

Contemporânea
Contemporary Journal
4(1): 43-80, 2024
ISSN: 2447-0961

Artigo

SEGURANÇA DO TRABALHO E AS MUDANÇAS APÓS A CRIAÇÃO DO ESOCIAL

SECURITY OF WORK AND CHANGES AFTER THE CREATI ON OF ESOCIAL

DOI: 10.56083/RCV4N1-003
Recebimento do original: 24/11/2023
Aceitação para publicação: 29/12/2023

Cristiane Nascimento da Cruz Pimentel
Tecnóloga em Petróleo e Gás pelo Centro Universitário do Norte (UNINORTE)
Instituição: Centro Universitário Fametro
Endereco: Av. Constantino Nery, 3740, Chapada, Manaus – AM, CEP: 69010-160
E-mail: cristianejoany@gmail.com

Carla Cassia Oliveira Souza
Graduada em Engenharia Civil pela Universidade Paulista (UNIP)
Instituição: Centro Universitário Fametro
Endereco: Av. Constantino Nery, 3740, Chapada, Manaus – AM, CEP: 69010-160
E-mail: carlacassiaosouza@gmail.com

Adrieny de Araújo Silva
Graduada em Engenharia Civil pela Universidade Paulista (UNIP)
Instituição: Centro Universitário Fametro
Endereco: Av. Constantino Nery, 3740, Chapada, Manaus – AM, CEP: 69010-160
E-mail: adrienyaraujoo@gmail.com

José Carlos Alves Roberto
Mestre em Engenharia de produção pela Universidade Federal do Amazonas (UFAM)
Instituição: Centro Universitário Fametro
Endereco: Av. Constantino Nery, 3740, Chapada, Manaus – AM, CEP: 69010-160
E-mail: jose.roberto@fametro.edu.br

Victor da Silva Almeida
Mestre em Engenharia de Processos Universidade Federal do Pará (UFPA)
Instituição: Centro Universitário Fametro
Endereco: Av. Constantino Nery, 3740, Chapada, Manaus – AM, CEP: 69010-160
E-mail: victor.almeida@fametro.edu.br



RESUMO: O eSocial foi criado, em 2014, com intuito de unificar o envio de informações de empregados pelos seus empregadores. A partir de julho de 2018, toda a empresa que possua alguma obrigação trabalhista, previdenciária ou tributária, estará obrigada a enviar informações decorrentes desses fatos ocorridos por meio do eSocial. O departamento pessoal é um setor responsável pelo cumprimento da legislação trabalhista e previdenciária das organizações. Sendo cercado de prazos, obrigações e atualizações anuais por meio de convenções coletivas do trabalho. É dever do empregador garantir e cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, é por meio de laudos técnicos de condições ambientais de trabalho que se identifica o direito do empregado ao recebimento do adicional de insalubridade ou periculosidade, os referidos laudos também auxiliam na elaboração do Perfil Profissiográfico Previdenciário. Diante disso, surge uma pergunta: Quais as alterações e mudanças nos procedimentos em relação à saúde e segurança no trabalho com o início da implantação do ESocial? O objetivo geral do estudo é verificar as mudanças nas rotinas das empresas, buscando atender o objetivo geral, apresentam-se os seguintes objetivos específicos: a) Demonstrar as normas que regulamentam o eSocial; b) Averiguar se ocorreram dificuldades para a implantação do eSocial; c) Quais foram as melhorias que houveram para os trabalhadores, em relação a segurança do trabalho. Para a realização do trabalho, foi realizada uma pesquisa bibliográfica, e devido a sua importância, analisa o eSocial e seu impacto em diversas áreas, com foco na Segurança e Saúde no Trabalho (SST). Concluímos que o eSocial será uma ferramenta importante para a garantia das exigências previstas em lei sejam devidamente cumpridas.

PALAVRAS-CHAVE: eSocial, Melhorias, Segurança, Saúde do Trabalho.

ABSTRACT: The eSocial was created in 2014 with the aim of unifying the sending of employee information by their employers. From July 2018, any company that has any labor, social security or tax obligations will be obliged to send information arising from these events through eSocial. The personnel department is a sector responsible for complying with organizations' labor and social security legislation. Being surrounded by deadlines, obligations and annual updates through collective labor agreements. It is the employer's duty to guarantee and comply with occupational health and safety standards. It is through technical reports on environmental working conditions that the employee's right to receive unhealthy or dangerous hazard pay is identified. of the Social Security Professional Profile. Given this, a question arises: What are the changes and changes in procedures in relation to health and safety at work with the beginning of the implementation of ESocial? The general objective of the study is to verify changes in companies' routines, seeking to meet the general objective, the following specific objectives are presented:



a) Demonstrate the standards that regulate eSocial; b) Find out if there were difficulties in implementing eSocial; c) What improvements have there been for workers in relation to work safety. To carry out the work, bibliographical research was carried out, and due to its importance, it analyzes eSocial and its impact in several areas, with a focus on Occupational Health and Safety (OSH). We conclude that eSocial will be an important tool to ensure that the requirements set out in law are properly met.

KEYWORDS: eSocial, Improvements, Occupational Health, Safety.

Artigo está licenciado sob forma de uma licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional.

1. Introdução

Aqui no Brasil os trabalhadores possuem inúmeros direitos previstos na legislação pátria, largamente ampliados pela promulgação da Constituição Federal de 1988, ápice do ordenamento jurídico nacional, consoante previsto em seu capítulo II (dos direitos sociais).

Tal diploma legal, em conjunto com a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e demais normas regulamentadoras da matéria, pretende viabilizar a garantia dos direitos sociais dos trabalhadores, com fundamento na dignidade da pessoa humana, princípio fundamental da República Federativa do Brasil, conforme indicado no artigo 5º, inciso III da referida Carta Magna.

De acordo com Marin; Silva e Gonçalves (2015), o eSocial será uma nova obrigação digital no âmbito trabalhista e previdenciário que substituirá a partir de 2018 as obrigações acessórias que os empregadores têm que cumprir, tais quais: Guia de Informações à Previdência e Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (GFIP), Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte (DIRF) e Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED).



A partir de 2018 as empresas passarem a informar esses dados digitalmente ao ESocial. Diante disso, surge uma pergunta: Quais as alterações e mudanças nos procedimentos em relação à saúde e segurança no trabalho com o início da implantação do ESocial? O objetivo geral do estudo é verificar as mudanças nas rotinas das empresas, buscando atender o objetivo geral, apresentam-se os seguintes objetivos específicos: a) Demonstrar as normas que regulamentam o eSocial; b) Averiguar se ocorreram dificuldades para a implantação do eSocial; c) Quais foram as melhorias que houveram para os trabalhadores, em relação a segurança do trabalho. Para a realização do trabalho, foi realizada uma pesquisa bibliográfica, e devido a sua importância, analisa o eSocial e seu impacto em diversas áreas, com foco na Segurança e Saúde no Trabalho (SST).

Nesta pesquisa foi utilizada a abordagem qualitativa, que buscou compreender e interpretar determinados comportamentos, opiniões, expectativa, sentimentos, percepções, entre outros aspectos. Não se teve o intuito de obter números como resultados conforme a abordagem quantitativa, mas entender qual o caminho para o entendimento correto sobre segurança do trabalho e as mudanças após a criação do eSocial.

Com as atualizações de 2023, as multas do eSocial se tornaram mais rigorosas e onerosas para as empresas. Por isso, é fundamental que estejam atentas às suas obrigações e evitem ser penalizadas por descumprimento das normas.

Concluímos que o eSocial é uma ferramenta importante para a garantia das exigências previstas em lei sejam devidamente cumpridas.



