



FACULDADE ITAPURANGA

CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

**LORRANE BORGES RIBEIRO
MILLA MARQUES SILVA
UALLITON DAS CHAGAS SANTOS**

**O SOCIAL E A SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR: OS IMPACTOS
E A NECESSIDADE DE UMA GESTÃO CONTÁBIL ESTRATÉGICA**

**ITAPURANGA-GO
2024**

CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

**LORRANE BORGES RIBEIRO
MILLA MARQUES SILVA
UALLITON DAS CHAGAS SANTOS**

**O SOCIAL E A SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR: OS IMPACTOS E A
NECESSIDADE DE UMA GESTÃO CONTÁBIL ESTRATÉGICA**

Trabalho de conclusão de curso apresentado para
obtenção de nota da disciplina Trabalho de
Conclusão de Curso II, do Curso de Ciências
Contábeis, da Faculdade Itapuranga – FAI, sob
orientação do Prof. Esp Gerval Martins.

ITAPURANGA-GO
2024

LORRANE BORGES RIBEIRO
MILLA MARQUES SILVA
UALLITON DAS CHAGAS SANTOS

**O ESOCIAL E A SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR: OS
IMPACTOS E A NECESSIDADE DE UMA GESTÃO CONTÁBIL
ESTRATÉGICA**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado para obtenção de Certificado
de Graduação no Curso de Bacharel em
Ciências Contábeis da Faculdade
Itapuranga – FAI. Este TCC foi apresentado
em 10/12 2024, e obteve
Aprovação (aprovação /
reprovação).

BANCA EXAMINADORA



Prof. Esp. Gerval Martins Borges Júnior
Presidente da Banca Examinadora – FAI



Prof. Esp. Marcos Vinicius Teixeira Viana – FAI



Prof. Esp. Jean Soares Borges - FAI

ITAPURANGA
2024

RESUMO

Este estudo aborda a saúde e segurança do trabalhador no contexto da contabilidade e do eSocial (SST), evidenciando a conexão entre esses elementos e sua relevância no ambiente corporativo. Realizou-se uma pesquisa de caráter bibliográfico e documental, com um enfoque exploratório. A intenção é examinar a interação entre a gestão de SST, o eSocial e a Contabilidade, analisando como esses fatores se entrelaçam na prática e de que forma o profissional de contabilidade pode auxiliar no cumprimento das normativas legais, além de discutir o cronograma de implementação. Nesse sentido, foram realizados levantamentos bibliográficos e análise da legislação atual como parte da metodologia. O resultado demonstrou que a introdução da Segurança e Saúde no Trabalho (SST) no eSocial trouxe inovações, rapidez e uniformidade aos procedimentos referentes à saúde e segurança dos trabalhadores. No entanto, o êxito dessa implementação está diretamente relacionado ao nível de preparo da empresa, tanto em termos de informações e consultoria especializada, quanto à capacidade financeira para suportar os custos envolvidos.

Palavras-chave: Contabilidade. eSocial. Saúde e Segurança do Trabalhador.

ABSTRACT

This study addresses worker health and safety in the context of accounting and the eSocial (SST) system, highlighting the connection between these elements and their relevance in the corporate environment. A bibliographic and documentary research was conducted, with an exploratory focus. The aim is to examine the interaction between SST management, eSocial, and Accounting, analyzing how these factors intertwine in practice and how accounting professionals can assist in complying with legal regulations, as well as discussing the implementation schedule. In this regard, bibliographic reviews and an analysis of current legislation were carried out as part of the methodology. The results showed that the integration of Occupational Health and Safety (SST) into eSocial has brought innovations, efficiency, and uniformity to procedures related to workers' health and safety. However, the success of this implementation is directly linked to the company's level of preparedness, both in terms of information and specialized consultancy, as well as its financial capacity to bear the associated costs.

Keywords: Accounting. eSocial. Worker Health and Safety.

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Atualmente um assunto muito abordado nas empresas é o bem-estar dos colaboradores. Portanto, para haver desempenho satisfatório das funções desenvolvidas pelos servidores em seus respectivos cargos é fundamental que a saúde e segurança sejam uma das prioridades.

Os direitos são amparados por lei, onde há ampla responsabilidade do empregador em zelar pelos direitos de seus empregados. Para o cumprimento da lei, a governança criou uma forma de comunicação entre o sistema empresarial e governo federal, o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial, integrando posteriormente os eventos

da SST. Os órgãos fiscalizadores são comunicados praticamente em tempo real. Ele foi criado com o intuito de facilitar e integrar os dados fiscais, previdenciários e trabalhistas, promovendo maior transparência e controle por parte do governo.

