



CENTRO UNIVERSITÁRIO DE LAVRAS

**ESOCIAL E A GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA DO
TRABALHO: OS PARADIGMAS DA IMPLANTAÇÃO DOS
EVENTOS DE SST**

MANUEL DIAS DA SILVA NETO

LAVRAS-MG

2019

MANUEL DIAS DA SILVA NETO

**ESOCIAL E A GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA DO
TRABALHO: OS PARADIGMAS DA IMPLANTAÇÃO DOS
EVENTOS DE SST**

Monografia apresentada ao Centro
Universitário de Lavras, como parte
das exigências do curso de Pós-
Graduação em Engenharia de
Segurança do Trabalho.

ORIENTADOR

M.Sc. Matheus Campos Mattioli

LAVRAS-MG

2019

MANUEL DIAS DA SILVA NETO

**ESOCIAL E A GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA DO
TRABALHO: OS PARADIGMAS DA IMPLANTAÇÃO DOS
EVENTOS DE SST**

Monografia apresentada ao Centro
Universitário de Lavras, como parte
das exigências do curso de Pós-
Graduação em Engenharia de
Segurança do Trabalho.

APROVADO EM 23 DE NOVEMBRO DE 2019.

ORIENTADOR

M. Sc. Matheus Campos Mattioli

PRESIDENTE DA BANCA

Esp. Hércules Jose Marzoque

MEMBRO DA BANCA

M.Sc. Tamires Galvão Tavares Pereira

LAVRAS-MG

2019

RESUMO

Os avanços no campo da informática têm contribuído no desenvolvimento de novas maneiras de comunicação ao longo do tempo. Os órgãos governamentais têm se beneficiado destas novas tecnologias para tornar o trabalho de regulação, recepção de informações e fiscalização mais eficiente criando plataformas online de informações. Neste contexto, com o objetivo de fazer maior controle das informações fiscais, trabalhistas e previdenciárias foi criado o sistemas de Escrituração Digital eSocial. Dentro deste universo de dados sobre o tema, toma-se destaque os referentes a segurança e saúde do trabalho que tinha papel coadjuvante na maioria das empresas e um histórico de negligenciamento no cumprimento das normas. Por intermédio de levantamento bibliográfico e legislativo acerca do tema foi realizado análise crítica que possibilitou a construção deste trabalho. Percebe-se que com o advento do sistema, há um novo processo de adaptação e conhecimento das empresas trazendo, além de dificuldades de implantação da gestão, maior segurança jurídica e melhores condições aos trabalhadores.

Palavras-chave: escrituração digital, saúde ocupacional, leis trabalhistas.

ABSTRACT

Advances in the field of computing have contributed to the development of new ways of communication over time. Government departments have benefited from these new technologies to make regulatory, information reception and enforcement work more efficient by creating online information platforms. In this context, with the objective of making greater control of tax information labor and social security eSocial Digital Bookkeeping systems were created. Within this universe of data on the subject, we highlight the occupational safety and health that played a supporting role in most companies and a history of neglecting compliance. It is noticed that with the advent of the system, there is a new process of adaptation and knowledge of the companies bringing, besides difficulties of management implementation, greater legal certainty and better conditions for workers.

Keywords: digital bookkeeping; occupational health; work laws

LISTA DE ABREVIATURAS E SÍMBOLOS

CEF - Caixa Econômica Federal

CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas

CNPJ - Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica

eSocial – Sistema de Escrituração Digital das Informações fiscais, trabalhistas e previdenciárias

FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

INSS - Instituto Nacional de Seguridade Social

NR - Norma regulamentadora

MTE - Ministério do Trabalho e Emprego

RET - Registro de Eventos do Trabalhador

RFB - Receita Federal do Brasil

SESMT - Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho

SPED - Sistema Público de Escrituração Digital

SST – Saúde e segurança do trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 REVISÃO DE LITERATURA	12
2.1 eSocial como ferramenta de padronização das obrigações trabalhistas	12
2.2 Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho nas empresas.....	14
2.2.1. Importância e benefícios da gestão	14
2.2.2. Resultados de uma gestão ineficiente	15
2.2. Aparato legal e regulamentações.....	16
2.3. Obrigações e Responsabilidades das empresas no eSocial.....	16
2.4. Aplicabilidade do eSocial nos sistema de gestão de SST.....	17
2.5. Vantagens e Desvantagens do eSocial	19
3 METODOLOGIA.....	21
4 CONSIDERAÇÕES GERAIS	22
5 CONCLUSÕES	24
REFERÊNCIAS.....	Erro! Indicador não definido. 5

