

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

DARLANY DOS SANTOS NASCIMENTO

**IMPLANTAÇÃO DO SISTEMA ESOCIAL: UMA CONTRIBUIÇÃO PARA A
FISCALIZAÇÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NO BRASIL?**

Maceió

2020

DARLANY DOS SANTOS NASCIMENTO

**IMPLANTAÇÃO DO SISTEMA ESOCIAL: UMA CONTRIBUIÇÃO PARA A
FISCALIZAÇÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NO BRASIL?**

Trabalho de conclusão de Curso para a obtenção do
título de graduação em Administração, apresentado a
Universidade Federal de Alagoas – UFAL.

Orientadora: Prof. Dr^a. Milka Alves Correia Barbosa

Maceió

2020

Catlogação na fonte
Universidade Federal de Alagoas
Biblioteca Central
Divisão de Tratamento Técnico
Bibliotecária: Taciana Sousa dos Santos – CRB-4 – 2062

N244i Nascimento, Darlany dos Santos.
Implantação do sistema eSocial: uma contribuição para a fiscalização da segurança e saúde no trabalho no Brasil? / Darlany dos Santos Nascimento. – 2020.
52 f. : il., figs. e tabs. color.

Orientadora: Milka Alves Correia Barbosa.
Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso em Administração) – Universidade Federal de Alagoas. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. Maceió, 2021.

Bibliografia: f. 48-52.

1. Fiscalização. 2. eSocial (Sistema). 3. Saúde e segurança no trabalho.
I. Título.

CDU: 658: 331.45



ATA DE APRESENTAÇÃO DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO - TCC

Declaramos que, DARLANY DOS SANTOS NASCIMENTO, Matrícula n.º 13210812, aluna do Curso de Administração, concluiu e apresentou o TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO, com carga horária de 80 horas, sob o título de: "IMPLANTAÇÃO DO SISTEMA ESOCIAL: UMA CONTRIBUIÇÃO PARA A FISCALIZAÇÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NO BRASIL", sob orientação da Prof.ª. Dra. Milka Alves Correia Barbosa, obtendo a nota final 9,0 (nove), conforme avaliação da Banca Examinadora abaixo:

BANCA EXAMINADORA		NOTA
Prof.ª. Dra. Milka Alves Correia Barbosa		9,0
Prof. Dr. Carlos Everaldo Silva		9,0
Prof.ª. Dr. Rosiane Chagas		9,0
NOTA FINAL		9,0

BANCA EXAMINADORA - ASSINATURAS

1. Milka Alves Correia Barbosa Presidente/Orientador.
2. Carlos Everaldo Silva Membro.
3. Rosiane Chagas Membro.

A defesa foi realizada online, na data de hoje, em sala da RNP.

Maceió, 03 de junho de 2020.

Profa. Dra. Adriana Alvarenga Marques
Coordenadora do Curso de Administração

RESERVADO À COORDENAÇÃO	
NO SISTEMA EM	ASSINATURA
1 / 1	

À minha queridíssima mãe, por todo apoio e aprendizado. Por toda a garra e por nunca ter desistido de lutar por mim e por meu irmão, nos mostrando o melhor quando o pior se fazia mais presente. A senhora é minha maior heroína!

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pelas oportunidades que Ele me tornou capaz de aproveitar, por ter me ajudado a permanecer no caminho quando este em muitos momentos se tornou espinhoso.

A minha orientadora Prof. Dr^a. Milka Alves Correia Barbosa que nesses meses me instruiu com seu conhecimento e paciência, jamais desistindo de me instruir para que eu pudesse ter a capacidade de concluir o presente estudo. O meu muito obrigada!

Ao meu esposo, maior incentivador da minha formação acadêmica, que me apoiou nos estudos e segurou minha mão nos momentos em que pensei em desistir.

Aos meus amigos de curso, especialmente os Mulungús, que me acompanharam em muitos momentos, me ajudaram e incentivaram nessa jornada cansativa, desafiadora, mas muito gratificante.

Por fim, a todos que de alguma forma me ofereceram uma palavra amiga para que eu seguisse adiante, sem jamais desistir.

RESUMO

Tendo em vista o alto número de acidentes que inúmeros trabalhadores sofrem e os riscos a saúde aos quais estão sujeitos todos os dias em seus ambientes laborais, a fiscalização se mostra importante para o combate desses altos números de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho. Com uma tecnologia avançada onde todas as informações do mundo do trabalho estarão centralizadas, o eSocial surgiu com o objetivo de reduzir a burocracia, melhorar a qualidade das informações prestadas pelas empresas ao Governo, garantir direitos e deveres, melhorando assim a fiscalização no que tange as questões previdenciárias e trabalhistas, onde as questões de SST estão inseridas, foi então realizada uma pesquisa sobre as contribuições do sistema eSocial para a fiscalização da segurança e saúde do trabalhador. Para tanto, foi feito um levantamento do histórico da segurança e saúde do trabalho no Brasil e no mundo, foi feita uma descrição das informações de SST que serão exigidas pelo sistema, bem como seus prazos de envio, quais os números de acidentes e doenças de trabalho no período de implantação do sistema e quais as sanções aplicadas em caso do não cumprimento dessas exigências. Realiza-se, portanto, uma pesquisa qualitativa, que tem como método de coleta de dados a análise documental. Diante disso, foi possível identificar que o eSocial é um sistema que tem potencial de contribuir para o cumprimento das leis e normas de SST e na aplicação das sanções cabíveis em caso do não cumprimento de forma mais eficiente, no entanto, devido as modificações nos calendários de implantação, ainda não entrou em vigor o envio das informações de SST, o que dificulta precisar todas as possíveis contribuições do sistema.

Palavras-chave: Segurança e Saúde no Trabalho. Sistema eSocial. Fiscalização.

ABSTRACT

Given the high number of accidents suffered by countless workers and the health risks to which they are subjected at their workplace every day, the inspection proves itself important in fighting those numbers - of accidents and diseases related to work. As an advanced technology where all the work related information are gathered, the eSocial was developed with the goal of reducing paperwork, improving the information provided by the companies to the Government, guaranteeing rights and duties, thus improving inspection when it comes to social security and work issues, where the safety and health at work are inserted. Thereby a research was made about the contributions of the eSocial system to the safety and health at work inspection. Therefore, an history entry on safety and health work in Brazil and the world was made, a description was made with information that are going to be required by the system about safety and health at work, as well as its due dates, how many accidents and work related diseases during the time of the system implantation has occurred, and what are the sanctions applied in case of non-fulfillment of those requirements. Therefore, a qualitative research was made, which has the documental analysis as the method of data collection. That being said, it was possible to identify that the eSocial is a system that has the potential of contributing to law and safety and health at work norms enforcement, and in the application of the appropriate sanctions in case of non-fulfillment more efficiently. However, due to changes in deployment schedules, sending information about safety and health at work has not come into effect yet, which hinders the need of as much system contributions as possible.

Keywords: Safety and health at work. eSocial System. Inspection.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Etapas do Processo Ideal.....	12
Figura 2 - Primeiro Cronograma de Implantação do eSocial.....	13
Figura 3 - Segundo Cronograma de Implantação do eSocial.....	15

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Detalhamento de faseamento do eSocial 2017	14
Quadro 2 - Detalhamento de faseamento do eSocial 2019	16
Quadro 3 - Comunicação de acidentes de Trabalho	23
Quadro 4 - Monitoramento da Saúde do Trabalhador	24
Quadro 5 - Afastamento Temporário	25
Quadro 6 - Condições Ambientais	26
Quadro 7 - Treinamentos, Capacitações, Exercícios Simulados e Outras Anotações.....	27
Quadro 8 - Contribuições do Sistema eSocial	28

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Número de Acidentes e Doenças do Trabalho	29
Tabela 2 - Graduação das Multas - Segurança do Trabalho (em UFIR)	30
Tabela 3 - Graduação das Multas - Medicina do Trabalho (em UFIR)	31

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1.1 Objetivos	13
1.1.1 Geral	13
1.1.2 Específicos	13
1.2. Justificativa	13
2. REFERENCIAL TEÓRICO	15
2.1. Breve histórico da evolução da segurança e saúde do trabalho no mundo e no Brasil	15
2.2. Papel da fiscalização no cumprimento das leis e normas vigentes na segurança e saúde no trabalho.....	17
2.3. eSocial.....	19
3 METODOLOGIA	29
3.1 Tipo de pesquisa.....	29
3.2 Método de coleta de dados	30
3.3 Procedimento de análise dos dados.....	30
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	32
CONSIDERAÇÕES FINAIS	44
REFERÊNCIAS	48

INTRODUÇÃO

Com a Revolução Industrial, as altas demandas de produção e os avanços tecnológicos, o mundo do trabalho vivencia cenários de constantes transformações. Essa realidade que para Almeida et al. (2017), é um reflexo do processo de reestruturação produtiva iniciado por volta do ano de 1970, se caracteriza, dentre outros, pela proliferação das políticas gerenciais que, para os autores, visam tornar mais flexíveis e precárias as condições de contratação dos trabalhadores, sem mencionar a vivência temporal e produtiva mais intensificada das jornadas de trabalho. A Organização Internacional do Trabalho – OIT, por exemplo, apontou em seu relatório a problemática dessas mudanças:

As mudanças tecnológicas, sociais e organizacionais registradas nos lugares de trabalho [...] leva a riscos emergentes e a novos desafios. Ainda que alguns dos riscos tradicionais estejam diminuindo graças a maior segurança, aos avanços técnicos e a melhor regulamentação existentes, seguem afetando gravemente a saúde dos trabalhadores. Paralelamente, registram-se um aumento dos novos tipos de enfermidades profissionais sem que se apliquem medidas de prevenção, proteção e de controle. [...] Entre os riscos emergentes se incluem as condições ergonômicas deficientes, a exposição à radiação eletromagnética e os riscos psicossociais. (OIT, 2013, p. 6).

Essa realidade de globalização e desenvolvimento tecnológico mostram que mesmo com os avanços na área da segurança do trabalho e outras técnicas desenvolvidas e maquinários mais sofisticados, os riscos à saúde do trabalhador só podem ser combatidos se a prevenção, a proteção e o controle forem uma prioridade, tanto o empregador quanto o empregado precisam compreender a importância da segurança e saúde no ambiente de trabalho.

A prevenção começa entendendo a verdadeira essência do campo da Segurança e Saúde no Trabalho (SST) que para Christófoli et al (2018), é a de prevenir e proteger o trabalhador de riscos e danos à sua saúde, em todas as etapas do seu processo laboral, devendo, portanto, reduzi-los ao mínimo possível tornando-os aceitáveis e justificáveis.

Na Norma internacional OHSAS 18001 (2007, p.4), risco é a:

combinação da probabilidade da ocorrência de um acontecimento perigoso ou tipo de exposição(ões) e da severidade das lesões, ferimentos ou danos para a saúde, que pode ser causada pelo acontecimento ou pela(s) exposição(ões) ”.

Segundo a Norma Reguladora 9 intitulada como Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA, riscos ambientais são:

os agentes físicos, químicos e biológicos existentes nos ambientes de trabalho que, em função de sua natureza, concentração ou intensidade e tempo de

exposição, são capazes de causar danos à saúde do trabalhador. (PNCQ, 2014, p. 1).

Para Bentes et al. (2018), a prevenção de acidentes está relacionada diretamente ao entendimento da existência dos diferentes riscos no ambiente de trabalho, e uma vez identificados, deverá existir a preocupação em propor medidas de controle que sejam eficazes na redução deles. Ainda conforme os autores, é necessário compreender que a questão de segurança do trabalhador não interessa apenas ao trabalhador, mas também as empresas e ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), já que um empregado acidentado, além dos desgastes psicológicos pessoais, gera ausência do trabalho e uma despesa considerável ao sistema previdenciário, que segundo Observatório de Segurança e Saúde do Trabalho, só em 2018 gastou 20,4 bilhões com auxílio doença e 60,5 bilhões com aposentadoria por invalidez. O site do Observatório ainda aponta uma estimativa global da Organização Internacional do Trabalho de que a economia brasileira perderá 4% do seu produto interno bruto por causa das doenças e acidentes de trabalho, pois além das vidas perdidas, valor de difícil conversão monetária, também há a perda da produtividade. Destaca-se ainda que esses valores não constam os processos judiciais e nem os tratamentos realizados na rede pública de saúde.

Sabendo que há uma necessidade das empresas se manterem cada vez mais competitivas no mercado, a promoção de melhores condições de trabalho não é apenas uma questão de obrigação legal e social, mas também de estratégia, já que, com medidas eficazes de prevenção e controle de riscos, a empresa manterá seu processo produtivo sempre em funcionamento e, por isso, algumas já reconhecem os benefícios dos investimentos feitos em segurança e saúde no trabalho, pois já compreendem a importância do papel do trabalhador no processo produtivo, sendo este uma peça chave no alcance das metas/sucesso da organização.

Além desses aspectos, assegurar um ambiente saudável e seguro ao trabalhador é, também, um princípio constitucional que visa a minimização dos riscos ocupacionais. Esses princípios de minimização de riscos, de acordo com Gonçalves et al. (2015, p. 19), estão previstos no inciso XXII do art. 7º da Constituição Federal de 1988, que assegura aos trabalhadores urbanos e rurais brasileiros a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, ou seja, o empregador brasileiro é responsável por proporcionar a seus colaboradores um ambiente mais seguro e sadio possível independente das metas traçadas com relação a essa temática.