Destarte, a contabilidade assume um papel fundamental no envio do que tange essas informações a fim de não perder prazos e evitar multas e outras penalidades. Afinal, o que nenhum empresário quer é pagar multa. Portanto, é de grande relevância para o profissional contábil, visto que eles precisam se adaptar às transições, para poderem realizar o que é requerido perante a legislação e também orientar os empresários. Neste sentido, eles devem estar atentos as alterações e em constante aquisição de conhecimento na área. O eSocial funciona através dos chamados eventos nos quais as informações são enviadas. A implementação de eventos relacionados à saúde e segurança do trabalhador (SST) ocorreu em 2021 no que consta em seu cronograma de inserção.

Este trabalho objetiva investigar a relação entre a gestão SST juntamente com o eSocial e a Contabilidade, mostrando e avaliando como os mesmos se inter-relacionam na prática e como o profissional contábil pode e deve contribuir para o cumprimento das normas legais.

O papel da contabilidade em si, vai muito além de uma simples transmissão de dados, por funcionar como um suporte, para garantir que os dados e informações sejam enviados de maneira concreta e também dentro do prazo estabelecido por lei, trazendo mais segurança tanto para empresa quanto para os colaboradores.

Diante disso, os eventos do e-Social relacionados à saúde e segurança do trabalho (SST) a serem tratados em específico são os seguintes: S-2210 comunicação de acidente de trabalho; S-2220 monitoramento da saúde do trabalhador; e S-2240 condições ambientais do trabalho - agentes nocivos; e por fim, abordando também seu cronograma de efetivação.

Como metodologia temos que o objetivo é de caráter exploratório, mediante levantamentos bibliográficos e leitura da legislação vigente, ou seja, pesquisa bibliográfica e documental. Esta última tem como característica “a fonte de coletas de dados está restrita a documentos, escritos ou não, constituindo o que se denomina de fontes primárias. Estas podem ser recolhidas no momento em que o fato ou fenômeno ocorre, ou depois” (Marconi, 2021, p. 53).

No âmbito acadêmico a pesquisa é fundamental, uma vez que a legislação e normas estão em constante evolução. Portanto, mostra a relevância tanto para acadêmicos quanto para profissionais já atuantes, pois, o estudo os atualizará para poderem oferecer o melhor para seus clientes e futuros clientes.

2 O QUE É SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR (SST) NA CONTABILIDADE?

Para haver desempenho satisfatório das funções desenvolvidas pelos colaboradores em seus respectivos cargos, é fundamental que a boa saúde esteja bem amparada legalmente. A consolidação das leis do trabalho, a CLT (Decreto-Lei 5.452) “foi um dos primeiros instrumentos de inclusão social do Brasil. Por essa razão, costuma ser qualificada como patrimônio do trabalhador e passaporte da cidadania. A norma foi assinada por Getúlio Vargas em 1º de maio de 1943” (Westin, 2023, s/p).

Garantir aos trabalhadores o devido cuidado em questões relacionadas à saúde e segurança no trabalho faz parte dos objetivos da legislação. Por exemplo, regulamentar a jornada e condições de trabalho, salários, e dentre outros. A lei sempre visa garantir as condições de vida mais favoráveis para os trabalhadores e promover a relação de valorização entre empregados e empregadores da melhor maneira possível.

A legislação destaca a relevância da saúde como um direito essencial, salientando o compromisso do estado em garantir políticas que proporcione o acesso igualitário ao serviço de saúde. Ela assegura a proteção e a dignidade do trabalhador. Isso reforça a necessidade de políticas sociais e econômicas que reduzam os riscos de acidentes no ambiente de trabalho, cooperem em prol do bem-estar de todos no local de trabalho. Dessa forma, por modo mais específico temos:

A saúde ocupacional é um ramo da medicina e um setor obrigatório dentro das empresas, independentemente do porte (pequeno, médio ou grande). Ela atua na prevenção de doenças e de problemas relacionados ao trabalho, tanto físicos quanto mentais, muitas vezes causados pela rotina e/ou ambiente laboral (Unimed, 2020).

Também é um dever do empregador, garantir a segurança dos empregados. Eles devem “cumprir e fazer cumprir as determinações legais sobre segurança e medicina do trabalho; [...] adotar as medidas preventivas previstas na legislação trabalhista” (Silveira, 2009, p.35).

Uma vez que o colaborador além de seus deveres possui direitos e os mesmos precisam ser respeitados e cumpridos.

Segurança no trabalho é uma ferramenta utilizada nas organizações, com o objetivo de prevenir acidentes, e oferecer, seguridade, salvaguarda aos empregados, assim utiliza-se de ações técnicas e educacionais dentre outras medidas que possibilite a prevenção e minimize ao máximo os riscos e suas causas acidentais (SILVA, et. al, 2016, p. 03).

