

**CENTRO ESTADUAL DE FORMAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA  
ETEC IRMÃ AGOSTINA**

**Técnico em Recursos Humanos**

**Alessandra Sampaio Ribeiro Mota**

**Ester Nunes Santos Silva**

**Kayky Felix Santos**

**COMO O ESOCIAL ASSEGURA A SAÚDE E SEGURANÇA DO  
TRABALHO NAS ORGANIZAÇÕES**

**São Paulo  
2023**

**Alessandra Sampaio Ribeiro Mota  
Ester Nunes Santos Silva  
Kayky Felix Santos**

**COMO O ESOCIAL ASSEGURA A SAÚDE E SEGURANÇA DO  
TRABALHO NAS ORGANIZAÇÕES**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Recursos Humanos da Etec Irmã Agostina Classe Descentralizada Céu Cidade Dutra, orientado pelo Prof. Júlio Landucci, como requisito parcial para obtenção do título de técnico em Recursos Humanos. São Paulo 2023

**São Paulo  
2023**

**Alessandra Sampaio Ribeiro Mota**

**Ester Nunes Santos Silva**

**Kayky Felix Santos**

**COMO O ESOCIAL ASSEGURA A SAÚDE E SEGURANÇA DO  
TRABALHO NAS ORGANIZAÇÕES**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Recursos Humanos da Etec Irmã Agostina descentralizada Céu Cidade Dutra, orientado pelo Prof. Júlio Landucci, como requisito parcial para obtenção do título de técnico em Recursos Humanos.

São Paulo 2023.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Professor Orientador Júlio Landucci

---

Professor Convidado 1

---

Professor Convidado 2

---

Professor Convidado 3

**São Paulo**

**2023**

## **AGRADECIMENTOS**

Agradecemos a todos que de qualquer forma pode contribuir para a realização deste trabalho de conclusão de curso. Iremos expressar a nossa gratidão da seguinte forma:

Primeiramente, somos gratos ao nosso orientador e aos nossos professores, por todo suporte durante o processo de elaboração deste trabalho. As suas experiências e conhecimentos foram de extrema importância para o nosso crescimento acadêmico.

Agradecemos também aos nossos colegas de classe e amigos que forneceram apoio emocional e intelectual ao longo dessa jornada acadêmica. Suas discussões, sugestões e incentivos foram de grande importância para aprimorar nossas ideias e expandir nossa compreensão do tema.

Não podemos deixar de mencionar nossos familiares e amigos mais próximos, que estiveram ao nosso lado durante todo esse processo. Seu amor, paciência e encorajamento foram essenciais para superar os desafios e nos manter motivados durante os momentos de dificuldade.

Por fim, gostaríamos de expressar total gratidão à instituição de ensino ETEC Irmã

Agostina, por oferecer o ambiente propício para o desenvolvimento técnico acadêmico e proporcionar as ferramentas necessárias para a realização deste trabalho.

A todos vocês, nossos sinceros obrigado. Sem o apoio de cada um, este trabalho não teria sido possível. Esperamos que as contribuições deste estudo possam beneficiar a comunidade técnica acadêmica e profissional, inspirando novas descobertas e avanços na área.

Muito obrigado!

“A segurança consiste na responsabilidade de saber e agir da maneira correta”  
**Alexandre Carilli Simarro**

## **RESUMO**

O objetivo deste estudo é verificar como o sistema de escrituração digital, eSocial, ajuda a garantir a saúde e a segurança no trabalho. Esse projeto do governo brasileiro visa padronizar e facilitar o fornecimento de informações fiscais, previdenciárias e trabalhistas pelas empresas.

Ao exigir o registro e o reporte de informações sobre acidentes de trabalho, medidas preventivas, treinamento de trabalhadores, relatórios técnicos, programas de saúde ocupacional e outros temas pertinentes, o eSocial desempenha um papel fundamental no contexto da saúde e segurança no trabalho.