2. Fundamentação Teorica

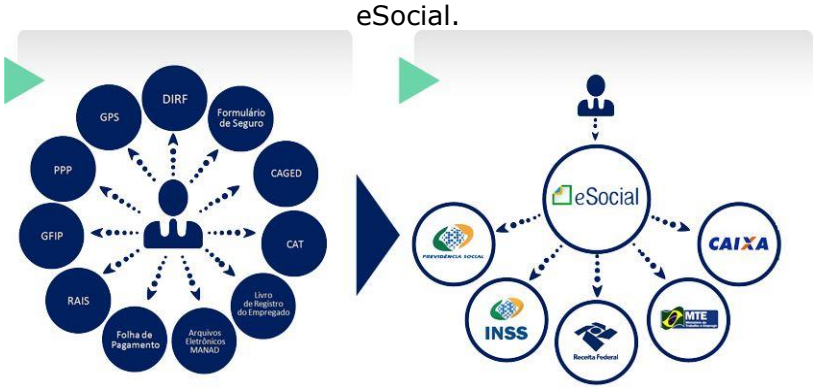
2.1 ESOCIAL

Ao longo desses anos, é possível visualizar as mudanças acometidas na legislação trabalhista. Dentre elas, temos a criação do eSocial que, conforme o GOV, é um Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas um programa governamental com a finalidade de entrelaçar as informações dos trabalhadores, para saber se as obrigações trabalhistas estão sendo cumpridas. Para fins fiscais e jurídicos, o programa é vinculado à Receita Federal, ao Ministério do Trabalho, ao INSS e à Caixa Econômica Federal.

> Instituído pelo decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014, o eSocial – Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas, é parte integrante do SPED (Sistema Público De Escrituração Digital).

O projeto é uma realização em conjunto de diversos entes do Governo Federal, são eles: Secretaria da Receita Federal do Brasil, Caixa Econômica Federal, Instituto Nacional do Seguro Social e Ministério do Trabalho. O eSocial não mudará a legislação trabalhista vigente, apenas unificará em um único sistema todas as obrigações relacionadas a folha de pagamento que hoje são enviadas separadamente, tais como CAGED, RAIS, DIRF, CAT, PPP, MANAD entre outras. (RIBEIRO, 2017, p.11)

Figura 1. Processo de envio dos eventos de SST antes do eSocial e pós-implantação eSocial.



Fonte: Manual do eSocial.

De acordo com Marin; Silva e Gonçalves (2015), o eSocial será uma nova obrigação digital no âmbito trabalhista e previdenciário que substituirá a partir de 2018 as obrigações acessórias que os empregadores têm que cumprir, tais quais: Guia de Informações à Previdência e Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (GFIP), Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte (DIRF) e Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED).

Diante desse contexto e, como uma forma de solucionar os problemas de transparência e transmissão de informações, optou-se pela implantação de um sistema único para o cumprimento de todas as obrigações acessórias, e após "6 (seis) anos de estudos e elaboração de uma equipe formada por cada membro dos órgãos responsáveis pela arrecadação e guarda de informações (RFB/INSS/MTE/CEF), foi criado o eSocial por meio do EFD Social que será integrado ao Sped Contábil" (MARIN; SILVA; GONÇALVES, 2015, p. 56).

2.2 História do eSocial

O eSocial, Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas, é um projeto do governo brasileiro que teve



origem em 2007, mas sua implementação efetiva começou anos mais tarde. A história do eSocial pode ser dividida em várias fases:

1 - Origem e Desenvolvimento Inicial (2007-2013): O eSocial teve origem em 2007 como parte de um projeto conjunto entre diversos órgãos governamentais brasileiros, incluindo a Receita Federal, o Ministério do Trabalho e Emprego (atualmente Ministério da Economia), o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e a Caixa Econômica Federal. O objetivo era unificar e modernizar o envio de informações fiscais, previdenciárias e trabalhistas pelas empresas.

2 - Testes e Pilotos (2014-2017): Nos anos seguintes, houve uma fase de testes e pilotos para verificar a viabilidade do sistema e identificar possíveis problemas. Alguns setores econômicos foram selecionados para participar desses testes.

3 - Primeira Obrigatoriedade (2018): Em 2018, o eSocial tornou-se obrigatório para empresas com faturamento anual superior a R$ 78 milhões. Nessa fase, essas empresas foram as primeiras a adotar o sistema e enviar informações por meio dele.

4 - Ampliação da Obrigatoriedade (2018-2019): Em etapas subsequentes, a obrigatoriedade do eSocial foi estendida a empresas de menor porte, sendo escalonada de acordo com o tamanho do faturamento. Essa expansão aconteceu ao longo de 2018 e 2019.

5 - Simplificação e Revisão (2019-2020): Diante de críticas e dificuldades relatadas pelas empresas, o governo brasileiro lançou um processo de simplificação do eSocial em 2019. Foram revisadas algumas obrigações acessórias e criadas novas regras, com o objetivo de tornar o sistema mais fácil de ser utilizado pelas empresas.

6 - Unificação do eSocial (2020-2021): Em outubro de 2020, foi anunciada a unificação do eSocial com o EFD-Reinf (Escrituração Fiscal Digital de Retenções e Outras Informações Fiscais) e com o Bloco K



(relativo ao estoque na indústria). Essa unificação foi projetada para simplificar ainda mais o cumprimento das obrigações acessórias pelas empresas.

7 - Fases de Aperfeiçoamento (2021 em diante): O eSocial continua passando por fases de aperfeiçoamento e atualização. As empresas precisam acompanhar as mudanças e garantir que estão em conformidade com as regulamentações mais recentes.

O eSocial tem como objetivo final facilitar o cumprimento das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, reduzir a burocracia e melhorar a fiscalização por parte dos órgãos governamentais. No entanto, sua implementação gerou desafios e exigiu ajustes ao longo do tempo para atender às necessidades das empresas e garantir a conformidade com as regulamentações em constante evolução.

Conforme Fantoni (2015) a nova obrigação acessória é um programa do Governo que visa recolher informações do âmbito social que serão armazenadas no alcance nacional do eSocial, permitindo aos órgãos uma melhor utilização para fins previdenciários, fiscais, apurações de tributo e do FGTS, sendo a melhor ferramenta de trabalho criada desde então no que diz respeito às relações entre empregadores, empregados e o governo.

De acordo com Pacheco e Kruger (2015) o propósito do e-Social é regido por legislação trabalhista, previdenciária e tributária, cada uma com suas dificuldades para a integração. As declarações que o novo sistema exigirá, não será nada novo, sempre foram exigidas e continuaram sendo em leis. Cabe ao eSocial a tarefa de utilizar ferramentas necessárias para unir e integrar todas as informações necessárias.

Segundo Pacheco e Kruger (2015) os empregadores devem estar de olho e atento na situação cadastral da Receita Federal do Brasil, pois a inadimplência na situação cadastral irá impedir tanto as pessoas físicas quanto jurídicas de realizar operações pelo sistema. Ele alerta ainda, que não



se pode confundir a situação cadastral com a fiscal, pois é possível estar com a situação regular na Receita Federal, mesmo não estando regular com os débitos daquele determinado órgão.

Com base em Carvalho (2017) para o governo, a fiscalização será feita de forma rápida nas empresas, sendo que se houver qualquer tipo de contratação, férias, rescisões, entre outros, os profissionais de departamento pessoal terão que enviar as informações antes, caso não seja feita de forma correta e no prazo, o empregador já estará incorrendo em multas.

2.3 O Que é o eSocial?

O eSocial é um sistema brasileiro de escrituração digital que tem como objetivo unificar e simplificar o envio de informações fiscais, previdenciárias, e trabalhistas relacionadas aos empregados das empresas. O termo "eSocial" significa "Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas".

Conforme cita Tocchio (2014) a implantação do eSocial vai demandar a revisão do cadastro dos colaboradores, dos cargos e funções, treinamentos obrigatórios, jornada de trabalho, concessão de benefícios, procedimentos e políticas de RH, etc. Nesse contexto a melhor saída está na estruturação das rotinas de administração de pessoal, com apoio de áreas como jurídico, contabilidade, tecnologia da informação, etc.

Quirino (2014, p. 11) menciona que “após a transmissão do eSocial, as informações constantes no arquivo poderão ser cruzadas automaticamente, assim como já acontece com a entrega dos demais SPEDs”, portanto “as empresas precisam aprimorar seus controles de forma a estarem aptas a cumprir as novas exigências do Fisco”.

Esse sistema foi criado para modernizar e simplificar o cumprimento das obrigações acessórias das empresas no Brasil, substituindo diversos



formulários e declarações por um único canal eletrônico. O eSocial abrange informações relacionadas a:

1 - Vínculos Empregatícios: Cadastro de empregados, registro de admissões, alterações cadastrais, desligamentos, entre outros.

2 - Folha de Pagamento: Dados referentes à remuneração dos trabalhadores, incluindo salários, horas extras, descontos, FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço), e contribuições previdenciárias.