Em acréscimo ou como forma de garantia, a legislação ampara o empregado quanto aos direitos e os resguarda de possíveis ambientes de trabalho em que não haja condições seguras para o cumprimento de suas atribuições. Assim, adentrando na contabilidade, o empregador tem a responsabilidade de resguardar esses direitos ao trabalhador, bem como é função do profissional da contabilidade orientar e auxiliar o empresário sobre as incumbências dentro deste aspecto.

Para o governo poder supervisionar de perto o empregador é necessário manter o órgão governamental atualizado sobre o seu colaborador. E para isso, a contabilidade faz todo o envio das informações, a fim de não perder prazos e respeitar as normas existentes. Ou seja, a contabilidade é a ponte de comunicação entre o empresário e o governo, e o eSocial é a ferramenta de comunicação.

3 O QUE É O ESOCIAL?

O eSocial é um Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais Previdenciárias e Trabalhistas, que foi instituído pelo Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014. Já a sua utilização passou a ser obrigatória a partir de 08 de janeiro de 2018, 08h00 da manhã, conforme consta em seu cronograma de implementação. Este programa foi criado para facilitar o processo de prestação de informações, unificando o envio destas ao governo. São obrigados a enviar informações no eSocial todos os órgãos públicos estaduais, municipais e federais; empresas privadas; microempreendedores e contribuintes individuais. Este decreto traz na sua instituição detalhes como funciona este programa, o que é de fato, quem deverá enviar informações e traz também os princípios (Brasil, 2014).

Art. 3º O eSocial rege-se pelos seguintes princípios:

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, previdenciárias e tributárias; e

V - Conferir tratamento diferenciado às microempresas e empresas de pequeno porte. (Brasil, 2014, p. 1)

É cognoscível o interesse em melhorar a garantia dos direitos dos trabalhadores. No entanto, será que na prática, funciona da forma correta? Esse sistema vem para melhorar a comunicação e a transparência dos dados relacionados ao suporte dos trabalhadores por meio da transmissão de

informações em tempo praticamente real, melhorando também a qualidade da informação de forma simplificada do envio.

O cronograma de implementação aconteceu em 4 fases e 4 grupos, progressivamente a cada grupo foram estabelecidas datas para a implementação de cada fase. O grupo 1 é composto por empresas com faturamento anual superior a R\$ 78 milhões, o grupo 2 por entidades empresariais com faturamento no ano de 2016 até de R\$ 78 milhões e que não sejam optantes pelo simples nacional. O grupo 3 por empregadores optantes pelo simples nacional, empregadores pessoa física (exceto doméstico), produtor rural, pessoa física e entidades sem fins lucrativos, e o grupo 4 por órgãos públicos e organizações internacionais. Já suas fases são: 1ª fase eventos de tabela, 2ª fase eventos não periódicos, 3ª fase eventos periódicos, e 4ª fase eventos de SST. No entanto, este trabalho tem foco e objetivo estudar a fundo a implementação desta última, 4ª fase. (Brasil, 2021).