Por proporcionar mais controle e transparência, o eSocial representa um avanço significativo na promoção da saúde e segurança no trabalho. Para defender os trabalhadores e melhorar continuamente as condições de trabalho, é imperativo superar os obstáculos atuais e garantir uma implementação eficaz e uma supervisão adequada.

Palavras-chave: esocial, sst, asseguração, fiscalização, penalizações.

## **ABSTRACT**

The objective of this study is to verify how the digital bookkeeping system, eSocial, helps ensure health and work safety in organizations. This project by the Brazilian government aims to standardize and facilitate the provision of tax, social security, and labor information by companies.

By requiring the registration and reporting of information about work accidents, preventive measures, worker training, technical reports, occupational health programs, and other relevant topics, eSocial plays a fundamental role in the context of health and work safety.

By providing more control and transparency, eSocial represents a significant advancement in promoting health and work safety. To protect workers and continuously improve working conditions, it is imperative to overcome current obstacles and ensure effective implementation and adequate supervision.

Keywords: esocial , workplace health and safety , securing, oversight, penalties.

## SUMÁRIO

1	ESOCIAL .....	11
1.1	O que é o eSocial? .....	11
1.2	Antecedentes .....	12
1.3	História do eSocial .....	13
1.4	Suas vantagens e desvantagens .....	14
1.5	O eSocial e a LGPD .....	15
1.6	SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO .....	15
1.7	Normas Regulamentadoras .....	16
2	COMO O ESOCIAL ASSEGURA A SST NAS ORGANIZAÇÕES .....	18
2.1	Multas .....	21
3	CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	24
	REFERÊNCIAS .....	25



## INTRODUÇÃO

O Governo Federal desenvolveu a plataforma conhecida como eSocial para simplificar e padronizar como as empresas fornecem informações sobre seus funcionários. O eSocial é uma ferramenta útil para impulsionar a saúde e a segurança do trabalho nas organizações, ainda que seu objetivo principal seja melhorar a gestão de exigências tributárias, previdenciárias e trabalhistas.

Os empregadores devem comunicar informações precisas e atualizadas sobre seus programas de saúde e segurança do trabalho por meio do eSocial, garantindo o cumprimento das exigências legais e assegurando que as formalizações sejam de caráter verídico, para que em casos de eventos trabalhistas possam ser comprovadas toda e qualquer ação que a empresa possa ter realizado durante o período em que o colaborador esteve atuando nas comodidades empresariais.

Além disso, é possível garantir a fiscalização direta por meio do sistema eSocial, levando em nota as multas trabalhistas que podem ser ocasionadas em caso de desvio de conduta ao não cumprimento dos eventos da mesma, tais como, CAT, LTCAT e ASO. Nesse sentido, podemos dizer que o eSocial é uma importante ferramenta para garantir a veracidade da saúde e segurança do trabalho nas organizações.

A escolha desse tema se fundamenta na asseguaração da SST através do eSocial. Embora ambas sejam estudadas separadamente, é necessário a intercessão das duas áreas para o cumprimento da legislação trabalhista.

O objetivo geral deste trabalho é analisar a relação do eSocial e da SST, identificando como a plataforma assegura a Saúde e segurança do trabalho nas organizações com a finalidade de garantir o cumprimento dos deveres legislativos.

O nosso trabalho é conduzido por meios de estudos baseados na CLT, artigos, fontes online e entrevistas. Será dada ênfase aos assuntos que abordam a asseguaração da SST pelo eSocial.

Este trabalho está estruturado, por capítulos, da seguinte forma:

Na 2, é apresentada uma recapitulação teórica sobre o eSocial; na 3, são reavaliadas os conceitos de saúde e segurança do trabalho e as normas regulamentadoras; na 4, são discutidas as possíveis interações desses dois assuntos; na 5 e última, traz as considerações finais, destacando as principais contribuições da pesquisa e possíveis direções futuras.

