

IMPACTO DO ESOCIAL NA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO – O EXEMPLO DE UMA COOPERATIVA MÉDICA

Débora Athayde Herkenhoff¹

Octavio Sabadini Scaramussa²

Ednéa Zandonadi Brambila Carletti³

RESUMO

O modelo atual de gestão de saúde e segurança do trabalho possui diversas falhas que dificultam o controle efetivo dessa área nas empresas. Entre elas, a utilização de diversos sistemas diferentes, dados com origens distintas e muitas vezes inconsistentes, processos manuais, dentre outros. Diante desse cenário, onde várias obrigações eram enviadas para entidades diferentes e não havia cruzamento das informações para conferência, o governo propôs a unificação dos processos através do eSocial. Esse novo projeto visa unificar em uma única base de dados várias informações prestadas de forma descentralizada a diversos órgãos do governo, aumentando a eficiência dos processos de informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais. O programa sobretudo garante os direitos trabalhistas e previdenciários e reduz a possibilidade de erros e não cumprimento das obrigações. Com a aplicação de multas por falta de informação e/ou atraso nas mesmas, o eSocial estimula a empresa a se adequar e se organizar para cumprimento dos prazos e obrigações. Este artigo visa apresentar o impacto do novo programa nas questões relacionadas a Higiene e Segurança do trabalho nas empresas, isto é, as adequações necessárias para o correto cumprimento das obrigações, através da apresentação das mudanças em uma cooperativa médica.

¹ Mestre em Sistemas de Gestão pela Universidade Federal Fluminense. MBA em Organização e Estratégia pelo Latec/UFF. MBA em Gerenciamento de Projetos pelo LATEC/UFF. Engenheira de Produção pela Fundação de Assistências à Educação (FAESA). Professora e Coordenadora do curso de Engenharia de Produção na Faculdade Multivix Cachoeiro de Itapemirim.

² Pós Graduando em Engenharia de Segurança do Trabalho. Pós graduação em Gestão Ambiental. Graduação em Engenharia Civil pela UFOP. Professor na Faculdade Multivix Cachoeiro de Itapemirim.

³ Mestre em Pesquisa Operacional e Inteligência Computacional (UCAM). Especialista em Informática na Educação (IFES). Especialista em Gestão Empresarial (FACEL). Bacharel em Ciência da Computação, Licenciado em Física e Pedagogia. Professor da Faculdade Multivix Cachoeiro de Itapemirim.

Palavras-chave: eSocial. Higiene e Segurança do trabalho. Obrigações. Fiscalização. Cooperativa médica.

ABSTRACT

The current model of occupational health and safety management has several flaws that hinder effective control of this area in companies. Among them, the use of several different systems, data with different and often inconsistent origins, manual processes, among others. Faced with this scenario, where several obligations were sent to different entities and there was no crossing of information for a conference, the government proposed the unification of processes through eSocial. This new project aims to unify in a single database several information provided in a decentralized way to various government agencies, increasing the efficiency of labor, social security and tax information processes. The program mainly guarantees labor and social security rights and reduces the possibility of errors and non-fulfillment of obligations. With the application of fines for lack of information and / or delay in them, eSocial encourages the company to adapt and organize itself to fulfill the deadlines and obligations. This article aims to present the impact of the new program on issues related to occupational health and safety in companies in order to present changes in a medical cooperative

Keywords: eSocial. Hygiene and safety of work. Obligations. Supervision and medical cooperative.

1 INTRODUÇÃO

Atualmente para atendimento às normas e legislações trabalhistas, o empregador é obrigado a elaborar diversos documentos e encaminhar aos órgãos de fiscalização competentes. Cada documento atende a um padrão e normas específicas que cada órgão do governo estabelece, gerando um trabalho extenso e diferente para as empresas. A forma de atendimento às leis, portanto, desorganizada e ineficiente, traz prejuízos para o empregador, no que diz respeito principalmente ao excesso de burocracia; ao colaborador, que muitas vezes não tinha seus direitos cumpridos; e para o governo que não possuía o controle e a unificação das informações.

O eSocial é um projeto do governo federal que foi criado para unificar o envio de informações pelo empregador em relação aos seus empregados, isto é, é o instrumento de unificação da prestação das informações referentes à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas e tem por finalidade padronizar sua transmissão, validação, armazenamento e distribuição, constituindo um ambiente nacional. (Decreto 8373, de 2014)

O projeto eSocial é uma ação conjunta dos seguintes órgãos e entidades do governo federal: Secretaria da Receita Federal do Brasil – RFB, Caixa Econômica Federal, Instituto Nacional do Seguro Social – INSS e Ministério do Trabalho – MTb. (PORTAL ESOCIAL, acesso em 01 fev. 2018)

Não há nenhuma alteração das informações e obrigações da empresa, a mudança se dá apenas na forma de cumprimento das obrigações existentes. Os documentos existentes devem estar coerentes com as informações enviadas ao eSocial. O projeto garante direitos trabalhistas e previdenciários e simplifica o cumprimento das obrigações principais e acessórias, reduzindo custos e informalidade, através de um banco de dados único.