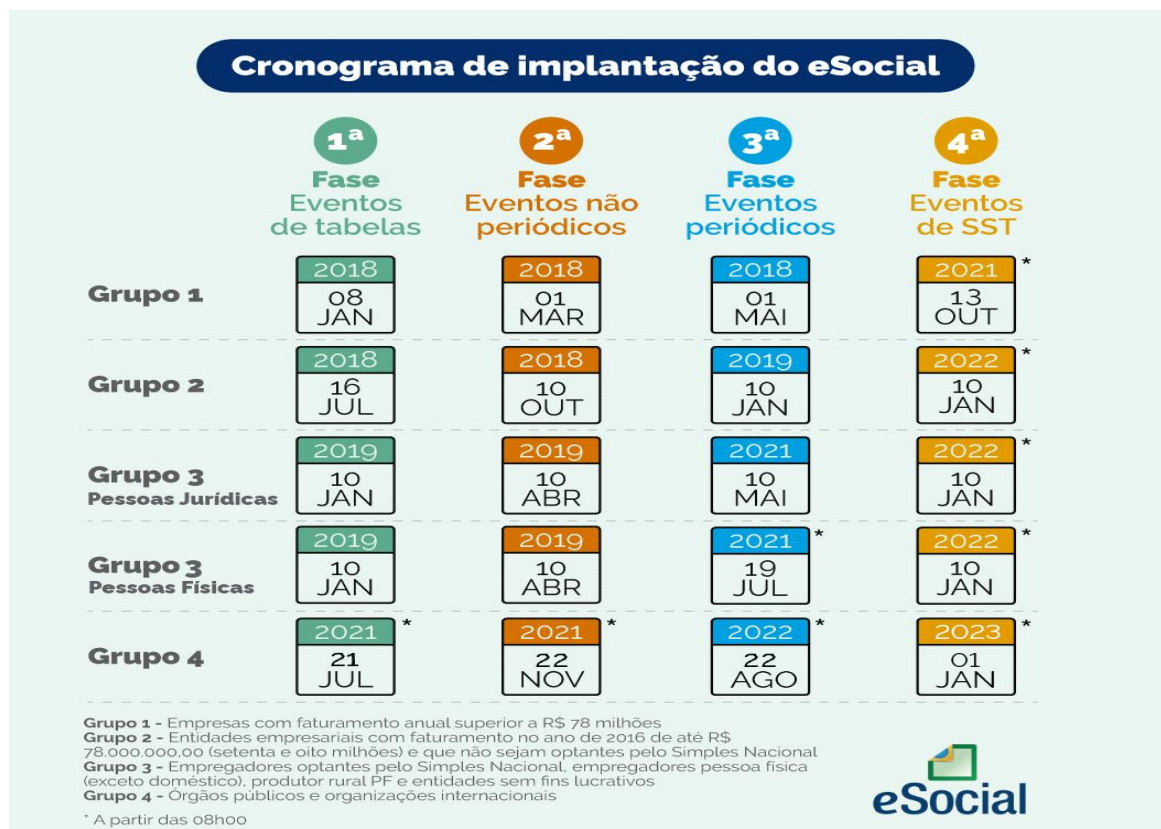


Figura 1 <https://www.gov.br/esocial/pt-br/aceso-ao-sistema/cronograma-de-implantacao>

Dentro do sistema deste software as informações são enviadas por intermédio dos chamados eventos. A partir desses eventos os arquivos do declarante são enviados para o governo de acordo

com estrutura já pré-determinada e específica. Esta estrutura se divide em eventos de tabela, periódicos e não periódicos para o eSocial.

Os eventos de tabela formam uma base de dados do colaborador, contendo suas primeiras informações como se fosse o cadastro dele. Como exemplo, temos os eventos S-1000 que identifica o declarante e S-1005 tabelas de estabelecimento. Já os eventos periódicos como o próprio nome diz ocorre com frequência e estão ligados a folha de pagamento e fatos geradores de contribuições previdenciárias.

O evento S-2000 remuneração de trabalhador vinculado ao regime geral de previdência social e S-1202 remuneração de servidor vinculado a regime próprio de previdência social. Os não periódicos também como o próprio nome fala, são eventos que não tem uma data pré-fixada, eles ocorrem de forma imprevisível, por exemplo, o evento S-2205 alteração de dados cadastrais do trabalhador e S-2206 alteração de contrato de trabalho. É importante lembrar que o funcionário tem acesso as informações do seu respectivo contrato de trabalho via carteira digital do trabalho a partir do envio das informações pelo empregador pelo eSocial. E por fim os eventos de SST, foco e também objeto de estudo deste trabalho. (Brasil, 2021).

Em adendo, podemos citar que antes do surgimento do eSocial, o processo de envio dos dados e informações fiscais, trabalhistas e previdenciárias eram feitos divididamente, por meio de diferentes tipos de sistemas e formulários a depender do receptor. Com isso, cada órgão específico tinha seus próprios meios e suas exigências com as empresas remetentes.

Inicialmente, o ministério do trabalho e emprego (MTE) exigiam um conjunto de informações sobre os vínculos empregatícios de cada colaborador. As empresas necessitavam enviar registros detalhados de admissões e demissões, período de férias, acidentes de trabalho, entre outros. Para que as informações trabalhistas fossem enviadas, a empresa precisava de sistema e formulário específicos, para tanto ela utilizava, por exemplo o CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados); para o INSS, trata dos dados relacionados sobre as contribuições previdenciárias, o empregador fazia o envio destas informações de todos os seus colaboradores, isto por meio de guias e formulários próprios, para garantia de que suas contribuições fossem recolhidas da forma correta.

Já a Caixa Econômica Federal, encarregada pela gestão do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), exigia o envio de dados referentes aos depósitos feitos nas contas dos colaboradores. Essas informações eram enviadas pelas empresas através do próprio sistema da

Caixa, executado mensalmente. E por fim, para a Receita Federal era determinado que as empresas enviavam os dados relacionados a contribuições, folha de pagamento, impostos e dentre outros, isso por meio de formulários fiscais e ou declarações, como, por exemplo, a GFIP (Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social).

Essa variação de canais gerava muito trabalho e risco de inconsistências nas informações prestadas, cada órgão exigia dados específicos em formatos diferentes. Diante disso, o eSocial foi criado para unificar e simplificar esse processo, centralizou-se o envio de todas essas informações em um único sistema.

