

**UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS - UNISINOS  
UNIDADE ACADÊMICA DE EDUCAÇÃO CONTINUADA  
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA DO  
TRABALHO**

**JORGE RICARDO BESSA GARCIA**

**INTERFACES DOS DOCUMENTOS DA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO  
COM O ESOCIAL**

**São Leopoldo**

**2016**

Jorge Ricardo Bessa Garcia

**INTERFACES DOS DOCUMENTOS DA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO  
COM O ESOCIAL**

Artigo apresentado como requisito parcial  
para obtenção do título de Especialista em  
Engenharia da Segurança do Trabalho,  
pelo Curso de Especialização em  
Engenharia da Segurança do Trabalho da  
Universidade do Vale do Rio dos Sinos -  
UNISINOS

Orientador: Prof. Ms. Paulo André Souto Mayor Reis

São Leopoldo

2016

# INTERFACES DOS DOCUMENTOS DA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO COM O ESOCIAL

Jorge Ricardo Bessa Garcia

## RESUMO

Este artigo apresenta o relacionamento das interfaces dos documentos da área de Saúde e Segurança do Trabalho com o eSocial, para empresas de pequeno e médio porte, independente de sua atividade. Busca também demonstrar a necessidade das empresas e seus setores responsáveis pela gestão da área de Saúde e Segurança do Trabalho elaborarem planejamento, revisão de documentos e aderência com a legislação vigente para adequada implementação do eSocial, assim como avaliarem seus processos internos para possibilitar a manutenção correta das informações após implementação do eSocial.

## Palavra Chave:

Saúde e Segurança do Trabalho, SST, eSocial.

## 1. INTRODUÇÃO

Considerando o cenário atual de grande competitividade, no qual praticamente não há barreiras geográficas de mercado e consumidores cada vez mais exigentes, acrescido de uma economia mundial que passa por uma elevada instabilidade financeira, deflação de preços, excesso de oferta de produto e de capacidade ociosa dos setores manufatureiros (CINTRA, 2016), diversos serão os desafios para as empresas nos próximos anos.

Para Schwab (2015), há uma nova revolução industrial, denominada a “Quarta Revolução Industrial”, promovendo um novo desafio industrial a “fusão de tecnologias”, no qual transcende as linhas divisórias entre as esferas físicas, digitais e biológicas.

Em uma profusão de cenários, como os atuais, diversas são as estratégias que as empresas utilizam para buscar seu destaque no mercado em que atuam, ou manter se nele. Uma delas é o desenvolvimento de novos produtos em espaço curto de tempo, que conseqüentemente acarretam uma

diminuição do ciclo de vida dos produtos no mercado (MOURA; VACCARO, 2010; BAXTER, 2011) e que também levam as empresas para um novo processo de industrialização e evolução tecnológica cada vez maior, em termos de materiais, equipamentos, informatização, processos produtivos e gestão de pessoas.

Governos utilizam como principal recurso, principalmente na América Latina, para sair da etapa de subdesenvolvimento acelerados processos de industrialização a curto prazo. Estes processos de industrialização trazem inegáveis benefícios econômicos para um país, traduzindo-se em progressivos aumentos da renda per capita e conseqüentemente uma melhor distribuição e níveis de vida para população, desde que estabeleçam os mecanismos necessários. Porém ao lado desses positivos benefícios econômicos é imprescindível considerar a exposição do Homem<sup>1</sup> em seu meio de trabalho e/ou na comunidade (FUNDACENTRO, 1981; YAMAKAMI, 2013), e que se faça ocorrer, com mesmo dinamismos da industrialização, a evolução no campo das exigências sociais e trabalhistas, no que envolve a saúde e segurança do trabalhador.

Ao longo dos anos, e principalmente após a primeira Revolução Industrial<sup>2</sup>, ocorreram grandes mudanças nos locais de trabalho, principalmente por causa da presença de riscos ambientais nem sempre bem monitorados.

No século XVI, algumas observações esparsas surgiram, evidenciando a possibilidade de o trabalho ser causador de doenças. No Século XIX foi criada a Organização Internacional do Trabalho<sup>3</sup> (OIT) que é responsável pela formulação e aplicação de normas internacionais do trabalho através de convenções e recomendações, e desde então vem desempenhando um papel importante na definição das legislações trabalhistas e na elaboração de políticas econômicas, sociais e trabalhistas (FUNDACENTRO, 1981; BRASIL, 2016a). No

---

<sup>1</sup> **Homem** – o termo está se referindo ao ser humano de maneira geral, sem fazer uma relação de gênero masculino ou feminino.

<sup>2</sup> **Revolução Industrial** - Conjunto de mudanças que aconteceram na Europa nos séculos XVIII e XIX. A principal particularidade dessa revolução foi a substituição do trabalho artesanal (força motriz humana) pelo uso das máquinas, que teve sua origem com aparecimento da primeira máquina de fiar.

<sup>3</sup> **Organização Internacional do Trabalho** – Criada em 1919, com uma estrutura tripartite, composta de representantes de governos e de organizações de empregadores e de trabalhadores. Disponível em: [www.oit.org.br](http://www.oit.org.br).

ANEXO I, apresenta-se uma linha de tempo da evolução histórica da Saúde e Segurança do Trabalho no mundo.

No Brasil, a questão da legislação trabalhista tem sua origem em 1943 na criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e sobre a exposição a agentes ambientais é tratada desde 1960 pela legislação previdenciária, e, ao longo do tempo, foram feitas mudanças que tornaram o sistema mais seletivo e não tão amplo como quando começou. As Normas Regulamentadoras (NR), introduzidas em 1978, tem como objetivo de estabelecer critérios e limites de tolerâncias claros para o atendimento da legislação (CAMPOS; LIMA, 2016).

O Brasil se prepara para viver uma grande mudança de paradigmas, uma nova era nas relações entre governo, empregadores e trabalhadores com a entrada do eSocial<sup>4</sup>, prevista para 2018 (FANTONI, 2015; BRASIL, 2016b). O atendimento à Legislação será mais transparente e isso vai trazer a necessidade de uma integração entre as a setores da organização (Recursos Humanos, Pessoal, Contábil, Fiscal, Jurídico, Tecnologia da Informação, etc.), inclusive segurança e saúde no trabalho (SST); e os processos necessitarão ser revisados e validados. Por causa de sua operacionalização, o eSocial propicia um cruzamento das informações, permitindo que 100% das empresas brasileiras sejam fiscalizadas eletronicamente.

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 torná-las mais transparentes, em um único ambiente que possa ser consultado por todos os órgãos governamentais.

No entanto, dadas as realidades de portes de diferentes empresas, as de menor porte terão, possivelmente, maiores dificuldades para estruturar seus ambientes de gestão e pessoas para atender a nova apresentação das informações para o Governo. Isto porque o eSocial exigirá um volume de recursos humanos mais bem preparados e conhecedores no detalhe, de nossas normas e talvez não sendo mais possível um profissional da área administrativa

---

<sup>4</sup> **eSocial** – Projeto do Governo Federal, que tem por objetivo desenvolver um sistema de coleta de informações referente assuntos trabalhistas, previdenciários, fiscais e de apuração de tributos e do FGTS. Disponível em: <http://www.esocial.gov.br> .

ser responsável por todas as questões trabalhistas e previdenciárias.

Em relação à responsabilidade das informações organizacionais, segundo pesquisa realizada pela *PricewaterhouseCoopers* (2015), 43% dos entrevistados apontaram o RH como a área que mais demandará cuidados. Em seguida, Segurança e Saúde do Trabalho (16%), Tecnologia da Informação (11%), Fiscal (8%) e Jurídico (3%). Isso demonstra que as organizações terão impactos no relacionamento e nas operações internas entre as áreas e com terceiros, quando necessário (REZENDE, SILVA, GABRIEL 2015).

Neste contexto, o presente trabalho busca propor uma estratégia de desenvolvimento para implementação do eSocial em pequenas e médias empresas, de modo geral<sup>5</sup>, com base nas informações e documentos já obrigatórios pela legislação e que já devem estar implementados na empresa, tais como: NR9 - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), NR7 - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e a Descrição de Cargos integrada com Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). De forma mais específica, o artigo fará uma abordagem com base nas principais tabelas do eSocial, correlacionando-as com as normas trabalhistas e previdenciárias.