3 - Saúde e Segurança no Trabalho: Registros de acidentes de trabalho, exames médicos ocupacionais, programas de prevenção (como PPRA e PCMSO), e informações sobre equipamentos de proteção individual (EPI).

4 - Afastamentos: Informações sobre afastamentos temporários de empregados por motivos de doença, licenças maternidade e paternidade, entre outros.

5 - Encargos Trabalhistas e Previdenciários: Detalhes sobre contribuições previdenciárias, FGTS, e retenções de impostos.

6 - Eventos Trabalhistas e Previdenciários: Ocorrências específicas, como férias, aviso prévio, afastamentos temporários, entre outros.

O eSocial visa simplificar o cumprimento de obrigações trabalhistas e previdenciárias, reduzir a burocracia e aumentar a transparência nas relações entre empregadores e empregados. As informações são enviadas eletronicamente ao governo, facilitando a fiscalização e evitando erros de preenchimento manual.

Vale ressaltar que o eSocial passou por várias fases de implementação e ajustes desde o seu início, e as empresas devem estar em conformidade com os prazos e requisitos estabelecidos pelas autoridades governamentais.



É importante também contar com o suporte de profissionais especializados para garantir o correto cumprimento das obrigações do eSocial.

2.3.1 Suas vantagens e desvantagens

Toda adaptação exige determinação e dedicação por parte daquele que irá incluir algo novo em sua rotina. Com a implementação do eSocial não é diferente, já que os benefícios previstos virão acompanhados de desafios, refletindo diretamente em quem irá utilizá-lo.

Segundo o Portal do eSocial (2015) o sistema possibilitará um aprimoramento nas rotinas do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), já que otimizará o ato de retificar, alterar e excluir dados informativos, realizar processo de transferência ou cancelamento de desligamento de trabalhadores e resgatar valores do mesmo.

Já o site SG4 Soluções Integradas (2015) ressalta que a implementação do eSocial fortalecerá a garantia dos direitos trabalhistas e simplificará os processos que os empregadores realizam em declarações individuais relacionadas a obrigações acessórias, como por exemplo, GFIP, CAGED, RAIS, entre outras, sendo essa última mudança uma forma de atender a diversos órgãos por meio de um único sistema.

Com relação aos desafios, a FIESP (2013) ressalta que um deles será a necessidade de se realizar investimentos voltados, principalmente, à adequação dos sistemas e capacitação dos departamentos envolvidos. Enfatiza ainda que será necessária uma adaptação aos prazos referentes aos eventos vinculados ao eSocial, como também precaução com o espaço de tempo de customização de outros sistemas da empresa, que poderá ser insuficiente.

O site Senior Sistemas S.A. (2013) relata que apesar de empregador e empregado serem beneficiados pelo fato de poderem acompanhar, de uma



maneira mais simplificada, informações sobre as obrigações relativas a esse vínculo, a concentração de um grande número de informações exigirá muita organização na padronização, revisão e unificação dos dados.

Dessa forma, nota-se que o eSocial oferecerá uma única base de dados, a qual proporcionará diversas vantagens para seus usuários, mas que em contrapartida fará com que os mesmos enfrentem alguns desafios até que estejam totalmente adaptados a uma diferente prestação de informações.

Vantagens do eSocial:

1. **Unificação das obrigações:** O eSocial unifica o envio de diversas informações em um único sistema, o que pode simplificar o processo de cumprimento das obrigações fiscais e trabalhistas.
2. **Redução da burocracia:** Com a simplificação dos processos, muitos procedimentos burocráticos são reduzidos, tornando mais ágil o atendimento das obrigações legais.
3. **Maior controle:** O sistema permite um maior controle das informações relacionadas aos funcionários, o que pode ajudar as empresas a identificar problemas e evitar erros.
4. **Transparência:** Tanto para as empresas quanto para os trabalhadores, o eSocial proporciona maior transparência sobre as informações fiscais e trabalhistas, promovendo a legalidade e a fiscalização.
5. **Integração com outros sistemas:** Empresas podem integrar o eSocial com seus sistemas internos, facilitando o envio de informações e evitando duplicidade de dados.

Desvantagens do eSocial:

1. **Complexidade:** O eSocial é um sistema complexo que exige um bom entendimento das regras trabalhistas e previdenciárias do Brasil. Isso pode ser desafiador para empresas de menor porte.



2. **Custos adicionais:** Implementar o eSocial pode envolver custos extras, como treinamento de funcionários e adaptação dos sistemas de TI da empresa.
3. **Penalidades por erros:** O sistema é rigoroso quanto a erros e omissões, e as empresas podem sofrer penalidades financeiras por não cumprirem as obrigações corretamente.
4. **Tempo e recursos:** O processo de migração para o eSocial pode ser demorado e requer alocação de recursos significativos, especialmente para empresas com grande número de funcionários.
5. **Problemas técnicos:** O sistema pode enfrentar problemas técnicos, como instabilidade ou dificuldades de acesso, o que pode atrasar o envio de informações e gerar transtornos.
6. **Mudanças frequentes:** As regras e exigências do eSocial podem mudar com frequência, o que exige um acompanhamento constante por parte das empresas para garantir a conformidade.

Em resumo, o eSocial oferece vantagens em termos de unificação e simplificação das obrigações fiscais e trabalhistas, mas também traz desafios relacionados à complexidade, custos e conformidade. Empresas que lidam com o sistema devem estar preparadas para se adaptar a mudanças e investir recursos necessários para cumprir as obrigações legais de forma adequada.

2.4 Saúde e Segurança do Trabalho

O envolvimento do homem com a segurança remonta aos tempos em que começou a utilizar instrumentos para trabalhar. E, se quisermos recuar um pouco mais, constata-se que há quatro milhões de anos, quando os homens viviam nas cavernas, já deveriam proceder de acordo com regras de segurança; caso contrário a espécie teria sido dizimada. Ao longo dos



séculos, o homem modelou-se e acomodou-se ao meio envolvente, adoptando, de forma continuada, os comportamentos em função das situações que ia encontrando. Ao evoluir, o homem criou necessidades.

Hoje, sabe-se que foi o trabalho da pedra que contribuiu, de forma determinante, para a criação da inteligência. A forma dos objetos e dos instrumentos evidencia que, mesmo nos primeiros tempos da humanidade, o desejo de assegurar a segurança e o bem-estar já se encontravam latentes.

A introdução progressiva do cobre e do estanho, e, posteriormente, a produção de ferro facilitaram o desenvolvimento de certos objetos, destinados prioritariamente a permitir a proteção pessoal. Desde o fabrico de velas de barco, no qual eram utilizadas luvas de proteção das mãos, em folhas de palma entrançadas, para coser duas peças de pele, até aos dedais, que inicialmente mais não eram senão uma concha ou um osso côncavo, muitos são os exemplos da preocupação do homem com a sua proteção. Contrastando com este quadro, só muito mais tarde se constatou que o trabalho podia desencadear certas doenças específicas.

A segurança do trabalho pode ser entendida como os conjuntos de medidas que são adotadas visando a minimizar os acidentes de trabalho, doenças ocupacionais, bem como proteger a integridade física e a capacidade de trabalho do trabalhador. Como exemplo, podemos citar o trabalho realizado nos portos, onde o trânsito de carga e descarga de materiais exige planejamento nas vias de movimento de carga, seja ele efetuado por meio de cargas suspensas ou transporte viário, no sentido de se evitar os acidentes. (Tavares, 2016)

A Saúde e Segurança do Trabalho, por sua vez, é o conjunto de normas, atividades, medidas e ações preventivas praticadas para melhorar e garantir a segurança dos ambientes e do campo de trabalho. Atuando também na prevenção de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, além de proteger a integridade física do trabalhador.



> Art. 162. As empresas, de acordo com as normas a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho estarão obrigadas a manter serviços especializados em segurança e medicina do trabalho.
> Parágrafo Único. As normas a que se refere este artigo estabeleceram:
> a) a classificação das empresas segundo o número de empregados e natureza do risco de suas atividades;
> b) o número mínimo de profissionais especializados exigido de cada empresa, segundo grupo em que se classifique, na forma da alínea anterior;
> c) a qualificação exigida para os profissionais em questão e o seu regime de trabalho;
> d) as demais características e atribuições dos serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho, nas empresas. (BRASIL, 22/12/1977)

A saúde e segurança do trabalho tem um papel importante dentro de qualquer espaço empresarial, visto o fato de ser essencial para o ambiente em que ali existem seres humanos atuando e exercendo alguma atividade laboral. É uma vertente extensa que traz consigo grandes fundações teóricas e históricas.