# 1 ESOCIAL

## 1.1 O que é o eSocial?

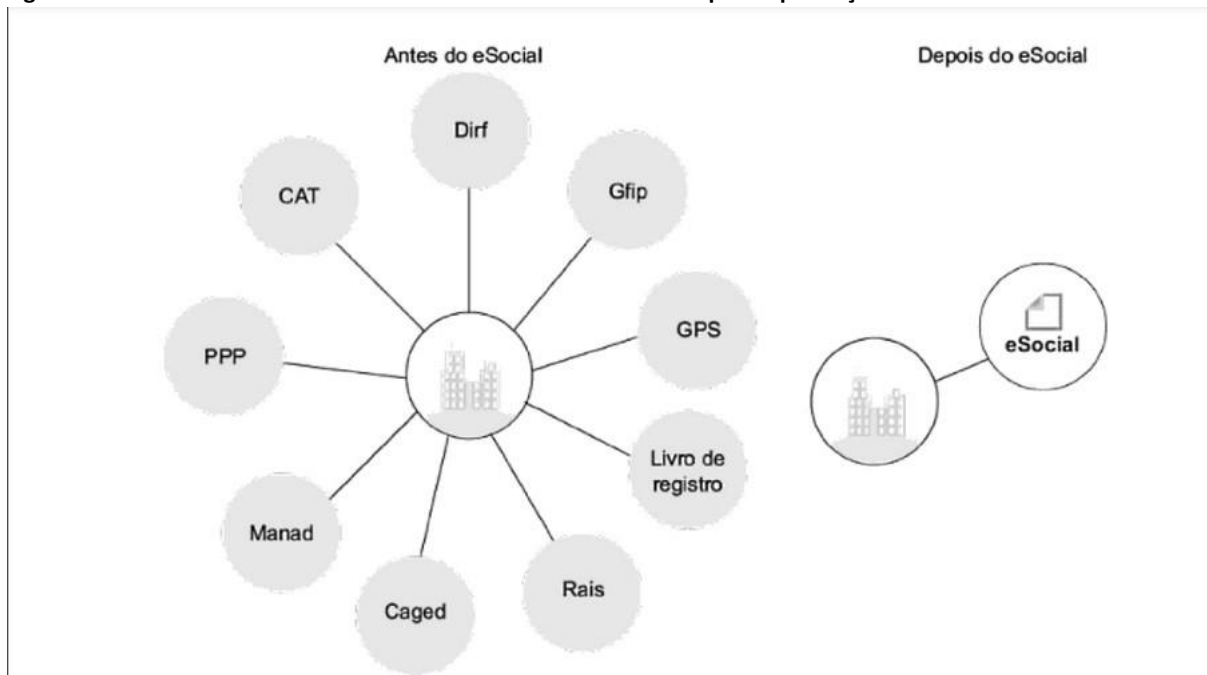
Ao longo desses anos, é possível visualizar as mudanças acometidas na legislação trabalhista. Dentre elas, temos a criação do eSocial que, conforme o GOV, é um Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas um programa governamental com a finalidade de entrelaçar 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.

O Decreto nº 8373/2014 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, 2014)

Porém, antes de chegarmos nesse sistema, era um ato burocrático para as organizações comunicarem os órgãos necessários referentes aos seus colaboradores.

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



## 1.2 Antecedentes

O trabalhador antes de 1930 era visto como um fator produtivo pelos seus superiores, e assim, eles poderiam subjugar os da forma que achassem necessário.

Deste modo, com a criação da Consolidação das leis trabalhistas, a CLT, em 1943 pelo então presidente do Brasil, Getúlio Vargas, surge com a intenção de encontrar um equilíbrio para garantir um conjunto de normas entre empregadores e empregados.

A Consolidação unificou toda a legislação trabalhista então existente no Brasil e foi um marco por inserir, de forma definitiva, os direitos trabalhistas na legislação brasileira. Seu objetivo principal é regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho, nela prevista. Ela surgiu como uma necessidade constitucional, após a criação da Justiça do Trabalho. (TRIBUNAL REGIO. do Trabalho da 24ª Região., 23/04/2013)

Então assim, no começo do século XX, surgiram as primeiras leis trabalhistas, que após a criação da CLT foram reformuladas ou alteradas.

