

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIDADE DE ENSINO SUPERIOR DOM BOSCO
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

BRENDA LAYANE MENDES

ESOCIAL: alterações no repasse de informações de atividades insalubres e perigosas.

São Luís

2020

BRENDA LAYANE MENDES

ESOCIAL: alterações no repasse de informações de atividades insalubres e perigosas.

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Contábeis, do Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco – UNDB, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientadora: Prof^a Esp. Carmen Luiza Moreira Costa

São Luís

2020

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Centro Universitário - UNDB / Biblioteca

Mendes, Brenda Layane

Esocial: alterações no repasse de informações de atividades insolúveis e perigosas. / Brenda Layane Mendes. __ São Luís, 2020.

44f.

Orientador: Profa. Esp. Carmen Luiza Moreira Costa.

Monografia (Graduação em Ciências Contábeis) - Curso de Ciências Contábeis – Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco – UNDB, 2020.

I. Contabilidade. 2. Sistema eSocial. 3. Sistema Público de Escrituração Digital. I. Título.

CDU 657:004

BRENDA LAYANE MENDES

ESOCIAL: alterações no repasse de informações de atividades insalubres e perigosas.

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Contábeis, do Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco – UNDB, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientadora: Prof^ª Esp. Carmen Luiza Moreira Costa

Aprovada em ____/____/ 2020.

BANCA EXAMINADORA

Prof^ª Esp. Carmen Luiza Moreira Costa (Orientadora)
Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco - UNDB

Prof. Esp. Ana Flávia Pascoal (1º Examinador)
Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco - UNDB

Prof. Esp. Gustavo Nunes (2º Examinador)
Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco - UNDB

São Luís

2020

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus pela minha vida, e por ter me guiado até aqui com saúde e sabedoria para superar as dificuldades deste projeto.

Agradeço ao meu primeiro orientador João Launé que me ajudou com paciência, mesmo tendo muito orientandos.

Agradeço muitíssimo a minha orientadora Carmen Costa que me motivou e não mediu esforços para me ajuda nesse projeto, desejo que todos os alunos tenham uma orientadora tão atenciosa e competente como ela.

A minha família que é a minha base de sustentação para seguir e frente.

Agradeço a todos os meus colegas de classe que compartilharam comigo essa jornada, em especial a Beatriz Leal, Natália Serra, Gustavo Correa, Rayssa Moraes, José Victor e Danilo Yuri, por me ajudarem tanto nesses anos.

A todos os professores que fizeram parte da minha trajetória nesse curso. E a todos que direta ou indiretamente contribuíram para a minha formação.

“Se você não gosta do seu destino, não o aceite. Em vez disso, tenha a coragem de o mudar do jeito que você quer que seja”.

Naruto Uzumaki

RESUMO

O sistema eSocial foi criado em 2014, mas só em 2018 que as organizações passaram a enviar informações para esse sistema. Todas as empresas que possuem obrigações previdenciárias, trabalhistas e tributárias são obrigadas a transmitir essas informações via eSocial, conforme cronograma estabelecido. Esse estudo foi realizado através de questionário, e teve como propósito identificar as mudanças no repasse de informações dos adicionais de insalubridade e periculosidade, com a implantação do eSocial. Embora esses eventos de exposição a fatores de riscos insalubres e perigosos tenham ficado de fora da obrigatoriedade, de acordo com novo eSocial simplificado, a informação sobre o valor do adicional já é enviada na rubrica de remuneração da folha por meio do evento S-1200 - remuneração do trabalhador. Concluiu-se que 50% das empresas não enviavam as informações de insalubridade e periculosidade antes da implantação do eSocial. Notou-se que a grande maioria das empresas pagavam o adicional de insalubridade e periculosidade por conta própria, sem o respaldo de um laudo técnico e não possuíam gestão de Saúde e Segurança do Trabalho (SST). Percebe-se, ainda, que os responsáveis por transmitir essas informações precisam se adaptar às mudanças, pois houve alterações nos procedimentos para os escritórios de contabilidade com a intenção de atender as peculiaridades do eSocial. Além disso, a pesquisa evidenciou que 43,3% dos entrevistados não fizeram nenhum treinamento para enviar as informações desses adicionais para o ambiente do eSocial, logo o principal desafio apontado por eles foi a qualificação do pessoal do Setor de RH e dos profissionais de contabilidade, além de alinhamento da gestão de SST com setor de RH. Portanto, o eSocial veio beneficiar todas as partes envolvidas, a partir da redução de informações enviadas por diferentes sistemas. Reforça-se que cabe aos gestores de SST enviarem as informações para a contabilidade, de forma transparente e alinhada às normas regulamentadoras, a fim de facilitar a fiscalização do órgão responsável e manter a segurança para o trabalhador.

Palavras-chave: Insalubridade. Periculosidade. Saúde e Segurança do Trabalho. Sistema eSocial.

ABSTRACT

The eSocial system was created in 2014, but only in 2018 companies started to send information to this system. All companies that have social security, labor and tax obligations are required to transmit this information via eSocial, according to the established schedule. The present study was carried out through a questionnaire, with the objective of identifying the changes in the transfer of information from the unhealthy and dangerous items, after the eSocial implantation. Although these events of exposure to unhealthy and dangerous risk factors were left out of the obligation, according to a new simplified eSocial, information on the value of the additional is already sent in the payroll item through the event S-1200 - worker remuneration. It was concluded that 50% of the companies did not send information about unhealthy and dangerous situations before the implementation of eSocial. It was observed that most companies paid the additional for unhealthy and dangerous work on their own, without the support of a technical report and did not have Occupational Health and Safety (OSH) management. It is also noticed that those responsible for transmitting this information need to adapt to the changes, as there were changes in the procedures for the accounting offices to meet the requirements of eSocial. In addition, the survey showed that 43.3% of the interviewees did not undergo any training to send the information of these extras to the eSocial environment, so their main challenge was the qualification of the Human Resources (HR) staff and accounting offices, in addition to aligning OSH management with the HR sector. Therefore, eSocial came to benefit all parties involved, based on the reduction of information sent by different systems. It is reinforced that it is up to OSH managers to send information to accounting professionals, in a transparent manner and in line with regulatory standards, in order to facilitate the inspection of the responsible body and maintain security for the worker.

Keywords: Dangerousness. eSocial System. Occupational Health and Safety. Unhealthy.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Respostas dos entrevistados sobre o envio das obrigações relativas à SST antes do eSocial	29
Gráfico 2: Respostas dos entrevistados sobre realização de treinamento para envio de informações de SST para o eSocial	30
Gráfico 3: Respostas dos entrevistados sobre utilização de laudo médico para pagamentos de adicional de insalubridade e periculosidade	31
Gráfico 4: Respostas dos entrevistados relativas à segurança e transparência das informações via eSocial	32
Gráfico 5: Respostas dos entrevistados sobre os desafios enfrentados no envio das informações dos adicionais de insalubridade e periculosidade via eSocial	32
Gráfico 6: Respostas dos entrevistados sobre a existência de gestão de SST em seu ambiente de trabalho	33

LISTA DE SIGLAS

CLT	Consolidação das Leis de Trabalho
CAT	Comunicação de Acidente de Trabalho
DOU	Diário Oficial da União
DP	Departamento Pessoal
EPIS	Equipamento de Proteção Individual
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
LTCAT	Laudo Técnico das Condições do Ambiente de Trabalho
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
PCMAT	Programa de Condições
PCMSO	Controle Médico de Saúde Ocupacional
PPP	Perfil Profissiográfico Previdenciário
PPRA	Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
NR	Norma Regulamentadora
RH	Recursos Humanos
SPED	Sistema Público de Escrituração Digital
SST	Saúde e Segurança do Trabalho
CLT	Consolidação das Leis de Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 INSALUBRIDADE	14
3 PERICULOSIDADE	17
4 DEPARTAMENTO PESSOAL NOS ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE	18
5 O eSOCIAL	20
5.1 Novo eSocial Simplificado (S-1.0)	21
5.2 Informações de insalubridade e periculosidade no eSocial	22
5.3 Informações gerais sobre os eventos de Saúde e Segurança no Trabalho	23
5.4 Estado da Arte	25
5.4.1 O Impacto da Implantação do eSocial: estudo feito em escritório de serviços contábeis.	25
5.4.2 Impacto do eSocial no Departamento Pessoal de um Órgão Público.	26
5.4.3 Saúde e Segurança no Trabalho: a preparação das empresas prestadora de serviços contábeis frente ao eSocial.....	24
5.4.4 A possibilidade de acumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade.....	25
6 METODOLOGIA	28
7 RESULTADOS E DISCUSSÕES	29
8 CONSIDERAÇÕES FINAIS	35
REFERÊNCIAS	38
APÊNDICES	41

1 INTRODUÇÃO

Desde a sua implantação, o eSocial trouxe grandes mudanças na rotina dos escritórios de contabilidade especialmente para os profissionais do departamento pessoal. Isso se deu devido às constantes modificações e avanço da tecnologia, pois tem sido muito importante para a transmissão de informações contábeis. Devido a essa evolução na tecnologia o governo criou o Sistema Público de Escrituração Digital (SPED) para transmitir as informações de forma segura, transparente, rápida e para evitar sonegação de impostos.