O artigo busca também proporcionar um entendimento sobre a importância de uma análise crítica nas descrições de cargos das empresas, monitoramento dos riscos ambientais e a gestão da informação interna das empresas de modo a contribuir para melhoria dos processos de gestão de pessoas e conseqüentemente na saúde e segurança do trabalho. Havendo como foco o setor de Recursos Humanos, Saúde e Segurança do Trabalho e escritórios de contabilidade, tendo em vista que estes são os setores chaves dentro de empresas de pequeno e médio porte.

---

<sup>5</sup> O presente trabalho aborda as empresas de modo geral, ou seja, não tratará de informações específicas por ramo de atividade, como por exemplo: frigorífico, mineradora e outras.

## **2. METODOLOGIA**

Pode-se definir uma pesquisa como um conjunto de ações que são propostas com o intuito de encontrar uma solução para problemas, que têm por base procedimentos racionais e sistemáticos (GIL, 2008; MORESI, 2003).

A pesquisa que deu origem ao artigo é de natureza qualitativa. Trata-se de um estudo de caso realizado com base em coletas e análises de dados, através de livros e sites oficiais do governo federal.

Conforme Cervo *et al* (2006), descreve o estudo de caso como uma pesquisa sobre um determinado indivíduo, família, grupo ou comunidade que seja representativo do seu universo para examinar aspectos variados de sua vida. O estudo de caso caracteriza-se por uma investigação empírica de um fenômeno dentro de seu contexto da vida real explorando as condições entre o fenômeno e o contexto em que está inserido (YIN, 2015).

Este estudo foi dividido em: uma etapa de pesquisa de campo, caracterizada pelo levantamento de dados do contexto e compreensão do processo de informação para os órgãos fiscalizadores no que tange a área de Saúde e Segurança do Trabalho; uma etapa de levantamento de referencial, que se estendeu durante toda a realização da pesquisa; e uma etapa de proposição de alternativas, resultando na proposta apresentada neste texto. Com base nesses elementos foi proposta uma discussão, à luz da literatura consultada e utilizada para compor o referencial teórico, o qual será apresentado na seção seguinte.

Na pesquisa de campo foram utilizadas entrevistas não estruturadas, aplicadas ao Supervisor de Recursos Humanos, de uma indústria de transformação de polímeros com 80 (oitenta) funcionários, como também a um escritório de contabilidade que presta serviços para pequenas empresas.

## **3. REFERÊNCIAL TEÓRICO**

No Brasil, a questão da legislação sobre a exposição a agentes ambientais é tratada desde 1960 pela legislação previdenciária, e, ao longo do

tempo, foram feitas mudanças que tornaram o sistema mais seletivo e não tão amplo como quando começou (CAMPOS, LIMA, 2016).

Em termos de legislação trabalhista, o enfoque da avaliação dos riscos ambientais começa com o advento da Lei nº 6.514, de 22 de setembro de 1977, que alterou o Capítulo V da CLT. A obrigatoriedade começa a partir de 1978, quando foram aprovadas as Normas Regulamentadoras (NR) do Capítulo V da CLT. Paralelamente, a legislação previdenciária tem sido, desde 1997, bastante exigente com relação ao atendimento à legislação trabalhista e em muitos casos exigindo metodologia específica para cada agente analisado, como por exemplo na avaliação de ruído (CAMPOS, LIMA, 2016).

A avaliação dos riscos ambientais está presente de forma significativa em vários eventos do eSocial, com destaque para o S2240 (Condições do Ambiente do Trabalho – Fatores de Risco) e o S2241 (Insalubridades, Periculosidade e Aposentadoria Especial).

O Ministério do Trabalho e Emprego<sup>6</sup>, na sua área de “Segurança e a Saúde no Trabalho”, tem objetivo de proteger e prevenir riscos e danos à vida e a saúde dos trabalhadores, através de políticas públicas e ações de fiscalização (BRASIL, 2016c).

### **3.1 Gestão de Pessoas**

Cada organização, independentemente do tipo e tamanho, tem uma ideologia própria a respeito do papel das pessoas na tarefa organizacional, porém o crescimento, ou até mesmo para se manter do mesmo tamanho, acarreta maior complexidade dos recursos necessários às suas operações, tais como: aumento de capital, incremento de tecnologia, atividades de apoio e etc. E conseqüentemente provoca a necessidade das pessoas intensificarem a aplicação de seus conhecimentos, habilidades e destrezas à manutenção da competitividade do negócio (CHIAVENATO, 2010).

Desta forma entendemos que as organizações, nas quais trabalhamos, necessitam das pessoas para atingirem seus objetivos, porém até pouco tempo

---

<sup>6</sup> Ministério do Trabalho e Emprego – Disponível em: <http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho>.

atrás, o relacionamento entre pessoas e organizações era considerado antagônico e conflitivo. Acreditava-se que os objetivos das organizações, como: lucro, produtividade, eficácia, maximização da aplicação de recursos financeiros e materiais, redução de custo eram incompatíveis com os objetivos individuais das pessoas, tais como: melhores salários e benefícios, conforto no trabalho, lazer, segurança no trabalho e emprego, desenvolvimento e progresso pessoal (CHIAVENATO, 2010).

### **3.2 Descrição de Cargos**

A Descrição de Cargos é uma das bases para todo o sistema de Gestão de Pessoas. A partir da descrição de cargo é que ocorre todo contexto das atribuições do trabalhador, perante à empresa, como também a correlação com sua vida laboral e os aspectos ligados à saúde e segurança do trabalho.

Outras áreas além do Recursos Humanos e SST são beneficiadas com a utilização das informações contidas na Descrição de Cargos, tais como:

- A área de Treinamento poderá desenvolver seus programas com base na avaliação das necessidades e nas especificações analisadas por meio da descrição;
- Os programas de Seleção de Pessoal poderão basear seus critérios para grupos de funções mais específicos;
- Planos de promoção mais realistas poderão ser desenvolvidos;
- O recrutamento de candidatos a emprego poderá ser orientado de maneira mais precisa;
- Exigência do art. 2º, da Medida Provisória nº 1.523, de 11/10/96, DOU de 14/10/96, que manda entregar uma cópia do PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) no ato do desligamento do empregado.

Desta forma, entende-se que descrição de cargos é um dos principais instrumentos para área de Saúde e Segurança do Trabalho, pois facilitará avaliação e adequação do PPRA, conseqüentemente a sua articulação com o PCMSO e PPP (SALIBA, 2015).

Toda empresa necessita de uma boa fundamentação, direcionamento e organização de suas descrições de cargos pois competem a sua função e objetivo, pois embasa todas as atividades que são exercidas diariamente por todos os colaboradores de diferentes setores. Com isto, o empregado saberá claramente quais são suas atribuições, o que a empresa espera dele quais são os riscos que o exercício de suas atividades irão influenciar em sua vida laboral e sua saúde (CHIAVENATO, 2010).

### **3.3 Saúde e a Segurança do Trabalho**

A área de Segurança e a Saúde no Trabalho visa proteger e prevenir riscos e danos à vida e à saúde dos trabalhadores, através de políticas públicas e ações de fiscalização. Através do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho (DSST), objetiva-se planejar e coordenar as ações de fiscalização dos ambientes e condições de trabalho, prevenindo acidentes e doenças do trabalho, protegendo a vida e a saúde dos trabalhadores (BRASIL, 2016c).

A Segurança e a Saúde do Trabalho visam prevenir os acidentes de trabalho oriundos dos diversos riscos operacionais presentes nos ambientes de trabalho. Desse modo, as medidas adotadas na prevenção de acidentes muitas vezes minimizam a exposição aos agentes ambientais. Portanto, um programa de Segurança e a Saúde do Trabalho deverá incluir medidas de controle dos riscos ambientes, como também medidas de proteção e segurança (SALIBA, 2015).