“Foram mais de 500 alterações em mais de 70 anos, desde pequenos ajustes de redações até mudanças estruturais nas leis trabalhistas”, afirma o advogado Fabiano Zavanella, 41, mestre em direito do trabalho pela PUC-SP. (MARIQUITO, 02/07/2019)

Para atender as normas estabelecidas pela CLT, era obrigatório que as empresas enviassem mensalmente, semestral ou anualmente declarações que fornecessem aos fiscalizadores: Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP, Guia da Previdência Social – GPS, Declaração de Imposto de Renda na Fonte – DIRF, Formulário de Seguro Desemprego, Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED, Comunicado de Acidente de Trabalho – CAT, Livro de Registro de Empregado, Folha de Pagamento, Relação Anual de Informações – RAIS, Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social GFIP.

Por esses lançamentos serem de responsabilidade das organizações, as mesmas, poderiam simplesmente “esquecer” de enviar essas declarações ou alterá-las a fim de benefício próprio já que o ministério do trabalho não tem fiscalizadores para supervisionar todas as empresas no Brasil. Visto que o fato só ocorre por denúncias ou a escolha de determinada região, ou segmento.

Então para que as empresas não tentem burlar as regras, em 2007, foi criado o chamado SPED – Sistema Público de Escrituração Digital

### 1.3 História do eSocial

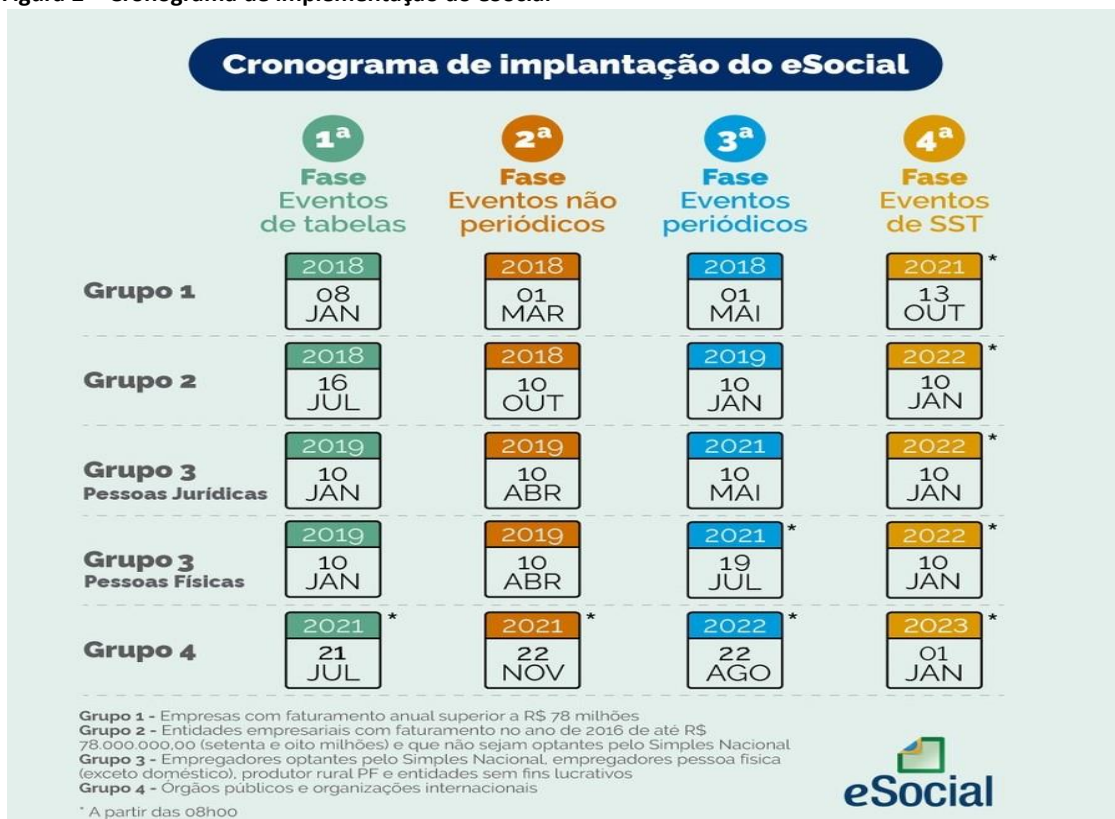
A publicação do Decreto nº 10.673, de 8 de abril de 2021, que estabeleceu o prazo para que as empresas transmitam informações, marcou o fim de sua implementação, iniciada em 2014 e finalizada em 2021.