O não cumprimento das medidas de combate aos riscos no ambiente de trabalho traz grandes prejuízos, sejam psicológicos ou financeiros. Mesmo sendo algo que beneficia estrategicamente a empresa, como já observado, muitas ainda não cumprem com os requisitos

de proteção à saúde do trabalhador, e as leis, que deveriam ser uma fonte de incentivo, não são o suficiente para fazer com que as organizações se preocupem e desenvolvam e implementem métodos de sistema de gestão mais eficazes no combate a esses riscos, cabendo então aos órgãos competentes a fiscalização para o devido cumprimento das leis.

O então “extinto” Ministério do Trabalho, atualmente Secretaria Especial de Previdência e Trabalho – SEPT, exercia a fiscalização se ou quando houvesse uma denúncia, no entanto, com o avanço tecnológico e a necessidade crescente de se ter meios mais eficazes de acompanhamento e verificação de informações, um novo sistema foi desenvolvido para colher de forma mais prática, segura e eficiente informações relacionadas a essas questões fiscais, previdenciárias e trabalhistas.

Foi em 2014 que por meio do Decreto nº 8.373 passou a vigorar o novo sistema do governo de coleta de informações tributárias, previdenciárias e trabalhistas, onde essas informações serão armazenadas em um Ambiente Nacional Virtual. Esse novo sistema estabelece a forma como essas informações serão prestadas, sendo, portanto, uma nova forma de acompanhar o cumprimento de todas essas obrigações.

De acordo com o Manual de Orientação do eSocial (2019), dentre as informações a serem fornecidas, estarão aqueles referentes à segurança e saúde do trabalho, como: Condições Ambientais do Trabalhador – Fatores de Riscos, Monitoramento da Saúde do Trabalhador, Comunicação de Acidentes de Trabalho – CAT, entre outros, e o não envio dessas informações acarretarão em sanções para as empresas.

No Art. 3º do Decreto 8.373/2014 diz que o sistema tem como princípio:

- I – viabilizar a garantia de direitos previdenciários e trabalhistas;
- II – racionalizar e simplificar o cumprimento de obrigações;
- III – eliminar a redundância nas informações prestadas pelas pessoas físicas e jurídicas;
- IV – aprimorar a qualidade de informações das relações de trabalho, previdenciárias e tributárias, e
- V – conferir tratamento diferenciado às microempresas e empresas de pequeno porte.

É importante observar que, nas publicações feitas no Portal eSocial sobre o sistema, não foi mencionado em momento algum alteração das leis e normas vigentes, mas a nova forma de garantir e melhorar a qualidade das informações prestadas pelas empresas.

Diante dessa possível melhoria na fiscalização, o presente trabalho buscará responder ao seguinte questionamento: **quais as contribuições do sistema eSocial para a segurança e saúde do trabalho no Brasil?**

1.1 Objetivos

1.1.1 Geral

Identificar as contribuições do sistema eSocial para melhorar a fiscalização de segurança e saúde no trabalho.

1.1.2 Específicos

- Descrever as informações obrigatórias que serão solicitados no sistema eSocial às empresas referentes a segurança e saúde do trabalho;
- Conhecer o número de acidentes no período de divulgação e implantação do eSocial;
- Conhecer quais as sanções para o não envio das informações de segurança e saúde no trabalho solicitadas pelo sistema eSocial.

1.2. Justificativa

Segurança e saúde no ambiente de trabalho é sempre um assunto importante a ser estudado e debatido, tendo em vista as inúmeras lutas traçadas no passado para que os trabalhadores pudessem ter suas vidas, saúde, dignidade e bem-estar preservados. Os anos se passaram e os acidentes mais graves foram diminuindo mediante as leis e normas nacionais e internacionais aprovadas e aplicadas no ambiente de trabalho.

No entanto, apesar dessas conquistas, ainda há muitas empresas que não cumprem com os requisitos legais de segurança e saúde do trabalho e são muitos os trabalhadores que ainda são submetidos a situações de riscos biológicos, físicos, psicológicos ou químicos.

A fiscalização deficitária contribui bastante para esse quadro, pois, sem fiscalização não há sanções e se não há punição, não haverá o entendimento necessário da importância de se preservar a vida e a saúde do trabalhador.

A devida fiscalização tem o poder de alterar essa realidade de acidentes, conferindo ao trabalhador uma melhor qualidade de vida no seu ambiente de trabalho, bem como desonerar o sistema previdenciário devido as diminuições nos auxílios-doença podendo esses recursos serem aplicados em outras necessidades.

Não contribuir para a melhoria da segurança e saúde no ambiente laboral é o mesmo que fechar os olhos para as consequências graves que essa atitude acarreta e a sensibilização junto com a fiscalização são formas de incentivar as empresas a implementarem métodos de gestão eficazes no combate aos riscos provenientes do trabalho.

Esse novo sistema, certamente não será a solução definitiva para a segurança e saúde do trabalhador, mas talvez seja uma porta para um avanço numa fiscalização mais eficiente e concreta que traga de fato mais segurança e saúde para os trabalhadores brasileiros.

Portanto, o presente estudo, tem como objetivo identificar as contribuições do sistema de coleta de informações do Governo, eSocial, para uma melhor fiscalização das informações prestadas pelas empresas no tocante as questões de segurança e saúde do trabalho.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo será feito um breve histórico de como se deu a evolução da segurança e saúde do trabalho ao longo do tempo, de como o trabalho era percebido na antiguidade e após o Renascimento. Será feita também uma descrição acerca do Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) – sua implantação, sua forma de funcionamento, os cronogramas e faseamentos bem como as alterações já ocorridas.

2.1. Breve histórico da evolução da segurança e saúde do trabalho no mundo e no Brasil

Segundo o dicionário Etimológico (2019), a palavra trabalho vem do latim *tripalium*, termo que é formado pela junção dos elementos *tri* e *palum*, que quer dizer três e madeira, respectivamente. O *tripalium* era um instrumento da antiguidade constituído por três estacas afiadas de madeira utilizado para torturar escravos e pobres. De acordo com Camisassa (2016), desde a antiguidade até a Idade Média que o trabalho era sinônimo de castigo e sofrimento. Segundo Costa (2019), a escravidão de alguns era necessária para que outras pessoas pudessem ser virtuosas, isto é, só se podia alcançar a própria perfeição, a vida contemplativa, se o homem estivesse livre do trabalho. Observamos, portanto, que a vida de ociosidade era entendida como uma vida valorosa. De acordo com Costa (2019), foi somente a partir do Renascimento que tal noção negativa de trabalho foi modificando, tomando vieses positivos.

Mesmo com esse novo entendimento, o trabalho pesado, insalubre e perigoso era executado por escravos (antes e ainda depois da abolição da escravatura) e por pessoas pobres:

Na história mundial, também encontramos os primeiros relatos sobre as doenças ocupacionais, em situações em que os trabalhadores manipulavam substâncias tóxicas. Hipócrates (460-375 a.C.) descreve a intoxicação saturnina, Plínio (23-79 d.C.) relatou preocupação com a proteção no ambiente de trabalho, mostrando situações vivenciadas por escravos que protegiam o rosto com panos servindo de máscaras para evitar a inalação de poeiras nocivas” (LIMA et al., 2017, p. 277).

Os estudos sobre saúde e segurança do trabalho, segundo Chiavenato (2005), tiveram seu início através dos relatos no início do século XVI com a percepção das vidas perdidas devidos aos trabalhos perigosos e insalubres que estes trabalhadores eram submetidos. Isso ficou ainda mais claro, pois, de acordo com Lima et al. (2017), a partir da Revolução Industrial, o trabalhador passou a vender sua força laboral, mas ao mesmo tempo tornou-se refém das máquinas, e por causa das jornadas exaustivas, bem como da insalubridade e periculosidade do ambiente em que estavam inseridos, a saúde dos mesmos foi cada vez mais sendo prejudicada

tanto pela proliferação de doenças quanto pelas mutilações causadas pelas máquinas inadequadas ao uso humano.

Ao observar o passado, a história mostra que a luta para se ter a proteção ao trabalhador na forma que temos hoje foi longa e árdua. De acordo com Lima et al. (2017), o movimento operário, iniciado após a Primeira Grande Guerra, adquiriu solidez e força política:

[...] assim, ocorreram as primeiras campanhas de melhoria das condições ambientais dos locais de trabalho e foram propostas as leis de seguridade social. A principal reivindicação foi a redução da jornada, que posteriormente culminou na busca pela melhoria das condições de trabalho, segurança, higiene e prevenção de doenças. A miséria operária, na luta pela sobrevivência, modifica seu foco em torno da saúde, favorecendo o surgimento da medicina do trabalho, da fisiologia do trabalho e da ergonomia laboral. (LIMA et al., 2017, p. 277).

E no Brasil não foi diferente, a caminhada também foi longa e cheia de desafios. Chegar ao compilado de leis e normas da maneira como encontramos atualmente requereu muitos debates, muitas discussões. Cabral et al. (2019, p.269) comentam:

O debate acerca da construção dos direitos sociais no Brasil, especificamente dos direitos trabalhistas, remonta inevitavelmente ao período de intensa criação legislativa na década de 1930, sob o comando do Governo Vargas. A profícua regulamentação da legislação trabalhista no período, não significa, porém, como se costuma acreditar, que os direitos trabalhistas surgiram de maneira súbita e completa, englobando de uma única vez toda a legislação do trabalho que conhecemos hoje, e, menos ainda, que os conflitos trabalhistas eram tratados e compreendidos da mesma forma como são atualmente.

Ainda segundo os autores, no ano de 1918 foi criada a Comissão de Legislação Social na Câmara dos Deputados e no ano seguinte houve a aprovação da primeira lei sobre acidentes de trabalho no Brasil (CABRAL; PEREIRA; CHAVES, 2019).

Em 1923 houve a criação do Conselho Nacional do Trabalho (CNT) que tinha como objetivo atender as necessidades da classe trabalhadora a qual vinha se consolidando. Ao passar dos anos, o direito do trabalho ganhou novas formas, mais organizadas e regulamentadas e foi a partir desse processo que, em 1941, a Justiça do Trabalho foi instalada, e, em 1943, houve a Consolidação das Leis Trabalhistas – (CLT) (TST, 2019)

De acordo com Lima et al. (2017), as ações mais concretas de segurança e saúde no trabalho no Brasil surgiram em 1972 através da Portaria nº 3.237, que estabelecia a obrigatoriedade dos serviços de segurança e medicina do trabalho em todas as empresas que possuía no seu quadro mais de 100 funcionários, e, em 1978, foi aprovada as Normas Regulamentadoras – NRs, por meio da Portaria de nº 3.214, composta por 33 normativas que fazem referência a equipamentos e máquinas de proteção, entre outros. Por fim, a Constituição

Federal da República de 1988, deu sua contribuição, incluído a saúde do trabalhador no ordenamento jurídico nacional, tornando-a assim, um direito social.

2.2. Papel da fiscalização no cumprimento das leis e normas vigentes na segurança e saúde no trabalho

Por força da Lei cabe às empresas:

- I – cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
 - II – instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
 - III – adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
 - IV – facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.
- (CLT, art. 157)

No entanto, de tantas conquistas realizadas ao longo da história, a mais difícil, talvez, seja a de fazer com que essas normas e leis de proteção ao trabalhador sejam cumpridas. A fiscalização é um grande problema, pois há uma falta de auditores-fiscais do trabalho (AFT) para o acompanhamento junto às empresas prejudicando dessa maneira o devido cumprimento das exigências de proteção a segurança e saúde do trabalhador. Vasconcelos (2014), argumenta de que não há dúvidas que a fiscalização do Estado tem papel fundamental na melhoria das condições dos processos de trabalho e de produção que geram riscos de doença e/ou acidentes nos trabalhadores.

Atualmente, existem 36 NRs destinadas a regulamentar as condições de segurança e da saúde do trabalhador, o que demonstra que foi focado muito mais nas criações das leis e normas propriamente ditas (que sem dúvida a criação era mais que necessária), mas pouco se procurou destinar esforços de criar métodos eficientes para que todas essas leis fossem cumpridas e a justiça social devidamente cumprida.

Diante do número de incidências de acidentes no Brasil, que segundo o Observatório de Segurança e Saúde do Trabalho (2018), comprometeu 4% do PIB, desenvolver métodos mais eficientes na fiscalização é sem dúvida crucial para a luta contra as injustiças trabalhistas.

No sitio da Secretaria de Inspeção do Trabalho – SIT tem-se a informação de que é competência dos AFT (antes da promulgação da Lei 10.593 de 27.12.2002 Agentes da Inspeção do Trabalho de nível superior – Fiscal do Trabalho, Assistente Social, Engenheiro de Segurança do Trabalho e Médico do Trabalho), sendo, de acordo com o parágrafo 2, do artigo 11 da Lei 10.593/2002, atualizado pela Lei 13.464 de 10 de julho de 2017, Autoridades Trabalhistas, quando em exercício de suas atividades fiscalizadoras, integrantes do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho – DSST (órgão de assessoria técnico-especializada diretamente

subordinado à SIT), a gestão de todas as atividades no que se refere as questões de Segurança e Saúde do Trabalho em todo o território brasileiro. Cabe a eles planejar, supervisionar, orientar, coordenar e controlar a execução das atividades de inspeção do trabalho, por meio da fiscalização dos ambientes e das condições de trabalho. Segundo art. 156, da Lei 6.514 de 22 de dezembro de 1977, é de competência, especialmente, das Delegacias Regionais do Trabalho:

- I – Promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho;
- II – adotar as medidas que se tornem exigíveis, em virtude das disposições deste Capítulo, determinando as obras e reparos que, em qualquer local de trabalho, se façam necessárias;
- III – impor as penalidades cabíveis por descumprimento das normas constantes deste Capítulo, nos termos do art. 201.