O eSocial é formado por um conjunto de informações e representado pelos em seus conceitos e esquematizações, de acordo com as necessidades do governo, ele demonstra objetividade e clareza, mas para que isso ocorra de forma harmoniosa os sistemas de dados precisam estar alinhados com o sistema da empresa e sendo alimentado com as informações corretas. Os profissionais responsáveis pelos DP dos escritórios de contabilidade e do setor de Recursos Humanos (RH) das empresas sabem que isso não é uma tarefa simples, principalmente quando há uma resistência a mudanças, pois a rotina foi bastante alterada após a implantação do eSocial. Esse é o grande desafio dos escritórios de contabilidade e do setor de RH: adaptar-se às mudanças do sistema eSocial, pois é um sistema complexo que visa unificar as obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais.

As normas existentes, seja fiscal, trabalhista ou previdenciária, não foram alteradas com a implantação do eSocial, porém ocorreram mudanças na forma de envio e na apresentação das informações para o governo, devido à necessidade de transparência.

Com a confirmação do novo eSocial simplificado para 2021 (versão S-1.0,2020) os eventos de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) aparecerão em novo leiaute, com uma proposta mais simples que traz apenas três eventos que são necessários para compor a Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT e o Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP.

O eSocial modernizou o envio de arquivos para os órgãos fiscalizadores, unificando as informações relativas ao contrato de trabalho. Portanto espera-se que o escritório de contabilidade e o RH cumpram as exigências do eSocial, pois o programa requer que sejam enviadas informações

contendo todos os ambientes onde há trabalhadores na empresa e seus respectivos riscos e exames médicos e/ou laudos técnicos. O monitoramento das informações prestadas será executado por meio eletrônico, impondo às empresas que também fiscalizem o cumprimento das exigências da lei.

Em janeiro de 2019 as empresas do 2º grupo passaram a enviar informações de evento periódicos para o eSocial conforme o cronograma pré-estabelecido, juntamente com o evento de remuneração da folha de pagamento que também inclui diversas informações, uma delas é relacionada área de Saúde e Segurança do Trabalhador (SST), o adicional de insalubridade e periculosidade.

Entretanto não basta só definir quais atividades são insalubres ou perigosas, faz-se necessário também definir o grau de tolerância para cada atividade de risco. (NR 15)

Diante da contextualização apresentada, no que diz respeito aos assuntos abordados, este trabalho levantou a seguinte problemática: quais mudanças ocorreram no envio de informações de atividades insalubres e perigosas, tanto para escritórios de contabilidade como para as empresas, a partir da implantação do eSocial no Brasil?

O objetivo geral deste trabalho consistiu em verificar e analisar as alterações e procedimentos que foram adotados após a implantação do eSocial e as implicações desta mudança nos escritórios de contabilidade e nas empresas, em relação às atividades insalubres e perigosas. Os objetivos específicos foram: verificar os impactos para os profissionais de contabilidade, no envio de informações insalubres e perigosas, após a implantação do eSocial; analisar as mudanças no método de transmissão para o eSocial; e identificar as melhorias da informação com base na utilização de laudos técnicos para atividades insalubres e perigosas.

Justifica-se essa pesquisa com a intenção de compreender a transmissão de informações de adicional de insalubridade e periculosidade com a chegada do eSocial, alinhado ao profissional responsável por enviar essas informações e em parceria com as organizações e, dessa forma, observar as mudanças nas rotinas dos escritórios, bem como na rotina das empresas.

É importante ressaltar a relevância desse estudo para contabilidade, pois a implantação do eSocial trouxe grande impacto para os profissionais de

contabilidade e para os gestores, uma vez que envolve as áreas tributária, previdenciária e trabalhista. O eSocial tem a missão de padronizar e unificar todas essas informações, em um só sistema. Os dados acerca de acidentes de trabalhos devem ser, obrigatoriamente, lançados no eSocial, ou seja, as empresas precisam reunir documentos, além de cuidar da gestão das condições de trabalho. Uma vez que o laudo técnico é lançado no eSocial, ele estará disponível no Diário Oficial da União (DOU), o que significa dizer que qualquer autoridade poderá ter acesso a este documento, por tanto as informações devem estar em conformidade com a realidade.

A metodologia utilizada foi o método de pesquisa descritiva exploratória, para isso foi necessária uma pesquisa documental e bibliográfica, ocasionalmente entrevista via questionário pela plataforma virtual *google forms*, a qual buscou identificar as alterações no repasse de informações de adicional de insalubridade periculosidade via eSocial, e analisar suas implicações nos escritórios de contabilidade e das empresas.

O conteúdo deste trabalho foi dividido em oito capítulos a saber: Introdução, Insalubridade, Periculosidade, Departamento pessoal nos escritórios de contabilidade, eSocial, Metodologia, Resultados e Discussões e Considerações Finais.

O primeiro capítulo corresponde a introdução, problema de pesquisa, objetivos gerais e específicos, justificativa e metodologia sintetizada.

Os capítulos seguintes são formados pelo referencial teórico para contextualizar a implantação do eSocial e seu impacto na transmissão de informações de insalubridade e periculosidade, utilizando os trabalhos de outros autores, para reforçar a pesquisa. É abordado também sobre a importância da gestão de SST alinhando ao RH das empresas.

Por fim, apresenta-se e discute-se os resultados da pesquisa realizada, representada por meio de gráficos, bem como realiza-se as considerações finais.

O resultado da pesquisa evidencia, principalmente que o eSocial trouxe mudanças importantes com diminuição da burocracia, mais transparência e segurança, no entanto ainda precisa ser mais bem conhecido pelos profissionais que trabalham e utilizam esse sistema.

2 INSALUBRIDADE

As atividades consideradas insalubres, destacadas pelas Normas Regulamentadoras (NR), e aprovadas pelo Ministério da Economia, (art. 190, CLT e Súmula 194 STF), fornecem parâmetros para saúde e segurança no trabalho. De acordo com o artigo 191 da CLT, a eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá:

I - Com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância; II - com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância.

A insalubridade refere-se a determinadas condições que afetam pessoas envolvidas em determinado contexto, logo uma situação insalubre é aquela que causa prejuízo a saúde e ao bem-estar de quem está exposto a ela em seu ambiente de trabalho. A CLT diz que a eliminação ou neutralização das condições de insalubridade é responsabilidade das empresas sobre a referida condição.

Com a globalização e o avanço da tecnologia faz-se necessário que as empresas evoluam, a fim de que possam acompanhar as crescentes mudanças no mercado e, de forma eficiente e rápida, visualizem, além dessas mudanças, as demandas da sociedade. A busca pela inovação e mudanças, são necessárias para o crescimento econômico; explorar e aprimorar seus processos produtivos com o objetivo de atingir melhores resultados possíveis. Um dos desafios de grande relevância é tentar atingir essa capacidade produtiva garantido também a saúde de todos os trabalhadores envolvidos, principalmente no que diz respeito às condições de trabalho e atividades desenvolvidas que envolvem saúde no meio ambiente de trabalho.

Para Barros (2019), com a evolução das técnicas de Segurança do Trabalho e aumento da eficiência dos EPIS – Equipamento de Proteção Individual, existem alguns processos em que não é possível eliminar totalmente os riscos e danos à saúde do trabalhador, principalmente nos setores químico, nuclear e industrial. Dessa forma, cabe à legislação definir os limites e diretrizes em que essas atividades poderão ser exercidas nesses ambientes considerados insalubres.

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, no Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, define o conceito legal de atividade insalubre no artigo 189:

Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

A NR-9, refere-se ao Programa de Riscos Ambientais (Portaria 3214/78) e estabelece a obrigatoriedade de avaliar os riscos ambientais, agentes físicos e biológicos e outros riscos insalubres com intenção de promover a neutralização ou eliminação através de medidas de prevenção individual. A responsabilidade do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA, é dos empregadores e tem por objetivo a prevenção da saúde e da integridade do trabalhador, através do controle dos riscos que possam existir no ambiente de trabalho. A NR-15 (Atividades ou operações insalubres) da Portaria 3214/78 define como sendo insalubres aquelas atividades que se desenvolvem acima dos limites de tolerância: ruído contínuo ou intermitente, ruídos de impacto, exposição ao calor, radiações ionizantes, agentes químicos, poeiras minerais, condições hiperbáricas, agentes biológicos, radiações não ionizantes, vibrações, frio e umidade.