1 INTRODUÇÃO

No Brasil o índice de legislações acerca dos temas trabalhistas e previdenciários é superior aos apresentados em outros países. Segundo Pires (2008) as empresas já tinham de cumprir, aquela época, 922 artigos do código trabalhista, além de 46 artigos da Constituição Federal, 79 convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), 30 normas de saúde e segurança (que somam mais de 2 mil itens). Atualmente as normas já somam 37 publicações.

O histórico brasileiro de segurança legal e obrigações vêm desde 1º de maio de 1943 com o Decreto-Lei n.º 5.452 (Brasil, 1943), que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho e teve como objetivo estatuir as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, e em 1978 foi publicada a primeira normativa relativa à segurança e medicina do trabalho.

Devido ao grande arcabouço legal de obrigações acumulado ao longo dos anos, vê-se uma dificuldade no cumprimento pelas empresas e nas ações de fiscalização dos órgãos competentes. Baseado nessa problemática o governo federal, ao longo dos anos, têm buscado criar sistemas informatizados que melhorem a qualidade das informações.

A mais nova tecnologia em pauta nos últimos anos é a implantação do projeto de Escrituração Digital das Informações Fiscais, Trabalhistas e Previdenciárias – eSocial, que tem o objetivo de simplificar e fazer cumprir as legislações acerca do tema com unificação e centralização de informações que sejam acessíveis aos órgãos de regulação e fiscalização.

Esse novo formato de integralização de informações tem gerado uma série de discussões dos atores sociais que farão parte do sistema. Nestes, estão as empresas, consultorias e órgão públicos de controle e fiscalização.

Desta forma, o presente trabalho teve como objetivo fazer um levantamento da implantação do eSocial e a gestão de saúde e segurança do trabalho nas empresas.

2 REVISÃO DE LITERATURA

Será dissertado sobre os aspectos da escrituração digital, dos aspectos gerais sobre o eSocial, assim como sobre os benefícios e desafios de sua implementação.

2.1 eSocial como ferramenta de padronização das obrigações trabalhistas

O avanço da tecnologia possibilitou o surgimento do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), o qual permitiu que as informações referentes à escrituração contábil e fiscal das empresas passassem a ser agrupadas e transmitidas de forma digital com o intuito de agilizar processos, unificar procedimento para o contribuinte, além de realizar o cruzamento de dados pelos órgãos fiscalizadores identificando ilícitos mais rapidamente (LEAL, et. al 2016).

O Sistema Público de Escrituração Digital pode ser definido como uma substituição de documentos impressos por documentos de existência apenas digital é um projeto em nível de Brasil que progressivamente abrangerá todas as empresas do país (MAHLE & SANTANA. 2009).

O SPED foi instituído pelo Decreto Nº 6.022/2007, como instrumento que unifica as atividades de recepção, validação, armazenamento e autenticação de livros e documentos que integram a escrituração contábil e fiscal dos empresários e das pessoas jurídicas, inclusive imunes ou isentas, mediante fluxo único, computadorizado, de informações (RFB, 2007). Segundo SEKULA & MICHALOSKI (2018), esse modelo já possibilitava o aumento da fiscalização e, por consequência, diminuição da sonegação dos impostos, citando art. 2º do referido decreto:

“O Sped é instrumento que unifica as atividades de recepção, validação, armazenamento e autenticação de livros e documentos que integram a escrituração contábil e fiscal dos empresários e das pessoas jurídicas, inclusive imunes ou isentas, mediante fluxo único, computadorizado, de informações.” (Brasil, 2007, p. 2)

Em 2014 a Receita Federal do Brasil (RFB); Ministério do Trabalho e Emprego (MTE); Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS); Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), representado pela Caixa Econômica Federal (CEF), na qualidade de agente operador do FGTS participaram do projeto em uma das implantações do SPED, resultando no Decreto nº 8373/2014, que instituiu o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial). Por meio desse sistema, os empregadores passarão a comunicar ao Governo, de forma unificada, as informações relativas aos trabalhadores, como vínculos, contribuições previdenciárias, folha de pagamento, comunicações de acidente de trabalho, aviso prévio, escriturações fiscais e informações sobre o FGTS, (BRASIL, 2019).