Segundo dados publicados por meio da Portaria nº 750, de agosto de 2018, referente a divulgação do cargo de Auditor-fiscal do Trabalho, existem menos de 3 mil AFT em exercício e dados divulgados pelo IBGE (2019), só no ano de 2017, mostram que existiam 4,5 milhões de empresas ativas. Com esses números tão dispare, inúmeras empresas deixam de ser fiscalizadas, o que certamente contribui para as causas de acidentes e doenças do trabalho, pois se não há fiscalização, não há como garantir que os direitos dos trabalhadores estão sendo cumpridos.

Tendo em vista a importância da fiscalização, os autores Hirata et al. (2015), argumentam que as ações de fiscalização devem ser feitas de acordo com o grau de risco e ainda mais com relação ao comportamento do fiscalizado, ou seja, quanto maior o risco de uma situação inadequada acontecer e quanto mais inadequado o comportamento do fiscalizado, mais incisivas as ações de fiscalizações devem ser.

Como muito se é investido em formular leis e normas, mas pouco se investe em formular mecanismos eficientes de fiscalização, os números de acidentes ainda são gritantes, onde, segundo o Observatório de segurança e Saúde do Trabalho, em 2018 o número de acidentes chegou em 623,8 mil, 13,5% a mais que o ano anterior, um aumento considerável e preocupante já que maquinários e métodos de gestão estão constantemente evoluindo e mesmo assim os números de acidentes não caíram na mesma proporção.

Sobre esse aspecto, Hirata et al. (2015, p. 448) já explicavam que “as práticas modernas de fiscalização, [...] ainda não foram totalmente absorvidos na cultura das instituições reguladoras no Brasil”. No entanto, a nova proposta de prestação de informação trabalhistas e previdenciárias do governo possa ser um ponto de partida para novas formas e meios de fiscalização mais eficiente, contribuindo com mais uma conquista, quem sabe histórica, da segurança e saúde dos inúmeros trabalhadores brasileiros.

2.3. eSocial

O avanço tecnológico vem possibilitando uma grande facilidade no acesso a informação e da troca dela. Processos antes demorados hoje são facilmente conseguidos através da internet. Essa modernização vem proporcionando menos burocracia e mais agilidade.

No ano de 2000, surge, impulsionada por essa evolução tecnológica, principalmente da internet, o conceito de Governo Eletrônico (eGOV), possibilitando novos meios de se relacionar a Administração Pública e a sociedade brasileira sem ser necessário ir pessoalmente a um órgão público para isso. De acordo com site do Governo Digital (2019):

As ações do programa do Governo Eletrônico (eGOV) priorizam o uso das tecnologias da informação e comunicação (TICs) para democratizar o acesso à informação, visando ampliar o debate e a participação popular na construção das políticas públicas, como também aprimorar a qualidade dos serviços e informações públicas prestadas.

A política de Governo Eletrônico do Estado brasileiro segue um conjunto de diretrizes baseado em três ideias fundamentais: participação cidadã; melhoria do gerenciamento interno do Estado; e integração com parceiros e fornecedores. Transformar a relação do governo com a sociedade e promover interatividade com cidadãos, empresas e órgãos governamentais melhora o processo de democratização do país, dinamiza os serviços públicos e proporciona uma administração pública mais eficiente, já que, agora, a sociedade possui instrumentos para se manifestar junto às ações governamentais.

O sistema eSocial é, portanto, um dos frutos dessa modernização do Governo, pois é uma nova forma das organizações prestarem serviços do universo trabalhista, integrando a rotina de mais de 18 milhões de empregadores, os eventos, assim denominadas as informações a serem enviadas, serão transmitidos através de sistema próprio dos empregadores e/ou seus contadores via *web Service*. O sistema eSocial é um projeto do governo federal juntamente com o Ministério do Trabalho, Caixa econômica Federal, Secretaria de Previdência, Instituto Nacional do Seguro Social – INSS e a da Receita Federal.

Programado para ter início no primeiro semestre de 2018, o sistema irá abarcar informações de mais de 44 milhões de trabalhadores. Para as empresas de faturamento acima de R\$ 78 milhões anuais, o sistema entrou em vigor em 8 de janeiro de 2018, essas empresas representam, segundo o portal eSocial, cerca de 15 milhões de trabalhadores brasileiros, sendo 1/3 do total de trabalhadores do país.

Conforme o Manual de Orientação do Desenvolvedor do eSocial (2019), os objetivos do projeto são de viabilizar serviços que facilitem a recepção, armazenamento e distribuição das informações previdenciárias e trabalhistas as entidades participantes do eSocial informadas pelos empregadores ou seus representantes legais. O Manual de Orientação do Desenvolvedor

(2019, p. 9) informa ainda que o eSocial traz diversas vantagens com relação à sistemática atual, sendo elas:

- atendimento a diversos órgãos do governo com uma única fonte de informações, para o cumprimento das diversas obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias atualmente existentes;
- integração dos sistemas informatizados das empresas com o Ambiente Nacional do eSocial, possibilitando a automação na transmissão das informações dos empregadores;

No Manual do eSocial (2019, p. 11) há indicações de que o sistema possui dois tipos de ambientes:

- a) Produção – Ambiente destinado para processamento e apuração das informações do empregador que produz todos os efeitos jurídicos.
- b) Produção restrita - ambiente de teste no qual as informações do empregador não serão validadas com os sistemas externos e não produzirão efeitos jurídicos.

Conforme descrito no Manual do eSocial (2019), o sistema foi criado para transmitir os eventos numa sequência lógica, conforme dinâmica das contratações, no seu início até o término, observando ao conceito de empilhamento, onde todas as informações iniciais servirão de base para as demais, conforme cronograma estabelecido (Quadro 2). A respeito disso, o Manual de Orientação do Desenvolvedor (2019, p. 11) prevê o seguinte:

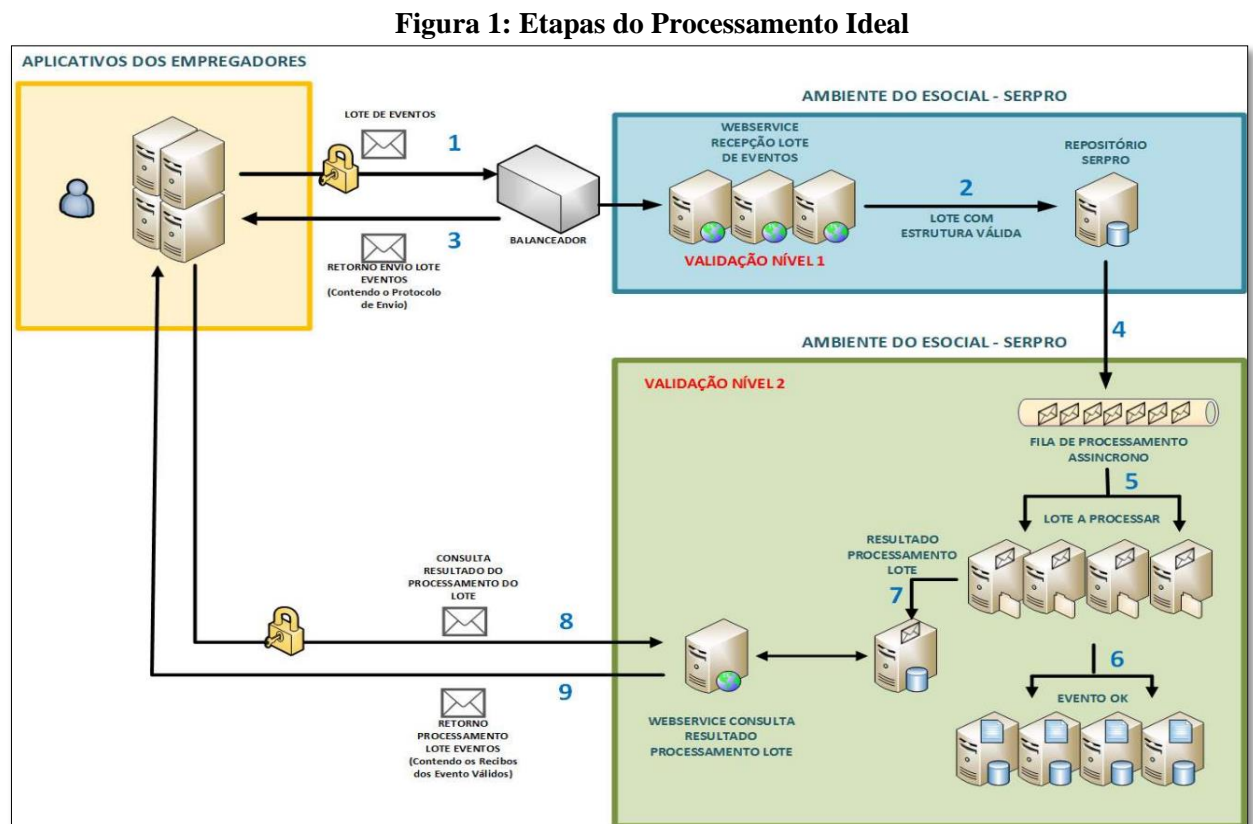
Para enviar informações trabalhistas e previdenciárias ao eSocial o empregador deverá gerar eventos em arquivos eletrônicos, contendo as informações referentes ao cadastro inicial, tabelas, eventos não periódicos e eventos periódicos. Os arquivos gerados deverão ser assinados digitalmente, transformando este arquivo em um documento eletrônico nos termos da legislação brasileira, de maneira a garantir a integridade dos dados e a autoria do emissor.

Segundo o Manual do eSocial (2019), as informações serão enviadas para o Ambiente Nacional do eSocial por meio de arquivo eletrônico em formato XML, onde conterão as informações previstas nos leiautes. O arquivo será assinado digitalmente para depois ser transformado em um documento eletrônico e a partir daí ser enviado para o eSocial, conforme termos da legislação, com o objetivo de conferir a integridade dos dados e do autor. No momento da transmissão o sistema retomará com um protocolo de envio. Após ser enviado e verificado a legitimidade da informação, será gerado um recibo de entrega ou uma mensagem de erro constando o erro e o que ser feito para retificá-lo.

O Manual de Orientação do Desenvolvedor (2019, p.12) informa que as validações das informações enviadas, serão conferidas em duas etapas, sendo elas:

- Validação Nível 1: será executada no momento da recepção do lote de eventos. Neste momento serão verificados apenas o certificado da conexão e a estrutura do lote, as validações dos eventos ocorrerão apenas na validação de nível 2. Caso seja detectada alguma inconsistência o lote não será recebido.
- Validação Nível 2: será executada em um segundo momento, em que os eventos serão extraídos do lote e serão validados individualmente. Os eventos pertencentes a um determinado lote, com erro de estrutura, serão rejeitados pelo sistema eSocial, mas os outros eventos deste mesmo lote poderão ser processados normalmente, desde que estes não contenham erros em suas estruturas.

Na figura 01, segue esquema do processamento das informações enviadas:



Fonte: Manual de Orientação do Desenvolvedor (2019)

No Manual do Desenvolvedor, esse esquema é descrito da seguinte forma:

- 1) O aplicativo do empregador inicia a conexão enviando uma mensagem e solicitação de processamento de lote de eventos para o 7.5 - Webservice de Envio de Lote de Eventos;
- 2) O Webservice recebe a mensagem de solicitação de processamento, valida e insere a solicitação no repositório de lotes;
- 3) O Webservice retorna para o aplicativo do empregador o Protocolo de Envio;
- 4) Os lotes são inseridos na fila de solicitações de processamento;
- 5) O sistema eSocial retira e processa a solicitação de processamento da fila de solicitações;

- 6) O sistema eSocial valida cada um dos eventos contidos no lote. Os eventos que são considerados válidos pelo eSocial são armazenados e um recibo é emitido;
- 7) Uma vez concluída a validação de todos os eventos de um lote um retorno do processamento do lote é gerado e armazenado no eSocial. Este retorno contém o resultado do processamento de cada evento contido no lote;
- 8) O aplicativo do empregador faz uma solicitação de consulta, ao 7.6 Webservice de Consulta ao Resultado do Processamento de um Lote de Eventos, passando o Protocolo de Envio retornado no passo 4;
- 9) O Webservice retorna o resultado da consulta contendo a situação do processamento do lote de eventos. Caso o lote já esteja processado, o retorno conterá: os Recibos de Entrega dos eventos válidos e/ou os Erros dos eventos inválidos.

Essa troca de informação estará assegurada pela forma de comunicação entre as partes, que será feita via *webservices*, tendo como meio físico a internet, com o uso do protocolo HTTPS (TLS), terá autenticação mútua, que garantirá, segundo o Manual do Desenvolvedor, um duto de comunicação segura na internet, e permitirá a identificação do servidor e do cliente por meio de certificado digital. O certificado digital deverá ser emitido por Autoridade Certificadora que seja credenciada pela Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira – ICP-Brasil. O certificado deve ser da série A, pois reúne os certificados de assinatura digital, usados na confirmação de identidade na *web*, em e-mails, em redes privadas virtuais (VPN) e em documentos eletrônicos com verificação da integridade de suas informações. Deve ser ainda, tipo A1 ou A3, onde o A1 as informações ficam armazenadas no computador onde ele for inserido e o A3 são armazenados em *smart card* ou *token*, que possuem um chip com capacidade de realizar assinatura digital, sendo esse tipo bastante seguro, pois não oferece qualquer acesso externo à chave privada do certificado.