4 SST NO ESOCIAL

Dentro do eSocial, temos o SST (Saúde e Segurança do Trabalhador) que por sua vez representa uma etapa de grande importância no Brasil, isso para a fiscalização e controle de informações de saúde e segurança do trabalho. Esse sistema foi criado para que facilitasse as empresas ao registrar e transmitir informações detalhadas sobre as condições de saúde trabalhistas de seus colaboradores e também sobre os cuidados com a saúde ocupacional, buscando formas de melhorias para o ambiente de trabalho e reduzindo diversos riscos à saúde de seus colaboradores.

Essas informações são destinadas ao governo por meio de três determinados eventos, tais como o Monitoramento da Saúde do Trabalho, a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) e as Condições Ambientais do Trabalho. Cada um citado, cumpre o seu papel na gestão de riscos e também na proteção dos colaboradores. O evento S-2210, envolve a comunicação de acidentes de trabalho. Então, sempre que ocorre um acidente, a empresa é responsável por registrar e encaminhar o acontecimento para o eSocial, sucintamente no manual de orientação do eSocial para utilização dos módulos WEB GERAL e SST.

Evento a ser utilizado para comunicar acidente de trabalho pelo declarante, ainda que não haja afastamento do trabalhador de suas atividades laborais. Prazo de envio: a comunicação do acidente de trabalho deve ser registrada até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato (eSocial, p.121, 2023).

As informações devem ser enviadas detalhadamente e devem ser verídicas; sobre o colaborador que sofreu o acidente, sobre o acidente em si, descrevendo detalhes do mesmo, e

narrando também, quais foram as medidas de primeiros socorros adotadas e, também as medidas adotadas como preventivas. O processo de envio dentro do eSocial se dá na opção “processos”, em seguida “comunicação acidente de trabalho”. Já dentro deste ambiente o próximo passo é clicar na opção “novo” e preencher os dados conforme atestado médico (profissional capacitado para tal), e por fim, clicar na opção gravar para as informações serem salvas e enviadas.

O evento S-2220 envolve a saúde ocupacional, as empresas registram os exames médicos periódicos, admissionais, demissionais e outros que tendem a garantir que a saúde do trabalhador esteja em boas condições e que seja monitorada. O manual de orientação do eSocial para utilização dos módulos WEB GERAL e SST TEMOS traz como definição:

Detalha as informações relativas ao monitoramento da saúde do trabalhador (avaliações clínicas), durante todo o vínculo laboral com o declarante, por trabalhador, bem como os exames complementares aos quais foi submetido, com respectivas datas e conclusões. Prazo de envio: as informações devem ser enviadas até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao da realização do correspondente exame (ASO), salvo para o Exame Médico Admissional, que deve ser informado até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao da admissão. O empregador deve estar atento aos prazos legais para a realização dos exames, que não se confundem com os prazos para a prestação da informação no eSocial (eSocial, p.129, 2023).

Esse acompanhamento é crucial, pois os mesmos possibilitam encontrar possíveis problemas ao longo do tempo e caso necessário, tomar as devidas ações preventivas. O processo de envio deste evento dentro do eSocial se dá por duas opções, pelo cadastro do empregado ou pelo monitoramento da saúde do trabalhador. Porém, independente da escolhida, as informações serão replicadas para a outra de forma integrada, fazendo com que os dados fiquem disponíveis nas duas configurações. Ao ir na opção cadastro do empregado, na guia “profissionais”, em seguida, “atestados e exames” e clicar em “monitoramento a saúde” preenchendo as informações e clicando em “gravar” para registro e envio das informações.

Na opção monitoramento da saúde do trabalhador o processo se inicia acessando o menu “processos”, na opção “outros” clique em “monitoramento da saúde do trabalhador”, digite o código do trabalhador, em seguida entre na opção “novo” e digite as informações apuradas e solicitadas e para finalizar aperte em “gravar”, para as mesmas serem enviadas e salvas.

Por fim, o evento S-2240 também conceituado no manual de orientação do eSocial para utilização dos módulos WEB GERAL e SST TEMOS; abrange as condições dos ambientes de

trabalho e registra a exposição dos colaboradores a locais de risco, ajudando a formar o Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP); o manual nos traz de conceito:

Utilizado para registrar as condições ambientais de trabalho pelo declarante, indicando as condições de prestação de serviços pelo trabalhador, bem como para informar a exposição a agentes nocivos e o exercício das atividades descritos na “Tabela 24 – Agentes Nocivos e Atividades – Aposentadoria Especial” do eSocial. Prazo de envio: até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao início da obrigatoriedade dos eventos de SST ou do ingresso/admissão do trabalhador. No caso de alterações da informação inicial, deve ser enviado até o dia 15 (quinze) do mês subsequente à ocorrência da alteração (eSocial, p. 133, 2023).