O Artigo 192 da CLT diz que o exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo, respectivamente.

A NR15, norma regulamentadora das condições de ambiente de trabalho insalubres, tem a finalidade de descrever as atividades, operações e agentes insalubres, assim como os limites de tolerância e os meios adequados para proteger o trabalhador. A caracterização das atividades insalubres ocorre por avaliação quantitativa e qualitativa. Na avaliação quantitativa, o perito mede a intensidade ou concentração do agente e compara com os limites de tolerância; na avaliação qualitativa a insalubridade é comprovada por meio da análise do ambiente de trabalho, função e atividade do trabalhador. O perito deve utilizar

critérios técnicos da higiene ocupacional levando em conta o tempo de exposição, a forma de contato e a proteção utilizada.

Quando o risco é inerente à atividade e não existe formas de se eliminar ou neutralizar a insalubridade, a exemplo do risco biológico em hospitais, a análise realizada é qualitativa.

Para Menezes (2017), o trabalho em condições insalubres expõe o trabalhador em uma circunstância de danos à saúde, o que pode ocasionar o aumento de salário, de acordo com percentuais que podem ir de 10% a 40%.

De acordo com Jus Brasil (2017), é importante ressaltar, que mesmo que o laudo técnico aponte o ambiente de trabalho como insalubre, isso será suficiente para o pagamento de adicional de insalubridade. Portanto, predomina o entendimento de que prevalece a taxatividade dos agentes nocivos previstos pelo MTE.

3 PERICULOSIDADE

O adicional de periculosidade está previsto na Constituição Federal de 1988, e passou a ser considerado um direito de todo trabalhador exposto a uma atividade perigosa, ou seja, procede de uma atividade que contém acentuado risco durante a jornada de trabalho.

Para Portella (2014) o trabalhador somente terá direito ao recebimento do adicional de periculosidade se preenchidas algumas condições pré-estabelecidas pelo Ministério do Trabalho, dessa forma a atividade deverá, obrigatoriamente, expor o trabalhador ao contato permanente com determinada atividade perigosa, que além de perigosa, cause risco acentuado ao trabalhador a ponto de, em caso de acidente, lhe tirar a vida ou mutilá-lo.

São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a: (Redação dada pela Lei nº 12.740, de 2012)

I – Inflamáveis, explosivos ou energia elétrica; (Incluído pela Lei nº 12.740, de 2012)

II – Roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial. (Incluído pela Lei nº 12.740, de 2012). (Artigo 193 da CLT).

As condições de trabalho perigosas também estão regulamentadas pela NR-16, Normas Regulamentadoras da Portaria nº 3.214, de junho de 1978. São consideradas atividades perigosas, de acordo com a N-16: a) degradação química ou auto catalítica; b) ação de agentes exteriores, tais como, calor, umidade, faíscas, fogo, fenômenos sísmicos, choque e atritos.

O adicional de periculosidade para o trabalhador que exerce atividade de risco é de extrema importância, pois é uma forma de compensar a exposição e risco à vida e, a empresa evita processos trabalhistas.

4 DEPARTAMENTO PESSOAL NOS ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE

O departamento pessoal é o setor responsável por gerenciar questões voltadas a legislação que abrange o cumprimento das leis trabalhistas e cuida de todo o processo de admissão, desligamento, férias, pagamento das remunerações. Sua responsabilidade se concentra no cumprimento das organizações administrativas das empresas no que diz respeito a pessoal e cumprir seus objetivos conforme planejamento.

Conforme Sanceverino (2019), o Departamento Pessoal não só realiza pagamentos, admite ou demite funcionários, numa organização. É preciso muito mais que isso, desde um bom planejamento a um desenvolvimento desses colaboradores, dentro do contexto da visão e dos objetivos que a empresa venha a desempenhar (Azevedo et al. 2014, p. 110).

O Departamento Pessoal ficou sendo o responsável por cuidar de toda a parte burocrática, como admissões e demissões de funcionários, cálculos e fechamento de folha de pagamento, gerar os impostos a pagar, calcular rescisão de contrato, concessão de férias, afastamentos, 13º salário, fazer cumprir a lei segundo a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

Empresas de grande porte têm o Departamento Pessoal atuando dentro da empresa, já as empresas de pequeno porte terceirizam o serviço para os escritórios de contabilidade.

O responsável por esse departamento é o profissional com conhecimento na área trabalhista e previdenciária.

De acordo com Fidelis (2006) o departamento pessoal é considerado normalmente tradicional e extremamente burocrático pelas suas atribuições legais, mas que com o sistema de controle do eSocial e suas alterações na consolidação das leis de trabalho, pela reforma trabalhista, amplia seu foco de atuação para assuntos mais relevantes, como as alterações na relação de emprego e transparência das informações dos funcionários, impactando diretamente nas rotinas e decisões internas direta de trabalho, nos cuidados com o monitoramento da saúde dos trabalhadores e na efetividade administrativa da empresa.

O setor passou por diversas mudanças desde a implantação do eSocial, trazendo até então assuntos poucos explorados, ou seja, a integração

de informações contábeis, jurídicas, e de saúde e segurança do trabalho. Essas mudanças trouxeram qualidade nas atribuições do DP, para maior transparência e segurança nas informações transmitidas.

Para Brogio (2016) além dessas atribuições, o departamento pessoal é responsável também pelo cumprimento das NRs (normas regulamentadoras) referentes a questões como higiene e proteção do trabalho, além de atender a justiça do trabalho e as fiscalizações trabalhistas pelas quais a empresa venha a passar, comprovando que a organização está devidamente estruturada e organizada em conformidade com a legislação vigente. O DP também é fundamental para identificação e resolução de problemas graves como a falta de assiduidade e pontualidade dos empregados, absenteísmo e rotatividade.

Diante das constantes mudanças no cenário trabalhista e previdenciário, faz se necessário que os profissionais de Departamento Pessoal estejam preparados para essas mudanças, que busquem sempre conhecimento para que haja um trabalho de qualidade e comprometimento.

Segundo Caon (2017), de modo geral observa-se, um despreparo, falta de conhecimento das organizações no que diz respeito às exigências relacionadas ao eSocial. Diante dessa nova realidade de informação as empresas devem investir em treinamento e em novas tecnologias, para se adequar as exigências do governo, pois as informações enviadas ao eSocial, são confrontadas para comparar a veracidade das informações.

5 O eSocial

A partir do decreto nº 8373/2014 foi estabelecido o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial). Com esse o eSocial as empresas passaram a comunicar o governo, por uma única plataforma, as informações relevantes para os trabalhadores, tais como as informações previdenciárias, fiscais e trabalhistas, além de comunicar, afastamento por acidente de trabalho, férias, informações sobre FGTS e escriturações fiscais. Dentre outras informações relevantes para o empregado vínculo trabalhista.

A implantação do eSocial viabilizará garantia aos direitos previdenciários e trabalhistas, racionalizará e simplificará o cumprimento de obrigações, eliminará a redundância nas informações prestadas pelas pessoas físicas e jurídicas, e aprimorará a qualidade das informações das relações de trabalho, previdenciárias e tributárias. A legislação prevê ainda tratamento diferenciado às micro e pequenas empresas.

O eSocial é um sistema de registro, que foi elaborado pela Receita Federal, em ação conjunta com outros órgãos e entidades do governo federal, como Secretaria Especial de Previdência e Trabalho e o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS); Secretaria Especial de Produtividade, Emprego e Competitividade; Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital, todos vinculados ao Ministério da Economia.

Conforme Portal do eSocial (2017), a implantação do eSocial viabilizará garantia aos direitos previdenciários e trabalhistas, vai permitir a simplificação das informações e o cumprimento das obrigações, eliminará a redundância nas informações prestadas pelas pessoas físicas e jurídicas, e aprimorará a qualidade das informações das relações de trabalho, previdenciárias e tributárias. A legislação prevê ainda tratamento diferenciado às micro e pequenas empresas.

O objetivo do eSocial é facilitar a administração de informações relativas aos trabalhadores, de forma padronizada e simplificada visando reduzir o tempo e custos da área contábil na hora de executar as obrigações fiscais,

previdenciárias e trabalhistas. Conforme o eSocial, o Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014, art.2º conceitua:

O eSocial é um instrumento de unificação e da prestação de informações referentes à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas e tem por finalidade padronizar sua transmissão, validações, armazenamento e distribuição, constituindo ambiente nacional composto por: escrituração digital, contendo fiscais, previdenciárias e trabalhistas; aplicação para preenchimento, geração, transmissão, recepção, validação e distribuição de escrituração; e repositório nacional, contendo o armazenamento da escrituração.

Para Leal (2016), o eSocial deve ser visto como uma ferramenta capaz de assegurar os direitos dos trabalhadores, e aqueles que possuem a obrigação de transmitir as informações possam cumpri-las de forma segura, unificada, ou seja, menos complexa.