Um dos recursos de normatização e direcionamento as condições mínimas de trabalho utilizadas pelo DSST são as Normas Regulamentadoras<sup>7</sup>, que atualmente estão divididas em 36 (trinta e seis), porém com a NR 27 revogada (BRASIL, 2016c).

---

<sup>7</sup> **Normas Regulamentadoras** - Disponível em: <http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras>.

### 3.4 Normas Regulamentadoras

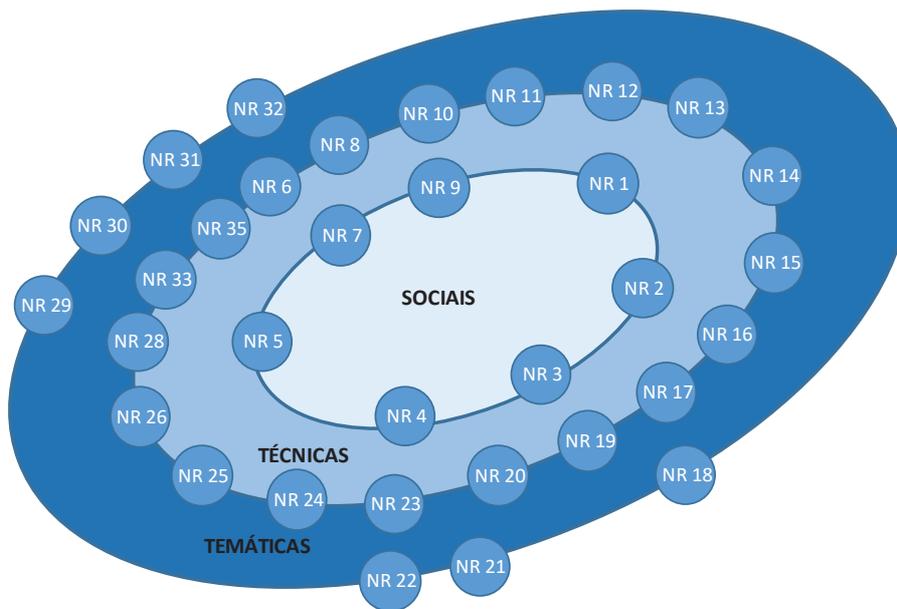
As Normas Regulamentadoras são disposições complementares ao capítulo V da CLT, consistindo em obrigações, direitos e deveres a serem cumpridos por empregadores e trabalhadores com o objetivo de garantir trabalho seguro e sadio, prevenindo a ocorrência de doenças e acidentes de trabalho. A elaboração/revisão das NR é realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) adotando o sistema tripartite paritário por meio de grupos e comissões compostas por representantes do governo, empregadores e empregados (BRASIL, 2016c).

As NR, relativas à segurança e saúde do trabalho, são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela CLT. O não cumprimento das disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho acarretará ao empregador a aplicação das penalidades previstas na legislação pertinente (BRASIL, 2016c).

Conforme apresentado por Campos e Lima (2016), de forma ampla poderíamos dividir as NR em três grupos: sociais, técnicas e temáticas.

- Sociais: normas gerais que todas as empresas devem seguir.
- Técnicas: normas que estabelecem critérios técnicos específicos para uma dada necessidade, que de certa forma vão se direcionando para o setor da indústria.
- Temáticas: normas específicas para um determinado setor de operação, como por exemplo: frigoríficos ou mineradoras.

A Figura 1 apresenta de forma esquemática os três eixos com as NR.



**Figura 1: Normas Reguladoras em três eixos**

Fonte: Campos e Lima, 2016

### 3.5 Sped - Sistema Público de Escrituração Digital

O Sped<sup>8</sup> foi instituído pelo Decreto nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007, faz parte do Projeto de Modernização da Administração Tributária e Aduaneira (PMATA) vinculado ao Programa de Aceleração do Crescimento do Governo Federal (PAC 2007 – 2010). Consiste na implantação de novos processos apoiados por sistemas de informação integrados que promovam a modernização dos processos entre administração pública e as empresas em geral (BRASIL, 2016d).

Este novo processo possibilitou um avanço na informatização da relação entre Fisco e os contribuintes, pois padronizou o compartilhamento de informações e estabeleceu um caminho único de transmissão das obrigações. A partir de sua criação, o governo aumentou o controle e agilidade na fiscalização das informações contábeis e fiscais das empresas, que passaram a ser transmitidas pelo contribuinte por meio eletrônico. Fiscalização que ocorre nas

<sup>8</sup> Sped - Sistema Público de Escrituração Digital disponível em: <http://sped.rfb.gov.br/>.

três esferas governamentais: Federal, Estadual e Municipal (REZENDE, SILVA, GABRIEL, 2016).

O Sped se divide em diversos módulos e entre eles há o eSocial, que é um módulo que tratará da prestação das informações referentes à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas.

Os empregadores que tiveram que se organizar e atualizar suas informações para atender ao governo na parte contábil e fiscal terão agora que se organizar e atualizá-las também para as áreas trabalhista e previdenciária, através do eSocial (REZENDE, SILVA, GABRIEL, 2016).

### **3.5.1 eSocial**

O eSocial é um importante módulo de unificação e envio de todas as informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais sobre qualquer forma de trabalho contratado no Brasil (REZENDE, SILVA, GABRIEL, 2016).

Conforme Governo Federal<sup>9</sup>.

*“É um projeto do Governo Federal, que tem por objetivo desenvolver um sistema de coleta das informações descritas no seu objeto, armazenando-as no Ambiente Nacional do eSocial, possibilitando aos órgãos participantes do projeto sua efetiva utilização para fins trabalhistas, previdenciários, fiscais e de apuração de tributos e do FGTS”.*

Conforme Rezende, Silva e Gabriel (2015), objetivo do eSocial é centralizar o envio das informações e reduzir a burocracia envolvida na relação dos empregadores com o Fisco, uma vez que a entrega única facilitará a consistência das informações prestadas e permitirá fazer uma crítica das irregularidades, como prazos desrespeitados nos envios das informações, erros nos cálculos e declarações com dados inconsistentes. Na Figura 2 é apresentado, de forma esquemática, como o empregador passará emitir suas obrigações, que da forma atual é separada para cada ente do governo, e ficará

---

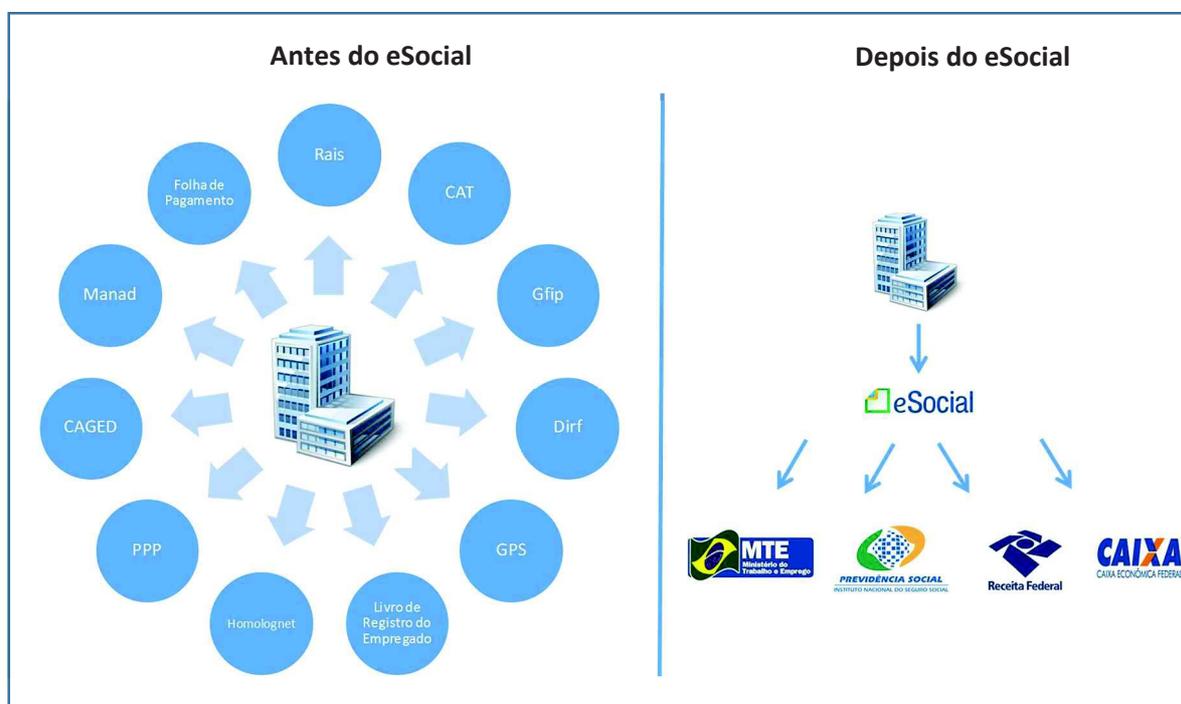
<sup>9</sup> Governo Federal. Disponível em <http://www.esocial.gov.br/Conheca.aspx>.

responsável pelo envio de arquivos ou eventos, que terão informações sobre a estrutura da empresa, seus empregados, dados da folha de pagamento e informações sobre a vida laboral de seus trabalhadores dentro de um determinado período.