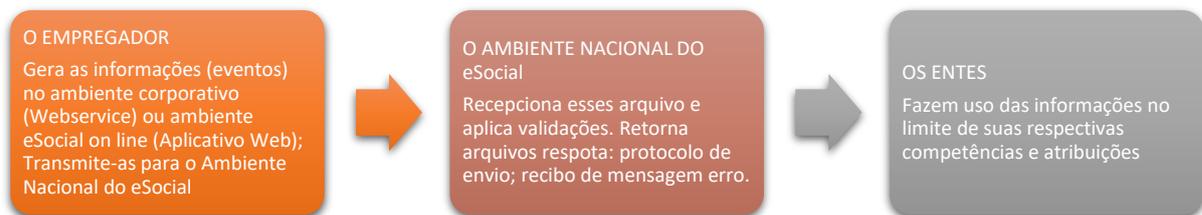
Apesar desses prazos e da transmissão de eventos já ter começado para as grandes empresas (faturamento superior a R\$ 78 milhões em 2016), uma enquete realizada sobre a Qualificação Cadastral, fase inicial de cadastro do eSocial, mostrou que os empregadores ainda precisam se preparar para o eSocial. No período de 16/10/2017 até 09/01/2018 foram recebidas 12.906 participações no site do governo, e apenas 36,7% declararam que já fizeram a qualificação de seus trabalhadores. Enquanto 63,3% declararam que não fizeram ou desconhecem o que é Qualificação Cadastral (PORTAL ESOCIAL, acesso em 01 fev. 2018).

Este artigo tem como objetivo geral apresentar os principais impactos e alterações necessárias para adequação da área de Higiene e Segurança do trabalho ao eSocial, utilizando o exemplo de uma cooperativa médica. Dessa forma justifica-se o presente artigo, na medida em que ainda falta informação sobre o tema que é de grande importância para as empresas e precisa ser colocado em prática num curto espaço de tempo.

2 O ESOCIAL

O funcionamento do eSocial, de forma resumida, começa com as informações da empresa no software específico, onde é transmitido em canal único para o ambiente nacional do e-social, que posteriormente, encaminha as informações específicas para cada órgão competente. Veja o fluxograma abaixo:

Figura 1: O funcionamento do eSocial: Prestação das informações:



Fonte: Disponível em <http://portal.esocial.gov.br/>

O eSocial altera a forma como as empresas prestam contas de suas questões trabalhistas. A grande mudança é que antes, o empregador precisava repassar informações a diferentes entidades e em diversos formatos. Depois da implementação do projeto, as empresas vão declarar suas obrigações apenas na interface do eSocial, que foi preparada para atender às necessidades de consulta dos mais diferentes órgãos e entidades de fiscalização.

É fundamental que ocorra o alinhamento entre todas as áreas da empresa para atendimento de cada obrigação dentro dos prazos, utilização da mesma fonte de dados, e a definição do responsável por cada etapa do atendimento às demandas previstas no eSocial. O eSocial permite que os trabalhadores verifiquem se as empresas estão cumprindo com suas obrigações, como por exemplo, o depósito do FGTS. Do mesmo modo, as empresas terão como comprovar de forma mais fácil que estão em dia com suas obrigações com o trabalhador. Por meio desse canal, os empregadores passarão a comunicar ao Governo, de forma unificada, 15 obrigações:

- GFIP - Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social

- CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados para controlar as admissões e demissões de empregados sob o regime da CLT
- RAIS - Relação Anual de Informações Sociais.
- LRE - Livro de Registro de Empregados
- CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho
- CD - Comunicação de Dispensa
- CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social
- PPP - Perfil Profissiográfico Previdenciário
- DIRF - Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte
- DCTF - Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais
- QHT – Quadro de Horário de Trabalho
- MANAD – Manual Normativo de Arquivos Digitais
- Folha de pagamento
- GRF – Guia de Recolhimento do FGTS
- GPS – Guia da Previdência Social

Para isso, o eSocial é composto por três tipos de arquivos que devem ser enviados ao Governo, sendo eles: tabelas, eventos periódicos e eventos não periódicos. Confira os detalhes de cada tipo de arquivo abaixo

TABELAS - Informações que se repetem ou são utilizados em vários eventos (validação)

- S-1000 Informações do Empregador/Contribuinte
- S-1005 Tabela de Estabelecimentos e Obras de Construção Civil
- S-1010 Tabela de Rubricas
- S-1020 Tabela de Lotações Tributárias
- S-1030 Tabela de Cargos/Empregos Públicos
- S-1040 Tabela de Funções/Cargos em Comissão
- S-1050 Tabela de Horários/Turnos de Trabalho
- S-1060 Tabela de Ambientes de Trabalho
- S-1070 Tabela de Processos Administrativos/Judiciais
- S-1080 Tabela de Operadores Portuários

EVENTOS PERIÓDICOS - Eventos que ocorrem regularmente.

- S-1200 Remuneração do Trabalhador - RGPS
- S-1202 Remuneração do Trabalhador - RPPS
- S-1210 Pagamentos de Rendimentos do Trabalho
- S-1250 Aquisição de Produção Rural
- S-1260 Comercialização da Produção Rural Pessoa Física
- S-1270 Contratação de Trabalhadores Avulsos Não Portuários
- S-1280 Informações Complementares aos Eventos Periódicos
- S-1298 Reabertura dos Eventos Periódicos
- S-1299 Fechamento dos Eventos Periódicos
- S-1300 Contribuição Sindical Patronal