No Manual do Orientador (2019, p.19), registra-se ainda que os certificados serão exigidos em dois momentos:

1. Transmissão: antes de ser iniciada a transmissão de solicitações ao sistema eSocial, o certificado digital do solicitante é utilizado para reconhecer o transmissor e garantir a segurança do tráfego das informações na INTERNET.
2. Assinatura de documentos: para garantir o não repúdio e a integridade das informações os documentos eletrônicos enviados para o eSocial são assinados digitalmente seguindo a especificação descrita em 6.6 - Padrão de assinatura digital e as orientações estabelecidas no "Manual de Orientação do eSocial".

A adaptação ao sistema já se mostrou que não será uma transição fácil para as empresas, pois, por englobar uma gama de informação que antes só eram exigidas mediante fiscalização do órgão competente, agora com o novo sistema, será cobrado. Essa realidade de adaptação se evidencia com as alterações que já ocorreram com o cronograma de implantação, por exemplo. Abaixo o primeiro cronograma de implantação do programa eSocial, mostrado na figura 2.

Figura 2: Primeiro Cronograma de Implantação do eSocial



Fonte: Portal eSocial (2018)

Esse primeiro cronograma foi dividido em 3 (três) etapas, onde em cada uma delas se enquadrava um tipo de organização:

- **Etapa 1:** Empresas com faturamento anual superior a R\$ 78 milhões;
- **Etapa 2:** Demais empresas privadas, incluindo Simples, MEIs e pessoas físicas (que possuam empregados), e
- **Etapa 3:** Entes Públicos.

E para cada etapa, uma fase seria implementada, conforme se pode observar no quadro 01:

Quadro 1: Detalhamento de faseamento do eSocial 2017

ETAPA 1	Empresas com faturamento anual superior a R\$ 78 milhões
Fase 1: Janeiro/18	Apenas informações relativas às empresas, ou seja, cadastros do empregador e tabelas
Fase 2: Março/18:	Nesta fase, empresas passam a ser obrigadas a enviar informações relativas aos trabalhadores e seus vínculos com as empresas (eventos não periódicos), como admissões, afastamentos e desligamentos
Fase 3: Maio/18:	Torna-se obrigatório o envio das folhas de pagamento
Fase 4: Julho/18:	Substituição da GFIP (Guia de Informações à Previdência Social) e compensação cruzada

Fase 5: Janeiro/19:	Na última fase, deverão ser enviados os dados de segurança e saúde do trabalhador
ETAPA 2	
Demais empresas privadas, incluindo Simples, MEIs e pessoas físicas (que possuam empregados)	
Fase 1: Julho/18	Apenas informações relativas às empresas, ou seja, cadastros do empregador e tabelas
Fase 2: Setembro/18:	Nesta fase, empresas passam a ser obrigadas a enviar informações relativas aos trabalhadores e seus vínculos com as empresas (eventos não periódicos), como admissões, afastamentos e desligamentos
Fase 3: Novembro/18:	Torna-se obrigatório o envio das folhas de pagamento
Fase 4: Janeiro/19:	Substituição da GFIP (Guia de Informações à Previdência Social) e compensação cruzada
Fase 5: Janeiro/19:	Na última fase, deverão ser enviados os dados de segurança e saúde do trabalhador
ETAPA 3	
Entes Públicos	
Fase 1: Janeiro/19	Apenas informações relativas às empresas, ou seja, cadastros do empregador e tabelas
Fase 2: Março/19:	Nesta fase, empresas passam a ser obrigadas a enviar informações relativas aos trabalhadores e seus vínculos com as empresas (eventos não periódicos), como admissões, afastamentos e desligamentos
Fase 3: Maio/19:	Torna-se obrigatório o envio das folhas de pagamento
Fase 4: Julho/19:	Substituição da GFIP (Guia de Informações à Previdência Social) e compensação cruzada
Fase 5: Julho/19:	Na última fase, deverão ser enviados os dados de segurança e saúde do trabalhador

FONTE: Elaborado de acordo com informações do Portal eSocial (2017)

Conforme verificado no Quadro 1, nas duas primeiras etapas (1 e 2) o período de envio das informações de segurança e saúde do trabalho estariam programadas para janeiro de 2019, já na última etapa (etapa 3) somente para julho de 2019, ou seja, após um ano de implantação as informações de segurança e saúde do trabalho começariam a ser obrigatórias nesta primeira programação.

No entanto, devido as dificuldades na adequação ao sistema, o cronograma foi atualizado, ficando da seguinte forma, como mostra a figura 3:

Figura 3: Segundo Cronograma de Implantação do eSocial



Fonte: Portal eSocial (2019)

Com essa nova programação, a obrigatoriedade das informações de SST, ficaram da seguinte forma, mostrada no quadro 2:

Quadro 2: Detalhamento de faseamento do eSocial 2019

GRUPO 1	Empresas com faturamento anual superior a R\$ 78 milhões:
Fase 1: Janeiro/18	08/01/2018 - Apenas informações relativas às empresas, ou seja, cadastros do empregador e tabelas
Fase 2: Março/18:	Nesta fase, empresas passam a ser obrigadas a enviar informações relativas aos trabalhadores e seus vínculos com as empresas (eventos não periódicos), como admissões, afastamentos e desligamentos
Fase 3: Maio/18:	Torna-se obrigatório o envio das folhas de pagamento
Fase 4: Agosto/18:	Substituição da GFIP para recolhimento de Contribuições Previdenciárias
(Data a definir)	Substituição da GFIP para recolhimento do FGTS (ver Resolução CCFGTS nº 926/2019)
Fase 5: Janeiro/20:	08/01/2020 - Na última fase, deverão ser enviados os dados de segurança e saúde no trabalho (SST)

GRUPO 2	Entidades empresariais com faturamento no ano de 2016 de até R\$ 78.000.000,00 (setenta e oito milhões) e que não sejam optantes pelo Simples Nacional:
Fase 1: Julho/18	16/07/2018 - Apenas informações relativas às empresas, ou seja, cadastros do empregador e tabelas
Fase 2: Outubro/18:	10/10/2018 - Nesta fase, empresas passam a ser obrigadas a enviar informações relativas aos trabalhadores e seus vínculos com as empresas (eventos não periódicos), como admissões, afastamentos e desligamentos.
Fase 3: Janeiro/19:	10/01/2019 - Torna-se obrigatório o envio das folhas de pagamento (de todo o mês de janeiro/2019)
Fase 4: Abril/19:	Substituição da GFIP para recolhimento de Contribuições Previdenciárias - empresas com faturamento superior a R\$4,8 milhões
(Data a definir)	Substituição da GFIP para recolhimento de Contribuições Previdenciárias - Demais obrigados, exceto órgãos públicos e organismos internacionais bem como empresas constituídas após o ano-calendário 2017, independentemente do faturamento (ver Instrução Normativa RFB nº 1906, de 14 de agosto de 2019).
(Data a definir)	Substituição da GFIP para recolhimento do FGTS (ver Resolução CCFGTS nº 926/2019)
Fase 5: Julho/20:	08/07/2020 - Na última fase, deverão ser enviados os dados de segurança e saúde no trabalho (SST)
GRUPO 3	Empregadores optantes pelo Simples Nacional, empregadores pessoa física (exceto doméstico), produtor rural PF e entidades sem fins lucrativos:
Fase 1: Janeiro/19	10/01/2019 - Apenas informações relativas aos órgãos e às pessoas físicas, ou seja, cadastros dos empregadores e tabelas
Fase 2: Maio/19:	10/04/2019 - Nesta fase, os entes passam a ser obrigadas a enviar informações relativas aos servidores e seus vínculos com os órgãos (eventos não periódicos), e as pessoas físicas quanto aos seus empregados. Ex: admissões, afastamentos e desligamentos
Fase 3: Janeiro/20:	08/01/2020 - Torna-se obrigatório o envio das folhas de pagamento (de todo o mês de janeiro/2020).
Fase 4: (Data a definir):	Substituição da GFIP para recolhimento de Contribuições Previdenciárias (Instrução Normativa específica, a ser publicada)

(Data a definir)	Substituição da GFIP para recolhimento do FGTS (ver Resolução CCFGTS nº 926/2019)
Fase 5: Janeiro/21:	08/01/2021 - Na última fase, deverão ser enviados os dados de segurança e saúde no trabalho (SST)

GRUPO 4	Órgãos públicos e organizações internacionais:
Fase 1: Janeiro/20	Apenas informações relativas aos órgãos, ou seja, cadastros dos empregadores e tabelas
Fase 2: (Resolução específica, a ser publicada)	Nesta fase, os entes passam a ser obrigadas a enviar informações relativas aos servidores e seus vínculos com os órgãos (eventos não periódicos), e as pessoas físicas quanto aos seus empregados. Ex: admissões, afastamentos e desligamentos
Fase 3: (Resolução específica, a ser publicada)	Torna-se obrigatório o envio das folhas de pagamento
Fase 4: (Resolução específica a ser publicada)	Substituição da GFIP para recolhimento de Contribuições Previdenciárias
(Data a definir)	Substituição da GFIP para recolhimento do FGTS (ver Resolução CCFGTS nº 926/2019)
Fase 5: Julho/21:	08/07/2021 - Na última fase, deverão ser enviados os dados de segurança e saúde no trabalho (SST)

FONTE: Elaborado de acordo com informações do Portal eSocial (2019)

Diante dessa nova alteração, de 3 etapas passou a ser 4 grupos, e as informações de SST foram novamente adiadas, tornando-se obrigatórias somente em 2021.

Mesmo com os prazos estendidos, o atual governo, representado pelo seu Ministro de Estado, decidiu que seria necessário simplificar o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas, o eSocial. Foi então que por meio da Portaria nº 300, de 13 de julho de 2019, foi proposto:

- [...] IV - dar suporte à elaboração da proposta orçamentária das ações de governo referentes ao eSocial;
- V - propor a simplificação do eSocial no que se refere à prestação de informações e à linguagem, para maior acessibilidade e eliminação de redundâncias;
- VI - subsidiar a elaboração do leiaute e do manual de orientação do eSocial e de suas atualizações;
- VII - propor o calendário de substituição das declarações fiscais, previdenciárias e trabalhistas que integram o eSocial;
- VIII - propor ajustes nos processos de trabalhos dos órgãos, com vistas à melhoria da qualidade da informação e dos serviços prestados à sociedade;

IX - propor alterações na legislação, para simplificação de obrigações, no âmbito do Ministério da Economia [...]

Além do eSocial, o secretário-especial de Trabalho e Previdência do Ministério da Economia, Rogério Marinho, na abertura da 31ª edição do Fórum Nacional do Instituto Nacional de Altos Estudos – Inae (2019), informou que todas as NRs serão revisadas, a começar pela NR 12, que se refere a regulamentação de maquinário. Para o Ministro, há mais de 5 mil portarias, documentos infra legais, instruções normativas, e decretos ainda de 1940, que são utilizados na fiscalização, segundo ele, de forma arbitrária. Para ele, essa realidade prejudica diretamente a produtividade das empresas bem como a capacidade do país se tornar competitivo. Para o ministro esse é um processo ampliado de modernização, que focará na desregulamentação, na simplificação e na desburocratização. O ministro acrescentou também que, para trazer novos investimentos para o país, o ambiente para quem deseja investir deverá ser “propício, acolhedor e saudável”.

No entanto, alguns especialistas da área de segurança e saúde do trabalho, como por exemplo, temem que essas alterações nas normas possam favorecer ainda mais a precarização das condições de trabalho, que segundo ele já iniciou com a extinção do Ministério do Trabalho e Emprego, atualmente, secretaria integrada ao Ministério da Economia.

Novas formas de trabalho estão surgindo, como os motoristas de Uber, o teletrabalho, onde as pessoas trabalham de casa, e essas novas modalidades não são regulamentadas, o que levanta questões cruciais sobre se alterar as normas existentes é de fato a melhor forma de melhorar a economia já que o custo que se tem com os acidentes de trabalho são tão altos, chegando a 4% do valor do PIB em 2018, segundo Observatório Digital de Segurança no Trabalho (2019).

3 METODOLOGIA

Nesta etapa será descrita o tipo de pesquisa – quanto a abordagem, a natureza da pesquisa, os métodos utilizados e seus objetivos, que ajudarão a identificar com mais clareza a contribuição do sistema eSocial para a Segurança e Saúde do Trabalho.

3.1 Tipo de pesquisa

Gil (2008, p. 03) define pesquisa como sendo “o processo formal e sistemático de desenvolvimento do método científico. O objetivo fundamental da pesquisa é descobrir respostas para problemas mediante o emprego de procedimentos científicos” e serão investigadas as contribuições que o eSocial trará ou não para a segurança e saúde no trabalho.

Pode-se ainda classificar a presente pesquisa como descritiva que, de acordo com Vergara (2016, p. 74),

expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno. Pode também estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza. Não tem compromisso de explicar os fenômenos que descreve, embora sirva de base para tal explicação.

Nesse sentido, buscou-se, portanto, descrever as possíveis contribuições do sistema eSocial para a fiscalização da Segurança e Saúde do Trabalho, pois como descreve Alyrio (2009, p.60), na pesquisa descritiva

se busca essencialmente a enumeração e a ordenação de dados, sem o objetivo de comprovar ou refutar hipóteses exploratórias, abrindo espaço para uma nova pesquisa explicativa, fundamentada na experimentação.