Conforme Fantoni (2015), desde a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pelo Decreto nº 5.452, promulgado pelo então presidente Getúlio Vargas em 1º de maio de 1943, o eSocial, é considerado o instrumento mais importante criado quando pensamos nas relações entre empregadores, trabalhadores e governo.

Além da padronização, compartilhamento e rapidez nos processos e acessos as informações contábeis e fiscais o eSocial tem por objetivo:

- Redução de práticas fraudulentas;
- Aperfeiçoamento do combate à sonegação;
- Possibilidade de cruzamento entre os dados contábeis e os fiscais;
- Redução do tempo despendido com a presença de auditores fiscais nas instalações do contribuinte;



**Figura 2. Mudanças no envio das obrigações**

Fonte: adaptado pelo autor, de Rezende, Silva e Gabriel, 2015.

O eSocial além de promover aderência às normas trabalhistas e previdenciárias, irá dificultar muito “acordos informais” entre empregador e empregado. De forma, que o empregador terá que avaliar suas políticas de benefícios, remuneração, jornada de trabalho, situação de periculosidade e insalubridade, cálculo de folha de pagamento e eventos trabalhistas (férias e rescisões), incidências do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF) além de outras informações cadastrais sistêmicas que envolvem vínculos empregatícios (REZENDE, SILVA, GABRIEL 2016).

Conforme Fantoni (2015), o eSocial é composto de diversos arquivos (leiautes) com mais de 2000 campos. Cada arquivo contém diversas informações e estarão agrupadas em “Eventos”. Um exemplo que caracteriza o termo “Evento” é admissão do trabalhador, que será enviada ao ambiente do eSocial por meio de um arquivo contendo várias informações relacionadas aos dados cadastrais e contratuais do trabalhador (nome, endereço, sexo, cargo, salário, horário, local de trabalho, etc). Portanto, este conjunto de informações será enviado em um único arquivo (S-2200 – Admissão de Trabalhador), é tratado pelos gestores do eSocial como “Evento de Admissão”.

No Anexo II estão apresentados todos os 45 eventos, conforme indicado pelo Governo Federal.

No Manual<sup>10</sup> do eSocial as informações foram divididas em eventos e agrupadas em quatro categorias:

- **Eventos Iniciais:** é o primeiro grupo de eventos a ser transmitido ao Ambiente Nacional do eSocial. São eventos que identificam o empregador/contribuinte, contendo dados básicos de sua classificação fiscal e de sua estrutura administrativa.
- **Eventos de Tabelas:** complementam os Eventos Iniciais, são responsáveis por uma série de informações que validam os Eventos Não Periódicos e Eventos Periódicos, e buscam otimização na geração dos arquivos e no armazenamento das informações, pois são utilizadas em

---

<sup>10</sup> Manual de Orientação do eSocial – Disponível em: <http://www.esocial.gov.br/Leiautes.aspx>.

mais de um evento e se repetem em diversas partes do leiaute. Pois grande parte dos eventos utiliza as informações constantes nas tabelas, que representam um conjunto de regras específicas para validação dos eventos do eSocial.

- **Eventos Não Periódicos:** caracterizam fatos jurídico-trabalhistas entre empregador e empregado, que não possuem data prefixada para ocorrer. Dependerá dos acontecimentos na relação trabalhista na vida da empresa e do trabalhador como contratação, afastamentos, demissões, entre outros. Estes fatos influenciam na concessão de direitos e no cumprimento de deveres trabalhistas, previdenciárias e fiscais, como a admissão de um empregado, alteração de salário, exposição do trabalhador a agentes nocivos, desligamento, etc. Após confirmada a sua ocorrência estes fatos/eventos passam a ter prazo específico de transmissão ao eSocial.
- **Eventos Periódicos:** são aqueles cuja ocorrência tem periodicidade previamente definida, compostos por informações de folha de pagamento, de apuração de outros fatos geradores de contribuições previdenciárias como, por exemplo, o imposto sobre a renda retido na fonte sobre pagamentos a pessoa física, feito pelo contribuinte.

Na Figura 3 é apresentado um “esquema”, de modo geral, da sequência de envios dos arquivos.

Mesmo empresas existentes que nunca tenham remunerado qualquer empregado, a partir da implementação do eSocial, terão que informar uma vez por ano informar que estão sem movimento.