O Art. 3º do Decreto nº 8373/2014 traz os princípios que regem o sistema, sendo estes:

- 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.

Os arquivos serão transmitidos via certificado de assinatura digital, que serão exigidos, conforme manual de orientação do eSocial. Essas informações obrigatórias serão enviadas ao eSocial através de eventos que possuem leiautes específicos e precisam ser preenchidos com precisão. Assim forma-se o Registro de Eventos do Trabalhador (RET). O cadastro de cada evento segue uma lógica cronológica, para que a história do trabalhador dentro da empresa faça sentido (SEKULA & MICHALOSKI, 2018).

Segundo Leal et. al. (2016), a implantação do eSocial pode ser vista como mais uma forma de assegurar que os direitos dos trabalhadores sejam

respeitados e que aqueles que possuem obrigações para com eles possam cumpri-las de forma unificada, ou seja, menos complexa.

2.2 Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho nas empresas

O sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho, muito além do que fazer cumprir as obrigações legais tem o papel de proteção e manutenção da qualidade de vida dos trabalhadores, confiabilidade de marca empresarial, e conservação das estruturas físicas. Mais do que cumprir a legislação existente, é um dever da alta administração das empresas proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável (ALEVATO, 1999).

Muitas organizações no Brasil ainda têm uma visão restrita em relação a segurança, a medicina do trabalho e a saúde ocupacional. O tratamento dessas questões se restringe à coleta de dados estatísticos, ações reativas a acidentes do trabalho e respostas a causas trabalhistas (QUELHAS & LIMA, 2006).

Segundo Quelhas et. al. (2004), cada vez mais, se destacam as preocupações do governo, empresários e sindicatos em melhorar a segurança, a saúde e as condições do meio ambiente de trabalho. Para isto é necessário um planejamento que permita a participação da alta administração e dos empregados para encontrar as soluções práticas e economicamente viáveis.

Baseado nisso, as empresas vem passando por um ciclo de mudança institucional de integração de profissionais destas áreas dentro da sua organização com o intuito de promover a gestão de saúde e segurança dos seus colaboradores, seja através dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMTs) instalados conforme Norma Regulamentadora – NR 4; ou por intermédio de empresas de consultoria na área.

2.2.1. Importância e benefícios da gestão

Por se tratar de uma ciência que estuda as possíveis causas, e seu comportamento com o meio, nos acidentes em ambientes laborais, a segurança do trabalho tem o objetivo de anteceder as causas geradoras de acidentes, doenças ocupacionais e outros danos à saúde do profissional ou

das empresas. A função principal do serviço de saúde ocupacional é cooperar com a gerência e com os trabalhadores, atuando na prevenção e contribuindo para a melhoria contínua da segurança e das condições de trabalho (QUELHAS & LIMA, 2006).

Cabe à segurança do trabalho, junto com outros conhecimentos afins, identificar os fatores de risco, avaliar seus efeitos e propor medidas de intervenção técnica a serem implantadas nos ambientes de trabalho (MATTOS et. al., 2011).

2.2.2. Resultados de uma gestão ineficiente

O principal resultado negativo da falta ou falha na gestão da segurança e saúde ocupacional nas empresas é o aumento no número de acidentes do trabalho. Os agravos à saúde decorrentes de acidentes de trabalho podem ou não resultar em incapacidade laboral, quer seja temporária ou permanente (Almeida et. al., 2011).

Outro ponto são os prejuízos econômicos causados por prestação de serviços médicos, danos ao patrimônio, despesas assistenciais e previdenciárias e paralisação das atividades das empresas. Segundo Santana et. al. (2006), no Brasil, uma parte substancial dos custos diretos com acidentes de trabalho recai sobre o Ministério da Previdência Social que, por meio do INSS, tem a missão de garantir o direito à previdência social.

Segundo Tavares in Cardoso et. al. (2019), os prejuízos oriundos de um acidente no ambiente de uma empresa são: diminuição do ritmo da produção para o atendimento ao acidentado; quebra de máquinas; equipamentos e ferramentas; ferimentos físicos no trabalhador; e geração de outros acidentes em decorrência do sentimento de insegurança no ambiente de trabalho.