O meio de investigação utilizado foi o da pesquisa bibliográfica, que segundo Vergara (2016, p. 75) “é o estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral”, podendo ainda ser de fonte primária ou secundária.

Foi feita, dessa forma, uma coleta das principais informações sobre o tema no Observatório Nacional de Segurança e Saúde do Trabalho, no Anuário de Proteção do Brasil e no sítio do eSocial e dos seus manuais (Manual do eSocial – 2019 e Manual de Orientação do Desenvolvedor do eSocial – 2019). Foram coletadas, também, informações de sites no que tange ao tema estudado, como Tribunal Superior do Trabalho e das Normas Reguladoras.

Quanto a abordagem, foi utilizada a pesquisa qualitativa, que, segundo Nascimento (2016, p.4) “é baseado na interpretação dos fenômenos observados e no significado que carregam, ou no significado atribuído pelo pesquisador, dada a realidade em que os fenômenos estão inseridos. Considera a realidade e a particularidade de cada sujeito objeto da pesquisa”.

Para Goldenberg (2004, p. 14) “na pesquisa qualitativa a preocupação do pesquisador não é com a representatividade numérica do grupo pesquisado, mas com o aprofundamento da compreensão de um grupo social, de uma organização, de uma instituição, de uma trajetória etc”. Procurou-se, nesse sentido, identificar nos dados colhidos, informações que indiquem possíveis contribuições no tocante a fiscalização para o cumprimento das normas e leis brasileiras vigentes acerca da segurança e saúde do trabalho, sem a preocupação de quantificação ou mensuração.

3.2 Método de coleta de dados

Foram coletados dados secundários acerca do tema estudado, por meio da análise documental que, segundo Lüdke e André (1986, p. 38) “pode se constituir numa técnica valiosa de abordagem de dados qualitativos, seja complementando as informações obtidas por outras técnicas, seja desvelando aspectos novos de um tema problema’. Para os autores, são considerados documentos leis e regulamentos, normas, jornais e revistas, discursos, livros e estatísticas, entre outros.

As informações necessárias para o presente trabalho foram obtidas por meio da internet, objetivando encontrar dados mais recentes possíveis sobre o tema. As pesquisas foram feitas em sites de segurança e saúde do trabalho como: Observatório Digital do Trabalho, onde foram colhidas estatísticas sobre acidentes de trabalho no país em 2018; Revista Proteção do Brasil, Anuário de Proteção, onde também foram colhidas estatísticas sobre acidentes de trabalho durante o período de 2014 a 2017; Portal Oficial do eSocial, no qual foram coletadas informações acerca dos cronogramas de implantação do sistema, funcionamento do mesmo, informações exigidas pelo sistema sobre Segurança e Saúde do Trabalho e alterações.

Foram também utilizados como fonte de informações o Manual de Orientação do eSocial (2019) e o Manual de Orientação do Desenvolvedor (2019), disponibilizados no Portal eSocial. Outros sites foram acessados como: Secretaria de Inspeção do Trabalho – SIT, Tribunal Superior do Trabalho – TST e Governo Digital. Normas Regulamentadoras (NRs) e autores da área também foram consultados, como Chiavenato (2005), Vasconcelos (2014), Camisassa (2016), Costa (2019), Cabral, Pereira e Chaves (2019).

3.3 Procedimento de análise dos dados

Buscou-se analisar a relevância do que será solicitado pelo eSocial para a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e saúde do trabalho no Brasil. Por meio dos dados

colhidos identificou: quais informações serão solicitadas pelo sistema referentes a SST, de que forma o sistema validará essas informações, se houve queda nos números de acidentes de trabalho durante o período de implantação do eSocial e se o sistema contribuirá para aplicação das multas em caso de descumprimento dessas obrigações. Diante disso o usou-se o método comparativo que, segundo Schneider e Schmitt (1998, p. 1):

A comparação, enquanto momento de atividade cognitiva, pode ser considerada como inerente ao processo de construção do conhecimento nas ciências sociais. É lançado mão de um tipo de raciocínio comparativo que podemos descobrir regularidade, perceber deslocamentos e transformações, construir modelos e tipologias, identificando continuidades e descontinuidades, semelhanças e diferenças, e explicando as determinações mais gerais que regem os fenômenos sociais. [...] é ela que nos permite romper com a singularidade dos eventos, formulando leis capazes de explicar o social. [...].

Os autores dizem ainda que o método comparativo não pode ser confundido com a técnica de levantamento de dados empíricos, mas como perspectiva de análise do social, remetendo a uma discussão sobre os próprios fundamentos da construção do saber em ciências sociais.

Diante disso, buscou-se comparar os dados obtidos com o referencial teórico para que as questões levantadas fossem satisfatoriamente respondidas.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

As informações apresentadas serão apresentadas e analisadas de acordo com os objetivos indicados neste trabalho.

Dessa forma, no que se refere ao **objetivo específico de descrever as informações obrigatórias que serão solicitados no sistema eSocial às empresas sobre segurança e saúde do trabalho** pode-se afirmar que é a última fase de implantação do programa, conforme nova programação de implantação do eSocial, serão as que envolvem toda a descrição estrutural e consolidação dos programas de Controle Médico e Saúde Ocupacional – PCMSO, o Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR, o Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho – LTCAT, o Programa de Prevenção de Acidentes Ambientais – PPRA, o Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção – PCMAT e a Comunicação de acidentes do Trabalho – CAT. Todas essas informações serão enviadas ao eSocial por meio dos eventos de S-2210 Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT, S-2220 Monitoramento da Saúde do Trabalhador, S-2230 Afastamento Temporário (quando motivo for por acidente e/ou doença do trabalho), S-2240 Condições Ambientais do Trabalho – Fatores de Riscos, e S-2245 referente a Treinamentos, Capacitações, Exercícios Simulados e Outras anotações.

O evento S-2210 é um importante documento que é gerado sempre que ocorre algum acidente com o trabalhador. Por meio da CAT se pode gerar dados sobre o número de incidências de acidentes que ocorre no país, informação importantíssima para saber como as organizações têm se dedicado ao cumprimento das exigências de segurança no ambiente de trabalho. Mais detalhes sobre o evento no Quadro 3:

Quadro 3: Comunicação de Acidentes de Trabalho

CÓDIGO	S-2210
EVENTO	Comunicação de Acidente de Trabalho
DESCRIÇÃO	Evento a ser utilizado para comunicar acidente de trabalho pelo órgão público, ainda que não haja afastamento do trabalhador de suas atividades laborais.
OBRIGATORIEDADE	O empregador, o Órgão Gestor de Mão de Obra, a parte concedente de estágio, o sindicato de trabalhadores avulsos e órgãos públicos em relação aos seus empregados e servidores vinculados ao Regime Geral de Previdência Social - RGPS. No caso de servidores vinculados ao Regime Próprio de Previdência Social - RPPS o envio da informação é facultativo.

PRAZO DE ENVIO	A comunicação do acidente de trabalho deve ser registrada até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato.
PRÉ-REQUISITO	Envio dos eventos S-1060 – Tabela de Ambientes de Trabalho (excluído por meio da Norma Técnica 15/2019 do eSocial), S-2200 - Cadastramento Inicial do Vínculo e Admissão/Ingresso de Trabalhador e S-2300 - Trabalhadores Sem Vínculo Emprego/Estatutário – Início.

Elaborado conforme Manual de Orientação do eSocial (2019)

Com relação ao evento S-2220, estão inseridos os exames admissionais, demissionais, mudança de função, os exames periódicos, de sexto mês – audiometria (para aqueles submetidos a ruídos acima do permitido) e o de retorno ao trabalho. Todos esses exames estão em concordância com o que é exigido na NR 7, que estabelece que seja elaborado e implementado, pelos empregadores, o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO. Tal programa objetiva promover e preservar a saúde dos trabalhadores em seu ambiente laboral. No Quadro 4 apresenta-se um resumo do evento:

Quadro 4: Monitoramento da Saúde do Trabalhador

CÓDIGO	S-2220
EVENTO	Monitoramento da Saúde do Trabalho
DESCRIÇÃO	O evento detalha as informações relativas ao monitoramento da saúde do trabalhador (avaliações clínicas), durante todo o vínculo laboral com o empregador/contribuinte/órgão público, por trabalhador, no curso do vínculo ou do estágio, bem como os exames complementares aos quais foi submetido, com respectivas datas e conclusões.
OBRIGATORIEDADE	O empregador, a cooperativa, o Órgão Gestor de Mão de Obra, a parte concedente de estágio e o sindicato de trabalhadores avulsos. No caso de servidores públicos não celetistas o envio da informação é facultativo.
PRAZO DE ENVIO	O evento deve ser enviado até o dia 07 (sete) do mês subsequente ao da realização do correspondente exame. Essa regra não altera o prazo legal para a realização dos exames, que deve seguir o previsto na legislação, sendo que somente o registro da informação no eSocial é permitido até o dia 07 (sete) do mês subsequente.
PRÉ-REQUISITO	Envio dos eventos “S-2200 - Cadastramento Inicial do Vínculo e Admissão/Ingresso de Trabalhador” ou “S-2300 - Trabalhadores Sem Vínculo Emprego/Estatutário – Início”.

Elaborado conforme Manual de Orientação do eSocial (2019)

O Afastamento Temporário, evento também solicitado, se encaixa nas informações de SST quando o afastamento for por ocasião de acidente de trabalho (dentro da empresa ou de

percurso) ou por motivo de doença do trabalho. Esse monitoramento é importante para que seja identificado possíveis alterações na saúde do trabalhador e estas foi decorrência de suas atividades laborais. No Quadro 5 tem-se mais detalhamento sobre o evento:

Quadro 5: Afastamento Temporário

CÓDIGO	S-2230
EVENTO	Afastamento Temporário
DESCRIÇÃO	Evento utilizado para informar os afastamentos temporários dos trabalhadores, por quaisquer dos motivos elencados na Tabela 18 – “Motivos de Afastamento”, bem como eventuais alterações e prorrogações. Caso o empregado/servidor possua mais de um vínculo, é necessário o envio do evento para cada um deles.
OBRIGATORIEDADE	O empregador/contribuinte/órgão público, toda vez que os trabalhadores se afastarem de suas atividades laborais em decorrência de um dos motivos constantes na Tabela 18, conforme obrigatoriedade indicada no quadro do item 20 das informações adicionais:
PRAZO DE ENVIO	O evento de afastamento temporário deve ser informado nos seguintes prazos: a) Afastamento temporário ocasionado por acidente de trabalho ou doença decorrente do trabalho com duração não superior a 15 (quinze) dias, deve ser enviado até o dia 7 (sete) do mês subsequente da sua ocorrência. b) Afastamento temporário ocasionado por acidente de qualquer natureza ou doença não relacionada ao trabalho, com duração entre 3 (três) e 15 (quinze) dias, deve ser enviado até o dia 7 (sete) do mês subsequente da sua ocorrência. c) Afastamento temporário ocasionado por acidente de trabalho, acidente de qualquer natureza, ou doença com duração superior a 15 (quinze) dias deve ser enviado até o 16º dia da sua ocorrência, caso não tenham transcorrido os prazos previstos nos itens ‘a’ e ‘b’. d) Afastamentos temporários ocasionados pelo mesmo acidente ou doença, que ocorrerem dentro do prazo de 60 (sessenta) dias e totalizar, no somatório dos tempos, duração superior a 15 (quinze) dias, independentemente da duração individual de cada afastamento, devem ser enviados, isoladamente, até o 16º dia do afastamento caso não tenham transcorrido os prazos previstos nos itens ‘a’, ‘b’ e ‘c’.
PRÉ-REQUISITO	Envio dos eventos “S-2200 – Cadastramento Inicial do Vínculo e Admissão/Ingresso do Trabalhador” ou S-2300 - Trabalhadores Sem Vínculo de Emprego\Estatutário - Início.

Elaborado conforme Manual de Orientação do eSocial (2019)

As Condições Ambientais de Trabalho estão regulamentadas pelas NR 1 que diz que o empregador tem obrigação de mostrar ao empregado todos os riscos existentes no ambiente de trabalho e NR 17 que se refere a ergonomia, e é também uma informação exigida pelo sistema eSocial. A NR 17 trata do Levantamento, Transporte e Descarga Individual de Materiais, do Mobiliário dos Postos de Trabalho, dos Equipamentos dos Postos de Trabalho, das Condições Ambientais de Trabalho, como ruído, iluminação e temperatura adequada, e da Organização do Trabalho. O referido evento é uma informação necessária para se observar os riscos que o trabalhador poderá ou não está sujeito naquela local de trabalho e como esses riscos podem ter contribuído para futuras doenças ou até mesmo invalidez. A seguir mais informações do evento no Quadro 6:

Quadro 6: Condições Ambientais

CÓDIGO	S-2240
EVENTO	Condições Ambientais do Trabalho - Fatores de Risco
DESCRIÇÃO	Este evento é utilizado para registrar as condições ambientais de trabalho pelo empregador/contribuinte/órgão público, indicando a prestação de serviços, pelo trabalhador ou estagiário, nos ambientes descritos no evento S-1060, bem como para informar a exposição aos fatores de risco descritos na Tabela 23 - fatores de risco ambientais e o exercício de atividades enquadradas na legislação como insalubres, perigosas ou especiais descritas na Tabela 28 – Atividades Insalubres, Perigosas e/ou Especiais. Também é informado nesse evento se a exposição aos fatores de risco (combinada ou não com as atividades descritas) cria condições de insalubridade ou periculosidade no ambiente de trabalho, bem como enseja o dever de recolhimento do adicional para financiamento da aposentadoria especial.
OBRIGATORIEDADE	O empregador, a cooperativa, o Órgão Gestor de Mão de Obra, a parte concedente de estágio, o sindicato de trabalhadores avulsos e órgãos públicos em relação aos seus empregados e servidores vinculados ao Regime Geral de Previdência Social - RGPS. No caso de servidores vinculados ao Regime Próprio de Previdência Social - RPPS o envio da informação é facultativo.
PRAZO DE ENVIO	Até o dia 07 (sete) do mês subsequente ao início da obrigatoriedade dos eventos de SST ou do ingresso/admissão do trabalhador. No caso de alterações da informação inicial, deverá ser enviado até o dia 07 (sete) do mês subsequente à ocorrência da alteração.
PRÉ-REQUISITO	Envio dos eventos S-2200 - Cadastramento Inicial do Vínculo e Admissão/Ingresso de Trabalhador, S-2300 - Trabalhadores Sem Vínculo Emprego/Estatutário – Início, o evento S- 1060 - Tabela de Ambientes de Trabalho.