SEQUÊNCIA DE ENVIO DOS ARQUIVOS POR GRUPO

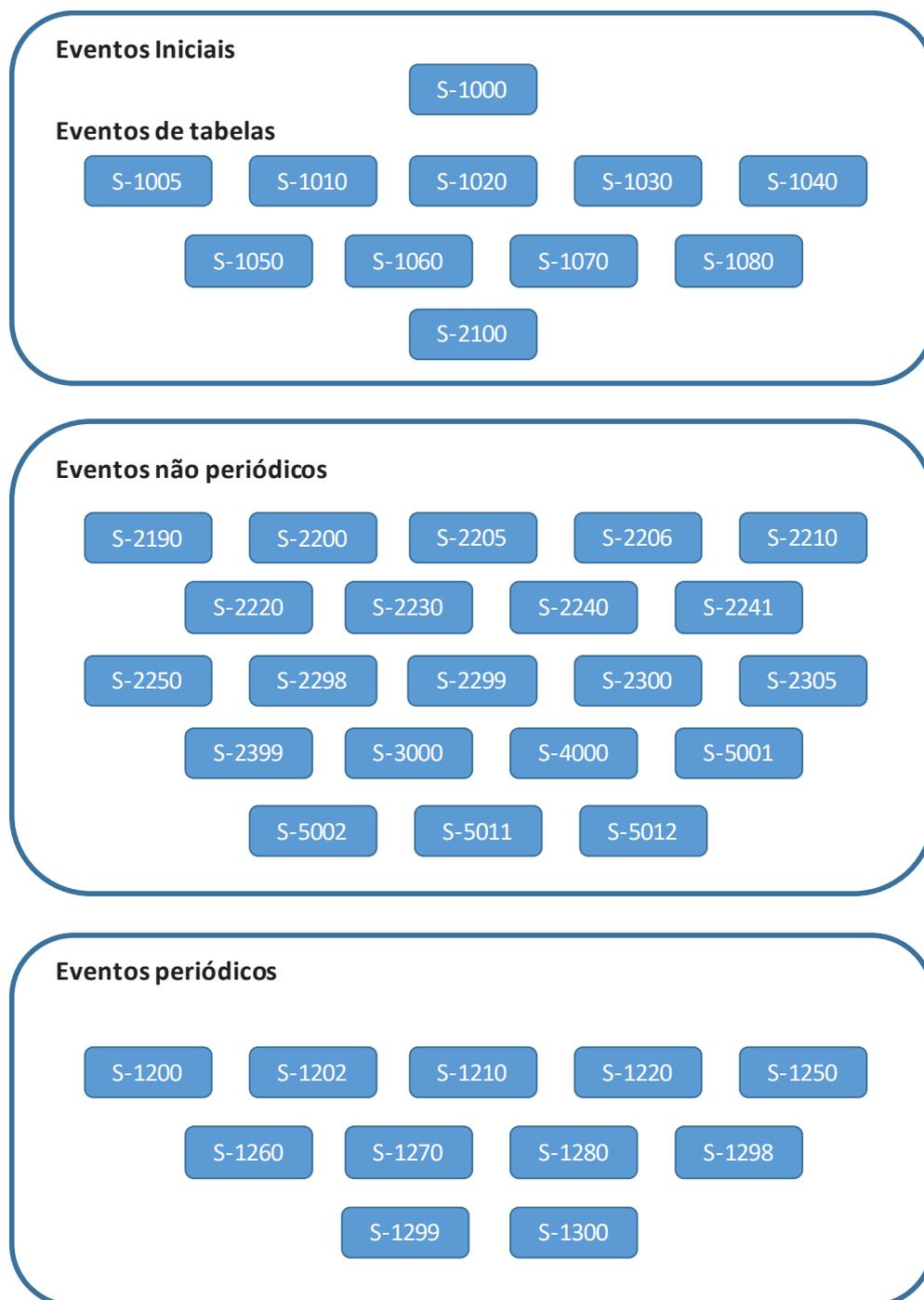


Figura 3: Esquema de envio dos arquivos (informações).

Fonte: Fantoni, 2015.

#### 4. CONTEXTUALIZAÇÃO

Conforme Rezende *et al* (2015), no contexto que as empresas estão inseridas diversos são os documentos e esclarecimentos que devem ser apresentados, quando recebem a fiscalização do Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS), no Anexo III é apresentado lista dos principais documentos e esclarecimento que devem ser apresentados as ações da fiscalização.

Com a entrada do eSocial a fiscalização e cruzamento de dados promoverá uma mudança na relação empregador, empregado e governo, pois o cruzamento de dados passa a ser mensal, e quase em tempo real, logo após o envio das informações e não mais quando uma fiscal vai até a empresa (REZENDE, SILVA, GABRIEL, 2015).

Visando esta necessidade das empresas, são expostos aqui passos para adequação e avaliação do sistema de gestão e informações relacionadas a área de segurança e saúde do trabalho, apresentando processos e a correlação das informações necessárias com as principais tabelas do eSocial, que fazem referência direta à Saúde e Segurança do Trabalhador (SST).

Ainda como informado por Rezende *et al* (2015), o eSocial promoverá uma mudança na relação empregador, empregado e governo, pois o cruzamento de dados passa a ser mensal e não mais apenas quando um fiscal vai até a empresa. Anteriormente um passivo que prescrevia em cinco anos, não ocorrerá mais pois eSocial permitirá ao governo uma fiscalização maior das leis e o cruzamento de dados mensalmente o que está sendo cumprido pela empresa.

Na maioria das empresas, a gestão da SST está nas mãos da área de Recursos Humanos e para empresas pequenas, cabe salientar que normalmente está nas mãos de terceiros, como no caso das organizações contábeis, que prestam grande parte do todo o serviço administrativo para as pequenas e micro empresas. Um dos grandes desafios das empresas e realizar a comunicação em tempo hábil dos envios de eventos, pois hoje quando há necessidade de troca de um funcionário de setor ou de função a comunicação e

atualização com o RH e com a organização terceirizada (contador) pode levar dias ou até meses. Um dos maiores desafios com certeza será a comunicação, pois não adiantará um sistema bem implementado e as informações e ações não ocorrerem no tempo certo.

Para adequação da empresa são propostos processos, que devem ser seguidos, para facilitar o entendimento e adequação para o eSocial. Estes processos são denominados e divididos em:

- P1 – Planejamento.
- P2 – Qualificação Cadastral.
- P3 – Diagnóstico do Cenário da Empresa.
- P4 – Aderência às Normas Trabalhistas e Previdenciárias.
- P5 – Saneamento dos Dados.
- P6 – Revisão dos Processos Internos e Política de Gestão.

### **P1 - Planejamento**

No planejamento, podem ser utilizadas diversas ferramentas e metodologias para conduzir o trabalho, tais como 5W2H<sup>11</sup>, Matriz Rais, PDCA<sup>12</sup> entre outras. Porém, o principal e primeira ação deste processo é identificar o gestor do projeto e definir se o trabalho de execução será somente interno da empresa (empresas maiores e com equipe qualificada), ou se o trabalho será parte interna e parte externa (terceiros) ou totalmente externo.

Porém, independente do modelo adotado, a empresa deve ter um responsável interno para verificação do andamento do trabalho e cumprimento dos prazos estabelecidos pelo governo, conforme apresentados na Tabela 1.

---

<sup>11</sup> **5W2H** – É uma ferramenta de gestão, desenvolvida na década de 80 pelo professor Joseph M. Juran, que visa facilitar o controle e planejamento das ações de um projeto através de um *checklist*. Aplicação da ferramenta se dá pela elaboração de uma tabela tendo como base sete questões em inglês: “*what*” (o quê), “*When*” (Quando?), “*Who*” (Quem?), “*Where*” (Onde?), “*Why*” (Por quê?), “*How*” (Como?) e “*How much*” (Quanto custa?).

<sup>12</sup> **PDCA** – É um método de gestão de processos para soluções de problema, difundido nos anos cinquenta pelo estatístico William E. Deming. O método consiste em quatro passos: “*plan*” (planejar), “*do*” (fazer), “*check*” (verificar) “*act*” (agir).

**Tabela 1 – Data de início do eSocial**

<b>Categoria</b>	<b>Data de início do eSocial</b>
Empresas com faturamento SUPERIOR a R\$ 78 milhões, em 2016.	1º de janeiro de 2018.
Empresas com faturamento INFERIOR a R\$ 78 milhões, em 2016.	1º de julho de 2018.

Fonte: Diário Oficial da União, 31 de agosto de 2016.

Com base nos prazos estabelecidos pelo governo, deve-se criar um cronograma macro com as necessidades claras e seus responsáveis pelas execuções. Entretanto, este cronograma será detalhado e finalizado após o processo P3 – Diagnóstico da Empresa, uma vez que somente depois de uma avaliação mais detalhada poderá ter-se claro o trabalho necessário da empresa para adequar-se ao eSocial.

Ações que envolvem o Processo de Planejamento – P1:

- Definir gestor do projeto.
- Definir metodologia.
- Definir envolvidos na condução do trabalho.
- Cronograma macro e responsáveis.

Executadas ações do P1, inicia-se o processo P2 – Qualificação Cadastral.

## **P2 - Qualificação Cadastral**

A Qualificação Cadastral será a base para todas as outras informações, neste processo onde serão abordados dois pontos-chave: Descrição de cargos e atualização dos dados dos funcionários.

Este é o primeiro e mais importante passo para as informações corretas do eSocial, pois ao enviar os eventos, o empregador está afirmando que os dados cadastrais estão corretos.

Antes mesmo de avaliar e entender o cenário e quais obrigações devem ser atendidas, a empresa pode iniciar atividade de atualização dos dados, pois isto a fará ganhar tempo.

A primeira etapa da Qualificação Cadastral é atualizar os dados de 100% de seus empregados, que são:

- Nome.
- Data de nascimento.
- Cadastro de Pessoa Física (CPF).
- Número de Inscrição na Previdência Social (NIS)<sup>13</sup>.

Estas informações serão necessárias para o envio da tabela “S-2190 – Admissão de Trabalhador – Registro Preliminar”, que é a tabela com menos informações e com isso haverá um tempo a mais para o empregador, caso necessário, para enviar a tabela “S-2200 – Admissão do Trabalhador” que exige mais informações como, por exemplo, o Atestado de Saúde Ocupacional (ASO).

Segunda etapa da Qualificação Cadastral é a Descrição de Cargos, como descrito no item 3.2, onde serão definidas as atribuições dos empregados, como também é onde se inicia as análises do impacto da função na vida laboral dos seus empregados. A descrição de cargos será importante instrumento para o próximo processo, que é o Diagnóstico da Empresa, pois haverá a verificação da aderência das funções com as normas trabalhistas.