Acidentes de trabalho são as mais visíveis mostras do desgaste do trabalhador. Dada à ocorrência repentina, permitem associação imediata com efeitos destrutivos no corpo do trabalhador. As cargas de trabalho a que estão os trabalhadores, quais sejam: químicas, físicas, fisiológicas, biológicas, psíquicas e ou mecânicas, geram processo de desgaste. Além desses fatores devem ser destacados: a falta de infraestrutura adequada, escassez de

treinamento em serviço, falta de conhecimento de modos de prevenção, entre outros (RIBEIRO & SHIMIZU, 2007).

2.2. Aparato legal e regulamentações

As normas que tratam da segurança e a saúde do trabalhador estão dispersas em diversos diplomas legais, abrangendo vários ramos do Direito, sem uma consolidação adequada, o que dificulta o seu conhecimento, consulta, aplicação e efetividade (OLIVEIRA, 2007).

Apesar de se mencionar o registro do final do século XIX quanto às regulações do trabalho, como idade mínima, formação dos sindicatos e indenizações, foram as normativas que consolidaram a preocupação da relação do trabalhador com suas atividades laborais no Brasil. Esta, remonta da década de 1940 quanto foi promulgado o Decreto-Lei Nº 5.452, DE 1º de maio de 1943, que aprovava a CLT. Esta estatuiu as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, conforme disposto no seu Art. 1º.

“Art. 1º Fica instituído o Sistema Público de Escrituração Digital - Sped.”

Na Constituição Federal, também houve o marco principal de introdução da etapa da saúde do trabalhador no ordenamento jurídico. A saúde foi considerada como direito social, ficando garantida aos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (OLIVEIRA, 2007).

Em 1978 o então Ministério do Trabalho sistematizou as normas preventivas por intermédio da Portaria n. 3.214, de 08 de junho de 1978. Essa Portaria representou, em nível normativo, uma primeira consolidação das normas de segurança e saúde do trabalhador no Brasil, consultada com frequência pelos profissionais que atuam na área de prevenção dos acidentes e doenças ocupacionais e pelos peritos judiciais (OLIVEIRA, 2007).

2.3. Obrigações e Responsabilidades das empresas no eSocial

O eSocial não altera nenhuma norma já existente, seja fiscal, trabalhista ou previdenciária, mas muda a forma de envio e de apresentação das informações pela empresa, pois tem o objetivo de unificar o envio destas

informações, e torna-las mais transparentes, em um único ambiente que possa ser consultado por todos os órgãos governamentais (GARCIA, 2016).

Com o início das comunicações dos eventos de Saúde e Segurança do Trabalho, as obrigações serão facilmente fiscalizadas. Haja vista que não houve alterações na legislação trabalhista para o início do eSocial, apenas na forma de fiscalização (VALDUGA, 2019).

Conforme afirma Oliveira in Ribeiro (2018) o eSocial é o armazenamento das informações trabalhistas hoje existentes e informadas separadamente, em uma nova plataforma que é o Ambiente Nacional do eSocial, sendo essas informações disponibilizadas aos órgãos do governo para fins previdenciários, fiscais, de apuração de tributos e o FGTS.

Com a troca de informações importantes e sigilosas, o uso de ferramentas de validação de dados é já uma necessidade para garantir a autenticidade dos fatos. Nesse cenário, surgiu o certificado digital, uma importante tecnologia que tem se tornando fundamental para as empresas cumprirem suas obrigações legais. E o eSocial vem para reforçar essa necessidade (matéria do Sitecontabil, 2019).

O § 1º do art. 2º do Decreto n. 8.371, de 11 de dezembro de 2014, dispõe sobre a obrigatoriedade do envio das informações, discorrendo que todos os empregadores, sejam eles pessoas físicas ou jurídicas, estão obrigados a prestar informações ao eSocial, incluindo os órgãos públicos; empresas e outras entidades com CNPJ ativo, inclusive não havendo empregados; o Microempreendedor individual, caso seja empregador; equiparados; o segurado especial e o pequeno produtor rural.

Segundo Ribeiro (2018) os profissionais que farão interface com o sistema terão a grande responsabilidade de buscarem mais conhecimento referente ao assunto e se organizarem juntamente com seus clientes internos e externos.