Diante do SST, o governo tem em vista melhorar a fiscalização nas empresas e garantir que as cumpram à risca a legislação trabalhista. Sendo assim, a não colaboração e abandono dessas obrigações podem resultar em penalidades financeiras e até em processos mais sérios, isso se caso haja descaso ou omissão com as normas de segurança e saúde no ambiente de trabalho.

5 DE QUEM É A RESPONSABILIDADE DA ELABORAÇÃO DAS INFORMAÇÕES?

O processo de elaboração é de extrema importância, afinal é uma informação que será enviada para o governo e passível de fiscalização, ela precisa ser verídica e muito bem elaborada por um profissional experiente e que entenda do assunto. Esse profissional deve ser capacitado para a designação, e deve ter as devidas autorizações e registros necessários, tudo conforme a lei. Para tanto, para cada tipo de elaboração de informação tem-se um profissional especialista responsável:

PCMSO: NR 7, médico do trabalho ou médico de outra especialidade, na inexistência deste na localidade.

LTCAT: Art. 58 da Lei 8.213/91, médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho.

PPRA/PGR: NR 1, profissional indicado pela empresa, observando as demais regras das NRs (Santos, p. 10, 2022).

De modo específico, em primeiro momento o conceito de PCMSO (Programa de controle médico de saúde ocupacional) será discorrido; que faz se presente na norma regulamentadora n.º 07 do ministério do trabalho e emprego. Ele visa minimizar possíveis danos à saúde e integridade do colaborador, tratando de iniciativas da empresa neste campo, por isso, ela pode exigir uma análise detalhada do local de trabalho a fim de identificar possíveis riscos ao colaborador. Dessa forma, é responsabilidade do empregador garantir que o procedimento seja feito de maneira efetiva

em sua empresa, indicar médico responsável, e custear todos os procedimentos relacionados sem descontar nada do colaborador. Não há um prazo de validade, porém, deve ser realizado um relatório analítico anualmente contendo uma série de informações relativas a exames, afastamentos, e condições especiais de ambiente de trabalho.

Se tratando do LTCAT (Laudo técnico das condições ambientais de trabalho), presente na norma regulamentadora nº 15 do ministério do trabalho e emprego; que fala das condições ambientais do trabalho se trata de um documento que comprova a presença de agentes de risco em local de trabalho se for o caso; assim refere-se a um relatório técnico sobre as condições em que o ambiente de trabalho se encontra. Não há prazo de validade em específico, no entanto, o arquivo deve se manter atualizado, toda vez que houver alterações no local de trabalho ou em sua organização as informações devem ser alteradas.

Já por fim, PPRA/PGR (Programa de prevenção de riscos ambientais/Programa de gerenciamento de riscos) está presente na norma regulamentadora nº 1, o PPRA, ela foi criada em 1994 com o intuito de controlar os riscos físicos dos trabalhadores. Porém, com o passar do tempo e a evolução das empresas ficou de certa forma desatualizada e limitada. Houve a necessidade de criar um novo programa, dessa forma, em 2020, passou por mudanças e o PGR veio como substituto, entrando em vigor em 2021. (Brasil, 2020).

A cada 2 anos de forma geral a empresa deve ter sua documentação revisada, no entanto, se possuir algum tipo de sistema de gerenciamento, esse tempo pode ser estendido para 3 anos, ou se houver algum tipo de acidente deverá ser revisada imediatamente. Sua obrigatoriedade está relacionada à avaliação de riscos, onde empresas classificadas ao nível de risco 1 e 2 não são obrigadas a adoção deste programa e em específico também não é obrigado o microempreendedor individual; em ambos os casos sendo o empregador responsável por sua efetiva implementação.

6 PENALIDADES POR NÃO CONFORMIDADE

A legislação trabalhista brasileira determina que, é fundamental que as empresas atuem conforme as normas de saúde e segurança no trabalho. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) impõe penalidades para aquelas que não cumprem esses regulamentos. Essas penalidades objetivam estimular o empregador a adotar uma cultura organizacional pautada na segurança e

responsabilidade social na organização, englobando advertências, multas de valores diversificados, e em situações extremas, o fechamento de estabelecimentos e embargos de obras.