Ações que envolvem o Processo de Qualificação Cadastral – P2:

- Atualização dos dados dos empregados.
- Avaliação e atualização das descrições de cargo.

O Processo de Qualificação Cadastral não precisa estar finalizado para iniciar o Diagnóstico da Empresa (P3), mas deve estar dentro do cronograma previsto no planejamento.

---

<sup>13</sup> **NIS** - Conforme descrito no Manual de Orientações do eSocial – Versão 2.2, o NIS pode ser o Número de Inscrição na Previdência Social (NIT), no Programa de Integração Social (PIS), no Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (Pasep) ou no Sistema Único de Saúde (SUS).

### P3 – Diagnóstico do Cenário da Empresa

A empresa deve identificar todos os processos dentro da organização que estão envolvidos no eSocial, verificar se precisam ser atualizados e se o software (ou fornecedor do software, caso aplicável) atual atende as necessidades do projeto, porém abordagem desta etapa é apenas dos processos relacionados a área de Saúde e Segurança do Trabalho com efeito direto ao eSocial.

A seguir são apresentados os eventos, conforme Manual de Orientação do eSocial, relacionados a Saúde e Segurança do Trabalho, que devem ser analisados e identificados para levantar o que cada um dos eventos solicita de informação e como devem ser transmitidos, assim como fazer um mapeamento dos processos que geram as informações para estes eventos.

- S-1060 – Tabela de Ambiente de Trabalho
- S-2210 – Comunicação de Acidente de Trabalho
- S-2220 – Monitoramento da Saúde do Trabalhador
- S-2230 – Afastamento Temporário
- S-2240 – Condições Ambientais do Trabalho – Fatores de Risco
- S-2241 – Insalubridade, Periculosidade e Aposentadoria Especial

Nesta etapa as empresas devem estar atentas a dois documentos, que devem ser os primeiros a serem revisados: PPRA e PCMSO.

Qualquer empresa, independente do tamanho e atividade econômica, deve ter muito bem implementado três documentos bases para área de Saúde e Segurança do Trabalho, que são: Descrição de Cargos, PPRA e PCMSO. Estes documentos seguem ordem de implementação e revisão conforme indicado na Figura 4.



**Figura 4: Sequência de implementação/revisão de documentos base para área de SST.**

Fonte: Autor.

Com base nas necessidades de informação para o eSocial, foram desenvolvidas duas matrizes com os principais eventos correlacionados à área de Saúde e Segurança do Trabalho e seus pré-requisitos, que possuem o objetivo de servir como “*check-list*” para facilitar o diagnóstico do cenário da empresa e sua atualização de dados.

A primeira matriz, apresentada na Figura 5, faz uma correlação dos eventos, identificados pela Manual de Orientação do eSocial, diretos da área de SST com seus eventos pré-requisitos. Tal matriz deve ser interpretada a partir do cruzamento de dados entre as “colunas” e “linhas”. Iniciando primeiramente pelo evento descrito na coluna, conforme exemplos a seguir.

- Exemplo 1: Tendo como base o evento “S-1060”, é indicado que há pré-requisito direto com evento “S-1000”.
- Exemplo 2: Tendo como base o evento “S-2230”, é indicado que há pré-requisito direto com evento “S-2100” e terá necessidade de mais um evento “S-2200” ou “S-2300”.
- Exemplo 3: Tendo como base o evento “S-2240”, é indicado que há pré-requisito “OU” e “E” com algum dos eventos indicados, ou seja: “S-2100” ou “S-2200” ou “S-1060” e “S-2300”.

Com isto, é possível identificar que apesar do evento S-1000 não ser identificado como um evento da área de SST, ele tem informações necessárias para complementação e envio das informações do evento S-1060.

A segunda matriz, apresentada na Figura 6, faz uma correlação dos principais eventos em relação as informações que são originadas através de documentos a partir da área da SST.

A partir da matriz são identificados documentos necessários para as informações dos eventos. A Descrição de Cargo associada ao PPRA serão a base para todas as informações e execução do PCMSO.

A partir do PPRA teremos as indicações necessárias de equipamentos de proteção coletiva (EPC) e equipamentos de proteção individual (EPI), e conseqüentemente sua aplicação, monitoramento e distribuição que deverá ser informada através do evento S-2240.

		Eventos SST					
		S1060	S2210	S2220	S2230	S2240	S2241
Eventos pré-requisitos	S1000	DI					
	S1060					E	E
	S2100		OU	OU	DI	OU	OU
	S2200		OU	OU	OU	OU	OU
	S2240						
	S2300		OU		OU	E	E

EVENTOS SST	
S1060	Tabela de Ambiente de Trabalho
S2210	Comunicação de Acidente de Trabalho
S2220	Monitoramento da Saúde do Trabalhador
S2230	Afastamento Temporário
S2240	Condições Ambientais do Trabalho – Fatores de Riscos
S2241	Insalubridade, Periculosidade e Aposentadoria Especial

EVENTO PRÉ-REQUISITO	
S1000	Informações do Empregador/Contribuinte
S1060	Tabela de Ambiente de Trabalho
S2100	Cadastramento Inicial do Vínculo
S2200	Admissão do Trabalhador
S2240	Condições Ambientais do Trabalho – Fatores de Riscos
S2300	Trabalhador sem Vínculo - Início

DI → Pré-requisito direto e obrigatório.

OU → Pré-requisito que ao ser selecionado exclui a necessidade dos demais identificados (no mesmo padrão de símbolo e cor) nesta matriz.

E → Pré-requisito que ao ser selecionado necessita de complemento de um outro evento, identificado no mesmo padrão de símbolo e cor.

**Figura 05: Matriz de correlação de eventos.**

Fonte: autor.

		Principais eventos do eSocial relacionados a área da SST									
		S1000	S1060	S2100	S2200	S2210	S2220	S2230	S2240	S2241	S2299
Informações e documentos relacionados a área da SST	Atestado de Saúde Ocupacional - ASO				X		X				X
	Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT			X	X	X		X			
	Descrição de Cargos	X									
	Equipamento de Proteção Coletiva - EPC								X		
	Equipamento de Proteção Individual - EPI								X		
	RAT x FAT (Fator Acidentário de Prevenção)	X									
	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO		X				X				
	Perfil Profissiográfico Previdenciário - PPP	X	X	X	X				X	X	
	Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA		X								

S1000	Informações do Empregador/Contribuinte
S1060	Tabela de Ambiente de Trabalho
S2100	Cadastramento Inicial do Vínculo
S2200	Admissão do Trabalhador
S2210	Comunicação de Acidente de Trabalho
S2220	Monitoramento da Saúde do Trabalhador
S2230	Afastamento Temporário
S2240	Condições Ambientais do Trabalho – Fatores de Riscos
S2241	Insalubridade, Periculosidade e Aposentadoria Especial
S2299	Desligamento

X Identificador de correlação entre o evento e a informação da área de SST

**Figura 6: Matriz de correlação do principais eventos e informações do SST.**

Fonte: autor.

A partir do PCMSO, teremos o planejamento e execução do monitoramento da saúde do empregado através do ASO, que será informado através dos eventos S-2200 ou S-2220 ou S-2299.

No mapeamento dos processos é muito importante identificar se há alguma informação gerada por empresa terceirizada. Deve ser verificado como as informações processadas e quanto tempo para gerar a informação. Um exemplo é o ASO, que em praticamente 100% das pequenas empresas é gerado por empresa especializada/terceirizada.

Após identificação dos documentos e eventos necessários, através das matrizes, o próximo passo é analisar se as informações/documentos estão de acordo com as necessidades da empresa e suas atividades.

O último passo é gerar um relatório detalhado com as necessidades e prazos para empresa se adequar. Este relatório irá causar uma revisão no cronograma do processo P1, que inicialmente era um cronograma geral e que a partir deste momento deve ser detalhado.