2.4. Aplicabilidade do eSocial nos sistema de gestão de SST

O eSocial não modificará a Legislação de Segurança do Trabalho, mas é uma forma de constatar se as empresas estão atendendo as obrigações exigidas em lei (SEKULA, 2018).

Contudo, aplicar as diretrizes e normas relacionadas à segurança e saúde do trabalhador não se efetiva, apenas, com a vontade das empresas na sua implantação. O conhecimento produzido nas últimas duas décadas sobre a prevenção de acidentes de trabalho vem desafiando os profissionais da área de saúde e segurança do trabalho a repensar os modelos de gestão e de intervenção centrada na lógica da prevenção individual (MENDES; WÜNSCH, 2007).

A cultura é uma forma definida de pensamento, sentimento e reação que guia os participantes da organização a tomada de decisões, ou seja, um controle da empresa para produzir normas e comportamento de como devem ser feitas as coisas em uma organização em particular (RIBEIRO, 2018). Caberá as empresas um investimento em ações de conscientização dos trabalhadores para o adequado cumprimento das normas legais.

As determinações que incidem sobre a saúde do trabalhador na contemporaneidade estão fundamentalmente relacionadas às novas modalidades de trabalho e aos processos mais dinâmicos de produção implementados pelas inovações tecnológicas e pelas atuais formas de organização do trabalho (MENDES; WÜNSCH, 2007).

O eSocial propõe-se a unificar toda a comunicação relacionada a segurança e saúde do trabalho através de 5 dos 48 eventos propostos. São eles: S-1060 – Ambientes de trabalho; S-2210 – Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT; S-2220 – Monitoramento da Saúde do Trabalhador; S-2221 – Exame Toxicológico do Motorista Profissional; e o S-2245 – Treinamentos, Capacitações, Exercícios Simulados e Outras Anotações (Manual eSocial, 2019). As informações dos eventos interagem entre si e com os demais eventos e se complementam na sequência do seu lançamento.

Valduga (2019) afirma que os eventos do eSocial estão conectados entre si, fazendo com que a obrigação seja cumprida em sua forma total, não sendo possível o cumprimento parcial das obrigações. As questões de saúde e segurança do trabalho acabam ganhando um espaço na agenda das empresas, não tratando apenas como penalização que pode ocorrer, mas sim,

como uma forma preventiva de garantir que os direitos dos funcionários e as obrigações trabalhistas sejam cumpridas.

2.5. Vantagens e Desvantagens do eSocial

Segundo Ribeiro (2018), o início da obrigatoriedade do eSocial promete aos contribuintes facilidades na importação das informações, porém num primeiro momento, a complexidade do eSocial traz insegurança. Mas pode-se destacar que a implantação do sistema tem benefícios na centralização e segurança das informações, redução de consumo de papéis, controle de prazo e segurança jurídica no cumprimento legal.

Os profissionais acreditam que a implementação do eSocial proporcionará diversos benefícios, como o oferecimento de uma única base de dados que eliminará obrigações acessórias, tornando a prestação das informações, relativas às obrigações do empregador, mais ágeis e precisas (LEAL et al., 2016). Com o integral cumprimento das obrigações legais os trabalhadores terão condições de trabalhos mais benéficas, trazendo melhorias no ambiente laboral com menos riscos de acidentes e acometimento de doenças ocupacionais.

Em contramão aos benefícios trazidos existem algumas interpretações de prejuízos que serão trazidos pelo sistema. As vantagens do eSocial serão quase todas para o governo, e as desvantagens para as empresas, sendo elas: gastos pelas empresas com a atualização dos seus sistemas de RH, folha de pagamento; gastos com treinamento para os departamentos (pessoal e RH) da empresa; e necessidade de revisão de processos internos de todas as empresas (matéria do Nibo, 2014).

Leal et. al. (2016) afirmam que a intensa organização de dados devido às mudanças na estrutura de base das empresas, ausência de profissionais capacitados no futuro devido a falta de capacitações e clareza nas orientações disponíveis a curto prazo, são vistos pelos profissionais como possíveis desafios a serem enfrentados na implementação do eSocial. Os autores ainda completam que, além do mais, acreditam que os custos administrativos poderão aumentar e que será necessário empenho na adaptação com os

novos prazos, para que não ocorram atrasos no envio das informações e possíveis penalidades, como também na customização dos softwares.