O projeto SPED (Sistema Público de Escrituração Digital), que buscava modernizar e agilizar a prestação de contas das empresas ao poder público, deu origem, em 2009, ao conceito de eSocial, para agilizar a comunicação empresarial e reduzir custos fiscais, previdenciários e trabalhistas. O método também procura melhorar a eficácia da supervisão governamental das empresas, diminuindo a evasão fiscal e trabalhista.

O procedimento de implementação do eSocial consumiu muito tempo e esforço. Em 2014 foi publicado o Decreto nº 8.373, que instituiu o eSocial e estabeleceu as diretrizes para a transmissão de informações corporativas. O sistema precisou então ser desenvolvido, testado e disponibilizado aos usuários para treinamento.

O eSocial foi implantado gradativamente, considerando o porte e a composição das diversas empresas. Voltada para empresas com faturamento anual superior a R\$ 78 milhões, a primeira fase. Mais tarde, empresas menores com faturamento abaixo desse limite começaram a enviar dados para o eSocial.

Figura 2 – Cronograma de implementação do eSocial



Apesar das dificuldades encontradas na adaptação, o eSocial já está em pleno funcionamento sendo considerado um avanço significativo na transformação das relações empresariais e governamentais no Brasil. A tecnologia permite que as empresas enviem todas as informações trabalhistas, previdenciárias e tributárias em um único local, de forma mais rápida e eficaz. Por outro lado, o governo tem mais condições de fiscalizar as empresas e diminuir as fraudes fiscais e trabalhistas.

#### 1.4 Suas vantagens e desvantagens

Segundo o site do governo, o GOV,

Além de simplificar processos, o que gera ganho de produtividade, o eSocial passará a subsidiar a geração de guias de recolhimentos do FGTS e demais tributos, o que diminuirá erros nos cálculos que, hoje, ainda ocorrem na geração desses documentos.

A plataforma garantirá também maior segurança jurídica, com um ambiente de negócio que beneficia a todos, principalmente àquelas empresas que trabalham em conformidade com a legislação.

Com a substituição da entrega de diversas obrigações por apenas uma operação, totalmente padronizada, as empresas diminuirão gastos e tempo dedicados atualmente para a execução dessas tarefas.

Esse novo modelo traz outras vantagens, como:

Registro imediato de novas informações, como a contratação de um empregado;

Integração de processos;

Disponibilização imediata dos dados aos órgãos envolvidos.

Esse novo sistema consiste apenas em uma nova forma de prestação de informação por parte das empresas, e não se confunde com qualquer tipo de regime tributário diferenciado.

Como já foi destacado, o eSocial Empresas é resultado de um trabalho coletivo que reúne representantes de órgãos governamentais e das principais categorias econômicas do país. Esse formato foi organizado com o objetivo de disponibilizar uma plataforma de serviço simplificada, desburocratizada e adequada à realidade do setor empresarial brasileiro.

(GOVERNO BRASILEIRO, 05/08/2019)

Como desvantagem. . .

O eSocial exige uma nova forma de fazer e executar os processos, dado a sua dimensão e complexidade, demandando um grande esforço na padronização e digitalização das informações. Com a chegada desse sistema, as regras de negócio e os processos devem ser analisados, mapeados e revisados, a fim de identificar se todos os requisitos do eSocial estão sendo cumpridos. As empresas que não se adequarem estarão altamente expostas aos riscos do não cumprimento das obrigações.