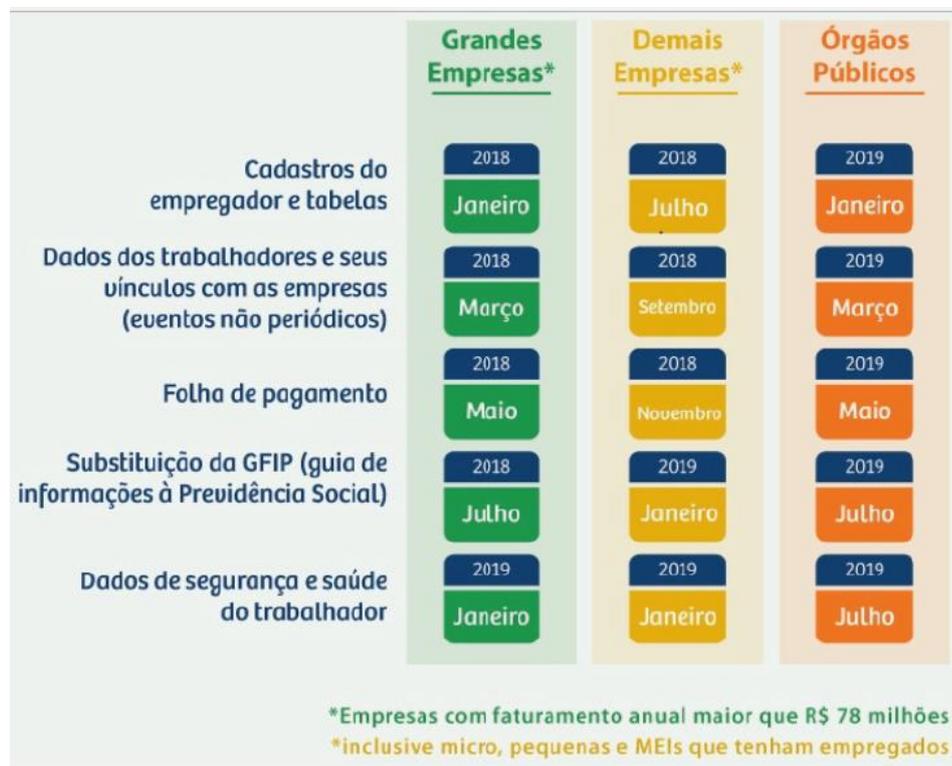
EVENTOS NÃO-PERIÓDICOS - Eventos que ocorrem aleatoriamente.

- S-2100 Cadastramento Inicial do Vínculo
- S-2190 Admissão de Trabalhador – Registro Preliminar
- S-2200 Admissão de Trabalhador
- S-2205 Alteração de Dados Cadastrais do Trabalhador
- S-2206 Alteração de Contrato de Trabalho
- S-2210 Comunicação de Acidente de Trabalho
- S-2220 Monitoramento de Saúde do trabalhador
- S-2230 Afastamento Temporário
- S-2240 Condições Ambientais do Trabalho - Fatores de Risco
- S-2241 Insalubridade/Periculosidade e Aposentadoria Especial
- S-2250 Aviso Prévio
- S-2298 Reintegração
- S-2299 Desligamento
- S-2300 Trabalhador Sem Vínculo - Início
- S-2306 Trabalhador Sem Vínculo - Alteração Contratual
- S-2399 Trabalhador Sem Vínculo - Término
- S-3000 Exclusão de Evento
- S-4000 Solicitação de Totalização de Eventos, Bases e Contribuições
- S-5001 Informações das Contribuições Sociais por Trabalhador

- S-5002 Imposto de Renda Retido na Fonte
- S-5011 Informações das Contribuições Sociais Consolidadas por Contribuinte
- S-5012 Informações do IRRF Consolidadas por Contribuinte

A nova plataforma entrou em produção no dia 8 de janeiro de 2018 para cerca de 14 mil empregadores do País (PORTAL ESOCIAL, acesso em 01 fev. 2018). O cronograma para implantação do eSocial segue a seguinte organização:

Figura 2: Cronograma de implantação do eSocial



Fonte: Disponível em <http://portal.esocial.gov.br/>

Conforme figura 2, as etapas para implantação seguem o cronograma estabelecido a seguir e amplamente divulgado pelo governo.

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: Set/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: Nov/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 aos órgãos, ou seja, cadastros dos empregadores e tabelas

Fase 2: Março/19: Nesta fase, entes passam a ser obrigadas a enviar informações relativas aos servidores e seus vínculos com os órgãos (eventos não periódicos) Ex: 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) e compensação cruzada

Fase 5: Julho/19: Na última fase, deverão ser enviados os dados de segurança e saúde do trabalhador

Para a área de Segurança do trabalho das empresas o prazo é janeiro de 2019, visto que ainda há muita informalidade na área e será necessária a adequação das empresas às normas vigentes. A empresa que não se adequar poderá sofrer as punições já previstas nas legislações fiscais, tributárias, previdenciárias e trabalhistas.

3 NORMAS REGULAMENTADORAS

As Normas Regulamentadoras, também conhecidas como NRs, regulamentam e fornecem orientações sobre procedimentos obrigatórios relacionados à segurança e medicina do trabalho no Brasil. São de observância obrigatória por todas as empresas brasileiras regidas pela (BRASIL, 2018).

São obrigatórias por todas as empresas brasileiras regidas pela CLT e fundamentais para a orientação adequada dos ambientes de trabalho. Não desobriga a empresa o cumprimento de outras disposições (códigos de obra, regulamento sanitário municipal e/ou convenções coletivas. O não cumprimento das disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho acarretará ao empregador a aplicação das penalidades previstas na legislação pertinente.