3 METODOLOGIA

O estudo foi realizado utilizando a metodologia de revisão bibliográfica, por meio da busca de estudos e materiais informativos a respeito do eSocial, bem como sobre a gestão de segurança e saúde ocupacional nas empresas. Pesquisando na literatura a existência de temas relacionados e buscando fazer análise crítica dos possíveis efeitos do eSocial quando implementados no ambiente laboral. Em seguida, apresentou as legislações pertinentes e buscou analisar como os envolvidos serão impactados.

A pesquisa consistiu na análise dos principais pontos do projeto do eSocial, onde e quanto este impactará na implantação por meio das empresas e o que será necessário para sua total implantação.

4 CONSIDERAÇÕES GERAIS

Desde a publicação do Decreto nº 8373/2014 pode-se inferir que o modelo proposto visa otimizar os processos, desburocratizar a prestação de informações, sistematizar a base de dados das relações de trabalho e melhorar o controle fiscalizador do cumprimento das obrigações legais impostas as empresas.

Essas novas regulamentações tem como fonte principal as normas de segurança do trabalhador trazidas desde a CLT, que no Capítulo V do Título II intitulado “Segurança e Medicina do Trabalho”, trouxe do artigo 154 ao 201 regulamentações sobre o tema. Mesmo trazendo assuntos relacionados ao tema, a CLT não especificou regras e regulamentos para proteção ocupacional tendo delegado a competência normativa ao então, Ministério do Trabalho para regulamentar e complementar as normas do capítulo.

Apesar do arcabouço legal sobre o tema ter tido grande avanço nos últimos 60 anos, o projeto eSocial, como já citado por Sekula, não trouxe alteração na normativa fiscal, previdenciária e trabalhista, mas apenas criou, através de um sistema informatizado, uma forma de fornecimento de informações das empresas e responsabiliza-las por essas informações. Afinal, não há dúvidas do papel relevante das normativas que tratam do tema segurança e saúde do trabalhador, que resulta na minimização de acidentes e doenças ocupacionais e outros benefícios as empresas.

Podemos ainda destacar algumas dificuldades quanto a geração das informações para o sistema, uma vez que o tema segurança e saúde ocupacional vinha sendo tratado de forma secundária, por desconhecimento das obrigações legais, inexistência de campanhas de conscientização, redução de ação de fiscalizações e até mesmo por negligência das empresas. Esse fato muda de figura ao passo que através do eSocial, as informações deverão ser enviadas logo após a geração das ocorrências no dia a dia empresarial, o que proporciona um avanço do tema nas empresas.

Pode-se avaliar o contexto geral da implantação do projeto eSocial de duas formas. A primeira como uma estratégia, dos órgãos envolvidos, de

sistematizar e garantir do recebimento de informações das empresas, o que traz uma melhor metodologia e eficiência de fiscalização do cumprimento de normas, arrecadações e prestação de informações dos trabalhadores; e outra forma se refere aos demais envolvidos, empresas e consultorias especializadas, considerando que boa parte das empresas não tem familiaridade com o tema, e passam por um processo de interpretação e planejamento para o envio de tais informações.

Apesar do tema ter diversos precedentes legais, vê-se que apesar do eSocial não ter trazido nenhuma atualização nas normas que regem a segurança e saúde do trabalhador, este passou a tornar eficiente o controle do cumprimento, o que força as empresas a uma regularização iminente.

5 CONCLUSÕES

O eSocial gerou e continua gerando grandes discussões sobre sua importância, efetividade, necessidade e principalmente sua finalidade. Apesar de ser um projeto que ao longo de 5 anos vem se aperfeiçoando e ainda não concluiu sua implantação, é passível de ser alterado ou extinto pelo governo.

Mesmo com interpretações, principalmente por parte das empresas, que o projeto gerará mais atribuições, obrigações e custos, percebe-se que pela sua concepção e seu objetivo, é um avanço no que diz respeito à garantia do direito a proteção à saúde do trabalhador, seu histórico laboral e benefícios assistenciais e previdenciários.

Mesmo com essa percepção inicial por parte das empresas, uma vez implantado o sistema e se torne habitual seu uso, a formação de banco de dados será um aliado na garantia do atendimento legal e evitará passivos legais futuros, mas ao mesmo tempo a falha ou falta de fornecimento de informações pode gerar consequências administrativas junto aos órgãos fiscalizadores.