O artigo 3º do Decreto nº 8.373, aborda alguns princípios, que viabilizam a garantia de direitos previdenciários e trabalhistas que racionalizam e simplificam o cumprimento de obrigações; eliminam a redundância nas informações prestadas pelas pessoas físicas e jurídicas; aprimoram a qualidade de informações das relações de trabalho, previdenciárias e tributárias; e conferem o tratamento diferenciado às microempresas e empresas de pequeno porte.

5.1 Novo eSocial Simplificado (S-1.0)

O novo sistema foi divulgado no final de outubro e publicado na Portaria Conjunta N° 82 de 10 de novembro e 2020 e irá substituir o atual a partir de 2021. Diversas alterações ocorreram desde a sua implantação, causando alguns descontentamentos, deixando muitos profissionais confusos com uma possível extinção do eSocial, mas tudo indica que o Governo chegou a um consenso com a publicação do eSocial Simplificado.

De acordo com o manual de orientação do eSocial (2020), o eSocial passou por um amplo processo de simplificação, tendo ocorrido exclusão de eventos e de campos, causando uma diminuição do volume de informações até então prestadas pelos declarantes. Além disso, houve flexibilização de várias regras de validação, diminuindo a quantidade de erros que impedem o

recebimento de arquivos, transformando algumas inconsistências que gerariam a recusa do evento em simples advertências ao usuário. Por exemplo, a informação de remuneração relativa a todos os empregados ativos no Registro de Eventos Trabalhistas - RET era condição para o recebimento do evento de fechamento da folha e agora com a simplificação o evento é recebido com a geração de alerta ao declarante sobre os empregados com ausência de remuneração.

As informações já enviadas na versão antiga do eSocial não precisarão ser transmitidas novamente, pois o eSocial simplificado aproveitará todas os dados já enviados no antigo eSocial. O novo leiaute finalmente trouxe os eventos de SST- Saúde e Segurança do Trabalho. O site SST online (2020), diz que a versão de SST no eSocial será mais enxuta, contemplando as informações necessárias para compor o Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), e Comunicação do Acidente do Trabalho (CAT).

O Jornal Contábil diz que o novo sistema vem para deixar o leiaute mais modernizado e simplificado respeitando os investimentos já feitos.

O novo sistema tem foco na continuidade da informação, promete diminuir a burocracia, eliminação da complexidade, além de trazer novidades, como a redução do número de eventos. De acordo com o Governo federal (2020), o sistema segue as seguintes premissas: foco na desburocratização: substituição das obrigações acessórias, não solicitação de dados já conhecidos, eliminação de pontos de complexidade, modernização e simplificação do sistema, integridade e continuidade da informação, respeito pelo investimento feito por empresas e profissionais, novidades para os usuários.

Entre as várias mudanças, destaca-se, ainda, a redução do número de eventos, ou seja, exclusão de eventos já existentes, facilidade para o recebimento de informações, o que antes gerava erro ao enviar as informações, agora as pendências vão gerar apenas alerta, foco no novo leiaute está na modernização e simplificação do sistema.

5.2 Informações de insalubridade e periculosidade no eSocial

Segundo Sekula (2018), o governo busca formas para tornar as informações mais simples e com mais qualidade nas informações contábeis e

fiscais das empresas, sendo o desenvolvimento tecnológico uma alternativa. A finalidade é melhorar a qualidade das informações, diminuindo a sonegação de impostos. Dentre os outros processos para melhorar a fiscalização há o eSocial foco desse estudo.

Diversas obrigações estão unificadas no eSocial, em especial aquelas relativas à Segurança e Saúde no Trabalho (SST), principalmente aquelas obrigatórias no Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), com base nas Normas Regulamentadoras (NR), e legislação específicas relacionadas.

Na Norma Regulamentadora (nº 9 da Portaria nº 3.214/78), o Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) é um formulário a ser preenchido com todas as informações relativas ao empregado. Deve conter a atividade que exerce, agente nocivo ao qual está exposto, exames médicos.

Com a implantação do eSocial, o PPP passou a ser transmitido por meio eletrônico e sendo preenchido a partir dos dados informados em eventos periódicos. O documento deve ser emitido com base nas demonstrações ambientais, conforme Cartilha do eSocial do SESI, (2017, p. 2): Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA; Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO; Laudo Técnico de Condições Ambientais de Trabalho - LTCAT; Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT; Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção – PCMAT.

5.3 Informações gerais sobre os eventos de Saúde e Segurança no Trabalho

Conforme Manual de orientação do eSocial (2017, p. 49) são definidos como eventos de Saúde e Segurança do Trabalhador – SST: S-1060 - Tabela de Ambientes de Trabalho; S-2210 - Comunicação de Acidente de Trabalho; S-2220 - Monitoramento da Saúde do Trabalhador; S-2240 - Condições Ambientais do Trabalho - Fatores de Risco; S-2241 - Insalubridade, Periculosidade e Aposentadoria Especial.

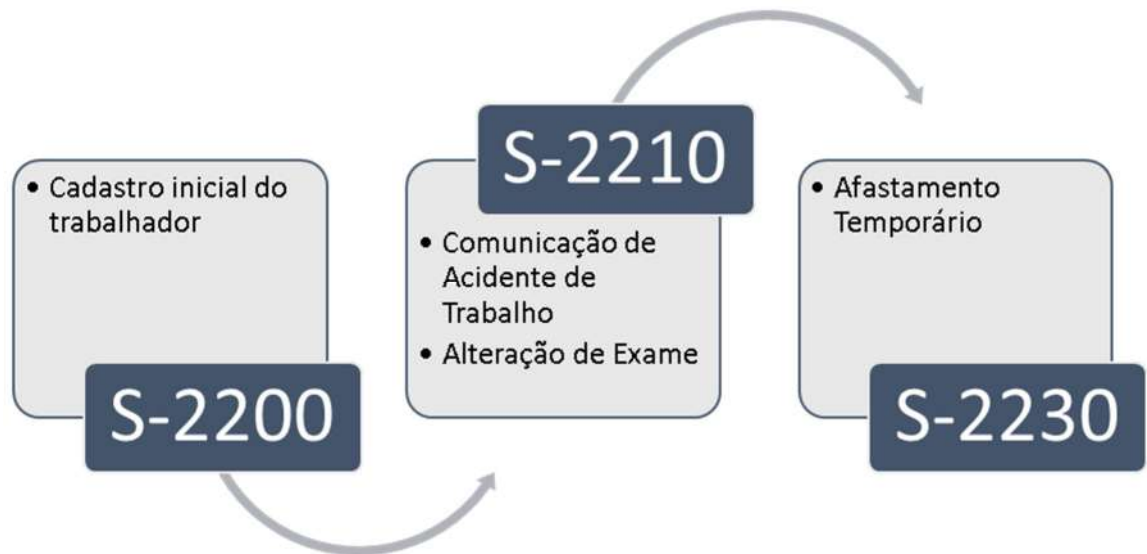
Tais eventos estão diretamente relacionados à SST, porém existem dados em outros eventos que serão utilizados para compor as informações existentes nos formulários substituídos, tais como o PPP e a CAT.

Desta forma, o fluxo do eSocial, no que tange às informações de SST, é estruturado conforme Figura 1.

Conforme Manual do eSocial (2017, p. 51) o evento S-2241 – insalubridade, periculosidade e aposentadoria especial o empregador contribuinte ou órgão público informará se as exposições declaradas no evento S-2240 acarretam o direito ao pagamento dos adicionais de insalubridade, periculosidade ou se reconhece a exposição a fatores de risco que ensejem o pagamento do adicional previsto na legislação para o custeio da aposentadoria especial. Para melhor sistematização das informações acima, podemos representá-las no fluxo representado na Figura 2.