Quadro 1 – Normas Regulamentadoras

NR 1	Disposições Gerais
NR 2	Inspeção Prévia
NR 3	Embargo ou Interdição
NR 4	Serviços Especializados em Enga de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT
NR 5	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA
NR 6	Equipamento de Proteção Individual - EPI
NR 7	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
NR 8	Edificações
NR 9	Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
NR 10	Instalações e Serviços em Eletricidade
NR 11	Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais
NR 12	Máquinas e Equipamentos
NR 13	Caldeiras e Vasos de Pressão
NR 14	Fornos
NR 15	Atividades e Operações Insalubres
NR 16	Atividades e Operações Perigosas
NR 17	Ergonomia
NR 18	Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção
NR 19	Explosivos
NR 20	Líquidos Combustíveis e Inflamáveis
NR 21	Trabalho a Céu Aberto
NR 22	Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração
NR 23	Proteção Contra Incêndios
NR 24	Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho
NR 25	Resíduos Industriais

NR 26	Sinalização de Segurança
NR 27	Registro Profissional do Técnico de Segurança do Trabalho no MTPS
NR 28	Fiscalização e Penalidades
NR 29	Segurança e Saúde no Trabalho Portuário
NR 30	Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário
NR 31	Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e agricultura
NR 32	Segurança e saúde no trabalho em serviços de saúde
NR 33	Segurança e Saúde no Trabalho em Espaços Confinados
NR 34	Condições e meio ambiente de trabalho na indústria da construção e Reparação naval
NR 35	Trabalho em Altura
NR 36	Segurança e saúde no trabalho em empresas de abate e processamento de carnes e derivados

Fonte: BRASIL, 2018

3.1 NR-04 Sesmt

A NR-4 Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) tem como objetivo: Promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho. As principais ações relacionadas ao SESMT são:

- Exames médicos
- Avaliação das causas de doenças do trabalho
- Sugestão de medidas corretivas
- Eventual avaliação psicológica do trabalhador
- Realização de vacinas de acordo com o risco da função
- Registro e guarda dos dados

O dimensionamento do SESMT vincula-se a gradação do risco de atividade principal e ao número total de empregados. Composto por:

- Médico do trabalho;
- Engenheiro de segurança do trabalho
- Técnico de segurança do trabalho
- Enfermeiro do trabalho
- Auxiliar de enfermagem do trabalho

A equipe do SESMT será responsável pela gestão das informações no eSocial e com as mudanças terá oportunidade de aprimorar seus processos e garantir a efetiva

realização da promoção da saúde e segurança do trabalho no ambiente de trabalho, garantindo a integridade física dos trabalhadores dentro das empresas e reduzindo custos oriundos com a falta de saúde e acidentes com o trabalhador.

4 SEGURANÇA DO TRABALHO NO ESOCIAL

Na área de Saúde e Segurança do trabalho (SST) ainda há uma falta de cumprimento efetivo das leis e normas por parte das empresas, principalmente devido aos custos gerados e falhas nos controles atuais. Portanto, o eSocial terá um grande e positivo impacto no desenvolvimento e melhoria dessa área (PORTAL ESOCIAL, acesso em 01 fev. 2018). Todo o processo ainda é novo e muitas dúvidas ainda existem. Será necessário extrema organização e atualização das empresas para que o processo de adequação à nova plataforma seja operado com efetividade.

4.1 Eventos de Segurança do Trabalho no eSocial

Conforme mencionado, o eSocial é composto por 3 grandes tipos de arquivos que devem ser enviados ao Governo, são eles: tabelas, eventos periódicos e eventos não periódicos. Os eventos diretamente relacionados à área de segurança do trabalho, conforme versão 2.4 do manual são:

- S-1060 (Tabela de Ambientes de Trabalho);
- S-2210 (Comunicação de Acidentes de Trabalho);
- S-2220 (Monitoramento da Saúde do Trabalhador);
- S-2240 (Condições Ambientais do Trabalho – Fatores de Risco) e
- S-2241 (Insalubridade, Periculosidade e Aposentadoria Especial).
- S-2230 (Afastamentos Temporários)

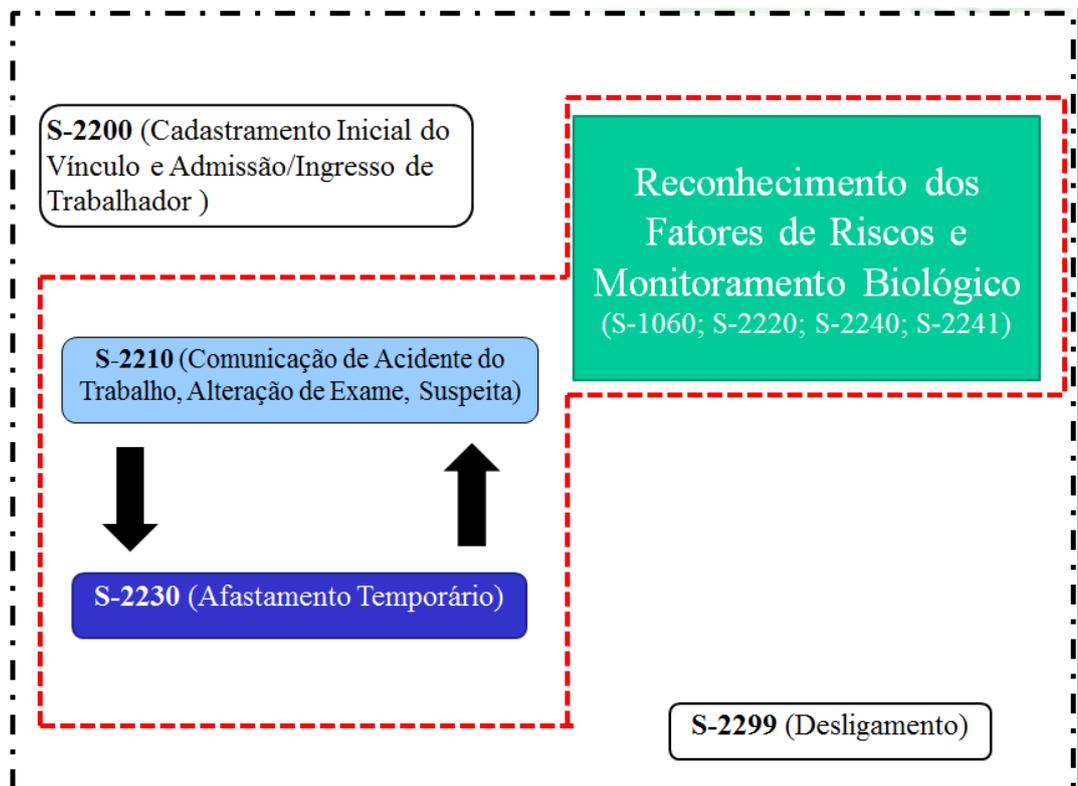
Tais eventos estão diretamente relacionados à SST, porém existem dados em outros eventos que serão utilizados para compor as informações existentes nos formulários substituídos, tais como o PPP e a CAT (PORTAL ESOCIAL, acesso em 01 fev. 2018). Ou seja, os processos de SST envolvidos para o eSocial são:

- Exames ocupacionais - (ASO Admissional, periódico, demissional, outros)

- Processo de Controle de Riscos / Exposição dos Funcionários (PPRA – Programa de prevenção de riscos ambientais, Riscos, Condições ambientais do trabalho, etc.)
- LTCAT
- Acidentes (CAT) e afastamentos
- Controle de EPI – Equipamento de proteção individual
- Controle de PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário
- Controle de PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
- Insalubridade e periculosidade
- Aposentadoria especial

Portanto, o fluxo do eSocial, no que tange às informações de SST, é estruturado da seguinte forma:

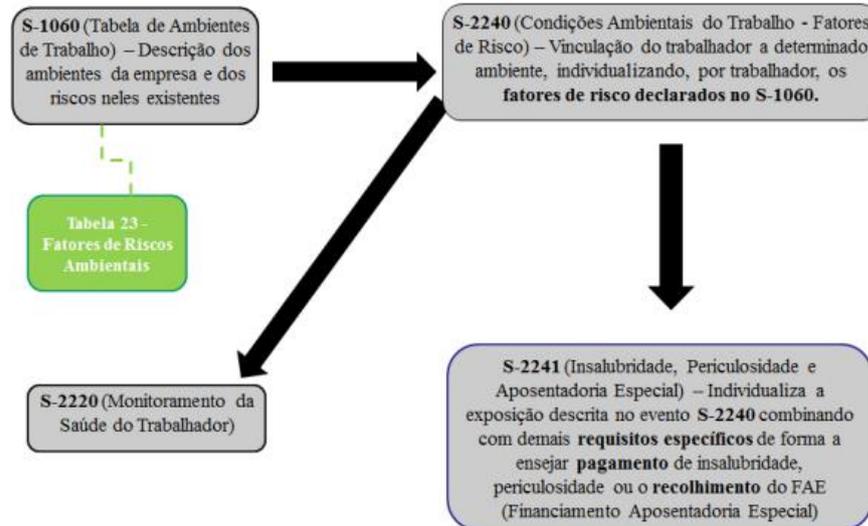
Figura 3: Fluxograma eSocial para saúde e segurança do trabalho



Fonte: Portal eSocial, 2018

No grupo de “Reconhecimento dos Fatores de Risco e Monitoramento Biológico”, estão incluídos os seguintes eventos:

Figura 4: Fluxograma Reconhecimento dos Fatores de Risco e Monitoramento Biológico



Fonte: Portal eSocial, 2018

A Figura 4 mostra a relação das tabelas e informações dentro do processo de Reconhecimento dos Fatores de Risco e Monitoramento Biológico. As tabelas da área de Saúde e Segurança do Trabalho do eSocial se relacionam com as normas que regulamentam as atividades no Brasil. A Tabela 1 apresenta os eventos de SST do eSocial, sua descrição e conceito, bem como a relação com as NR's existentes, que devem ser consideradas.

Tabela 1: Relação das tabelas do eSocial com as NR's.

EVEN TO	DESCRIÇÃO	CONCEITO DO EVENTO	NORMAS RELACIONADAS
Evento S-1060 (Tabela de Ambientes de Trabalho);	- Tabela de Ambientes de Trabalho: Será descrito, para a criação de uma tabela a ser usada pelo empregador/contribuinte em eventos posteriores, os ambientes existentes na empresa e os fatores de risco a ele associados, atribuindo-se um código a	Evento utilizado para inclusão, alteração e exclusão de registros na tabela de Ambientes de Trabalho do empregador/contribuinte/órgão público. As informações consolidadas desta tabela são utilizadas para validação do evento	NR - 09 Programa de prevenção de riscos ambientais NR 17 - Ergonomia NR 15 - atividades e operações insalubres