Ações que envolvem o Diagnóstico do Cenário – P3:

- Identificar os eventos relacionados a Saúde e Segurança do Trabalho.
- Identificação e correlação dos três documentos bases: Descrição de Cargos, PPRA e PCMSO.
- Identificar, através da matriz 1 (Figura 5), que outros eventos também estão relacionados com área de SST.
- Identificar, através da matriz 2 (Figura 6), quais documentos da SST geram informações para os eventos do eSocial.
- Análise dos documentos e sua relação com as necessidades da empresa.
- Gerar relatório do cenário atual e revisão do cronograma.

#### **P4 – Aderência às Normas Trabalhistas e Previdenciárias**

Realizado o processo P2 e P3, há necessidade de mapear as conformidades com a legislação em vigor. Como o advento do eSocial tornará

mais fácil e rápido para fiscalização identificar inconsistência ou erro de informação, em relação as exigências legais. Porém para empresa, em função da riqueza de detalhes existentes nas normas trabalhistas e previdenciárias, somado ao número de informações necessárias para o eSocial, pode tornar se um processo complexo e oneroso, caso não esteja com seus processos internos adequados e o envio das informações corretas.

Desta forma, há necessidade de revisão técnica para identificar possíveis falhas nos processos mapeados e caso ocorra alguma inconsistência, gerar correção antes de informar pelo eSocial.

Nesta fase deve haver checagem da correlação entre as Descrições de Cargos e a Classificação Brasileira de Ocupações, análise de todas as informações da área de SST, com atenção ao PPRA e PCMSO, assim como muita atenção às atividades insalubres, perigosas e especiais (para efeitos de aposentadoria especial).

O processo P3 é um processo que pode se tornar longo e deve haver tempo hábil para o entendimento e levantamento das necessidades para empresa. Já no P4, deve se ter muita atenção com o cronograma, pois a identificação e correção de uma inconsistência pode levar muito tempo para a empresa se adequar. O processo P4 é um processo crítico, pois a identificação e correção de inconsistências pode comprometer o prazo do projeto como um todo.

Ações que envolvem o Diagnóstico do Cenário – P3:

- Mapear as conformidades da empresa com a legislação em vigor.
- Revisão técnica dos processos relacionados à SST.
- Verificação do CBO, PPRA e PCMSO.
- Correção das inconsistências, caso ocorra necessidade.

## **P5 – Saneamento dos Dados**

Neste processo, deve-se verificar se os dados existentes estão em conformidade com o formato solicitado pelo eSocial, que deverá utilizar-se de tecnologia e profissionais de TI para atender às demandas deste processo, tais como:

- Geração das informações para o banco de dados.
- Estrutura de dados que será enviada nos eventos de tabela.
- Informações cadastrais do sistema para cada campo e evento
- Geração de tabelas de diagnósticos dos campos e eventos, para cruzamento de inconsistência de dados.
- Relatório das informações faltantes.

Ações que envolvem o Diagnóstico do Cenário – P5:

- Mapeamento técnico (profissionais de TI) das necessidades para o eSocial.

## **P6 – Revisão dos Processos Internos e Política de Gestão**

Este processo não possui influência direta no primeiro envio de informações para o eSocial, porém é muito importante para a manutenção correta de envio de dados para o eSocial.

Após a análise de suas informações e de aderência à legislação em vigor, a empresa terá condições de uma avaliação crítica de seus processos internos e nos sistemas de informações. Nesta fase, o líder do projeto deverá ter o entendimento claro de como ocorrem os processos na empresa e seu sistema de informação, pois será o momento de efetuar ajustes, caso encontre falhas.

Caso não exista na empresa a prática de mapear e descrever seus processos internos, nesse momento devem ser criados pelo menos aqueles que tratam do assunto abordado, pois um dos possíveis problemas do eSocial será como as empresas tratarão a sua comunicação e velocidade das informações para atualizar os processos e as pessoas responsáveis por enviar dados das ocorrências da empresa.

Ações que envolvem o Diagnóstico do Cenário – P6:

- Definição dos processos internos que geram informações para o eSocial.

## CONCLUSÃO

Para todas os portes de empresas, o eSocial será um desafio, pois modifica e agiliza o método de envio de informações para as entidades fiscalizadoras. É esperado que empresas de pequeno e médio porte tenham maior dificuldade, em função de suas estruturas serem enxutas.

As empresas poderão, principalmente as de menor tamanho e estrutura administrativa, manter a responsabilidade das informações em organizações terceirizadas ou no setor de Recursos Humanos, contudo os responsáveis terão que manter uma interação e interlocução muito dinâmica, para que seja possível sustentar a veracidade das informações enviadas para o eSocial.

Considerado esse contexto, para que haja interação de informações atualizadas e corretas, deve ser planejado um sistema de gestão que promova agilidade na troca de informações, como também a necessidade de que para qualquer alteração, nas atividades ou enquadramento dos empregados, seja efetivada somente após aprovação do responsável pelas informações do SST.

Este estudo apresenta matrizes e sequências de atividades que aplicadas irão facilitar e agilizar o processo que envolve a área de SST e o eSocial. Todavia, há necessidade de um aprofundamento nos estudos das necessidades para cada caso, uma vez que cada empresa possui suas particularidades, que não foram abordadas neste estudo. Entende-se que esse aprofundamento em função das características das empresas é fator crítico de sucesso para o projeto.

Outra questão de muita importância para as empresas obterem sucesso na implantação do sistema e sua manutenção é mudar sua cultura e entenderem que os documentos do SST não servem apenas para ser engavetados. Ao contrário, devem ser utilizados e mantidos vivos. Não é incomum na atualidade serem utilizados apenas no momento de fiscalizações ou demandas judiciais. Com o advento do esocial, estes documentos, assim como as práticas da empresa, passarão a serem auditados mensalmente, em tempo real.

## REFERÊNCIAS

BAXTER, M. **Projeto de produto**: guia prático para o design de novos produtos. 3. ed. rev. São Paulo, SP: Edgard Blücher, 2011.

BRASIL. **Organização Internacional do Trabalho (OIT)**. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/content/hist%C3%B3ria>>. Acessado em 2016a.

BRASIL. **eSocial**. Disponível em: <<http://www.esocial.gov.br/Default.aspx>>. Acessado em 2016b.

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego**. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho>>. Acessado em 2016c.

BRASIL. **Sistema Público de Escrituração Digital**. Disponível em: <<http://sped.rfb.gov.br/pagina/show/964>>. Acessado em 2016d.

CAMPOS, Armando; LIMA, Gilson Brito Alves. **A Gestão do PPRA para o eSocial**. 1 ed. São Paulo: Senac, 2016.

CERVO, Amado. L.; BERVIAN, Pedro A.; SILVA, Roberto. **Metodologia Científica**. 6 ed. São Paulo: Ed. Prentice Hall Brasil, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CINTRA, Marcos Antonio Macedo. **Carta Capital**, São Paulo, 25 fevereiro 2016. Disponível em: <<http://www.cartacapital.com.br/blogs/blog-do-grri/a-crise-economica-mundial-e-a-quarta-revolucao-industrial>>. Acessado em 2016.

FANTONI, Odair Rocha. **eSocial Fácil: Implantação Consciente**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2015.

FUNDACENTRO. **Curso de Engenharia de Segurança do Trabalho**. 1 ed. São Paulo, SP: Fundacentro, 1981.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MORESI, E., **Metodologia de Pesquisa**, Universidade Católica de Brasília, 2003.

MOURA, J. B.; VACCARO, G. L. R. Gestão de Design: Identificação de Constructos de Avaliação. In: **Anais do XVIII SIMPÓSIO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO**. Bauru, SP, Brasil. 08 a 10 de novembro de 2010.

REZENDE, Mardele E. T.; SILVA, Marilene L.; GABRIEL, Ricardo A. **eSocial: prático para gestores**. São Paulo: Érica, 2016.