Com o início do eSocial, a fiscalização tornou-se mais rigorosa e eficiente. A comunicação dos eventos exigidos no eSocial, como, por exemplo, o CAT, conforme detalhado no evento S-2210, precisa ser enviada logo após a ocorrência de um acidente no trabalho. Esta entrega é fundamental para documentar e analisar as circunstâncias que resultaram no incidente. O não cumprimento pode resultar em multas que podem variar conforme o grau do ocorrido ou do histórico de acontecimentos na empresa. Conforme os artigos 286 e 336 do Decreto nº 3.048/99, que definem quais os valores devem ser aplicados no caso de penalidades, regulado conforme seriedade da infração.

O Monitoramento da Saúde do Trabalhador, que atende ao evento S-2220, precisa ser realizado de maneira periódica e registrada, abrangendo exames médicos e avaliações estipuladas pela Norma Regulamentadora nº 07 de 08 de junho de 1978. Esta norma regulamentadora estabelece em seu texto a importância e obrigatoriedade de trazer o objetivo, e o intuito do envio destas informações.

Estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, com o objetivo de promoção e preservação da saúde do conjunto dos seus trabalhadores (Brasil, p. 1,1978).

Assim, quando esses dados não são transmitidos corretamente ou são omitidos, isso pode gerar multas que seguem a gradação da NR 28 e as determinações do parágrafo único do artigo 76 da Portaria MTP nº 667/2021. Conforme a gravidade, os valores das multas podem variar entre R\$ 679,90 e R\$ 6.803,39 em relação às violações de segurança no trabalho e entre R\$ 407,94 e R\$ 4.081,60 para infrações relacionadas à medicina do trabalho, quando há casos de reincidência ou de resistência fiscalização, o montante da penalidade poderá ser aumentado. (Brasil, 2021)

Ademais, o eSocial requer que as empresas forneçam informações sobre as condições ambientais do trabalho e a exposição a agentes nocivos através do evento S-2240. Esse registro é crucial para a elaboração do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), que determina o direito à aposentadoria especial de trabalhadores expostos a agentes nocivos. O envio de maneira inadequada ou a ausência dessas informações pode causar penalidades rigorosas, de acordo com o

estabelecido pela Portaria Interministerial MPS/MF n° 026/2023, que estabelece multa que pode chegar a R\$ 310.004,70, conforme o nível da exposição e dos riscos envolvidos.

As multas estabelecidas para a não conformidade enfatizam o quão importante a gestão responsável deve ser para a saúde e a segurança dos trabalhadores, proporcionando um local de trabalho mais seguro e saudável. Além disso, observar essas regulamentações não apenas para evitar penalidades, mas porque a empresa quer valorizar o bem-estar de seus funcionários; ajuda a impulsionar sua imagem e auxilia a tornar a sociedade mais segura.

7 PAPEL DO ESOCIAL NA FISCALIZAÇÃO E CUMPRIMENTO DAS NORMAS

No Brasil, o eSocial é um sistema usado para monitorar o cumprimento das regulamentações previdenciárias, trabalhistas e de segurança ocupacional. As empresas e empregadores precisam informar sobre seus funcionários mensalmente; ele copia os dados fragmentados que pertenciam a diferentes esferas e fundiu várias agências como INSS, Ministério do Trabalho e Receita Federal em uma plataforma.

Essa integração de informações dá às agências de inspeção um acesso mais rápido e eficaz aos dados padronizados em todos os níveis para possível detecção de fraude ou irregularidade em cada etapa em tempo real. Conforme as informações fluem e, portanto, as anomalias se tornam aparentes e, aumentam a precisão das inspeções. O cruzamento de informações foi facilitado e organizado muitas vezes no eSocial, portanto, muitos tipos de erros foram corrigidos e o trabalho foi realizado para respeitar as obrigações legais.

Além disso, o eSocial também apoia a promoção da transparência nas relações trabalhistas. Como obriga os empregadores a fornecer todas as informações relacionadas às remunerações, como informações detalhadas sobre quanto é pago como salários e contribuições previdenciárias, bem como informações sobre acidentes no local de trabalho e as condições gerais em relação à segurança. Isso será benéfico para o funcionário quando todas essas obrigações forem cumpridas da maneira correta. Portanto, é essa mesma transparência que pressiona as empresas a estarem consoante a legislação porque, sem a devida conformidade, há um alto risco de fácil detecção quanto ao não cumprimento das regulamentações.

Portanto, a funcionalidade do eSocial não para apenas no monitoramento, mas tem grande importância na simplificação de processos burocráticos para facilitar o cumprimento pelas

empresas. Menos números de declarações e proteção efetiva dos direitos dos trabalhadores pela precisão e disponibilidade de informações reduzem os encargos das empresas em relação às obrigações legais.