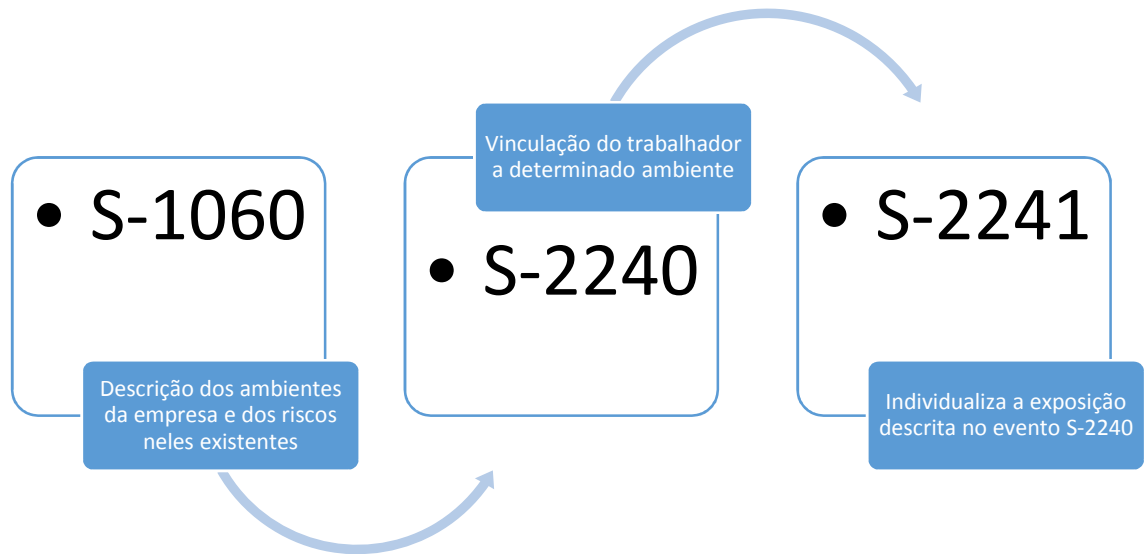
De acordo com Silva (2019), para as empresas de grande porte é mais prático cumprir as obrigações relacionadas a SST, visto que elas possuem uma estrutura maior, enquanto a menor não tem um controle efetivo.

Figura 1: Fluxo das informações de Saúde e Segurança do Trabalho no eSocial



Fonte: elaborado pela autora com base no Manual de Orientação do eSocial

Figura 2: Fluxo para garantia de recebimentos dos adicionais de insalubridade e periculosidade



Fonte: elaborado pela autora com base no Manual de Orientação do eSocial

É importante destacar que a finalidade é promover o monitoramento efetivo do ambiente de trabalho e da exposição a fatores e o direito a tais adicionais e/ou reconhecimento da exposição a condições especiais de trabalho para fins de aposentadoria especial e o respectivo custeio.

5.4 Estado da Arte

5.4.1 O Impacto da Implantação do eSocial: estudo feito em escritório de serviços contábeis.

Este trabalho foi realizado por Leandro Lole, apresentado no curso de pós-graduação Sensu em Direito e Processo do Trabalho em 2019, como requisito parcial para obtenção do título de Especialista em Direito e Processo do Trabalho abordou o novo sistema eSocial do Governo Federal para as obrigações trabalhistas, tendo como enfoque principal verificar a constante atualização, devido as mudanças na legislação brasileira em vigor do setor, exigindo agilidade dos profissionais para conviver com tantas alterações, em curtos prazos de tempo.

A chegada do eSocial veio modificar os procedimentos realizados pelo contador e profissionais do departamento pessoal, pois surgiu com intuito de trazer soluções para a falta de padronização dos dados ao fisco, transformando a forma de enviar as informações das obrigações acessórias e substituindo declarações e relatórios de papel em arquivos digitais, sendo assim os profissionais terão que se adequar à nova sistemática, realizar adaptações para cumprir com as obrigações trabalhistas.

Após os resultados de análise, chegou-se à conclusão de que, na prática, será mais uma obrigação para as empresas e escritórios de contabilidade, onde eles terão que se adequar com o projeto e mandar informações mensalmente conforme os órgãos superiores exigem. Tendo em vista que mudanças tornam necessárias transições em vários âmbitos das organizações, os profissionais contábeis terão que atualizar seus conhecimentos e se adequarem, buscando capacitações e atualizações acerca do assunto.

5.4.2 Impacto do eSocial no Departamento Pessoal de um Órgão Público.

Esse trabalho foi realizado por Flavio Sanceverino e apresentado como trabalho de conclusão de curso de especialização em gestão de pessoas, apresentando os aspectos relacionados com a implantação do novo projeto do Governo Federal, o eSocial. Dentro da literatura existente sobre o tema, foi abordado conceitos sobre o Departamento Pessoal, o próprio eSocial e seu impacto.

Assim, através da pesquisa realizada com servidores em sua maioria do Departamento Pessoal da Prefeitura de Imbituba, verificou-se através dos dados da pesquisa que, na opinião dos que responderam ao questionário, há insegurança com esse projeto inovador, porém percebeu-se empenho e dedicação por parte dos entrevistados por meio das respostas que indagavam a preparação através de cursos. Ainda acreditam que a implantação do eSocial no primeiro momento, enfrentará um grande desafio dentro da organização, entre elas a mudança da cultura organizacional e na mudança de procedimentos internos onde a maioria afirma que os processos precisam ser ajustados, tanto na área tecnológica como no preparo dos servidores que irão operar o sistema.

5.4.3 Segurança e Saúde no Trabalho: a preparação das empresas prestadoras de serviços contábeis frente ao eSocial.

O presente trabalho foi realizado por Francyne Marques da Silva, 2019. O objetivo do estudo diz respeito ao envio de eventos de Saúde e Segurança do Trabalho com relação as mudanças necessárias com implantação do eSocial, verificar os procedimentos utilizados pelas prestadoras de serviços contábeis frente ao cumprimento da legislação trabalhista e previdenciária. Os resultados obtidos nesse estudo, constatou-se que há uma resistência as mudanças, embora as informações de SST estão sendo enviadas para o eSocial, ainda é preciso uma otimização entre a gestão de SST e despertamento pessoal das empresas.

5.4.4 A possibilidade de acumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade.

Este trabalho foi realizado por Victor Ricardo Bhering Braga Junior, com intuito de analisar as possibilidades de acumulação de adicional de insalubridade e periculosidade, mesmo que esses sejam os únicos adicionais que não tenham essa possibilidade, a estudo impõe uma visão das possibilidades conforme ornamento trabalhista. Chegou-se à conclusão nesse trabalhando que há possibilidade de acumulação.

6 METODOLOGIA

A metodologia utilizada nesse estudo foi a pesquisa de campo realizada via questionário pela plataforma virtual *google forms*, a qual buscou identificar as alterações no repasse de informações de adicional de insalubridade periculosidade via eSocial, e analisar suas implicações nos escritórios de contabilidade e das empresas. Buscou-se também informações de profissionais que trabalham diretamente com a transmissão dessas informações, como assistente de departamento pessoal, setor de RH e gestão de SST. Algumas limitações foram encontradas, uma vez que, houve dificuldade para obter retorno dos entrevistados - profissionais dos escritórios de contabilidade que lidam diretamente com a transmissão dessas informações.

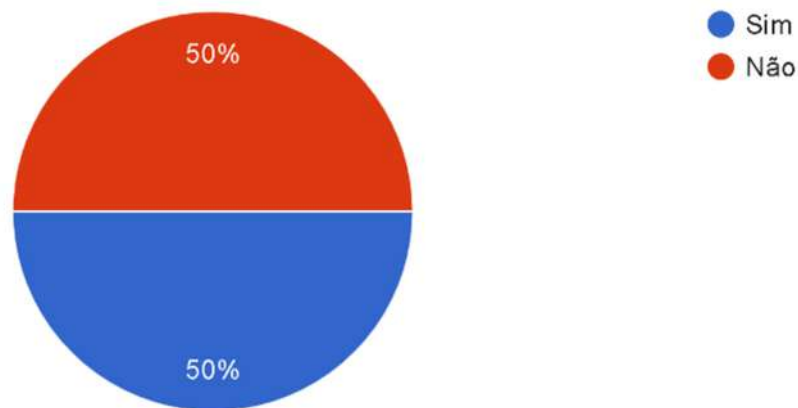
Todas as informações contidas neste trabalho tiveram como base os preceitos éticos de zelar pela legitimidade das informações, a privacidade e o sigilo, sendo utilizadas unicamente para os objetivos desta pesquisa.

Para construção do embasamento teórico foi realizada revisão bibliográfica, abrangendo as principais revistas e jornais acadêmicos, livros e outros periódicos que abordam a temática. Dessa forma, foram consultados os principais autores que abordaram a temática, pontuando os conceitos e ensinamentos acerca das teorias envolvidas, assim como o processo evolutivo das pesquisas que abarcam o tema.

7 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Esse estudo apresenta resultados obtidos com a realização de um questionário enviado para profissionais de departamento pessoal dos escritórios de contabilidade e para os gestores (RH) que pagam adicional de insalubridade e periculosidade no município de São Luís, Maranhão. O questionário foi realizado por meio da plataforma *Google Forms*, entre os dias 17 e 25 de novembro de 2020, tendo obtido 30 respostas.