SALIBA, Tuffi Messicas. **Manual Prático de Higiene Ocupacional e PPRA**. 7 ed. São Paulo: LTr, 2015

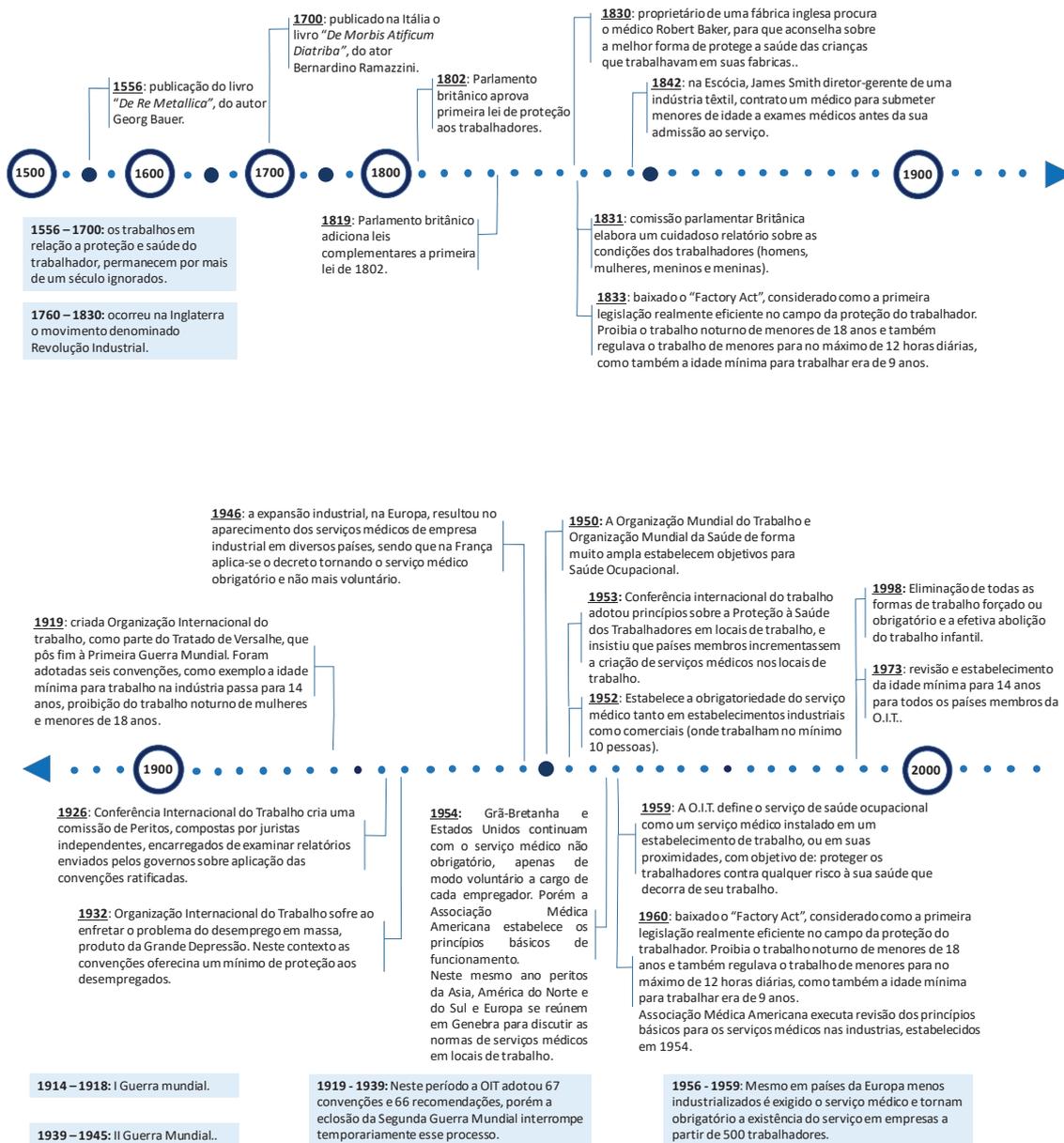
SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. 1 ed. São Paulo: Edipro, 2016.

YAMAKAMI, Wyser José. **Introdução a Engenharia de Segurança no Trabalho**. Universidade Estadual Paulista - São Paulo. Apostila, 2013.

YIN, Robert K. **Estudo de Caso: Planejamento e Métodos**. 5 ed. Porto Alegre: Bookman, 2015.

## ANEXO I

### Linha de Tempo da Evolução da Saúde e Segurança do Trabalho



Fonte: autor

**ANEXO II**  
Leiautes do eSocial

S1000	Informações do Empregador/Contribuinte
S1005	Tabela de Estabelecimentos, Obras ou Unidades de Órgãos Públicos
S1010	Tabela de Rubricas
S1020	Tabela de Lotações Tributárias
S1030	Tabela de Cargos/Empregados Públicos
S1035	Tabela de Carreira Públicas
S1040	Tabela de Funções/Cargos em Comissão
S1050	Tabela de Horários/Turnos de Trabalho
S1060	Tabela de Ambiente de Trabalho
S1070	Tabela de Processos Administrativos/Judiciais
S1080	Tabela de Operadores Portuários
S1200	Remuneração do Trabalhador
S1202	Remuneração de servidor
S1207	Benefícios Previdenciários - RPPS
S1210	Pagamento de Rendimentos do Trabalho
S1250	Aquisição de Produção Rural
S1260	Comercialização da Produção Rural Pessoa Física
S1270	Contratação de Trabalhadores Avulsos Não Portuários
S1280	Informações complementares aos Eventos Periódicos
S1298	Reabertura dos Eventos Periódicos
S1299	Fechamento dos Eventos Periódicos
S1300	Contribuição Sindical Patronal
S2100	Cadastramento Inicial do Vínculo
S2190	Admissão de Trabalhador – Registro Preliminar
S2200	Admissão do Trabalhador
S2205	Alteração de Dados Cadastrais do Trabalhador
S2206	Alteração de Contrato de Trabalho
S2210	Comunicação de Acidente de Trabalho
S2220	Monitoramento da Saúde do Trabalhador
S2230	Afastamento Temporário
S2240	Condições Ambientais do Trabalho – Fatores de Riscos
S2241	Insalubridade, Periculosidade e Aposentadoria Especial
S2250	Aviso-prévio
S2298	Reintegração
S2299	Desligamento
S2300	Trabalhador sem Vínculo - Início
S2306	Trabalhador sem Vínculo - Alteração Contratual
S2399	Trabalhador sem Vínculo - Término
S2400	Cadastro de Benefícios Previdenciários - RPPS
S3000	Exclusão de Eventos
S4000	Solicitação de Totalização de Eventos, Bases e Contribuições
S5001	Informações das contribuições sociais por trabalhador
S5002	Imposto de Renda Retido na Fonte
S5011	Informações das contribuições sociais consolidadas por contribuinte
S5012	Informações do IRRF consolidadas por contribuinte

Fonte: Leiautes do eSocial, versão 2.2. – Setembro de 2016.

### ANEXO III

Lista dos principais documentos e esclarecimentos que o empregador deve apresentar para fiscalização.

Acordo de compensação de horário de trabalho
Acordo de prorrogação do horário de trabalho
atestados médicos
aviso e recibo de férias
aviso prévio
cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged)
Comprovante de contribuição sindical dos empregados
comprovante de contribuição sindical patronal
comprovantes de seguro desemprego
contratos de aprendizagem
cópia das convecções coletivas de trabalho
Declaração de Imposto de Renda Retido na Fonte (Dirf)
documentos da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa)
documentos relativos a estágios
documentos relativos às cooperativas
escala de revezamento de folgas semanais
escala de revezamento de turnos
ficha financeira dos empregados
ficha ou papeleta de horário de serviço externo
Guia de Recolhimento do FGTS e da Contribuição Social (GRFC)
livro de inspeção do trabalho
livro ou ficha de registro
pedido de demissão
Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)
Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA)
recibo da quitação da rescisão do contrato de trabalho
recibo de entrega e devolução da CTPS
recibos de folha de pagamento
reembolso creche
registro de firma, contrato social e alterações
registro de ponto
Relação Anual de Informações Sociais (Rais)
relação de empregados que recolhem a contribuição sindical
relação nominal dos empregados, com cargo, data de admissão e salário
vale transporte (declaração, recibo de entrega/compra)

Fonte: Rezende, Silva, Gabriel, 2015.