8 GESTÃO CONTÁBIL ESTRATÉGICA

Para garantir a eficácia e a conformidade com as obrigações legais dentro de uma empresa, é essencial e necessário a gestão contábil estratégica para o acompanhamento e correção de eventuais informações; principalmente em se tratar do eSocial, envio de informações fiscais, previdenciárias e trabalhistas; uma vez que este sistema exige que as empresas sejam mais rigorosas no cuidado e na transmissão destes dados. A necessidade de uma gestão contábil estratégica também esta ligada ao papel consultivo do contador, onde o mesmo deve ajudar a empresa a ter condições de arcar com os custos associados, como a contratação de especialistas em saúde ocupacional, que são os responsáveis em produzir a informação que será enviada ao governo.

Também é fundamental destacar a importância do contador em estar atento as atualizações da legislação, em processos e procedimentos adotados para os devidos envios e transmissões, e se os eventos do eSocial realmente estão sendo enviados, garantindo desta forma que a empresa se mantenha em conformidade. No entanto, é importante que a contabilidade gerencial contribua para a sensibilidade organizacional ao eSocial. O treinamento dos gestores e funcionários nos requisitos e vantagens do sistema promoverá não apenas o cumprimento das obrigações legais da empresa, mas também sua cultura em termos de transparência e responsabilidade profissional.

O acompanhamento do profissional contábil, a análise e a mensuração das informações são essenciais para embasar as tomadas de decisões estratégicas da empresa, principalmente no mundo contemporâneo, onde o fluxo de informações está cada vez mais intenso, instantâneo e cada informação é valiosa.

9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante disso, a partir do tema proposto, o eSocial e a saúde e segurança do trabalhador: os impactos e a necessidade de uma gestão contábil estratégica, podemos notar a importância destes pontos de grande relevância no cenário empresarial. A partir dos objetivos propostos conseguimos

mostrar a relação entre eles, e também perceber que a implementação da SST no eSocial trouxe impactos positivos e negativos. De forma geral, a SST não mudou, o que mudou foi a forma de envio; unificado em um só sistema.

O eSocial trouxe avanços significativos para o controle e a fiscalização das condições de trabalho, centralizando e padronizando as informações, exigindo das empresas maior atenção na transmissão de dados e no cumprimento das normas de segurança e saúde, e faz-se um incentivo para adoção de medidas preventivas a tais; que para o colaborador é ótimo; e também o empresário que segue essas medidas usa isso como forma de melhorar a imagem da empresa. Porém, de outro lado a SST traz um custo para a empresa e muitas vezes um custo alto, com profissionais da saúde, onde geralmente pequenas empresas enfrentam dificuldade para arcar com esse custo, outro ponto é a falta de familiaridade com o tema que pode gerar dificuldade, necessitando de investimento em treinamento, o que também gera custo, que muitas vezes empresas pequenas não podem arcar.

Assim, a implementação de SST no eSocial trouxe modernidade, agilidade e padronização aos processos ligados a saúde e segurança do trabalhador. Porém, o sucesso na implementação depende do quão a empresa está preparada, tanto em âmbito de informação e consultoria especializada, quanto no âmbito de poder arcar com os custos.

10 REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério do Trabalho. Portaria nº 3.214 de 08 de junho de 1978. Localizada em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-07.pdf> . Acesso em 06 de setembro de 2024.

BRASIL. Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014. Governo Federal, Brasília, 2014. Localizada em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/decreto/d8373.htm . Acesso em 30 de setembro de 2024.

ESOCIAL. Manual de Orientação do eSocial para utilização dos módulos Web geral e SST, 2023

MARCONI, Marina de Andrade – Técnicas de pesquisa / Marina de Andrade Marconi, Eva Maria Lakatos; atualização da edição João Bosco Medeiros. – 9. Ed. – São Paulo: Atlas, 2021.

SANTOS, Guilherme. SST no eSocial o que muda para o DP? Thomson Reuters, 2022.

SILVA, Keylamara Pereira da. Et.al. Segurança do trabalho: uma ferramenta competitiva. Simpósio de competências frente aos desafios do amanhã. XII SEGeT. Associação educacional bom Bosco Resende RJ,2016.

SILVEIRA, Andréa Maria. Saúde do trabalho. Belo Horizonte: Nescon/UFMG, Coopmed, 2009.

UNIMED RIO PRETO. Guia completo sobre saúde ocupacional em PMEs.UNIMED SÃO JOSE DO RIO PRETO:SÃO PAULO, 2020. Disponível em: <https://www.unimedriopreto.com.br/blog/saude-ocupacional/> . Acesso em 21 de outubro de 2024.

WESTIN, Ricardo. A CLT chega aos 80 anos com direitos do trabalhador sob disputa. Agência Senado, 2023. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2023/04/ct-chega-aos-80-anoscom-direitos-do-trabalhador-sob-disputa> . Acesso em 21 de outubro de 2024.