Ainda que a saúde e segurança do trabalho tenha seu papel importante dentro do campo organizacional, é válido ressaltar a importância da comunicação entre a SST e o Recursos Humanos da empresa. Pois, todo e qualquer evento que influencie na empresa e na vida do colaborador dentro do ambiente de trabalho, ambos os lados devem estar com as mesmas informações e ciente de todos os acontecimentos.

2.4.1 Normas regulamentadoras

As Normas Regulamentadoras (NR’s) fazem parte da rotina dos empregadores, principalmente devido à sua obrigatoriedade. Entretanto, muitas empresas não conhecem a fundo a importância dessas normas. É preciso entender o conceito das normas regulamentadoras e saber que elas são obrigatórias independente do porte e segmento da empresa.



As NR’s foram criadas a partir da Lei 6.514 de 1977. A lei alterou o Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), relativas à Segurança e Medicina do Trabalho. As NR’s foram aprovadas pela Portaria 3.214 de 8 de junho de 1978. De acordo com a NR 1, o cumprimento das normas não desobriga a empresa de outras disposições que, com relação a matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos estados ou municípios ou oriundas de convenções e acordos coletivos de trabalho.

Essas normas foram elaboradas e são modificadas por uma comissão tripartite composta de representantes do governo, empregadores e empregados, e só podem ser criadas e/ou alteradas por meio de portarias expedidas pelo MTE. Isso ocorre sempre que o mesmo sente que algo precisa ser modificado, melhorado ou excluído.

Atualmente, estão em vigor 37 NR’s. A recém publicada NR 38, visa estabelecer os requisitos e as medidas de prevenção para garantir as condições de segurança e saúde dos trabalhadores nas atividades de limpeza urbana e manejo de resíduos sólidos, da Portaria MTP n.º 4101, de 20 de dezembro de 2022, a norma entrará em vigor a partir de 2 de janeiro de 2024.

Algumas NR’s são de caráter mais geral, que se aplicam a todas as atividades econômicas, e as demais estão relacionadas a atividades específicas. A indústria por sua vez, abrange inúmeras normas, sendo as principais:

- **NR 4 – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho:** determina quais e quantos profissionais de segurança do trabalho devem atuar na empresa.
- **NR 5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA:** esta comissão é formada por representantes do empregador e



dos empregados com o objetivo de prevenir acidentes e doenças decorrentes do trabalho.

- **NR 6 – Equipamentos de Proteção Individual:** trata das obrigatoriedades dos empregadores e empregados quanto ao fornecimento, utilização, guarda e conservação dos equipamentos de segurança.
- **NR 7 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional:** estabelece os exames médicos obrigatórios para as empresas, sendo eles admissionais, periódicos, de retorno ao trabalho, de mudanças de função e demissionais.
- **NR 9 – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais:** visa a saúde e integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e controle de riscos ambientais.
- **NR 10 – Instalações e Serviços de Eletricidade:** visa estabelecer condições mínimas para garantir a segurança daqueles que trabalham em instalações elétricas, em suas diversas etapas, incluindo projeto, execução, operação, manutenção, reforma e ampliação.
- **NR 12 – Máquinas e Equipamentos:** define referências técnicas, princípios fundamentais e medidas de proteção para garantir a saúde e a integridade física dos trabalhadores e estabelece requisitos mínimos para a prevenção de acidentes e doenças do trabalho nas fases de projeto e de utilização de máquinas e equipamentos de todos os tipos. Estabelece requisitos ainda no que se refere à sua fabricação, importação, comercialização, exposição e cessão a qualquer título, em todas as atividades econômicas, sem prejuízo da observância do disposto nas demais Normas Regulamentadoras.
- **NR 17 – Ergonomia:** estabelece os parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas do homem.



- **NR 24 – Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais do Trabalho:** estipula condições mínimas das instalações de banheiros, vestiários, refeitórios e alojamentos dentro das empresas.
- **NR 35 – Trabalho em Altura:** designa os requisitos mínimos e as medidas de proteção para as atividades em altura para trabalhadores envolvidos direta ou indiretamente com essas atividades, sendo atividades habituais, eventuais e/ou manutenções.

As boas práticas do cumprimento das Normas Regulamentadoras, além obrigatórias, garantem à indústria a redução e/ou eliminação de riscos do trabalho, prevenindo assim a ocorrência de acidentes, licenças médicas e custos com indenizações. Melhora a relação de empregadores e empregados, já que o trabalhador passa a se sentir valorizado quando a empresa lhe proporciona um ambiente saudável, além de promover benefícios à imagem da empresa diante do mercado econômico, passando a ter mais credibilidade com os clientes e ser mais bem vista pelos órgãos fiscalizadores.

2.5 Como o eSocial Assegura a SST nas Organizações

Como mencionado anteriormente sobre a Saúde e Segurança do Trabalho e sua importância e eventos precisos dentro das organizações, deve-se ser analisado como é feito a comunicação dessa área com a plataforma eSocial. Que por sua vez, trabalha de forma segura e presente nas organizações, tanto no que diz respeito a obrigações trabalhistas e qualidade de vida e segurança no trabalho.

O eSocial está facilitando processos de formalização de eventos, ao governo. É prezado a boa conduta e ética por parte da empresa no quesito normativas e obrigações da mesma para com o colaborador e com o governo. No momento em que a empresa lesa ambas partes não realizando as formalizações ou omitindo com a verdade, está exposta a multas e



penalidades pela má conduta. Dessa forma, quando ressaltamos a comunicação clara e objetiva da saúde e segurança do trabalho e o RH da empresa, queremos deixar subentendido que ao momento que as informações estiverem divergentes dentro da plataforma eSocial, a empresa sofre grande risco de ser mal vista e estar sempre em cenários de reclamações trabalhistas que são indagadas por partes de ex colaboradores ou até mesmo colaboradores ainda presentes nas atividades dentro da mesma.

O tipo de risco que o colaborador está exposto, como por exemplo, se o seu ambiente de trabalho é insalubre ou tem algum grau de periculosidade, é de extrema importância está registrado e informado no eSocial, bem como também estão os informativos do valor correspondente pago em folha devido ao ambiente em que o mesmo ali atua.

A SST conta com inúmeros documentos e normas regulamentadoras que orientam as ações e medidas que devem ser adotadas na empresa. Porém, o eSocial exige o envio de apenas três eventos. São eles:

- S-2210 – Comunicação de Acidente de Trabalho;
- S-2220 – Monitoramento da Saúde do Trabalhador;
- S-2240 – Condições Ambientais do Trabalho – Fatores de Risco.

De forma geral, é assegurado que as atividades pertinentes a empresa e suas regularizações correspondam com o esperado e redigido conforme a CLT (Consolidação das Leis de Trabalho). Qualquer cenário longe dessa realidade implica multas. É nesse evento que se detalham os riscos ambientais de trabalho, para cada funcionário e é ele que servirá de base para o PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) eletrônico, com início em **janeiro de 2023**.

A base para o entendimento do que é riscos a exposição aos agentes nocivos está no anexo IV do regulamento da previdência social.



Além de enviar os riscos, que consta na tabela 24 – Agente nocivos e atividades – aposentadoria especial, esse evento contará com as medidas de controle e a proteção que a empresa adotará.

Só para termos uma ideia, os agentes nocivos são divididos em três categorias:

- Químicos — exposição a produtos que provocam intoxicação ou corrosão: benzeno, chumbo, carvão mineral, arsênio etc.;
- Biológicos — materiais biológicos e componentes orgânicos que podem gerar doenças: lixo, animais infectados, material hospitalar etc.;
- Físicos — condições de trabalho que podem prejudicar o corpo humano: radiação, frio extremo, umidade, pressões anormais, altos ruídos etc.

Tendo em vista que a SST preza pela saúde e bem-estar do colaborador, existem vertentes e processos a serem realizados em eventuais momentos sendo o CAT, ASO e PPP.

CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) - Deve ser emitida quando o trabalhador sofre acidente de trabalho, acidente de trajeto ou ainda uma doença ocupacional. O responsável pela comunicação é o empregador e deve fazê-lo assim que tomar conhecimento do ocorrido no primeiro dia subsequente ou, em situação de óbito do indivíduo, imediatamente.