(LIMBERTI, 25/03/2023)

Por tanto, o eSocial é um sistema com diversas vantagens não só para os empregados com a maior transparência, segurança, facilidade de acesso a

informações trabalhistas, redução de erros e mais eficiência, como também para os empregadores com a simplificação das obrigações trabalhistas e a maior conformidade com as normas trabalhistas e previdenciárias.

## 1.5 O eSocial e a LGPD

A LGPD, lei geral de proteção de dados, é uma lei que protege os dados pessoais das pessoas físicas e jurídicas.

Conforme o artigo 1º da Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público, ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural. (BRASIL, 2018)

Dentre as principais precisões, está o princípio da necessidade, em que só se utiliza dados totalmente necessários com o cunho de veracidade das informações ali prestadas.

No eSocial, anteriormente o que vemos hoje, era necessário de muitas informações diversas que em momentos específicos se tornavam desnecessárias o excesso desses dados.

Porém, com a criação do descomplica trabalhista, o CPF passa a ser o único número de reconhecimento do trabalhador.

As mudanças no layout simplificam o preenchimento e eliminam campos que tomavam tempo desnecessário para preenchimento. O formulário mais leve atende às procedentes reivindicações do setor produtivo do país, sem prejuízo da manutenção de informações importantes para a continuidade das políticas públicas de Trabalho e de Previdência. (GOVERNO BRASILEIRO, 22/10/2020)

O CPF passará a ser o único número de identificação do trabalhador, dispensando a referência a outros números cadastrais, como, por exemplo, PIS e PASEP. Também foram excluídos os pedidos de informações que já constam nas bases do governo, como o número de RG e da CNH.“

Portanto, compreendessemos que o governo já começou a se adequar a LGPD e a modernidade que a mesma proporciona. Visto o fato a credibilidade transpassada conforme a proteção proporcionada referente aos dados, seja de pessoa física ou jurídica.

## 1.6

### SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

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 á este artigo estabelecerão:

- a) a classificação das empresas segundo o número de empregados e natureza dorisco 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 detrabalho;
- d) as demais características e atribuições dos serviços especializados em segu-rança e em medicina do trabalho, nas empresas.

(BRASIL, 22/12/1977)

A mesma 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 mesma 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.

## 1.7 Normas Regulamentadoras

Mais conhecidas como NR's, atualmente conta 35 ativas, previstas pela CLT, as normas regulamentadoras são atualizadas a todo momento, entretanto citando as mais visadas pela SST

\* NR5: É especificamente sobre a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) visa prevenir acidentes e doenças causadas pelo trabalho.

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA - tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador. (SALIBA; PAGANO, 2015)

\* NR6: Norma que exige a obrigatoriedade dos Equipamentos de Proteção Individual(EPI'S)

Para os fins de aplicação desta norma regulamentadora - NR, consideras-se Equipamento de Proteção Individual - EPI, todo dispositivo ou produto, de uso individual, utilizado pelo trabalhador destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho.

(SALIBA; PAGANO, 2015)

\* NR7: Tem como finalidade deixar registrado as informações referentes ao PCMSO, exames admissionais, complementares, periódicos e demissionais. De acordo com esses exames solicitados com particularizadas de cada função, é exigido para que se possa ter certeza da aptidão do colaborador em exercer tais funções preestabelecidas.

Esta norma regulamentadora - NR 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 (SALIBA; PAGANO, 2015)



## 2 COMO O ESOCIAL ASSEGURA A SST NAS ORGANIZAÇÕES

Como mencionado anteriormente sobre a SST e sua importância e eventos precisos dentro das organizações, deve-se ser analisado como é feita 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 recursos humanos 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 está 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.

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 á 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

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 tarificação 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).

Em 10 de janeiro de 2022, houve atualização nas obrigações da SST para com o eSocial, onde o modo de envio desses eventos seja de forma digital. Evitando atraso e ampliando de forma tecnológica e prática.

Sendo válido ressaltar que essas obrigações já existiam antes por parte de SST e a formalização do mesmo se tornou mais ampla e rápida com o eSocial, tendo em vista que é um meio onde está sendo unificada as formalizações e eventos trabalhistas de forma digital.