	este ambiente. Neste momento, não haverá vinculação de qualquer trabalhador, sendo uma informação geral, que será utilizada em momento posterior. A atribuição de um código para cada ambiente evitará a redundância das informações, evitando que seja exigida a descrição do ambiente para cada trabalhador.	de Condições Ambientais do Trabalho. Devem ser informados na tabela os ambientes de trabalho da empresa e os respectivos fatores de risco neles existentes constantes na tabela 23 – “Fatores de Riscos do Meio Ambiente do Trabalho”.	
S-2210 (Comunicação de Acidentes de Trabalho);	Comunicação de informações do acidente de trabalho.	Evento a ser utilizado para comunicar acidente de trabalho pelo empregador/contribuinte/órgão público, ainda que não haja afastamento do trabalhador de suas atividades laborais.	NR-07 Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional NBR 14280. Cadastro de acidente do trabalho - Procedimento e classificação LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991 Decreto no 3.048, de 6 de maio de 1999
S-2220 (Monitoramento da Saúde do Trabalhador);	Monitoramento da Saúde do Trabalhador: Neste evento será feito o acompanhamento da saúde do trabalhador durante o seu contrato de trabalho, com as informações relativas aos atestados de saúde ocupacional (ASO) e seus exames complementares. Tal informação corresponde àquela exigida no Perfil Profissiográfico Previdenciário - PPP.	O evento detalha as informações relativas ao monitoramento da saúde do trabalhador, 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 o trabalhador foi submetido.	NR 6 Equipamento de Proteção Individual - EPI NR 7 Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional NR – 09 Programa de prevenção de riscos ambientais NR 17 - Ergonomia
S-2230 (Afastamentos Temporários)	Caso o acidente de trabalho resulte em afastamento do empregado, deve também, o empregador, obrigatoriamente enviar o evento.	Evento utilizado para informar os afastamentos temporários dos empregados/servidores e trabalhadores avulsos, 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.	LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991 Decreto no 3.048, de 6 de maio de 1999
S-2240 (Condições	Condições Ambientais do Trabalho – Fatores de	Este evento é utilizado para registrar as	

Ambientais do Trabalho – Fatores de Risco)	Risco: Registrará a vinculação de cada trabalhador aos ambientes em que exercem atividades (códigos do evento S-1060). Será individualizado a quais fatores de risco existentes no ambiente o trabalhador está exposto, bem como a descrição das proteções coletivas e individuais utilizadas e sua eficácia. Neste momento, ainda não ocorreu o reconhecimento do direito aos adicionais de insalubridade e periculosidade e nem mesmo o reconhecimento de exposição a condições especiais de trabalho para fins de aposentadoria especial. Em um ambiente podem existir diversos fatores de risco, mas o trabalhador estar exposto a apenas alguns ou nenhum deles.	condições ambientais de trabalho pelo empregador/contribuinte/órgão público, indicando a prestação de serviços, pelo trabalhador, em ambientes descritos no evento S-1060, bem como para informar a existência de exposição aos fatores de risco descritos na Tabela 23 - fatores de risco ambientais. É utilizado também para comunicar mudança dos ambientes em que o trabalhador exerce suas atividades e para comunicar o encerramento de exercício das atividades do trabalhador nestes ambientes.	NR- 06 Equipamento de Proteção Individual - EPI NR-07 Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional NR – 09 Programa de Prevenção de Riscos Ambientais NR 17 - Ergonomia
S-2241 (Insalubridade, Periculosidade e Aposentadoria Especial).	Insalubridade, Periculosidade e Aposentadoria Especial: Neste evento o empregador/contribuinte/órgão público informará se as exposições declaradas no evento S-2240 acarretam o direito ao pagamento os adicionais de Insalubridade, Periculosidade ou se reconhece a exposição a fatores de risco que ensejem o pagamento do adicional previsto na legislação para o custeio da aposentadoria especial.	Este evento é utilizado pelo empregador/contribuinte/órgão público para registrar os fatores de risco descritos na Tabela 23 – Fatores de Risco Ambientais, que criam condições de insalubridade ou periculosidade no ambiente de trabalho, bem como a sujeição aos fatores de risco que ensejam a concessão da aposentadoria especial e o dever do respectivo custeio. O evento também é utilizado para comunicar mudança nas condições e nos ambientes sujeitos a fatores de risco e para comunicar o encerramento de exercício das atividades do trabalhador nestes ambientes	NR 15 Atividades e Operações Insalubres NR 16 Atividades e Operações Perigosas Manual de aposentadoria especial - Resolução INSS/Pres nº 600, de 10 de agosto de 2017

4.2 Mudanças na SST com o eSocial

O processo de adequação envolve mudanças de diversas naturezas na empresa. Inicialmente para adequação ao eSocial, será necessária atualização de sistemas e infraestrutura de Tecnologia de informação, visto que os processos serão virtuais e com plataforma adequada. A empresa precisa se adequar ao eSocial, em relação aos processos para atendimento das leis e normas dentro dos prazos corretos, identificando inclusive inconsistências existentes para ajustes.

As informações devem ser exatas e coerentes com a realidade, ou seja, as informações devem ser registradas no eSocial, ainda que discutíveis do ponto de vista jurídico. Os processos internos também precisam ser otimizados e revisados. As pessoas precisam ser treinadas e capacitadas para entenderem, além do uso do sistema, também as obrigações e leis de forma clara.

A comunicação entre os setores precisa ser eficiente e objetiva, visto que as informações enviadas serão confrontadas, e muitas vezes são enviadas por áreas diferentes sem a integração das mesmas. Normalmente, cada área gerencia seu processo, sem entender os processos de outras áreas correlacionadas. Ou seja, há a necessidade de multidisciplinaridade exigida pelo e-Social, pois o mesmo envolverá os recursos humanos, departamento pessoal, SESMT, jurídico e área fiscal/contábil.

Vale ressaltar que a obrigação de cumprir as normas de saúde e segurança no trabalho já é estabelecida pela Constituição Federal e pela CLT, independente das obrigações no eSocial, o SESMT deve manter o compromisso através do PPRA por exemplo, de garantir a saúde e a segurança dos trabalhadores sob seus cuidados (CAMPOS e LIMA, 2016). Segundo o Ministro do Trabalho, Sr. José Alberto Maia, a área mais afetada com a entrada do eSocial será a SST, uma vez que, a fiscalização era praticamente nula para a grande massa. Porém espera-se aumentar essa fiscalização com o eSocial.