> Caso a empresa não cumpra com esta obrigação, podem registrar a CAT: O próprio trabalhador(a); Dependentes do(a) empregado(a); Entidades sindicais; Médicos(a); Autoridades Públicas. (GOV.BR, 05/01/2023)

- Doença profissional ou ocupacional: produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar de certa tarefa, tais como: silicose ou saturnismo, intoxicações decorrentes de sílica e chumbo, respectivamente, etc.



- Doença do trabalho: aquela adquirida ou desencadeada em decorrência das condições ao qual o trabalho é desenvolvido, a exemplo: LER (lesão por esforço repetitivo), surdez, Burnout, dentre outras.
- Acidente de trajeto: este tipo de acidente está relacionado ao acidente de trabalho e ao acidente de trabalho para objetivos previdenciários. Trata-se do acidente que aconteceu durante o trajeto feito pelo colaborador de sua casa até o local de trabalho, ou vice-versa.

ASO (Atestado de Saúde Ocupacional) - Declaração médica que indica se o trabalhador está em condições (apto) ou não (inapto) de realizar determinadas atividades ou funções dentro de uma empresa. Costuma ser elaborado e emitido por um médico clínico, registrado no Conselho Regional de Medicina de onde realiza a consulta.

PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) - Existente desde 2004, é um documento pessoal do colaborador, onde está registrado a história de trabalho do mesmo, descrevendo sua atividade laboral e suas condições. Sendo de uso valioso no processo de comprovação do direito do colaborador a obter benefícios previdenciários, em situação específica, o benefício de aposentadoria especial. Neste documento, está descrito exposição a fatores de riscos, registros ambientais, dados administrativos e análise biológica de todo o percurso laboral do colaborador.

RAT (Riscos Ambientais do Trabalho) - O RAT é um tributo previsto para todas as empresas não optantes simples nacional, sendo utilizada para custear os valores previdenciários gerados pela exposição aos riscos que possam resultar em acidentes de trabalho, aposentadoria especial (PPP) ou ainda outros tipos de afastamentos que tenham relação com o trabalho.

Representa a contribuição da empresa, prevista no inciso II do artigo 22 da Lei 8212/91, e consiste em percentual que mede o risco da



> atividade econômica, com base no qual é cobrada a contribuição para financiar os benefícios previdenciários decorrentes do grau de incidência de incapacidade 20 laborativa (GIIL-RAT). A alíquota de contribuição para o RAT será de 1% se a atividade é de risco mínimo; 2% se de risco médio e de 3% se de risco grave, incidentes sobre o total da remuneração paga, devida ou creditada a qualquer título, no decorrer do mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos. Havendo exposição do trabalhador a agentes nocivos que permitam a concessão de aposentadoria especial, há acréscimo das alíquotas na forma da legislação em vigor. (GOV.BR,24/09/2020)

FAP (Fator Acidentário de Prevenção) - O FAP é um índice que atua junto ao RAT e que tem peso na hora de calcular o tributo RAT. Quanto menor o FAP, menor será RAT. O FAP é tudo como uma forma de valorizar as empresas investindo em segurança e saúde de seus empregados, por isso pode ter ação benéfica no cálculo do RAT.

> O Fator Acidentário de Prevenção – FAP é um multiplicador, atualmente calculado por estabelecimento, que varia de 0,5000 a 2,0000, a ser aplicado sobre as alíquotas de 1%, 2% ou 3% da tarifação coletiva por subclasse econômica, incidentes sobre a folha de salários das empresas para custear aposentadorias especiais e benefícios decorrentes de acidentes de trabalho. (GOV.BR,24/09/2020).

LTCAT (Laudo Técnico das Condições do Ambiente de Trabalho) - Documento exigido pelo INSS para apontar os agentes nocivos que um trabalhador esteve exposto durante seu tempo de trabalho e que tinham potencial para afetar a sua saúde. Sendo analisado pelo mesmo para fins de processos de aquisição de aposentadoria. - (formalizado a cada 2 (dois) anos).

Atualizado em Março 2022 - a obrigatoriedade dos eventos de SST após a postergação do PPP, ficou da seguinte forma:

A Portaria nº 334, de 17 de fevereiro de 2022, tem por objetivo dar segurança jurídica a todas as empresas do país na implantação do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) em meio eletrônico, bem como garantir



o tempo necessário para adaptação à essa nova forma de elaboração do documento.

De acordo com a portaria, as empresas não serão autuadas até o fim deste ano (2022) pela ausência de envio dos eventos S-2220 (Monitoramento da Saúde do Trabalhador) e S-2240 (Condições Ambientais do Trabalho – Agentes Nocivos) ao eSocial, logo informa que não haverá aplicação de multas no âmbito do Ministério do Trabalho e Previdência às empresas que não fizerem a declaração em meio digital.

Já a Portaria PRES/INSS nº. 1.411, de 3 de fevereiro de 2022, estabelece regras complementares no que diz respeito à implantação do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) em meio eletrônico.

A norma define como deve ser declarada ausência de risco no eSocial, acrescenta documento substituto ao Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT) e estabelece regras sobre quando um agente nocivo deve constar do PPP.

Com a implantação do PPP em meio eletrônico, será necessário fazer o registro da informação de ausência de exposição a agentes nocivos físicos, químicos e biológicos ou associação desses agentes.

No caso de micro e pequenas empresas, será possível informar a ausência de risco por meio de declaração feita pela empresa, conforme estabelecido na Norma Regulamentadora nº 1.

As empresas com riscos devem apresentar o Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho.

A legislação vigente permite que esse laudo seja substituído por alguns documentos. Inclusive, a Portaria acrescentou a esse rol o Programa de Gerenciamento de Riscos no trabalho rural, que entrou em vigor em janeiro de 2022.



A portaria estabelece também que os agentes físicos com limite de tolerância que possam caracterizar o direito à aposentadoria especial devem ser informados no eSocial a partir do nível de ação.

Antes, com exceção do ruído, a informação precisava ser prestada para os riscos físicos sempre que existentes no ambiente de trabalho.

> "Todavia, apesar da simplificação do eSocial, inclusive no que concerne ao SST, as empresas continuam com as obrigações já existentes de saúde e segurança do trabalho. O que teremos no eSocial, na verdade, é a utilização desses documentos no preenchimento desses três eventos" (LIMBERTI, 25/03/2023)

2.6 Multas

Como mencionamos, o envio de informações ao eSocial é um processo obrigatório. Portanto, se a sua empresa não cumprir com suas obrigações fiscais, providenciarias e trabalhistas, pode sofrer penalidades.

Confira abaixo quais multas do eSocial a empresa pode receber.

1. Não informar a admissão de funcionários

Antes do eSocial entrar em vigor, as empresas possuíam o prazo de até 7 dias subsequentes ao início das atividades de um novo colaborador para enviar os dados do novo funcionário ao Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED).

Contudo, após a criação do eSocial, isso deve ser realizado diretamente no sistema do governo, no máximo até um dia antes do colaborador iniciar suas atividades de trabalho.

Caso contrário, a empresa é multada. O valor da penalidade varia entre R$ 3.000 e R$ 6.000, além de uma multa do eSocial de R$ 800 por colaborador não registrado.

2. Folha de pagamento



Segundo as regras do eSocial, toda empresa é obrigada a fornecer informações detalhadas sobre a folha de pagamento de seus colaboradores. Neste envio, constam informações como salário mensal do funcionário, valor do vale-transporte, contribuição ao INSS, entre outros dados relevantes.

O envio dessas informações no programa do eSocial ocorre todos os meses, e caso essa regra não seja cumprida, a empresa recebe uma multa do eSocial com valor mínimo de R$ 1.812,87.

Na prática, as empresas que não possuem processos automatizados e uma boa gestão de folha de pagamento possuem mais chances de perder as datas do envio e sofrer qualquer tipo de penalização.

3. Férias

Sempre que um funcionário sair de férias, é função da empresa, e do setor de RH especificamente, comunicar essa informação no sistema do eSocial. Caso isso não ocorra, é gerada uma multa de R$ 170 por férias não comunicadas.

4. FGTS

Assim como acontece com a RAIS, o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) também será substituído pelo eSocial. Neste caso, a empresa é obrigada a fazer os depósitos referentes ao benefício de forma regular.