Todas as empresas, inclusive entidades sem fins lucrativos e empregadores pessoa física (exceto doméstico) optantes pelo SIMPLES, começaram a prestar informações de Saúde e Segurança do Trabalhador por meio do eSocial para a Secretaria do Trabalho, Receita Federal e Secretaria da Previdência Social.

As empresas prestando essas comunicações ao eSocial, é de extrema importância a pontuação sobre riscos existentes no ambiente de trabalho, como Riscos Físicos; Riscos Químicos; Biológico; Mecânicos/Acidentes; Riscos Ergonômicos/Riscos Psicossociais. Dessa forma, essas informações são prestadas automaticamente pelo

eSocial, ao sistema do Governo Federal.

“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)

## 2.1 Multas

Outra forma do eSocial assegurar a SST dentro das organizações é através das multas.

Segue abaixo, uma tabela retirada do site do Centro Paula Souza que explica de maneira simplificada essa questão.

Tabela 1 – Tabela de Multa

Processo	Descrição	Multa
Admissão	O empregador deve informar a admissão de um funcionário até o final do dia antecedente ao início de trabalho. Quem não realizar o registro dentro do prazo fica sujeito à multa prevista no Artigo 47 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).	R\$ 402,53 a 805,06 para cada colaborador
Afastamento temporário	Todo afastamento gera impactos nos direitos trabalhistas e previdenciários. Deixar de informar o afastamento temporário do colaborador poderá resultar em multa estabelecida por fiscal responsável.	De R\$ 1.812,87 a R\$ 181.284,63, conforme Artigo 92 da Lei n.º 8.212/91
Atestado de Saúde Ocupacional (ASO)	Trata-se de um documento obrigatório que comprova se o trabalhador possui condições de desempenhar o cargo para o qual está sendo contratado. Essa obrigação é regida pelo Artigo 168 da CLT, exposta também na Norma Regulamentadora n.º 7 (NR-7).	De R\$ 402,53 a R\$ 4.025,55 por exame não enviado
Processo	Descrição	Multa

Alteração cadastral e contratual	Dados do contrato de trabalho e de ficha cadastral do servidor devem ser mantidos atualizados, conforme parágrafo único do Artigo 41 da CLT. Ocorrendo mudança de função, aumento de salário ou alteração da jornada de trabalho, por exemplo, o eSocial deverá ser atualizado.	R\$ 201,27 a 402,54
Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT)	Todo acidente do trabalho deve ser transmitido ao INSS em até um dia útil. Esse evento deve ser informado ao eSocial até um dia útil. Em caso de óbito do trabalhador, o envio deve ser imediato.	Valor variável entre o limite mínimo e máximo de contribuição ao INSS
Férias	Sempre que um empregado tirar férias e o descanso for parcelado, cada período deverá ser lançado no sistema.	R\$ 170 por férias não comunicadas
Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS)	Empresas que não fizerem o depósito do FGTS, deixarem de computar parcela de remuneração ou efetuarem após notificação estarão sujeitas a multa.	De R\$ 10,64 a R\$ 106,41 por empregado
Folha de pagamento	Todas as informações sobre a folha de pagamento dos empregados devem ser informadas até o dia 7 do mês subsequente ao trabalhado.	A partir de R\$ 1.812,87
Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP)	De acordo com o Artigo 58 da Lei nº. 8.213/91, empresas são obrigadas a fornecer informações aos empregados expostos a agentes nocivos químicos, físicos e biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física. Essa documentação visacomprovar que o empregado esteve submetido a um risco durante o exercício do trabalho. Deixar de transmiti-la ao eSocial também deixa o empregador sujeito à aplicação de multa.	De R\$ 1.812,87 a R\$ 181.284,63
Processo	Descrição	Multa

Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)	Informações Sociais (RAIS) Deixar de enviar ou entregar fora do prazo as informações da RAIS previstas no Artigo 25 da Lei n.º 7.998/90.	Valor mínimo de R\$ 425,64, acrescido de R\$ 106,40 por bimestre de atraso. E o máximo pode chegar a R\$ 42.564,00.
---	--	---

URH - Unidade de Recursos Humanos. Centro Paula Souza.