Portanto, a grande mudança está na integração das responsabilidades dentro da empresa. Os dados de saúde e segurança do trabalho que anteriormente era controlado apenas pelo SESMT, com dados divergentes para as áreas, falta de divulgação das informações, processos realizados eventualmente de forma retrocedente, com o eSocial, será fundamental a sinergia entre os setores,

principalmente Recursos Humanos, Departamento Pessoal, SESMT, Tecnologia da Informação e financeiro, a padronização das informações e o cumprimento dos prazos.

5 EXEMPLO COOPERATIVA DE TRABALHO MÉDICO

A Unimed Sul Capixaba foi fundada em dezembro de 1989. É uma empresa de assistência médica constituída na forma de Cooperativa de Trabalho Médico. Este é, aliás, seu grande diferencial: aqui, os próprios médicos cooperados são os donos do negócio. Isso garante ao médico a dignidade na prática da sua profissão e ao usuário o privilégio de ter um atendimento de qualidade no consultório do próprio dono. Hoje, a cooperativa tem 435 médicos cooperados e está presente em 30 municípios da região. Sua missão é oferecer soluções em saúde, assegurando a satisfação dos clientes, com responsabilidade social.

A Unimed Sul Capixaba faz parte do Sistema Unimed, a maior experiência cooperativista na área da saúde em todo o mundo e também a maior rede de assistência médica do Brasil, presente em 84% do território nacional. O Sistema nasceu com a fundação da Unimed Santos (SP), em 1967, e hoje é composto por 346 cooperativas médicas, que prestam assistência para mais de 18 milhões de clientes em todo País.

Clientes Unimed contam com mais de 114 mil médicos, e cerca de 3 mil hospitais credenciados, além de, laboratórios, ambulâncias e hospitais próprios e credenciados para garantir qualidade na assistência médica, hospitalar e de diagnóstico complementar oferecidos. A área do SESTM da Unimed Sul Capixaba, de acordo com o dimensionamento da NR, é composta por 3 (três) técnicos de segurança do trabalho, 1 (um) engenheiro de segurança do trabalho, 1 (um) enfermeiro do trabalho e 1 (um) médico do trabalho. O objetivo do SESMT é:

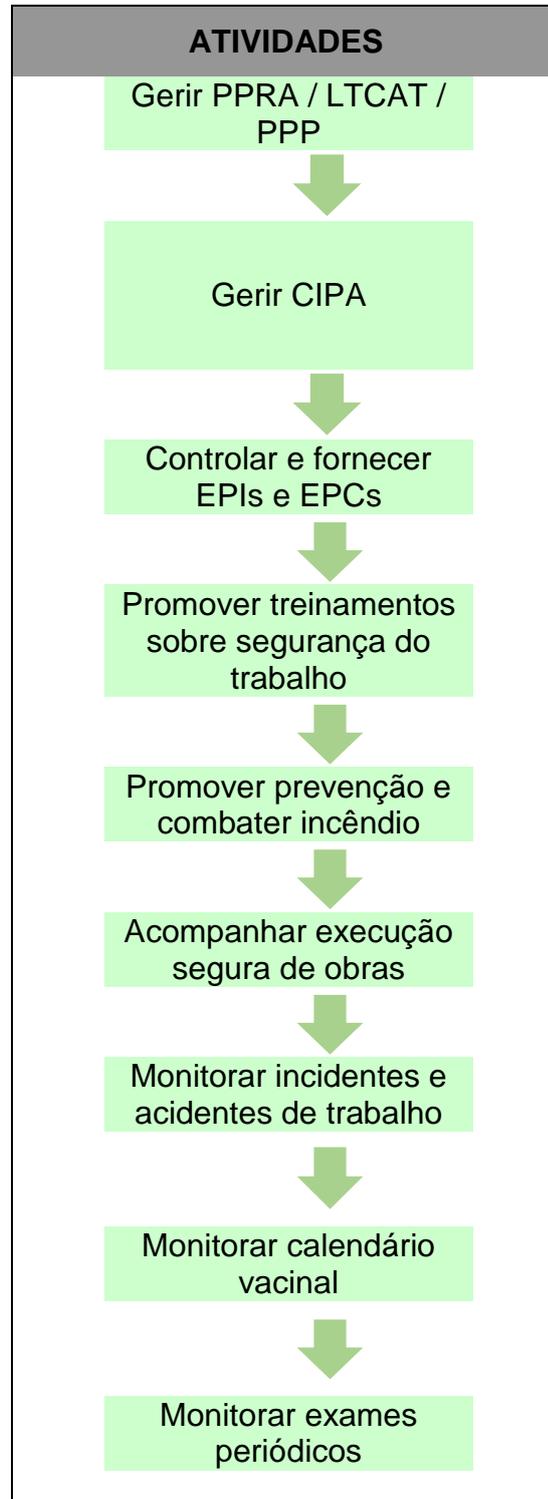
- a) Integrar novos colaboradores ao Sistema de Segurança e Saúde no Trabalho da Unimed Sul Capixaba
- b) Divulgar a Política de Segurança, Saúde e Meio Ambiente

c) Orientar os colaboradores quanto aos possíveis riscos de suas atividades e o cumprimento das mesmas

d) Prevenção, comprometimento e responsabilidade

AS funções do SESMT na cooperativa são baseadas no fluxograma a seguir

Tabela 2: Atividades SESMT



Fonte: Unimed, 2018

As atividades do SESTM englobam desde gestão de documentos, análise e controle dos ambientes de trabalho seguros, avaliar os riscos (Condição diferenciada de trabalho), até a promoção de treinamentos e ações de prevenção de acidentes e doenças na Unimed. A partir da Tabela 2 com os registros do SESMT da cooperativa, foi elaborada a comparação na Tabela 3 com as principais mudanças que serão necessárias para adequação ao eSocial. São elas:

Tabela 3: Alteração na tabela de registros

IDENTIFICAÇÃO	SITUAÇÃO ATUAL	MUDANÇA APÓS ESOCIAL
PPRA	Armário no setor do SESMT/ Backup computador	Informação lançada no sistema SOC e enviada em arquivo XML através da plataforma do eSocial.
PCMSO	Armário no setor do SESMT/ Backup computador	Informação lançada no sistema SOC e enviada em arquivo XML através da plataforma do eSocial.
LTCAT	Armário no setor do SESMT/ Backup computador	Informação lançada no sistema SOC e enviada em arquivo XML através da plataforma do eSocial.
Documentos CIPA	Armário no setor do SESMT	Não altera
CAT	Pasta "CAT" em armário no setor do SESMT; Sistema SOC. Anteriormente era feito através do CAT 4.0, software da Previdência Social.	Não haverá emissão manual. Informação lançada no sistema SOC e enviada em arquivo XML através da plataforma do eSocial.
Ficha EPI	Pasta "EPI" em armário no setor do SESMT; Sistema SOC.	Não altera
Notas fiscais de extintores	Pasta "documentos diversos" em armário no setor do SESMT;	Não altera
Mapa estatístico anual	Pasta "documentos diversos" em armário no setor do SESMT; Sistema SOC.	Não altera
Laudo de manutenção alarme de incêndio	Pasta "documentos diversos" em armário no setor do SESMT;	Não altera
Auditoria de EPI	Pasta "documentos diversos" em armário no setor do SESMT;	Não altera
Relatório de inspeção de segurança	Pasta "documentos diversos" em armário no setor do SESMT;	Não altera

Documentos brigada de incêndio (lista de presença, relatórios e etc)	Pasta “brigada de incêndio” em armário no setor do SESMT;	Não altera
--	---	------------

Fonte: Adaptado de Unimed, 2018

Atualmente a área de SST não é completamente sistematizada, com exceção das grandes empresas que constantemente ficam na mira dos auditores do Ministério do trabalho. Não possuem em seu software o módulo de saúde e segurança do trabalho, normalmente essas atividades são realizadas através de controles em planilhas de Excel e documentos Word, o que gera uma acumulo de papéis e muita burocracia. A empresa utiliza atualmente os sistemas Protheus (Software de Gestão) e SOC (Software de Medicina do trabalho), que serão adaptados e abastecidos com as informações necessárias ao eSocial, ou seja, com os parâmetros exigidos nas tabelas.

Em relação ao PPRA, LTCAT e Laudo de insalubridade e periculosidade, a base de dados com informações é a mesma, utilizada nas tabelas (S-1060, S-2240 e S-2241). Já o PCMSO é apresentado na tabela S-2220. Pode ser necessário rever a rotina de convocação para exames periódicos, a fim de se adequar ao atendimento dos prazos e necessidades da empresa.

A empresa vem se preparando através de cursos e treinamentos há mais de um ano, devido ao impacto e às grandes mudanças que serão necessárias para atendimento ao novo modelo de envio de informações.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste projeto do Governo Federal é facilitar e garantir que as informações corretas sejam enviadas dentro dos prazos, reforçando o cumprimento da legislação e tornando transparente as informações para os órgãos oficiais.

De acordo com cronograma as informações de SST só serão exigidas seis meses após o início do eSocial, no entanto é fundamental que os estudos e testes já sejam realizadas para que a transição seja eficiente e que os objetivos sejam alcançados.

Portanto, esse novo projeto traz diversos benefícios. Com a unificação das informações e integração das áreas, será possível garantir a coerência e consistência dos dados, aumentar a produtividade na empresa, reduzir erros de cálculo ou de informações, aumentar a segurança e garantir os direitos e deveres tanto da empresa como do colaborador. Dessa forma o alinhamento interno das informações deve ser um processo atualizado e coerente.

Vale ressaltar que apesar da necessidade de mudanças e empenho dos colaboradores para realização das adequações necessárias para o atendimento ao novo projeto, é fundamental que o principal foco das ações do SESMT da empresa se mantenha, isto é, ações que cumpram com seu objetivo de promover a saúde e segurança do trabalho dentro da empresa, protegendo a integridade física dos trabalhadores dentro das empresas.

6 REFERÊNCIAS

BRASIL. *Ministério do Trabalho e Emprego. Normas Regulamentadoras – NR's*, 2018. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras>. Acesso em 19 fev. 2018

CAMPOS, A.; LIMA, G.B.A. *A gestão do PPRA para o eSocial*. São Paulo: SENAC, 2016

GVCLINICAS. Disponível em: <https://www.gvclinicas.com.br/impacto-dos-eventos-do-esocial-no-sesmt-da-empresa/>. Acesso em 05 fev. 2018

PORTAL ESOCIAL. Disponível em <http://portal.esocial.gov.br/>. Acesso em 01 fev. 2018

TOTVS. Disponível em <https://cms.totvs.com/esocial/>. Acesso em 05 fev. 2018

UNIMED. Manual da qualidade Unimed Sul Capixaba, 2017