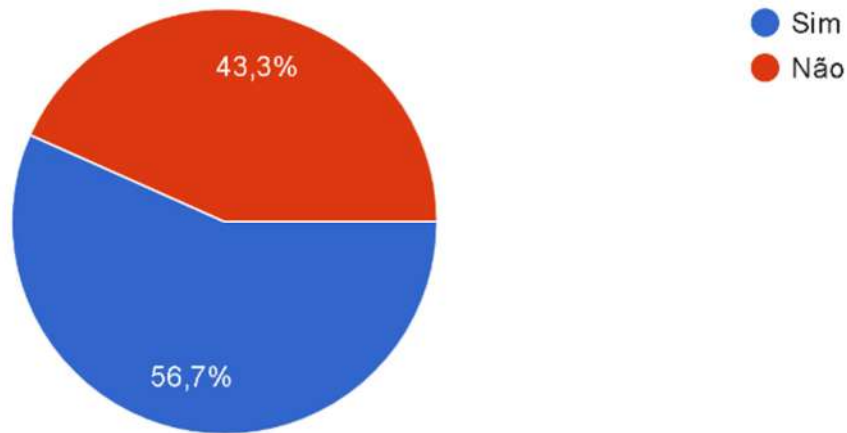
Gráfico 1: Respostas dos entrevistados sobre o envio das obrigações relativas à SST antes do eSocial



Fonte: google forms

O resultado encontrado no gráfico 1, com relação ao envio de informações de Saúde e Segurança no Trabalho – SST, antes da implantação do eSocial, demonstra que 50% dos entrevistados não enviavam essas informações para o ambiente do eSocial, antes da implantação. Portanto é preocupante a situação que as empresas se encontram dado que as essas informações de SST já eram exigidas antes da implantação, houve apenas a mudança na forma de transmissão. Dessa forma questionou se os profissionais responsáveis por enviar essas informações fizeram algum treinamento para solicitar esses dados do cliente e informar ao eSocial.

Gráfico 2: Respostas dos entrevistados sobre realização de treinamento para envio de informações de SST para o eSocial

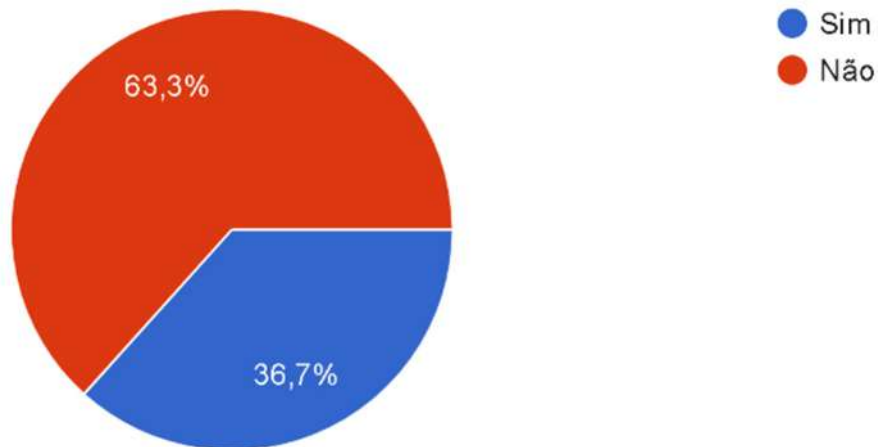


Fonte: google forms

O Gráfico 2, mostra que 56,7% dos entrevistados buscam algum curso de capacitação e treinamento do eSocial, uma vez que o eSocial vem sofrendo diversas alterações inclusive mudanças no seu cronograma. Portanto faz-se necessário que o profissional busque se atualizar em relação ao novo leiaute do eSocial, pois 43,3% não fez nenhum treinamento. Segundo o Ministério da Economia (2018), a Inspeção do Trabalho autuou 19.870 empresas devido ao descumprimento às normas de proteção à saúde do trabalhador em 2017. foram 72.294 autuações por infrações – média de 3,6 por empresa.

Por meio do gráfico 3, percebe-se, ao questionar se os entrevistados utilizam o laudo técnico para pagamento de adicional de insalubridade e periculosidade, 63,3% dos respondentes disseram que não utilizam o laudo técnico. Embora o pagamento de adicional de insalubridade e periculosidade não esteja condicionado à elaboração de um laudo técnico, quando empresa decide pagar o adicional de insalubridade sem o respaldo de um laudo, a empresa corre risco de pagar o valor indevidamente, além de estar criando provas contra si mesma.

Gráfico 3: Respostas dos entrevistados sobre utilização de laudo médico para pagamentos de adicional de insalubridade e periculosidade

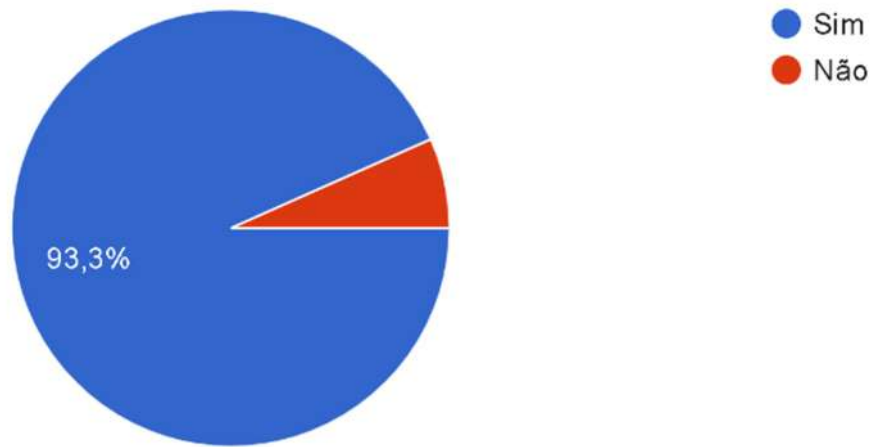


Fonte: google forms

Caso a empresa decida pagar o adicional sem comprovar a necessidade previstas nas NR-15 e NR-16, também não poderá ter a possibilidade de eliminar o adicional.

De acordo com Leis de Consolidação do Trabalho o artigo 191 e a NR 15 no item 15.4.1, diz que a eliminação ou neutralização da insalubridade deverá ocorrer com a adoção de medidas de ordem geral que conservem o ambiente dentro dos limites de tolerância; com a utilização de equipamentos de proteção individual. Sendo assim pagar o adicional de insalubridade e periculosidade sem o respaldo de um laudo técnico pode gerar prejuízos futuros. Com isso questionou-se se a implantação do eSocial trouxe mais segurança e transparência na transmissão das informações.

Gráfico 4: Respostas dos entrevistados relativas à segurança e transparência das informações via eSocial

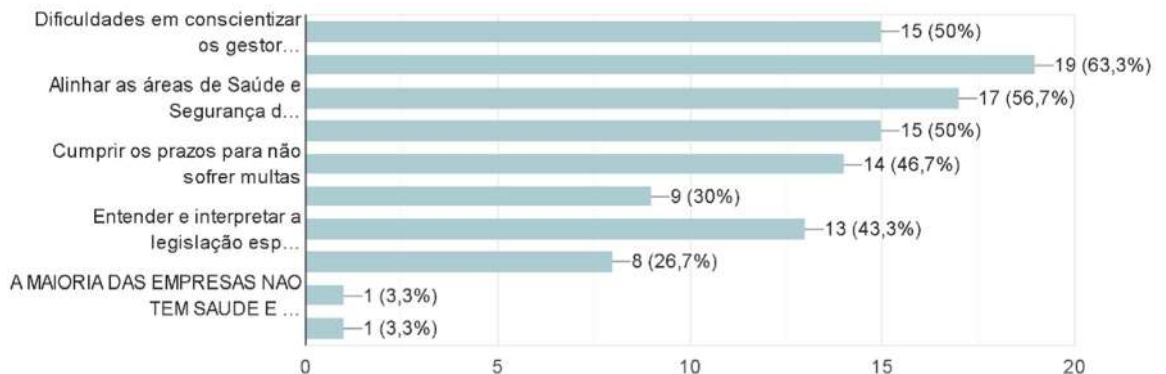


Fonte:

google forms

No gráfico 4 observa-se que 93,3% dos entrevistados concordam que o eSocial trouxe mais transparência e segurança no envio das informações, além garantir os direitos dos trabalhadores; o eSocial diminui a incidência de fraudes e a burocracia; as fraudes no sistema previdenciário e trabalhista tornaram-se mais difíceis.