Caso contrário, a multa do eSocial prevista varia entre R$ 10,64 e R$ 106,41 por colaborador. Reincidência poderá ser cobrada em dobro.

5. Falta de exames médicos

Uma das formas de receber uma multa do eSocial é não realizar os exames médicos necessários em diferentes momentos da vida laboral do trabalhador, como na admissão , retorno ao trabalho, mudança de função, exames periódicos e, claro, no momento da demissão.



E sempre que um desses exames é realizado, o Atestado de Saúde Ocupacional (ASO)deve ser enviado ao eSocial. Caso contrário, a CLT prevê uma multa entre R$ 402,53 e R$ 4,025,33.

6. Não comunicar acidentes de trabalho

Outra forma de receber uma multa eSocial é não prestar informações a respeito de acidentes de trabalho . Sempre que isso aconteça, a organização deve emitir uma Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), e enviá-la ao sistema do eSocial em até um dia útil após o acidente.

Se a empresa não enviar as informações dentro do prazo, poderá receber uma multa que varia entre o limite mínimo e máximo do salário de contribuição. Em caso de reincidência, é possível que esse valor seja duas vezes maior.

7. Não informar afastamentos temporários

Dentro das normas do eSocial, as empresas são obrigadas a informar sempre que algum de seus funcionários seja afastado de forma temporária, independentemente do motivo (licença maternidade , auxílio-doença, entre outros).

Se o setor de RH não enviar essas informações ao sistema, a multa do eSocial prevista varia entre R$ 1.812,87 e R$ 181.284,63.

8. Trabalhadores sem registro

Em qualquer empresa, a carteira de trabalho é um documento obrigatório para profissionais que atuam em regime CLT. E, portanto, todos os funcionários dentro deste contrato de trabalho devem ter um registro em suas Carteiras de Trabalho (CTPS).

Porém, essa informação também deve constar na plataforma do eSocial. Caso contrário, é possível receber multa de até R$ 800 por trabalhador, e de até R$ 6 mil em caso de reincidência.



2.6.1 Como evitar as multas e penalidades do eSocial

Após conhecermos algumas das principais penalidades e multas do eSocial que a uma empresa pode sofrer, fica claro que uma das melhores formas de evitar sofrer esse prejuízo é a partir de uma boa gestão de RH, ou seja, para evitar multas, basta fornecer todas as informações especificadas pelas normas do eSocial, nos prazos e termos pré-definidos e é fundamental seguir as orientações do eSocial para cada situação, adequando os processos de RH com base nesses termos, com isso é possível evitar multas de mais de R$ 180 mil.

Por fim, para realizar este processo da forma correta e evitar qualquer tipo de problema e penalidade, tudo fica muito mais fácil quando os profissionais de RH têm o auxílio das ferramentas certas. Assim, o ideal é que a empresa encontre formas de sistematizar essas informações. De preferência de forma centralizada, a fim de cumprir todas as exigências do eSocial de forma eficiente.

3. Metodologia

Nesta pesquisa foi utilizada a abordagem qualitativa, que buscou compreender e interpretar determinados comportamentos, opiniões, expectativa, sentimentos, percepções, entre outros aspectos. Não se teve o intuito de obter números como resultados conforme a abordagem quantitativa, mas entender qual o caminho para o entendimento correto sobre segurança do trabalho e as mudanças após a criação do eSocial.

O método qualitativo é o que se aplica ao estudo da história, das relações, das representações, das crenças, das percepções e das opiniões, produtos das interpretações que os humanos fazem a respeito de como



vivem, constroem seus artefatos e a si mesmos, sentem e pensam (MINAYO, 2014, p. 57)

De acordo com Carvalho et.al (2019), a pesquisa qualitativa "lida com fenômenos: prevê a análise hermenêutica dos dados coletados".

Levantaram-se para a realização desse trabalho, uma pesquisa bibliográfica explicativa e devido a sua importância, analisa o eSocial e seu impacto em diversas áreas, com foco na Segurança e Saúde no Trabalho (SST).

Esse tipo de pesquisa visa identificar fatores e suas relações com a ocorrência de fenômenos. Segundo Gil (2017), essas pesquisas tem por finalidade explicar a razão das coisas.

Segundo Aragão (2014), entende-se Metodologia como o estudo do método para se buscar determinado conhecimento.

De acordo com Teixeira (2014), a metodologia não deve ser vista apenas como uma disciplina cuja ênfase é o ensino de métodos e técnicas de como planejar, conduzir e apresentar uma pesquisa cientifica, mas sim, uma disciplina que elucida o que vem a ser técnicas, quais métodos da ciência que atendem e em que bases epistemológicas encontram-se fundamentadas.

Para a seleção das bibliografias, realizou-se o levantamento de dados nas bases online, a saber: Google Acadêmico. Foram incluídas as fontes online correspondentes aos anos de 2011 a 2023.

Para as fontes de pesquisa online, buscou-se utilizar de fontes recentes, uma vez que o tema do estudo remete a algo extremamente novo e ainda em fase de implantação. Todavia, ao se falar sobre cultura organizacional e mudança, foram utilizadas fontes mais antigas, porém de autores extremamente renomados sobre o assunto e que possuem diversos trabalhos publicados, o que realça o alto grau de conhecimento desses autores sobre os assuntos buscados.



As condições e relações de trabalho converteram-se em conceitos, parâmetros, objetivos e metas. As formas de ver e de fazer o trabalho foram mudando de acordo com as transformações da realidade social, se adaptando às tarefas e as exigências da modernidade (MACHADO, 2015).

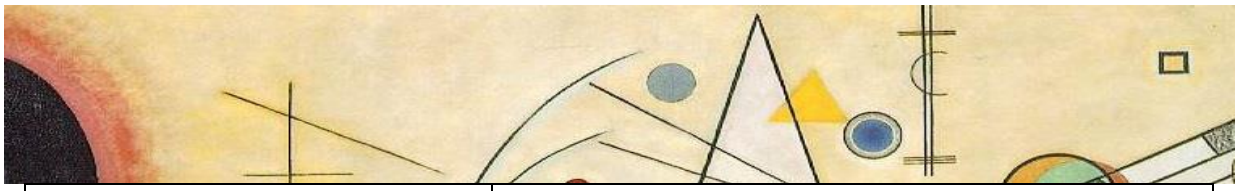
O eSocial não altera as leis atuais, o envio dos arquivos obedecerá aos prazos pela legislação atual referente a cada evento trabalhista. O que ele modifica é a atuação dos órgãos fiscalizadores. REZENDE, MARDELE EUGÊNIA TEIXEIRA; DUARTE FILHO.

4. Resultados

O Programa eSocial apresenta visão empreendedora voltada para a escrituração social e constitui uma manobra que disponibiliza a utilização de ferramentas eletrônicas como estratégia de governança digital para o desenvolvimento de uma gestão pública mais eficiente. Estudos sobre este tema devem apresentar três fatores básicos: a prestação de informações, o ganho de produtividade e a diminuição de erro nos cálculos na geração de guias de arrecadação (VELLUCI, 2018). O estudo em torno destes fatores permite averiguar informações relevantes, conforme apresentado no Quadro 1.

Quadro 1: Fatores básicos que devem ser considerados a partir do Programa eSocial.

FATOR	RELEVÂNCIA
Prestação de informações	Todo processo que envolve as prestações de informações providenciarias, fiscais e trabalhistas tende a deixar de ser prestadas e armazenadas em folhas de papéis, e passam a ser de forma digital, facilitando o acesso dessas informações.
Ganho de Produtividade	A operacionalização dos serviços obriga que o contador e demais usuários mantenham uma rotina de capacitação, com planejamento e gestão estratégica, de forma que os resultados possam ser alcançados com eficiência, e tenha o controle de todas as ações.



Diminuição de erro nos cálculos e na geração de guias	A implantação total do sistema tende a eliminar erros de cálculos em guias de recolhimento referentes às obrigações patronais e em relação às retenções dos empregados. As guias de recolhimento de previdência social (GPS) serão substituídas por Documentos de Arrecadação Federal (DARF).

Fonte: Manual do eSocial.