(SOUZA, 08/01/2021)

### **3 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Diante do exposto, foi possível compreender a importância da saúde e segurança do trabalho nas organizações, bem 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, deve-se ressaltar, o quão se torna extraordinário a evolução da tecnologia assegurando a veracidade das obrigações das empresas para com os canais governamentais, como um exemplo mencionado mediante á todo conteúdo exposto, o eSocial é uma das maiores inovações que possa se considerar eficaz, apesar de estar em desenvolvimento e sua implementação ser recente, ainda é válido consagrar sua existência e contribuições.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **CAPÍTULO V DA SEGURANÇA E DA MEDICINA DO TRABALHO - SEÇÃO III Dos Órgãos de Segurança e de Medicina do Trabalho nas Empresas.** 22/12/1977.

Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6514.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%206:514%2C%20DE%2022%20DE%20DEZEMBRO%20DE%201977:](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6514.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%206:514%2C%20DE%2022%20DE%20DEZEMBRO%20DE%201977:) Acesso em: 14/06/2023.

BRASIL. **Cronograma de Implantação.** 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/ptbr/acao-sistema/cronograma-de-implantacao>. Acesso em: 21/06/2023.

GOV.BR. **FAP - Fator Acidentário de Prevenção.** 24/09/2020. Disponível em: <https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/assuntos/orientacao-tributaria/declaracoes-edemonstrativos/gfip-sefip-guia-do-fgts-e-informacoes-a-previdencia-social-1/fap-fator-acidentario-de-prevencao-legislacao-perguntas-frequentes-dados-da-empresa#o-que-erat>. Acesso em: 27/06/2023.

GOV.BR. **Registrar Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT.** 05/01/2023. Site. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/servicos/registrar-comunicacao-de-acidente-de-trabalho-cat>. Acesso em: 15/06/2023.

GOVERNO BRASILEIRO. **Conheça o eSocial.** 05/08/2019. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/centrais-de-conteudo>. Acesso em: 06/06/2023.

GOVERNO BRASILEIRO. **Descomplica Trabalhista: governo lança programa de eliminação da burocracia para geração de oportunidades.** 22/10/2020. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/trabalho/outubro/descomplicatrabalhista-governo-lanca-programa-de-eliminacao-da-burocracia-para-geracao-de-oportunidades>. Acesso em: 06/06/2023.

LIMBERTI, S. **PESQUISA DE CAMPO:** Empresa Banco de Investimentos Credit Suisse. Suelen Limberti, pós graduada em Direito Empresarial do Trabalho pela FGV e especialista em folha de pagamento. 25/03/2023.

MARIQUITO, M. **A Relação de Trabalho Antes e Após o ESOCIAL.** 02/07/2019. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/contabilidade/relacao-de-trabalho>. Acesso em: 06/06/2023.

REZENDE, M. L. da S. M. E. T.; SILVA, M. L. da; GABRIEL, R. A. **eSocial prático para gestores.** 2017. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=ptBR&lr=&id=T4ywDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT22&dq=esocial&ots=0C9W-a75Tv&sig=sQ6eIGViFyKzjiFBWX93LFNw6Fk#v=onepage&q=esocial&f=false>. Acesso em: 24/06/2023.



SALIBA, T. M.; PAGANO, S. C. R. S. **Legislação de Segurança, Acidente do Trabalho e Saúde do Trabalhador**. 11°. ed. São Paulo: LTr, 2015. 708 p.

SOUZA, C. P. **Inadequação ao eSocial pode gerar penalidade e multas**. 08/01/2021. Disponível em: <https://urh.cps.sp.gov.br/inadequacao-ao-esocial-pode-gerar-penalidade-e-multas/>. Acesso em: 26/06/2023.

TRIBUNAL REGIO. do Trabalho da 24° Região. **História: A criação da CLT**. 23/04/2013.

Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/historia-a-criacao-da-clt/100474551>. Acesso em: 06/06/2023.