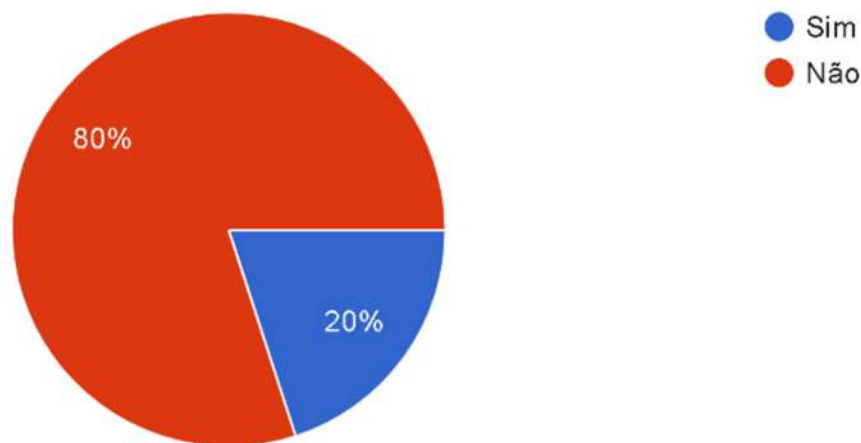
Gráfico 5: Respostas dos entrevistados sobre os desafios enfrentados no envio das informações dos adicionais de insalubridade e periculosidade via eSocial



Fonte: google forms

O gráfico 5 demonstra que o principal desafio enfrentado foi qualificar o pessoal do setor de RH e / ou dos escritórios de contabilidade para a nova realidade com um total de resposta de 63,3%, e 56,7% dos respondentes enfrentam o desafio com a gestão Saúde e Segurança do Trabalho. De acordo com as respostas dos entrevistados constatam-se a dificuldade de adaptação, nas rotinas e prazos no envio das informações, uma vez que são necessários está atento as normas regulamentadoras. Portanto é importante que os setores RH, departamento pessoal, e gestão de SST estejam alinhados de acordo as mudanças necessárias. No gráfico 6 buscou-se saber se as empresas possuíam uma gestão de SST.

Gráfico 6: Respostas dos entrevistados sobre a existência de gestão de SST em seu ambiente de trabalho



Fonte: google forms

O gráfico 6, mostra que 80% nos respondentes não tem uma gestão de SST, a implantação do eSocial, trouxe à tona a necessidade de iniciar a prática. A gestão é importante pois é ela quem planeja os recursos humanos, quando falamos em Saúde e Segurança do trabalho do Trabalho estamos falando em garantir a saúde dos profissionais e na prevenção de acidentes. Portanto os Profissionais de SST são fundamentais pois um acidente de trabalho pode afetar todos os colaboradores, e são diversos os prejuízos que a empresa pode ter sem uma gestão de SST, em um ambiente insalubre por exemplo pode

afetar a produtividade de todos os trabalhadores e gerar impacto negativo a sociedade. Cabe a gestão de SST evitar esses danos tanto para os trabalhadores quanto para a sociedade.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo abordou as mudanças no repasse de informações de adicional de insalubridade e periculosidade com a implantação do eSocial, e destacou os impactos para nos escritórios de contabilidade e nas empresas no municípios de São Luís do Maranhão, essas mudanças foram significativas, alterando a dinâmica da rotina desses profissionais, embora a implantação do eSocial não tenha mudado a legislação e normas reguladoras, no entanto a forma de envio tornou-se mais enxuta e eficaz, uma vez que as obrigações trabalhistas e previdenciária passaram a ser enviada por um único sistema.

A gestão de SST é fundamental para empresas que tem colaboradores expostos a atividades de riscos, seja em um ambiente de insalubre ou perigoso, pois ela tem o objetivo de proteger a trabalhador de riscos à saúde. Portanto esse estudo foi elaborado afim de identificar as mudanças realizada transmissão de informações adicional de insalubridade e periculosidade a partir da implantação do eSocial.

Considerando que as empresa ainda estão se adaptando com as mudanças trazidas para pelo eSocial, é importante que elas busquem uma forma de compreender a complexidade das informações que devem estar de acordo com as exigências do governo. Conforme mostrou a pesquisa realizada metade dos entrevistados não enviavam informações de insalubridade e periculosidade para o eSocial, mesmo que essas informações já fossem solicitas antes da implantação, com o novo cronograma do eSocial, e 4º fase de evento de SST iniciando em junho de 2021, serão necessários que as empresas e profissionais de escritórios de contabilidade, juntamente com gestão de SST estejam alinhados e preparados quanto a qualificação desses profissionais afim evitar transtornos futuros, pois o novo eSocial Simplificado vem para garantir que essas informações sejam transmitidas para o Governo de forma segura e confiável.

Dessa forma, foi possível alcançar todos os objetivos proposto nessa pesquisa. No objetivo geral foi analisado as alterações que foram adotadas após a implantação do eSocial e a implicação dessas mudanças tanto para os escritórios de contabilidade quanto para empresas, avaliando os dados da pesquisa ficou evidente que ainda existe um despreparo por parte das empresas

com a omissão dessas informações. No que se refere aos objetivos específicos que foi verificar os impactos nos escritórios de contabilidade, bem como a utilização de laudos técnicos como base para o pagamento de adicional de insalubridade e periculosidade, 63,3% dos entrevistados não utiliza como base o laudo técnico, por meio desse laudo é possível demonstrar se o pagamento é devido, toda empresa deveria ter, uma vez que ele representa uma forma de evitar a existência de riscos no trabalho.

O estudo também observou a importância da capacitação dos profissionais da contabilidade, para as constantes avanço da tecnologia, não somente com o leiaute do eSocial, mas com todos os sistemas do Governo. Observou-se também que 56,7% dos respondentes disseram que já fizeram algum treinamento para a transmissão de informações de insalubridade e periculosidade, isso destaca a importância do profissional de departamento pessoal comunicação dessas informações, além de ser responsável por gerar folha de pagamento, a admissão desse trabalhador e informar o adicional de insalubridade junto ao ambiente do eSocial. Portanto a capacitação desse profissional torna-se fundamental, para que ele saiba exatamente o que solicitar para as empresas todas as informações necessárias, conforme NR -15 e NR-16, como previsto na CLT.

Percebe-se, analisando os dados, que 93% dos entrevistados, concordam que o eSocial trouxe melhorias significativas no dia a dia do escritório de contabilidade, pois ele define as relações de trabalho, trazendo uma nova forma de transmitir as obrigações, mais enxuta e simplificada para Governo Federal.

Dessa forma, o estudo mostra que os maiores desafios enfrentados foi qualificar os setores responsáveis por enviar essas informações para o eSocial, isso se comprava com o resultado dos respondentes onde 43,3% dos entrevistados não tinham feito nenhum treinamento para enviar essas informações para o ambiente do eSocial, a falta de comunicação entre a contabilidade e o RH pode gerar problemas futuros.

Nessa pesquisa foi possível abordar as mudanças, e as implicações trazida para rotina dos escritórios de contabilidade e para as empresas no envio de informações de adicional de insalubridade periculosidade, além de mostrar os principais impactos e desafios na rotina desses profissionais.

Por fim, sugere-se a oportunidade de novos trabalhos, principalmente a após a conclusão do cronograma de implantação do eSocial, para verificar novas alterações e seus impactos. Verificar as adaptações dos escritórios de contabilidade quanto ao novo eSocial, seus novos processos e rotinas.

REFERÊNCIAS

BARROS, Pedro Henrique Vieira et al. **O TRABALHO INSALUBRE DAS GRÁVIDAS PÓS-REFORMA TRABALHISTA VERSUS O DIREITO À SAÚDE DO NASCITURO. E-book**, p. 301. Disponível em <http://factu.br/arquivo/2015/12/EBOOK-2019.pdf#page=304>. Acesso 20 nov 2020.

BRASIL. Decreto-Lei Nº 5.452, DE 1º De Maio De 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**, Rio de Janeiro, 1º de maio de 1943. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6514.htm#:~:text=191%2D%20A%20elimina%C3%A7%C3%A3o%20ou%20a,agressivo%20a%20limites%20de%20toler%C3%A2ncia.: . Acesso em 18 de out de 2020.

BRASIL. Decreto no 8.373, de 11 de dezembro de 2014. **Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial)**. Disponível em: <http://sped.rfb.gov.br/pagina/show/1507>. Acesso em: 22 de março de 2020.

BRÓGIO, Raíssa Cristiane da Silva; MELLO, Ricardo Bernardes de. **Importância Do Profissional De Departamento Pessoal E A Relação Com A Contabilidade Da Empresa**. In: II Congresso Internacional do Grupo Unis. Fundação de Ensino e Pesquisa do Sul de Minas, 2016. Disponível em: <http://repositorio.unis.edu.br/handle/prefix/502>. Acesso em 15 set 2020.

BRASIL. Decreto no 8.373, de 11 de dezembro de 2014. **Dispõe sobre o ESocial**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Decreto/D8373.htm. Acesso em: 22 de março de 2020.

BRASIL. Decreto no 8.373, de 11 de dezembro de 2014. **Dispõe sobre o ESocial**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Decreto/D8373.htm. Acesso em: 22 de março de 2020.

BRASIL. Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978. Dispõe sobre as normas regulamentadoras relativas à segurança e medicina do trabalho, **O Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP**, 2020. Disponível em: https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/NR-16-atualizada-2019.pdf. Acesso em: 28 de nov de 2020.