4.1 O Impacto do eSocial para o Trabalhador

O trabalhador será beneficiado com a efetivação em relação aos seus direitos trabalhistas e previdenciários, como também maior garantia à transparência referente às informações de seus contratos de trabalho. Como também aos registros referentes à folha de pagamento efetiva dos colaboradores e informações relacionadas à carga horária, local de trabalho, as funções inerentes aos funcionários e os tipos de riscos, como a insalubridade que se define em trabalhar em locais fechados e a periculosidade que é considerado por atividades perigosas que podem vir ocorrer acidentes aos trabalhadores (ESOCIAL, 2014).

No que diz a sistematização do (ESOCIAL, 2014):

> A sistematização das informações no eSocial envolve os diversos tipos de relações trabalhistas em vigor no Brasil. Isso significa que trabalhadores celetistas, estatutários, autônomos, avulsos, cooperados, estagiários e sem vínculo empregatício terão suas informações registradas no eSocial.

Em vigor a nova forma de trabalho com a plataforma do eSocial, as operações desse sistema vão contribuir na melhoria das tomadas de decisões e em sua elaboração, conforme as políticas públicas, como nas prestações que levaram vantagens providenciarias aos colaboradores (ESOCIAL, 2014).



4.2 O Impacto do eSocial para o Governo

O sistema eSocial irá beneficiar tanto quanto ao Governo quanto para as empresas e seus colaboradores. Segundo o Art. 3º do Decreto n. 8.373, de 11 de dezembro de 2014 (BRASIL, 2014), o eSocial rege-se pelos seguintes objetivos:

> I - viabilizar a garantia de direitos previdenciários e trabalhistas;
> II - racionalizar e simplificar o cumprimento de obrigações;
> III - eliminar a redundância nas informações prestadas pelas pessoas físicas e jurídicas;
> IV - aprimorar a qualidade de informações das relações de trabalho, providenciarias e tributárias; e
> V - conferir tratamento diferenciado às micro empresas e empresas de pequeno porte.

Com a inovação da plataforma do eSocial o Governo passará a ficar mais antenado as informações trabalhistas e providenciarias que as empresas apresentarem, sendo analisadas em tempo real os diversos eventos referentes aos funcionários, onde que estará disponível as informações as entidades participantes do projeto eSocial (ESOCIAL, 2014). Para Duarte (2013) a implantação da plataforma irá transparecer as informações trabalhistas, contribuindo a Previdência Social a uma pacificação financeira e a diversos benefícios no aspecto de segurança social, como o trabalhador rural que tem certa fragilidade ao comprovar sua atividade no momento de requerer sua aposentadoria.

Sendo esta, uma medida de desburocratização. O objetivo do Governo Federal, ao criar o eSocial, é com objetivo de simplificar a prestação das informações referentes aos deveres fiscais, previdenciários e trabalhistas, reduzindo a burocracia para as empresas. Tais procedimentos vão substituir o preenchimento e a entrega de documentos e declarações, que antes eram preenchidos e enviados separadamente à cada órgão, sendo atualmente



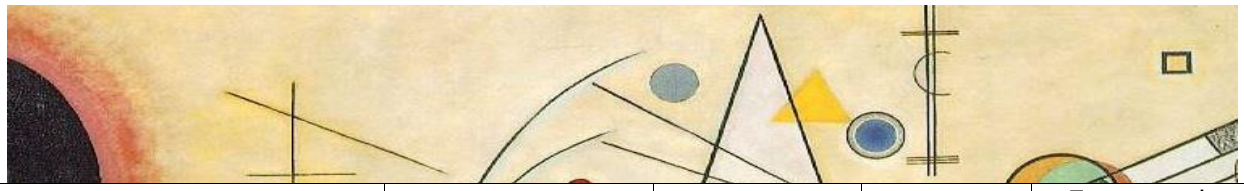
padronizados e unificados com as informações enviadas aos órgãos públicos (ESOCIAL, 2014).

4.3 As Penalidades das Não Adaptações do eSocial

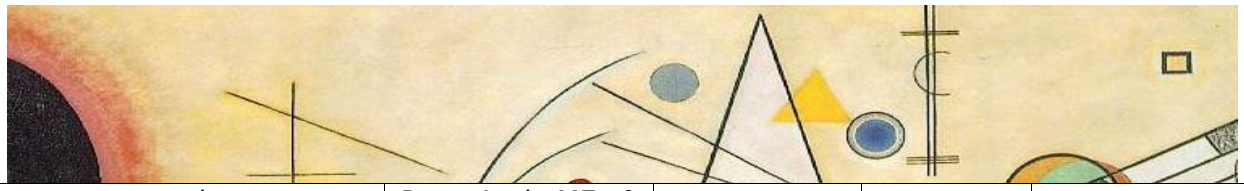
Devido o envio de informações ao eSocial é um processo obrigatório. Portanto, se a sua empresa não cumprir com suas obrigações fiscais, providenciarias e trabalhistas, pode sofrer penalidades.

Quadro 2 - Tabela de valores das multas do eSocial

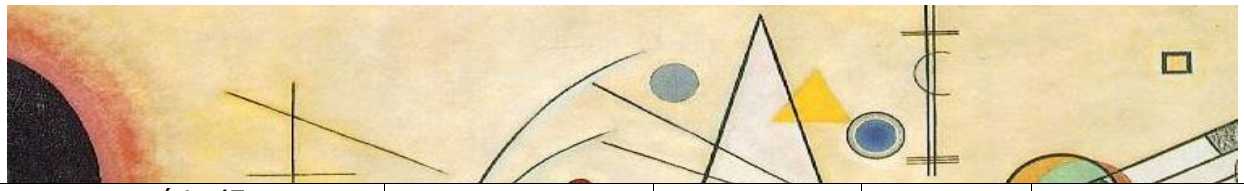
TABELA DE VALORES DAS MULTAS DO ESOCIAL				
Evento	**Fundamento Legal**	**Multa**		**Observações**
		Mínimo	**Máximo**	
Não entregar ou entregar o SPED fora do prazo. No eSocial, o evento S1299 (Encerramento dos Eventos Periódicos) deve ser enviado até o dia 07 do mês subseqüente.	Artigo 8º, I, Lei nº 12.766/12	Se a empresa entregar o eSocial após o prazo, mas antes de qualquer procedimento de ofício, a multa pode ser reduzida em até 50%.	Para empresas no lucro presumido: RS 500,00 Para empresas no lucro real: R$ 1.500	A Lei dispõe sobre o SPED, mas como eSocial integra o SPED, entende-se que esta muita também se aplica ao eSocial**.**
Deixar de entregar o eSocial e não prestar esclarecimentos, após ter sido intimado pela Receita	Artigo 8º, II, Lei nº 12.766/12	R$1.000,00 por mês-calendário	-	-
Apresentar eSocial com informações inexatas, incompletas ou omitidas	Artigo 8º, III, Lei nº 12.766/12	R$ 100,00	0,2% do faturamento do mês anterior ao da entrega da declaração	-
Não respeitar a duração do trabalho (jornada, horas extras, intervalos, banco de horas, compensação, adicional)	Artigo 75 da CLT e Portaria TEM nº 290/1997	R$40,25	R$ 4.025,33	Em caso de reincidência, oposição ou desacato, o valor da multa é dobrado



Não pagar DSR	Artigo 1º da Lei nº 12.544/2011 e Lei nº 605/1949	R$40,25	R$ 4.025,33	Em caso de reincidência, oposição ou desacato, o valor da multa é dobrado
FGTS (deixar de computar a parcela, não efetuar o depósito)	Artigo 23,§2º, b, Lei nº 8.036/1990	R$ 10,64 (por empregado)	R$ 106,41 (por empregado)	É dobrado em caso de reincidência, fraude, simulação, desacato e embaraço.
13° salário (não pagar no prazo, não pagar com médias, etc.)	Artigo 3º da Lei nº 7.855/89 e Lei º 4.090/1962	R$ 170,26 (por empregado)	-	Dobra em caso de reincidência.
Férias (deixar de pagar com médias, pagar com atraso, pagamento de férias por determinação judicial, etc.)	Artigo 153 da CLT	R$ 170,26 (por empregado) + valor das férias não pagas	-	Dobra em caso de reincidência.
Não pagamento das verbas rescisórias (prazo de 10 dias para pagar e enviar o evento S2299)	Artigo 477, §8º da CLT	R$ 170,26 + um salário corrigido do empregado	-	Dobra em caso de reincidência.
Seguro Desemprego (ex.: fraude)	Artigo 25 da Lei nº 7.998/1990	R$ 425,64	R$ 42.564,00	O valor máximo se aplica em caso de artifício, reincidência, embaraço e simulação.
Deixar de contratar pessoa com deficiência (PCD)	Artigo 133 da Lei nº 8.213/1991	R$ 253,36	R$ 63.617,35	Não cumprir as metas conforme a lei determina.
PPP (não elaborar, não atualizar ou não entregar ao trabalhador na rescisão)	Artigo 283, I, h, do Dec. 3.048/99	R$ 636,17	R$ 63.617,35	
Infrações previdenciárias que não tenha multa cominada pelo Decreto 3.048/99	Artigo 283, caput, do Decreto nº 3.048/99 e Artigo 8º, IV da Portaria do MF nº 15/218	R$ 2.331,32	R$ 233.130,50	
Não incluir na folha de pagamento os segurados (ex.: estagiários,	Artigo 283, I, a, do Decreto nº 3.048/99 e Artigo 8º, IV, da	R$ 2.331,32	R$ 233.130,50	