Elaborado conforme Manual de Orientação do eSocial (2019)

E por fim, é solicitado informações sobre o evento S-2245, que se refere aos treinamentos, capacitações, exercícios simulados. Essa informação contribui para a verificar se os empregados que exercem atividades de risco (perigosa ou insalubre) estão recebendo os devidos treinamentos e capacitações. O evento é regulamentado por várias NRs (6, 10, 11, 12, etc.) a depender da atividade desempenhada. Mais detalhes sobre o evento no Quadro 7:

Quadro 7: Treinamentos, Capacitações, Exercícios Simulados e Outras Anotações

CÓDIGO	S-2245
EVENTO	Treinamentos, Capacitações, Exercícios Simulados e Outras Anotações
DESCRIÇÃO	Evento utilizado para prestação de informações sobre os treinamentos, capacitações exercícios simulados realizados, bem como informações relativas aos trabalhadores autorizados a realizar intervenções em instalações elétricas e em máquinas e equipamentos, conforme Tabela 29.
OBRIGATORIEDADE	O empregador, o Órgão Gestor de Mão de Obra, a parte concedente de estágio e o sindicato de trabalhadores avulsos.
PRAZO DE ENVIO	Até o dia 07 (sete) do mês subsequente ao da finalização do treinamento, capacitação ou exercício simulado. No caso de registro de autorização de intervenção em instalações elétricas e em máquinas e equipamentos, o envio do evento deve ser realizado até o dia 07 de mês subsequente à autorização.
PRÉ-REQUISITO	Envio dos eventos “S-2200 - Cadastramento Inicial do Vínculo e Admissão/Ingresso de Trabalhador”, “S-2300 -Trabalhadores Sem Vínculo Emprego/Estatutário – Início”.

Elaborado conforme Manual de Orientação do eSocial (2019)

Todas essas informações já eram exigidas por força das normas e leis que as regiam, conforme dito anteriormente, o grande diferencial é essa nova forma com que elas serão prestadas, todas enviadas para um único lugar, conforme é argumentado no Manual de Orientação do Desenvolvedor (2019, p. 9) atendimento a diversos órgãos do governo com uma única fonte de informações, para o cumprimento das diversas obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias atualmente existentes”.

Pode-se indicar pontos importantes no sistema:

Quadro 8: Contribuições do Sistema eSocial

IMPORTANTES CONTRIBUIÇÕES	
	O QUE MUDOU?
LEIS E NORMAS	Continua da mesma forma pautadas pela CLT e NRs
FISCALIZAÇÃO	Será feita no próprio sistema eSocial de forma rápida mediante cruzamento de informações já enviadas conforme cronograma de implantação (Quadro 2). No entanto, não serão excluídas as responsabilidades dos órgãos competentes e AFT.
PROPOSTA DO SISTEMA	<p>Viabilizar a garantia de direitos previdenciários e trabalhistas; Racionalizar e simplificar o cumprimento de obrigações; Eliminar a redundância nas informações prestadas pelas pessoas físicas e jurídicas; Aprimorar a qualidade de informações das relações de previdenciárias e Conferir tratamento diferenciado às microempresas e empresas de pequeno porte</p>

Elaborado conforme referencial teórico (2019)

Esse avanço na nova forma de receber essas informações, já previstas na CLT e nas NRs refletem o reconhecimento por parte do Governo da necessidade de facilitar o acesso à informação e a desburocratização dos serviços prestados aos cidadãos e às empresas, bem como a transparência desses serviços, como argumentado no próprio site do Governo Digital

[...] Transformar a relação do governo com a sociedade e promover interatividade com cidadãos, empresas e órgãos governamentais melhora o processo de democratização do país, dinamiza os serviços públicos e proporciona uma administração pública mais eficiente, já que, agora, a sociedade possui instrumentos para se manifestar junto às ações governamentais (BRASIL, 2019).

As informações solicitadas sobre SST se aproximam do que foi proposto/argumentado no Manual de Orientação do Desenvolvedor (2019) de que o sistema traz vantagens, dentre outras, a de atender “a diversos órgãos do governo com uma única fonte de informações, para o cumprimento das diversas obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias atualmente

existentes”, se alinhando daquilo que Vasconcelos (2014), argumentou, que não há dúvidas de que a fiscalização do Estado tem papel fundamental na melhoria das condições dos processos de trabalho e de produção que geram riscos de doença e/ou acidentes nos trabalhadores. No entanto, assim como o Governo exerce papel importante na melhoria das condições de trabalho, também pode tornar deficitárias as condições de trabalho conforme proposto pelo Ministro de Estado na Portaria nº300 de 07/2019, para alterações no sistema eSocial “[...] propor alterações na legislação, para simplificação de obrigações, no âmbito do Ministério da Economia”, âmbito no qual as questões de segurança e saúde do trabalho estão inseridas, se afastando da luta perpetrada durante todos esses anos, já que essa simplificação pode facilitar para os empregadores e dificultar a vida laboral do trabalhador.

Já no que se refere ao **objetivo específico de conhecer o número de acidentes no período de divulgação e implantação do eSocial**, o Anuário das Estatísticas dos Acidentes de Trabalho, publicado no Anuário Brasileiro de Proteção (material elaborado pela Revista Proteção) em sua 24ª edição, apontou os seguintes dados:

Tabela 1: Número de Acidentes e Doenças do Trabalho

Ano	Nº de Trabalhadores	Quantidade de Acidentes do Trabalho Com CAT Registradas no Brasil			Sem CAT Registrada	Total de Acidentes
		Típico	Trajeto	Doença		
2014	49.571.510	430.454	116.230	17.599	148.019	712.302
2015	48.060.807	385.646	106.721	15.386	114.626	622.379
2016	46.060.198	355.560	108.552	13.927	107.587	585.626
2017	46.281.590	340.229	100.685	9.700	98.791	549.405

Fonte: Elaborado de acordo com dados do Anuário Brasileiro de Proteção 2019 | Revista Proteção

De 2014 a 2017 houve uma redução no número total de acidentes assim como em cada tipo de acidente (no típico, de trajeto e de doença). Já no ano de 2018, segundo a Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho em 2018 ao invés de decréscimo nos números de acidentes, houve um aumento de aproximadamente 13,5% (de 549.405 para 623,8 mil acidentes). Ainda segundo a plataforma, são 340,8 mil casos notificados pelo Sistema de Informação de Agravos de Notificação – SINAN relacionados a casos de acidentes de trabalho grave, câncer relacionado ao trabalho, dermatoses ocupacionais, acidentes de trabalho com exposição a material biológico, intoxicação exógena relacionada ao trabalho, LER/DOR, perda auditiva induzida por ruído (PAIR) relacionada ao trabalho, transtornos mentais relacionado ao trabalho, acidentes graves envolvendo crianças e adolescentes de 0 a 17 anos entre outras. Esses dados muito se distanciam da proposta do sistema eSocial que visa garantir os direitos previdenciários

e trabalhistas, já que o aumento dos acidentes sugere falta de segurança necessária para os trabalhadores.

Tais números expressivos de acidentes (que podem ser ainda maiores) ainda não se desvencilhou daquilo que Camisassa (2016) apontou, que o trabalho na antiguidade era sinônimo de castigo e sofrimento, pois, por trás desses números há seres humanos com sua segurança e saúde prejudicadas, isto é, inúmeros brasileiros sofrendo com a falta de segurança e saúde no ambiente de trabalho. Essa realidade ainda reflete o que a OIT (2013) expôs que mesmo que algumas ameaças comuns estejam diminuindo graças a maior segurança, aos avanços técnicos e melhor regulamentação existentes, ainda sim seguem prejudicando gravemente a saúde dos trabalhadores. Esses números estão bem distantes do que Christófoli et al (2018) recomendam como sendo a essência da SST que é a de prevenir e proteger o trabalhador de riscos e danos à sua saúde, em todas as etapas do seu processo laboral, reduzindo ao mínimo tornando-os aceitáveis e justificáveis.

Esses dados muito refletem a opinião dos profissionais da área de segurança e saúde do trabalho, na pesquisa publicada no Anuário Brasileiro de Proteção (2019), onde 48% dos participantes vêm a atuação das CIPAs de forma negativa, assim como, 60,58% vêm a atuação do governo na área de proteção também de forma negativa e, 48,31%, vêm a preocupação das empresas de forma geral como negativa. Para esses profissionais a área de segurança no Brasil precisa de grandes melhorias.

Os números crescentes de acidentes no país, segundo o Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho, só em 2018, custaram para o INSS 20,4 bilhões no que se refere aos gastos com auxílio-doença, e 61,5 bilhões com aposentaria por invalidez. Detalhando esses dados, de 2014 a 2018 foram gastos 13,2 bilhões com auxílio-doença por acidente de trabalho; 21,2 bilhões com aposentadoria por invalidez por acidente do trabalho; 10,2 bilhões com pensão por morte por acidente do trabalho; 16,1 bilhões com auxílio-acidente por acidente do trabalho; de 2014 a 2018 foram gastos 111 bilhões com auxílio doença e 267 bilhões de reais com aposentadoria por invalidez. Esses dados refletem o que a OIT (2013) revelou que, mesmo com algumas evoluções na área de segurança do trabalho, ainda registram-se um aumento de novos tipos de enfermidades e não há uma aplicação de medidas eficientes de prevenção.

O atual Governo, segundo a Folha de São Paulo (2019) já se posicionou a respeito de uma nova era de modernização e simplificação nas normas de segurança do trabalho que implica em revogar a NR 2, por exemplo, que trata da obrigatoriedade da inspeção de um estabelecimento por um AFT antes da abertura do estabelecimento, e alterações nas NR 1 e 12, que trata da segurança no trabalho em máquinas e equipamentos, como por exemplo das regras

gerais de segurança e saúde do trabalho, e do treinamento obrigatório para o trabalhador que muda de emprego, não sendo mais obrigatório desde que o empregado permaneça na mesma atividade.

Segundo o Globo (2019), o Governo confirmou a intenção de cortar 90% das normas de saúde e segurança do trabalho, o que pode ir de encontro com um dos princípios do sistema eSocial que visa garantir direitos previdenciários e trabalhistas, já que um corte de 90% das normas tem todos os indícios de uma significativa redução da proteção do trabalhador no seu ambiente laboral. Essa nova conjuntura no universo trabalhista, mais especificamente da segurança do trabalho se assemelha com o período de intensas discursões acerca da construção dos direitos trabalhistas como mencionado Cabral et al. (2019) voltando, portanto, aos debates do que é necessário para assegurar a segurança e saúde do trabalhador, sendo que desta vez pautada pelo viés econômico, já que se pretende gerar uma economia para a indústria e para o setor de comércio e serviços.

No que se refere ao objetivo específico de **conhecer as sanções para o não envio das informações de segurança e saúde no trabalho solicitadas pelo sistema eSocial**, pode-se afirmar que cada empresa enquadrada em uma etapa específica deverá cumprir com as solicitações de cada faseamento e as empresas que descumprirem com as datas estarão sujeitas as penalidades e as multas, pois, conforme Manual do eSocial (2019), o sistema tem como um de seus princípios garantir que os direitos trabalhistas sejam cumpridos, o que deixa claro que o não cumprimento será penalizado.

As penalidades serão feitas através das multas até mesmo embargos, dependendo do tipo de atividade que a empresa exerça, da infração cometida e se há reincidência ou não. As multas serão as que já estão previstas nos decretos, leis e NRs. O art. 286 do Decreto 3.048/1999, Regulamento da Previdência Social, por exemplo, diz que o descumprimento do art. 336 do mesmo decreto, que dispõe da comunicação de acidente de trabalho, sujeitará o responsável à multa variável entre mínimo e máximo do valor do salário-de-contribuição (que segundo o art. 28, da lei 8.212 de 24 de julho de 1991, é o valor pago ou devido pelos serviços prestados ou em que o funcionário esteve com o seu tempo disponível ao empregador), por cada acidente que a empresa tenha deixado de comunicar.