CAON, A., NASCIMENTO, S. **Percepção Dos Discentes De Ciências Contábeis Sobre O Sistema De Escrituração Digital Das Obrigações Fiscais, Trabalhistas E Previdenciária (eSocial)**. Revista De Contabilidade Do Mestrado Em Ciências Contábeis Da Uerj, América do Norte, 22, dez. 2017. Disponível em: <http://www.atena.org.br/revista/ojs-2.2.306/index.php/UERJ/article/view/2842/2490>. Acesso em: 24 jun. 2020.

DE MENEZES, Airton Cezar. **Possibilidade de Cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade**. Unisul de Fato e de Direito: revista jurídica da

Universidade do Sul de Santa Catarina, v. 3, n. 5, p. 91-119, 2012. Disponível em: http://www.portaldeperiodicos.unisul.br/index.php/U_Fato_Direito/article/view/1133/938 Acesso em 01 nov 2020.

EDER, Santos. **Novo eSocial** 2021. Disponível em: <http://www.sstonline.com.br/enfim-parece-que-finalmente-sst-vai-vigorar-no-novo-esocial-em-2021/> acesso em: 18 out 2020.

FIDELIS, GILSON JOSE. **Gestão de pessoas: rotinas trabalhistas e dinâmicas do departamento de pessoal**. Saraiva Educação SA, 2006. acesso em: <https://books.google.com.br/books?hl=ptBR&lr=&id=UYuwDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=+departamento+pessoal&ots=GHblinyrVf&sig=VUaJByVYQ736P0qEF0KciPKA6rs#v=onepage&q=departamento%20pessoal&f=false>.

JORNALCONTABIL, 2020. **Novo eSocial: Versão Beta do leiaute simplificado é divulgado**. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/novo-esocial-versao-beta-do-leiaute-simplificado-e-divulgada/>. Acesso em: 18 sets 2020.

JUNIOR, Vítor Ricardo Bhering Braga. **A Possibilidade De Cumulação Dos Adicionais De Insalubridade E Periculosidade**. Meritum, Revista de Direito da Universidade FUMEC, v. 15, n. 01, 2020. Acesso em: [file:///C:/Users/Contabil/Downloads/8024-24003-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Contabil/Downloads/8024-24003-1-PB%20(1).pdf). Acesso em: 02 out nov 2020.

JUSBRASIL. **Adicional de insalubridade e direitos do trabalhador**, 2017 Disponível em: <https://saberalei.jusbrasil.com.br/artigos/529671168/adicional-de-insalubridade-e-direitos-do-trabalhador>. Acesso em: 17 out. 2020.

LEAL, Jocksanny Maria Del Rio et al. **Implementação Do Esocial: Benefícios E Desafios Sob As Perspectivas Dos Profissionais Contábeis Da Paraíba**. Revista Gestão E Organizações, [S.l.], v. 1, n. 1, nov. 2016. ISSN 2526-2289. Disponível em: <https://periodicos.ifpb.edu.br/index.php/rgo/article/view/1036>. Acesso em: 24 jun. 2020.

LOLE, Leandro. O impacto da implantação do eSocial: estudo feito em um escritório de serviços contábeis. **Direito do Trabalho e Processo do Trabalho- Unisul Virtual**, 2019. Disponível em: <https://www.riuni.unisul.br/handle/12345/7140>. Acesso em 21 out 2020.

_____. **Manual de orientação do eSocial**. 2017. Disponível em: <http://portal.esocial.gov.br/manuais/mos-manual-de-orientacao-do-esocial-vs-2-4.pdf>. Acesso em: 14 de jan. de 2020.

_____. NR 09 – **Programa de Prevenção de Riscos Ambientais**. Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978. Disponível em https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/NR-09-atualizada-2019.pdf www.portal.mte.gov.br. Acesso em: 23 de novout. 2020.

_____. NR 15 – **Atividades e Operações Insalubres**. Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978. Disponível

em: https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/NR-15-atualizada-2019.pdf www.portal.mte.gov.br. Acesso em: 280 de nov. 2020.

_____. NR 16 – **Atividades e Operações Perigosas**. Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978. Disponível em: https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/NR-16-atualizada-2019.pdf www.portal.mte.gov.br. Acesso em: 280 de nov. 2020.

_____. Portaria 3.214, de 8 de junho de 1978. **Aprova as Norma Regulamentadoras - NR – do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/sileg/integras/839945.pdf>>. Acesso em 20 de nov. De 2020.

SANCEVERINO, Flávio. **O impacto do eSocial no departamento pessoal de um órgão público**. Gestão de pessoas-Unisul Virtual, 2019. Disponível em: <https://riuni.unisul.br/bitstream/handle/12345/7796/Artigo%20Cient%C3%ADfico%20%20Flavio%20Sanceverino.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 22 e jun. de 2020.

SEKULA, Evelyn. **Os eventos de saúde e segurança do trabalho relacionados ao eSocial**. 2018. Disponível em: <http://repositorio.roca.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/12457/1/eventossaudesegurancatrabalho.pdf>. Acesso em:

Serviço Social da Indústria. **Cartilha eSocial do Sistema Indústria**, 2017. Brasília: Instituto Euvaldo Lodi, 87 p. Disponível em: http://sesi.fieb.org.br/midia/2018/3/crop_9a6d3be1-e330-455a-b093-e2f49cb61b63.pdf. Acesso em: 22 de nov. de 2020.

SILVA, Francyne Marques da. **Segurança e saúde no trabalho: a preparação das empresas Prestadoras de serviços contábeis frente ao eSocial**. 2019. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/7178/1/Francyne%20Marques%20da%20Silva.pdf>. Acesso em: 28 nov 2020.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 194**. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumarioSumulas.asp?sumula=3554>>. Acesso em: 28 nov. 2020.

PORTELLA, Daiane Andretta. Os adicionais de insalubridade e periculosidade e a (im) possibilidade de cumulação. 2015. Disponível em: <https://bibliodigital.unijui.edu.br:8443/xmlui/handle/123456789/2533>. Acesso em: 15 out 2020.

APÊNDICES

APÊNDICE I - PESQUISA



eSocial - atividades insalubres e perigosas

Meu nome é Brenda Layane Mendes e sou graduanda em Ciências Contábeis. Este questionário faz parte do meu Trabalho de Conclusão de Curso e é direcionado para profissionais que trabalham diretamente com a transmissão de informações de Saúde e Segurança no Trabalho no eSocial relacionadas aos adicionais de insalubridade e periculosidade. Suas respostas são muito importantes para a fase exploratória deste estudo, que tem o objetivo identificar as mudanças que ocorreram nas empresas e / ou escritório de contabilidade após a implantação do eSocial. Desde já, agradeço por sua colaboração.

Em qual setor você trabalha? *

- Escritório de contabilidade
- Empresa (RH)

Antes da implantação do eSocial você já enviava as obrigações relacionadas à Saúde e Segurança do Trabalho? *

- Sim
- Não

Você fez algum treinamento para o envio de informações de Saúde e Segurança do Trabalho para eSocial, ou tem interesse? *

- Sim
- Não

Você considera necessário o laudo médico para informar valores de adicionais de insalubridade e periculosidade ao eSocial? *

- Sim
- Não
- Outros...

Você utiliza como base o laudo médico para pagamento de insalubridade e periculosidade? *

- Sim
- Não

A implantação do eSocial acarretou não somente mudanças nos sistemas, mas também nos processos das organizações. Você como responsável por enviar essas informações para eSocial acredita que elas estão sendo feitas de forma mais segura e transparente? *

- Sim
- Não
- Outros...

Quais os desafios que você enfrentou no envio de informações do adicional de insalubridade e periculosidade para eSocial? Pode selecionar várias opções. *

- Dificuldades em conscientizar os gestores da empresa.
- Qualificar o pessoal do setor de RH e / ou dos escritórios de contabilidade para a nova realidade
- Alinhar as áreas de Saúde e Segurança do Trabalho com o setor de RH
- Atualizar a informação decorrente dos Ambientes de Risco
- Cumprir os prazos para não sofrer multas
- Observar a legislação específica para evitar a fiscalização
- Entender e interpretar a legislação específica
- Garantir o envio das informações completas
- Outros...

Sua empresa ou escritório de contabilidade para qual você trabalha possui uma gestão de Saúde e Segurança do Trabalho? *

Sim

Não

Qual grupo (ou quais grupos) predominante estão enquadrados seus clientes e / ou empresa? Pode selecionar várias opções. *

Grupo 1 – Grandes empresas

Grupo 2 – Médias empresas

Grupo 3 – MEI, ME, EPP, pessoa física e sem fins lucrativos

Grupo 4 – Órgãos federais

Grupo 5 – Órgãos estaduais

Grupo 6 – Órgãos municipais

Comente sobre quais mudanças no envio de informações de atividades insalubres e perigosas para o eSocial você considera mais significativa, tanto para o escritório de contabilidade quanto para as empresas? A sua resposta nessa pergunta é muito importante para o fechamento desta pesquisa.

Texto de resposta longa