prestadores de serviço pessoa física)	Portaria do MF nº 15/218			
Deixar de exibir ao INSS os comprovantes de recolhimento da contribuição providenciaria ou apresentar informação diversa da realidade	Artigo 283, II, j, do Decreto nº 3.048/99 e Artigo 8º, V, da Portaria do MF nº 15/218	R$ 23.313,00		
Deixar a empresa de manter LTCAT atualizado com emitir documento em desacordo com o respectivo laudo	Artigo 283, II, do Decreto nº 3.048/99 e Artigo 8º, IV, da Portaria do MF nº 15/218	R$ 23.313,00		
Medicina do Trabalho (ex.: não fazer o PCMSO)	Artigo 201, caput, primeira parte, da CLT	R$ 402,53	R$ 4.025,33	Valor máximo em caso de artifício, reincidência, embaraço e simulação.
Segurança do Trabalho (não fazer PPRA, não usar EPI's, exames periódicos ou emendar licença maternidade com férias sem realizar exame de retorno)	Artigo 201, caput, segunda parte, da CLT	R$ 670,89	R$ 6.708,59	Valor máximo em caso de artifício, reincidência, embaraço e simulação.
Deixar de emitir CAT no primeiro dia útil seguinte ou imediatamente, em caso de morte	Artigos 286 e 336 + 290 e 292 do Decreto 3.048/99	R$ 954,00 (por acidente não informado)	R$ 5.645,80 (por acidente não informado)	Pode dobrar ou triplicar em caso de reincidência, embaraço, simulação e tentativa de suborno.
Admissão (registro do trabalhador) – S2190 e S2200.	Artigo 47 da CLT	R$ 800,00 no caso de ME ou EPP	R$ 3.000,00 para as demais empresas	Valor por funcionário sem registro
Deixar de comunicar as alterações no contrato de trabalho (ex.: alteração da jornada de trabalho, do cargo, do salário, etc.) e nos dados cadastrais (ex.: mudança de endereço, grau de instrução do trabalhador) durante a vidência do vínculo	Lei n. 13.467/17 (altera o artigo 41 da CLT)		R$ 600,00	Por empregado prejudicado



empregatício (Eventos S2205 e S2206)				
Deixar de informar os afastamentos temporários no Evento S2230 (ex.: férias, atestados de afastamentos superiores a 2 dias, licença-maternidade, entre outros).	Artigo 92 da Lei nº 8.212/91	R$ 1.812,87	R$ 181. 284,63	A falta dessa informação sujeito o contribuinte às sanções legais, sendo determinado pelo fiscal do Ministério do Trabalho.
Deixar de manter em dia os Atestados de Saúde Ocupacional (ASO)	Infração ao artigo 201 da CLT	R$ 402,56	R$ 4.025, 33	A quantia é determinada pelo fiscal do trabalho.
Atraso no pagamento de salário	Artigo 4º e 459 da Lei nº 7.855/89		R$ 170,26	Valor por empregado.
Aviso de férias	Artigo 135 da CLT		R$ 170,26	Dobra em caso de reincidência.

Fonte: https://www.blogsegurancadotrabalho.com.br

Com as atualizações de 2023, as multas do eSocial se tornaram mais rigorosas e onerosas para as empresas. Por isso, é fundamental que estejam atentas às suas obrigações e evitem ser penalizadas por descumprimento das normas.

5. Considerações Finais

Verificou – se com esta pesquisa, a importância da saúde e segurança do trabalho nas organizações, assim, como a eficácia das normas regulamentadoras e sua importância diante à saúde do colaborador e toda sua trajetória profissional prezada mediante a consolidação das leis trabalhistas. Além disso, observou-se como se torna extraordinário a evolução da tecnologia assegurando a veracidade das obrigações das empresas para com os canais governamentais. Sendo assim, concluímos que o eSocial é uma ferramenta importante para a garantia das exigências



previstas em lei sejam devidamente cumpridas. E as empresas devem estar atentas as suas obrigações, para evitar de serem penalizadas com multas, por descumprirem as normas.



Referências

BARSANO, Paulo Roberto; BARBOSA, Rildo Pereira. Segurança do trabalho guia prático e didático. Saraiva Educação SA, 2018.

DE CASTRO, Thiago Mendonça. Impactos Jurídicos do eSocial na Saúde e Segurança do Trabalho: Em busca da efetividade da norma. LTr Editora, 2021. Disponível em: http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/5466/1/Tatiane%20Zacheski%20Brina.pdf
https://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/5580/1/seg_2019_1_andersonroberto_oseventosdoesocial.pdf

Disponível em: http://riut.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/23369/1/eventossaudesegurancatrabalho.pdf

Disponível em: http://www.repositorio.jesuita.org.br/bitstream/handle/UNISINOS/11128/Tainara%20de%20Oliveira%20Pereira%20Pinheiro.pdf?sequence=1<15/09/2023>

Disponível em: https://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/5580/1/seg_2019_1_andersonroberto_oseventosdoesocial.pdf

Disponível em: http://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/13458/1/Como%20o%20eSocial%20assegura%20a%20sa%C3%BAde%20e%20seguran%C3%A7a%20do%20trabalho%20nas%20organiza%C3%A7%C3%B5es.pdf

Disponível em: https://www.sesi-ce.org.br/blog/normas-regulamentadoras-na-industria-o-que-sao-e-sua-importancia/<15/09/2023>

Disponível em: https://blog.fortestecnologia.com.br/esocial/esocial-em-2023/<15/09/2023>

Disponível em: https://factorialhr.com.br/blog/multas-esocial/#:~:text=E%20portanto%20a%20empresa%20%C3%A9,e%20R%24%20181.284%2C63.<15/09/2023>

FILGUEIRAS, Vitor Araújo et al. Saúde e segurança do trabalho no Brasil. Saúde e Segurança do Trabalho no Brasil. Brasília, p. 19-78, 2017.



FREITAS, Luís Conceição. Manual de segurança e saúde do trabalho. Sílabo, 2016.

PINHEIRO, Tainara de Oliveira Pereira. eSocial: os reflexos de sua implantação nas empresas. 2020.

REZENDE, MARDELE EUGÊNIA TEIXEIRA; DA SILVA, Marilene Luzia; GABRIEL, RICARDO ALEXANDER. eSocial prático para gestores. Saraiva Educação SA, 2016.

REZENDE, MARDELE EUGÊNIA TEIXEIRA; DUARTE FILHO, Edgard; GABRIEL, RICARDO ALEXANDER. E-social. Saraiva Educação SA.

SANTANA, Murilo Lago; COELHO, Leandro Alves. O E-SOCIAL COMO INSTRUMENTO NORMATIVO DE GARANTIA DOS DIREITOS SOCIAIS DOS TRABALHADORES BRASILEIROS. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, 2023, 9.5: 994-1013.

SANTOS, Andreia Viegas dos. ADEQUAÇÕES NA LEGISLAÇÃO PARA O SETOR DE DEPARTAMENTO PESSOAL: OBRIGATORIEDADES E-SOCIAL. 2018.

TAVARES, Cláudia Régia Gomes. Segurança do Trabalho I. 2016.

VASSOLER, Herika Dassoler. O sistema de escrituração fiscal digital das obrigações fiscais previdenciárias e trabalhistas–eSocial. 2015.

VELLUCCI, ROSANA GRIBL. Os desafios da implantação do eSocial e seus reflexos nas rotinas das organizações. 2017.