No parágrafo 2º do art. 286 informa que a multa será cobrada em duas vezes o seu valor para cada reincidência, já no parágrafo 3º do mesmo artigo informa que a multa será aplicada no grau mínimo no caso de primeira ocorrência que a CAT for comunicada fora do prazo ou quando não forem comunicadas, devendo ser observado também os artigos 290, que diz que os agravantes das multas dependerá se o infrator tentar subornar o auditor, agir com má-fé,

desacatar o agente fiscalizador, atrapalhar a fiscalização e, como já mencionado, incorrer em reincidência. No art. 292 indica que em caso de suborno e má-fé a multa será elevada em três vezes; desacatar o fiscalizador e atrapalhar a fiscalização elevará a multa em duas vezes, e a reincidência eleva a multa em três vezes cada reincidência, e em duas vezes em se tratando de reincidência de infrações diferentes, tendo como referência dos valores mínimos e máximos dos caputs dos art. 283 (R\$ 636,17 a R\$ 63.617,35) e 286 (salário-contribuição).

No que se refere as NRs, as multas são calculadas através das tabelas (segurança do trabalho e medicina do trabalho) disponibilizadas na NR 28, onde será possível verificar valores mínimos e máximos de acordo com número de empregados da empresa, infração (I) e grau da infração, que vai de 1 a 4, sendo 1 mais leve e 4 mais grave. No anexo II da NR 28, estão disponíveis todas as NRs, juntamente com seus itens e subitens de qual se trata a referida NR, código da infração, grau da infração e se a infração se refere a segurança ou medicina do trabalho. A NR que trata do Monitoramento da Saúde do trabalhador, por exemplo, está relacionada a NR 7. Qualquer infração relacionada ao monitoramento da saúde do trabalhador se encontra nessa NR. Para se chegar ao valor da multa, verifica-se qual item da infração que a infração está sendo cometida, busca-se essa informação no anexo II e lá constará o grau da infração e se ela se refere a segurança ou medicina do trabalho, no caso da NR 7, todas são relacionadas a medicina do trabalho. Se a infração for cometida contra NR 7, item 7.4.7 (exposição excessiva a riscos) o grau da infração é de número 4 e se a empresa tiver mais de 500 funcionários, os valores mínimos e máximos para encontrar a multa que pode ser cobrada pode ser encontrada na tabela 3. O cálculo se dá pelo valor mínimo 3298 encontrado na tabela 3 multiplicado pelo valor da Unidade Fiscal de Referência – UFIR que é o de R\$ 1,0641, e o valor máximo 3618 também encontrado na tabela 3 multiplicado por R\$ 1.0641. A empresa que cometer uma infração contra o item 7.4.7 da NR 7 pagaria um valor mínimo de R\$ 3.509,40 e máximo de R\$3.849,91. Abaixo tabelas 2 e 3 com a graduação das multas em segurança e medicina do trabalho. Importante atentar que essa forma de penalização entra em concordância com aquilo que Hirata et al. (2015) indicaram que as ações de fiscalização devem ser feitas observando o grau de risco da infração e o comportamento do infrator.

Tabela 2: Graduação das Multas – Segurança do Trabalho (em UFIR)

SEGURANÇA DO TRABALHO		
Nº de Empregados	I1	I2

	Valor Mínimo	Valor Máximo	Valor Mínimo	Valor Máximo
01-10	630	729	1129	1393
11-25	730	830	1394	1664
26-50	831	963	1665	1935
51-100	964	1104	1936	2200
101-250	1105	1241	2201	2471
251-500	1242	1374	2472	2748
501-1000	1375	1507	2749	3020
Mais de 1000	1508	1646	3021	3284

Nº de Empregados	I3		I4	
	Valor Mínimo	Valor Máximo	Valor Mínimo	Valor Máximo
01-10	1691	2091	2252	2792
11-25	2092	2495	2793	3334
26-50	2496	2898	3335	3876
51-100	2899	3302	3877	4418
101-250	3303	3718	4419	4948
251-500	3719	4121	4949	5490
501-1000	4122	4525	5491	6033
Mais de 1000	4526	4929	6034	6304

Fonte: NR-28

Tabela 3: Graduação das Multas – Medicina do Trabalho (em UFIR)

MEDICINA DO TRABALHO				
Nº de Empregados	I1		I2	
	Valor Mínimo	Valor Máximo	Valor Mínimo	Valor Máximo
01-10	378	428	676	839
11-25	429	498	840	1002
26-50	499	580	1003	1166
51-100	581	662	1167	1324
101-250	663	744	1325	1482
251-500	745	826	1483	1646
501-1000	827	906	1647	1810
Mais de 1000	907	990	1811	1973

Nº de Empregados	I3		I4	
	Valor Mínimo	Valor Máximo	Valor Mínimo	Valor Máximo
01-10	1015	1524	1350	1680
11-25	1525	1500	1681	1998
26-50	1501	1746	1999	2320
51-100	1747	1986	2321	2648

101-250	1987	2225	2649	2976
251-500	2226	2471	2977	3297
501-1000	2472	2717	3298	3618
Mais de 1000	2718	2957	3619	3782

No artigo 201 que dispõe sobre penalidades, indica que as infrações cometidas contra a medicina do trabalho serão punidas com multas de três até trinta vezes o valor referenciado no art. 2º, parágrafo único da Lei Nº 6.205, de 29 de abril de 1975, que é o do salário mínimo vigente, e para as infrações cometidas contra a segurança do trabalho a multa chega de 5 a 50 vezes esse mesmo valor.

Percebe-se que várias decretos, leis, normas e regulamentos tratam das multas aplicadas para cada infração cometidas pelas empresas. Essa realidade está muito relacionada com aquilo que Hirata et al (2015) argumentaram, que normalmente os órgãos responsáveis por regulamentar se preocupam muito em como aprimorar os processos de regulamentação, mas pouco se preocupam em como promover novas formas de fiscalização. Essa diversidade de leis reflete igualmente que a regulamentação trabalhista não surgiu de forma súbita e completa, com todas as leis definidas de forma clara e precisa, mas foram discutidas e implementadas ao longo dos anos por meio de muitas lutas (CABRAL, et al., 2019).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Procurou-se responder com este trabalho identificar a contribuição do sistema eSocial para a fiscalização da segurança e saúde no trabalho. Foi identificado quais as informações solicitadas de forma obrigatória pelo sistema, conhecer o número de acidentes de trabalho no período de divulgação e implantação do eSocial e quais as multas a serem aplicadas em caso de descumprimento do envio dessas informações para o ambiente do eSocial.

Para embasar a pesquisa foi feito um breve histórico acerca da evolução da segurança e saúde do trabalho no mundo e no Brasil, mostrando como o trabalho era visto na antiguidade, os históricos sobre as doenças do trabalho e a as lutas ao longo da história para alcançar as leis de proteção do trabalhador, onde foram usados trabalhos de Camisassa (2016), Costa (2019), Lima et. Al (2017), Chiavenato (2005), Cabral et al. (2019); foi exposto o papel da fiscalização no cumprimento das leis e normas de segurança e saúde do trabalho vigentes tendo ela um papel importante para as devidas punições contra aqueles que descuidam da proteção à vida do trabalhador, para tanto foram utilizados trabalhos de Vasconcelos (2014), dados do Observatório de Segurança e Saúde do Trabalho (2018), Secretaria de Inspeção do Trabalho (2019), IBGE (2019), Hirata et al. (2015); e foi feita a apresentação do sistema eSocial, como a evolução tecnológica contribuiu para a modernização do Governo digital, a funcionalidade do sistema e seu objetivo e seus cronogramas, para isso foram utilizadas informações do site oficial do Governo Digital (2019), o Manual do eSocial (2019) e o Manual de Orientação do Desenvolvedor (2019).

O tipo de pesquisa foi a descritiva tendo como meio de investigação a pesquisa bibliográfica, onde se buscou-se informações de importante relevância para o esclarecimento do tema proposto, a abordagem foi a qualitativa e o método de coleta foi o de dados secundários utilizando-se a análise documental. Utilizou-se do método comparativo obtendo conhecimento acerca das informações solicitadas pelo sistema eSocial, número de acidentes no período de implantação do sistema (2014 a 2018) e quais multas serão aplicadas em caso de descumprimento dos prazos.

A respeito do primeiro objetivo que foi o de descrever as informações obrigatórias solicitadas pelo sistema eSocial referentes a segurança e saúde do trabalho, pôde-se identificar que serão as informações que envolvem toda a descrição estrutural e consolidação dos programas de Controle Médico e Saúde Ocupacional – PCMSO, o Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR, o Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho – LTCAT, o Programa de Prevenção de Acidentes Ambientais – PPRA, o Programa de Condições e Meio

Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção – PCMAT e a Comunicação de acidentes do Trabalho – CAT. Todas essas informações serão enviadas ao eSocial por meio dos eventos de S-2210 Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT, S-2220 Monitoramento da Saúde do Trabalhador, S-2230 Afastamento Temporário (quando motivo for por acidente e/ou doença do trabalho), S-2240 Condições Ambientais do Trabalho – Fatores de Riscos, e S-2245 referente a Treinamentos, Capacitações, Exercícios Simulados e Outras anotações, todas essas informações são consideradas de extrema importância para salvaguardar a segurança e saúde do empregado no seu ambiente laboral, pois esses programas contribuem para identificar, monitorar os riscos existentes na empresa possibilitando a criação de mecanismos de proteção ou mesmo de diminuição desses riscos, fornecem dados necessários para as estatísticas de acidentes e afastamento por motivos de doenças, dados importantíssimos para identificar se as leis e normas de segurança e saúde do trabalho estão sendo cumpridas.

No segundo objetivo que se refere ao número de acidentes no período de divulgação e implantação do eSocial verificou-se que houve queda no número total de acidentes: 2014 foram 712.302 acidentes, 2015 o número foi para 622.379, em 2016 caiu para 585.626 e em 2017 chegou a 549.405 acidentes. Assim como em cada tipo de acidente: no típico em 2014 foram 430.454 acidentes, 2015 reduziu para 385.646, em 2016 foi para 355.560 acidentes e em 2017 caiu para 340.229 acidentes; o de trajeto no de 2014 foi de 116.230 acidentes, em 2015 caiu para 106.721, em 2016 subiu para 108.552 acidentes e em 2017 reduziu para 100.685 acidentes de trajeto; sobre os de doença em 2014 foram 17.599 casos, 2015 teve uma pequena diminuição para 15.386, em 2016 a redução foi maior, chegando a 13.927 casos e 2017 o número baixou para 9.700 casos de doenças do trabalho. Com relação à estimativa de CATs não registradas, em 2014 foram estimados 148.019, em 2015 114.626, no ano de 2016 esse número reduziu para 107.587 e em 2017 caiu para 98.791 CATs não registradas. No ano de 2018 o número total de acidentes voltou a crescer, sendo este um aumento de aproximadamente 13,5% (de 549.405 para 623,8 mil acidentes).

No terceiro objetivo referente as sanções aplicadas em caso do não envio das informações de segurança e saúde do trabalho, verificou-se que o sistema utilizará das leis trabalhistas (CLT e NRs). O empregador que descumprir com os prazos será multado de acordo com a lei/norma descumprida, infração, grau da infração, podendo a multa ser dobrada ou duplicada em caso de reincidência, como os órgãos competentes ainda permanecerão com suas obrigações, em caso de vistoria *in loco* se houver desacato aos AFT, tentativa de suborno, tentativa de dificultar o trabalho dos AFT a multa também poderá ser elevada, cabendo a interpretação dos auditores nesses casos. Como o sistema fará o cruzamento das informações

em tempo real, será possível detectar com mais eficiência as inconsistências das informações ou falta dela contribuindo para aplicabilidade das sanções.

Respondendo à pergunta de pesquisa, o sistema eSocial se mostrou uma ferramenta de importante contribuição para segurança do trabalho, tendo em vista que será um meio seguro e eficiente de transmissão das informações de grande relevância para a luta contra o descaso das empresas com relação ao cumprimento das leis e normas de segurança no ambiente de trabalho. O fato de ser um sistema de última geração que comportará todas as informações previdenciárias e trabalhistas num único ambiente virtual que antes era destinada de forma quase que arbitrária por parte dos empregadores e que por meio do sistema será obrigatória contribuindo de forma eficiente com o cumprimento dos prazos que já eram previstos nas leis/normas, mas que, em sua maioria, não eram cumpridos devido à falta de fiscalização pela insuficiência de AFT, já se mostra um grande avanço na fiscalização de SST. O eSocial é uma contribuição importante para o entendimento de que é necessário se criar cada vez mais ferramentas, meios de fiscalizar e de se fazer cumprir as leis de segurança e saúde do trabalho tornando o processo de fiscalização mais transparente e voltada para contribuir para a diminuição dos acidentes e doenças do trabalho.

No entanto, apesar dos resultados obtidos, tem-se suas limitações. O sistema eSocial ainda está na sua fase de implantação, conforme seu último cronograma, e as informações de segurança e saúde do trabalho ainda não entraram em vigor e possivelmente demore ainda mais a ser definitivamente implantada, já que o Governo atual tem se posicionado de forma a reduzir a legislação referente a segurança do trabalho o que impactará diretamente nas exigências das informações solicitadas no eSocial, visto que o sistema segue as leis e normas vigentes. Para resultados mais precisos com relação as contribuições praticas do eSocial, talvez fosse necessário que a implantação estivesse sido concluída na sua totalidade.