Numa análise prevencionistas, tem-se que a efetiva implantação do sistema trará benefícios para os trabalhadores, uma vez que o sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho e o atendimento legal das normas visa, sobretudo, estabelecer melhores condições aos empregados.

Assim, o gerenciamento adequado dos assuntos relacionados a segurança e saúde do trabalhador são ferramentas fundamentais para o sucesso na implantação e manutenção das informações no eSocial.

6 REFERÊNCIAS

ALEVATO, H. M. R. **Trabalho e Neurose: enfrentando a tortura de um ambiente em crise**. Rio de Janeiro: Quartet, 1999.

ALMEIDA, P. C. A.; BARBOSA-BRANCO, A. Acidentes de trabalho no Brasil: prevalência, duração e despesa previdenciária dos auxílios-doença. **Rev Bras Saúde Ocup**, v. 36, n. 124, p. 195-207, 2011.

BRASIL. **Conheça o eSocial**. portal.esocial.gov.br, 2017. Disponível em: <http://portal.esocial.gov.br/institucional/conheca-o>. Acesso em: 01, agosto e 2019.

BRASIL. Decreto nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007. **Institui o Sistema Público de Escrituração Digital – SPED**. Brasília, PDF Disponível em: <http://www.receita.fazenda.gov.br/Legislacao/Decretos/2007/dec6022.htm>. Acesso em: 11 de jan. de 2018.

CARDOSO, C. T. S.; BATISTA, K. R. **A responsabilidade do empregador diante do acidente de trabalho**. 2019.

eSocial 2014: Vantagens e Desvantagens. **Nibo**, 2014. Disponível em: <https://www.nibo.com.br/blog/programa-esocial-2014-vantagens-e-desvantagens>. Acesso em: 31 de agosto de 2019.

LEAL, J. M. D. R.; ROSENDO, L. L. S.; FELIX JÚNIOR, L. A.; SOARES, Y. M. A. Implementação do esocial: benefícios e desafios sob as perspectivas dos profissionais contábeis da paraíba. **Revista Gestão e Organizações** ISSN 2526-2289 v. 01, n. 01, Maio/Out. 2016

MATTOS U. A. O.; MÁSCULO F. S. **Higiene e Segurança do Trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier/Abepro, 2011.

MENDES, J. M. R; WÜNSCH, D. S. Elementos para uma nova cultura em segurança e saúde no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional - RBSO**, v. 32, n. 115, p. 153-163, 2007.

OLIVEIRA, S. G. Estrutura normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, MG, v. 45, n. 75, p. 107-130, jan./jun. 2007.

PIRES, Roberto. Compatibilizando direitos sociais com competitividade: Fiscais do trabalho ea implementação da legislação trabalhista no Brasil. Texto para Discussão, **Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA)**, 2008.

QUELHAS, O. L. G.; LIMA, G. B. A. Sistema de gestão de segurança e saúde ocupacional: fator crítico de sucesso à implantação dos princípios do desenvolvimento sustentável nas organizações Brasileiras. **Revista de Gestão Integrada em Saúde do Trabalho e Meio Ambiente**. v.1, n.2, Artigo 2, 2006.

QUELHAS, O.; ALVES, M.; FILARDO, P. As práticas da gestão da segurança em obras de pequeno porte: integração com os conceitos de sustentabilidade. **Revista Produção Online**, v. 4, n. 2, 2004.

RIBEIRO, D. V. **Esocial: dificuldades encontradas pelas empresas prestadoras de serviços contábeis localizadas na cidade de Criciúma–SC**. 2018.

RIBEIRO, E. J. G.; SHIMIZU, H. E. Acidentes de trabalho com trabalhadores de enfermagem. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 60, n. 5, p. 535-540, 2007.

SANTANA, V. S.; Araújo-Filho, J. B; Albuquerque-Oliveira, P. R.; Barbosa-Branco, A. Acidentes de trabalho: custos previdenciários e dias de trabalho perdidos. **Revista de saúde pública**, v. 40, p. 1004-1012, 2006.

SEKULA, E.; MICHALOSKI, A. O. Os eventos de saúde e segurança do trabalho relacionados ao e-Social. **Revista Espacios**, v. 39, n. 32, p. 18, 2018.

VALDUGA, L. E. Acompanhamento das comunicações de segurança do trabalho ao e-social. **Repositórios de relatórios - Engenharia de Produção**, 2019.