Importa aqui ressaltar que o presente trabalho enquadra-se como esforço de mostrar que é possível encontrar métodos mais eficientes de se fiscalizar o cumprimento da legislação trabalhista, que o poder público, responsável por legislar, deve e pode contribuir diretamente para o cumprimento das leis, para que os trabalhadores possam de fato vivenciar cada vez mais um ambiente seguro no seu trabalho. A população trabalhista, por sua vez, deve se inteirar e ser um presente participante das mudanças realizadas pelo poder público, mudanças que afetam diretamente suas vidas.

Como sugestão para outros trabalhos, como citado, seria interessante realizar a pesquisa ao findar da implantação das informações de segurança e saúde do trabalho, fazer o levantamento dos dados de acidentes após um período considerável da implantação e poder

verificar o impacto mais fidedigno do sistema para a fiscalização e poder também obter o impacto das mudanças na redução das normas reguladoras nas quais o atual governo pretende executar.

Diante do exposto, percebe-se que esse novo sistema não é a solução definitiva para a área de segurança e saúde do trabalho no que se refere a redução dos riscos a vida do trabalhador, pois o mesmo está sujeito as modificações nas leis e normas que podem melhorar ou prejudicar ainda mais a luta de se alcançar condições mais dignas no ambiente de trabalho. Sem o verdadeiro entendimento da importância de se preservar a vida humana, sendo esta mais importante do que qualquer valor monetário conquistado as custas das vidas de inúmeros trabalhadores, não se pode conquistar uma evolução necessária que acompanhe a realidade laboral que se transforma e se adapta de acordo com sua época e que exige medidas que assegurem a segurança e a saúde dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Cássia; COSTA, Daiane; OLIVEIRA, Eliane. **Governo quer reduzir em 90% as normas de segurança e saúde do trabalho vigentes no país.** Revista O Globo Economia. 13 de maio de 2019. Disponível em: < <https://oglobo.globo.com/economia/governo-quer-reduzir-em-90-as-normas-de-seguranca-saude-do-trabalho-vigentes-no-pais-23661380>>. Acesso em 20 de setembro de 2019.

ALMEIDA, Francisca M. R. Silva; LIMA, Leonardo Araújo. **Qualidade de Vida no Trabalho e Saúde do Trabalhador: Considerações Metodológicas.** Disponível em: < <http://publicacoesacademicas.unicatolicaquixada.edu.br/index.php/eedic/article/view/2686>>. Acesso em: 01 de junho de 2019.

ALYRIO, Rovigati Danilo. **Métodos e Técnicas de Pesquisa em Administração.** Volume único. Rio de Janeiro: Fundação CECIERJ, 2009. 281p.

BENTES, Flavio Maldonado; TEIXEIRA, Emerson Moraes; MARQUES, Adriana C. Guise. **A prevenção como estratégia nos ambientes de trabalho.** Revista TEC-USU. Rio de Janeiro, v. 1, n. 1. p. 142-150, julho de dezembro de 2018. Disponível em: < <http://revistas.icesp.br/index.php/TEC-USU/article/download/453/369>>. Acesso em: 20 de junho de 2019.

BRASIL, Ministério da Economia. Segurança e Saúde no Trabalho. Disponível em: < <https://sit.trabalho.gov.br/portal/index.php/seguranca-e-saude-no-trabalho?view=default>>. Acesso em 20 de setembro de 2019.

BRITISH STANDARDS INSTITUTION (BSI). Occupational Health and Safety Assessment Series (OHSAS) 18.001/2007 - **Sistemas de gestão da segurança e da saúde do trabalho – Requisitos.** Disponível em: < https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/7319/2/Anexo%20I%20OHSAS180012007_pt.pdf>. Acesso em: 12 de agosto de 2019.

BUFFON, Gabriela; AGUIAR, Jairo Leonard; GODARTH, Kellerman, A. Lemes. **Maturidade da Cultura de Segurança no Trabalho: Aplicação do Modelo de Hudson em um Laticínio no Sudoeste do Paraná.** Revista Administração em Diálogo. 2017. Disponível em: < <https://revistas.pucsp.br/rad/article/view/34888/25399>>. Acesso em 10 de junho de 2019.

CABRAL, Rafael Lamera Giesta; et al. **Processo histórico de formação da justiça do trabalho no Brasil: Do Conselho Nacional do Trabalho ao Tribunal Superior do Trabalho.** Revista Jurídica, v. 1, n. 54, Curitiba, 2019, p. 266-291, ISSN 2316-753X. Disponível em: < <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/3310/371371802>>. Acesso em 20 de agosto de 2019.

CAMISASSA, Mara. **História da Segurança e Saúde no Trabalho no Brasil e no mundo.** Belo Horizonte, 23 de mar de 2016. Disponível em:

<http://genjuridico.com.br/2016/03/23/historia-da-seguranca-e-saude-no-trabalho-no-brasil-e-no-mundo/>> Acesso em 22 de agosto de 2019.

CARDOSO, A.; LAGE, T. **As normas e os fatos**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: 2ª Ed Campus, 2005.

CHRISTÓFFOLI, Thaiza Fernanda; et al. **Saúde, Segurança e Meio ambiente: Análise Preliminar de Riscos e, atividades que fazem o uso da água em Cozinha Hospitalar**. E & S Engineering and Science. 2018. Disponível em: <<http://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/eng/article/view/7020>>. Acesso em 15 de setembro de 2019.

COSTA, Andreia Q. Moreira. **A importância da segurança e saúde do trabalho nas organizações: estudo de caso nas empresas de pesca do distrito de Icoaraci**. Disponível em: <<https://www.ipog.edu.br/download-arquivo-site.sp?arquivo=andreia-quintela-moreira-da-costa-89181515.pdf>> Acesso em: 22 de agosto de 2019.

DICIONÁRIO ETIMOLÓGICO. **Origem da palavra trabalho**. Disponível em: <<https://www.dicionarioetimologico.com.br/trabalho/>>. Acesso em 22 de agosto de 2019.

ESOCIAL. **Confira o novo calendário de obrigatoriedade do eSocial**. 2019. Disponível em: <<http://portal.esocial.gov.br/noticias/confira-o-novo-calendario-de-obrigatoriedade-do-esocial>>. Acesso em: 25 de setembro de 2019.

ESOCIAL. **ENIT capacita Auditores para atuar como multiplicadores**. 2017. Disponível em: <<http://portal.esocial.gov.br/noticias/secretaria-de-trabalho/enit-capacita-auditores-para-atuar-como-multiplicadores>>. Acesso em: 25 de setembro de 2019.

ESOCIAL. **eSocial será implantado em cinco fases a partir de janeiro de 2018**. 2017. Disponível em: <<http://portal.esocial.gov.br/noticias/esocial-sera-implantado-em-cinco-fases-a-partir-de-janeiro-de-2018>>. Acesso em: 25 de setembro de 2019.

ESOCIAL. **Manual de Orientação do Desenvolvedor**. v. 1.8, novembro de 2019. Disponível em: <<http://portal.esocial.gov.br/manuais/manualorientacaodesenvolvedoresocialv1-8.pdf>>. Acesso em: 25 de agosto de 2019.

ESOCIAL. **Manual de Orientação do eSocial**. v. 2.5.01, janeiro de 2019. Disponível em: <<https://portal.esocial.gov.br/manuais/mos-2-5-01.pdf>>. Acesso em: 25 de agosto de 2019.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008. Disponível em: <<https://ayanrafael.files.wordpress.com/2011/08/gil-a-c-mc3a9todos-e-tc3a9nicas-de-pesquisa-social.pdf>>. Acesso em: 08 de junho de 2019.

GOLDENBERG, Mirian. **A arte de pesquisar**. Editora Record, Rio de Janeiro/São Paulo, 2004, 8ª ed.

GONÇALVES, Danielle Carvalho; et al. **Manual de Segurança e Saúde no Trabalho**. Editora LTR6ª, São Paulo, ed. 2015, v. digital ISBN 978-85-361-8623-8. Disponível em: < <http://www.ltr.com.br/loja/folheie/5308.pdf>>. Acesso em 20 de setembro de 2019.

GOVERNO DIGITAL, MINISTÉRIO DA ECONOMIA. **Do Eletrônico ao Digital**. 2019. Disponível em: < <https://www.gov.br/governodigital/pt-br/estrategia-de-governanca-digital/do-eletronico-ao-digital>>. Acesso em: 20 de agosto de 2019.

HIRATA, Issao; et al. **Fiscalização em 3 níveis – Aplicando o conceito de “diferenciação de risco regulatório” na fiscalização de empreendimentos de geração de energia**. IX Congresso Brasileiro de Regulação. 3ª ExpoABAR, 17 e 20 de agosto de 2015, Brasília – DF. Disponível em: < https://www2.aneel.gov.br/arquivos/PDF/Fiscalizacao_3_Niveis_Artigo_SFG_ANEEL.pdf>. Acesso em: 20 de setembro de 2019.

IPEA. CARTA DE CONJUNTURA. Seção VIII, Mercado de Trabalho. n. 44, 3º trimestre de 2019, p. 14. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/190918_cc_44_mercado_de_trabalho.pdf>. Acesso em: 25 de agosto de 2019.

JUSTIÇA DO TRABALHO – TST. **História da Justiça do Trabalho**. Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/historia-da-justica-do-trabalho>>. Acesso em 20 de agosto de 2019.

LIMA, Kedma de Magalhães et al. **Gestão na saúde ocupacional: importância da investigação de acidentes e incidentes de trabalho em serviços de saúde**. 2016. Disponível em:<<http://www.rbmt.org.br/details/259/pt-BR/gestao-na-saude-ocupacional--importancia-da-investigacao-de-acidentes-e-incidentes-de-trabalho-em-servicos-de-saude>>. Acesso em: 15 de maio de 2019.

LÜDKE, M. André, Marli E. A. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. São Paulo: EPU. 1986. Disponível em: < https://moodle.ufsc.br/pluginfile.php/2431625/mod_resource/content/1/Pesquisa%20em%20Educa%C3%A7%C3%A3o%20Abordagens%20Qualitativas%20vf.pdf>. Acesso em: 25 de setembro de 2019.

NASCIMENTO, Francisco Paulo. **Metodologia da pesquisa científica: teoria e prática – como elaborar TCC**. Brasília: Thesaurus, Cap. 6. 2016. Disponível em: < <http://franciscopaulo.com.br/arquivos/Classifica%C3%A7%C3%A3o%20da%20Pesquisa.pdf>>. Acesso em: 08 de maio de 2019.

NORMA REGULADORA 28 – **Fiscalização e Penalidades**. Disponível em: < <http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr28.htm>>. Acesso em 25 de setembro de 2019.

NORMA REGULADORA 9 - **Programa de Prevenção de Riscos Ambientais**. Disponível em: < https://www.pncq.org.br/uploads/2016/NR_MTE/NR%209%20-%20PPRA.pdf>. Acesso em 10 de setembro de 2019.

OBSERVATÓRIO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO. **Despesa - INSS.**

Disponível em: < <https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=despesa>>. Acesso em: 9 de setembro de 2019.

OBSERVATÓRIO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO. **Distribuição**

Geográfica das Notificações Relacionadas ao Trabalho (SINAN). Disponível em: <

<https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=frequenciaSinan>>. Acesso em: 9 de setembro de 2019.

OBSERVATÓRIO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO. **Frequência de Notificações – CAT.** Disponível em: <

<https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=frequenciaAcidentes>>. Acesso em: 9 de setembro de 2019

OIT. La prevención de las Enfermedades Profesionales. Dia Mundial de la Seguridad y Salud em el Trabajo. 28 de abril de 2013, ed. 1. Disponível em:

<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_209555.pdf>. Acesso em 06 de junho de 2019.

PANTALEÃO, Sergio Ferreira. **eSocial - Informações sobre Saúde e Segurança do Trabalho será um desafio para as empresas.** Disponível em: <

<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/esocial-saude-e-seguranca-do-trabalho.htm>>. Acesso em: 8 de maio de 2019.

PERET, Eduardo. **Seis em cada dez empresas abertas em 2012 encerraram atividades em cinco anos.** Agência IBGE notícias. 2019 Disponível em:

<<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/25739-seis-em-cada-dez-empresas-abertas-em-2012-encerraram-atividades-em-cinco-anos>>. Acesso em 04 de março de 2020.

REVISTA PROTEÇÃO. **Anuário Brasileiro de Proteção 2019 - Acidentes de Trabalho nos últimos 48 anos.** Edição Anual sobre saúde e segurança do trabalho. p. 78. Disponível em: <

<https://bc.pressmatrix.com/pt-BR/profiles/1227998e328d/editions/0e55e8eba33a3ed62b2e/pages/page/1>>. Acesso em 11 de maio de 2019.

SCHNEIDER, Sérgio; SCHMIT, Cláudia. **O uso do método comparativo nas ciências**

sociais. Cadernos de Sociologia, Porto alegre, v. 9. P. 49-87. Disponível em: < http://nc-moodle.fgv.br/cursos/centro_rec/docs/o_uso_metodo_comparativo.pdf>. Acesso em 15 de outubro de 2019.

SECRETARIA DE GESTÃO JURISPRUDENCIAL, **CLT Dinâmica, Normas Reguladoras.** Disponível em: <

http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/NRs/NR_9.html>. Acesso em: 10 de julho de 2019.

VASCONCELOS, Fernando Donato. **Atuação do Ministério do Trabalho na fiscalização das condições de segurança e saúde dos trabalhadores.** 2014. Disponível em: <

<http://www.scielo.br/pdf/rbso/v39n129/0303-7657-rbso-39-129-0086.pdf>>. Acesso em 20 de agosto de 2019.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. Editora Atlas S.A. 16^a ed. 2016.