



Medicina e Segurança do Trabalho

Rua Duque de Caxias, 1329 - Centro,
Ribeirão Preto - SP, 14015-020

www.serworkribeirão.com.br



**Mesmas Legislação, novas declarações.
Quando encarar a realidade não é uma
opção.**

Engenheiro Civil e Especialista em
Segurança do Trabalho
João Ricardo Getner

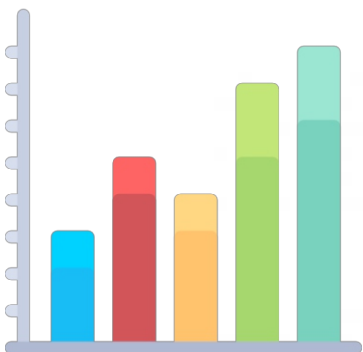
PARA QUEM É ESTE EBOOK?

FOI FEITO PARA VOCÊ...

**Profissional de Departamento
Pessoal;
Profissional de Recursos
Humanos;
Profissional de Contabilidade;
Empresário.**



Que está querendo saber qual o real impacto do eSocial sobre as questões de Saúde e Segurança do Trabalho, e quer saber como se livrar de problemas.



1. A Cultura Atual das Empresas

1. A Cultura atual das empresas

A cultura atual das empresas compreendem a Segurança e Saúde no Trabalho como:

- Irrelevante;
- Custo;
- Prejuízo para a empresa;
- Desnecessária;
- A compra apenas de papel pelo preço mais barato possível.



1. A Cultura atual das empresas

Esta cultura sofrerá grande impacto com o início do eSocial, pois a maior parte das empresas existentes que entrarão no segundo grupo (Julho), não cumprem com as questões de SST já previstas em Lei. Nisto, é fácil identificar que estão em falta com:

- Exames médicos complementares;
- Ausência de Treinamentos em SST;
- Compra de EPIs sem orientação técnica;
- Programas deficientes sem avaliação ambiental (NR-9/NR-15);
- Ausência de Laudos Técnicos;
- Vício da retroatividade;
- Entre muitos outros.





2. Mesma Legislação, Novas Declarações

2. Mesma legislação, novas declarações

O eSocial, em seus decretos e publicações em diário oficial, não altera ou acrescenta nada em relação as leis trabalhistas, previdenciárias e fiscais existentes, alterando apenas a forma com que tais informações serão declaradas à partir da sua data de implantação.

Ou seja, todas as informações das empresas do nosso país estarão em um grande banco de dados, com monitoramento 24 horas por dia.



2. Mesma legislação, novas declarações

Diferente da nossa realidade atual (que já está com seus dias contados), todas as informações referente a Saúde e Segurança do Trabalho deverão ser declaradas ao eSocial, atingindo diretamente a cultura atual das empresas.

Todas as informações declaradas ao eSocial serão cruzadas e fiscalizadas pelos órgãos envolvidos. Com esta facilidade, o Ministério do Trabalho, Receita Federal e Previdência Social terão as informações entregues de bandeja.





3. Como Declarar o que não Existe?

3. Como declarar o que não existe?

Estamos em 2018 e o faseamento segue à todo vapor. Com isso, muitas empresas e escritórios contábeis ignoram a gravidade do eSocial sobre as questões de SST, considerando algo irrelevante.

O impacto atingirá diretamente a cultura atual das empresas requerendo uma reeducação e implantação de novos processos, pois tudo será declarado.



3. Como declarar o que não existe?

A woman with brown hair tied back, wearing a dark blue button-down shirt, is shown from the chest up. She has a thoughtful expression, with her right hand resting on her chin and her gaze directed upwards and to the left. Several large, black question marks are floating around her head, emphasizing her state of confusion or uncertainty.

Ueh, mas os eventos de SST não são apenas para 2019?

Se eles estão agendados para 2019, não significa que deverão ser realizados apenas em 2019. Afinal, a cultura atual deixa tudo para última hora não é mesmo?

Se você querido empregador insistir, correrá sérios riscos, pois as questões de SST não são apenas feitas uma vez ao ano, mas uma gestão rígida, onde o eSocial exigirá que ela aconteça.

3. Como declarar o que não existe?



Será que em apenas 30 dias será possível declarar que a empresa possui:

- PPRA com avaliações ambientais;
- PCMSO adequado a realidade;
- LTCAT com avaliações ambientais;
- Laudo de insalubridade/periculosidade;
- Análise Ergonômica do Trabalho;
- Treinamentos de SST;
- Monitoramento da saúde dos trabalhadores;
- Gestão de afastados por acidente e doença de trabalho;
- Aquisição correta dos EPIs;
- Entre muitos outros referentes a SST?

3. Como declarar o que não existe?



Ah, esquecemos de dizer que as documentações técnicas de SST deverão ser declaradas no evento S-1005 – Tabela de Estabelecimentos, Obras ou órgãos Públicos já na primeira fase.

Afinal, as documentações já podem ser declaradas?



4. Pontos Críticos que Nunca Foram Feitos

4. Pontos críticos que nunca foram feitos

Observe agora, neste momento se sua empresa ou seu cliente (caso seja profissional de escritório contábil) já cumpriu um dos itens abaixo:

- **Expectativa:** elaboração e gestão do PPP para emissão no desligamento ou solicitação do trabalhador.
- **Realidade:** é elaborado apenas quando solicitado e é entregue com diversos erros, sendo rejeitado pela previdência e gerando transtorno entre as partes, indo parar muitas vezes na justiça.



O PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário, é um direito previdenciário de todo trabalhador e só poderá ser emitido pelo eSocial, contanto que as informações presentes nos eventos S-1060, S-1065, S-2220 e S-2240 estejam preenchidas corretamente com seu respectivo responsável técnico

Você sabe de onde vem os dados para a alimentação destes eventos no eSocial?

4. Pontos críticos que nunca foram feitos

Os dados para alimentação dos eventos de SST para a emissão de um simples PPP estão contidos diretamente nos documentos abaixo:

- PPRA Programa de Prevenção de Riscos Ambientais;
- PCMSO Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional;
- Atestados de Saúde Ocupacional;
- LTCAT – Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho;
- LIP – Laudo de Insalubridade / Periculosidade
- AET – Análise Ergonômica do Trabalho.
- Fichas de EPI;



Os trabalhadores admitidos antes do início do eSocial deverão receber o PPP no formato tradicional conforme dispõe a legislação vigente. Somente os trabalhadores admitidos após o eSocial terão o PPP emitido diretamente pelo sistema.

Sua empresa está em dia com essas documentações?

4. Pontos críticos que nunca foram feitos

A **Receita Federal** também irá monitorar o recolhimento adequado conforme a exposição aos agentes nocivos do ambiente de trabalho. Ela, solicitará os dados existentes no LTCAT para que seja declarada a comprovação da real existência da exposição aos agentes nocivos.

Afinal, como declarar e realizar o pagamento corretamente se não há critério técnico que comprove a exposição aos agentes nocivos?

- **IN RFB 971/09, ART 145 a 147;**
- **Cap. IX (Art 288 a 296);**



A exposição aos agentes nocivos só poderá ser comprovada e declarada mediante Laudo Técnico (Art 291)

4. Pontos críticos que nunca foram feitos

Outro ponto crítico relacionado a saúde dos trabalhadores que não é levado em consideração é:

PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais:

Expectativa: Ser elaborado um programa conforme o padrão exigido pela norma, de forma que realize o monitoramento dos riscos, propondo medidas de controle eficientes, e um bom cronograma de ações;

Realidade: Busca-se o mais em conta do mercado, à fim de cumprir a NR-9, quando este em sua essência é desconhecido, inoperante e incompleto.

PPRA de gaveta será inútil para o eSocial

O fato de ter apenas um PPRA em sua empresa, não o faz cumprir com seu objetivo, o que também poderá tornar a empresa passiva de autos de infração. Sendo um programa de gestão e dinâmico, tê-lo apenas dentro da gaveta é como uma resma de folhas digitadas e sem utilidade alguma para o eSocial.

4. Pontos críticos que nunca foram feitos

Um programa responsável pelo monitoramento da saúde do trabalhador não tem a devida atenção.

PCMSO – Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional

Expectativa: Ser elaborado um programa conforme a NR 7 em concordância com os riscos descritos no PPRA, apresentando os exames médicos necessários para o monitoramento correto da saúde do trabalhador;

Realidade: Busca-se adquirir o mais em conta à fim de cumprir a NR-7, quando este em sua essência é desconhecido, inoperante e incompleto. faz-se apenas o exame clínico e quando não há PCMSO, permanece a prática do ASO avulso.



**ASO avulso e Retroativo
não terão vez com o eSocial**

4. Pontos críticos que nunca foram feitos

O evento S-2220 – Monitoramento da Saúde do Trabalhador irá exigir que a empresa realize um monitoramento cuidadoso da saúde laboral dos trabalhadores, de forma integrada com o departamento de Segurança e Saúde do Trabalho, possam identificar possíveis alterações biológicas, identificando as fontes causadoras, realização de exames e tratamentos, o índice estatístico epidemiológico e agir de forma eficiente implementando as técnicas ideais para uma gestão adequada.



4. Pontos críticos que nunca foram feitos

Laudo de Insalubridade – NR

Laudo Técnico comprobatório para pagamento de adicionais de insalubridade de 10, 20 ou 40% conforme a exposição aos riscos em condições insalubres descritos na NR-15.



Laudo de Periculosidade – NR

Laudo Técnico comprobatório para pagamento de adicionais de periculosidade de 30% conforme a exposição a condições perigosas descritas na NR-16.



Sua empresa também paga adicional sem Laudo? Então, tenha muito cuidado com os eventos S-1010, (rubricas), S-1200 (folha de pagamento) e S-2240.

4. Pontos críticos que nunca foram feitos

Os EPIs são responsáveis por proteger os trabalhadores durante a exposição ao risco, mas infelizmente sua aquisição se tornou a única opção.

EPI – Equipamento de Proteção Individual

Expectativa: Ser realizada a aquisição dos EPIs adequados aos riscos em exposição de forma que atenuem a absorção pelo organismo.

Realidade: Busca-se adquirir o mais em conta do mercado, sem critérios técnicos e simplesmente é entregue ao trabalhador, sem deixar de lado a ausência de treinamento obrigatório pela NR-6, o que ignora inúmeros parâmetros para termos certeza da escolha ideal e eficiente.

Aquisição de EPIs sem orientação técnica é perder dinheiro.

Outra vez esse EPI? Nem vou utilizar.

Nossa, foi uma pechincha.



4. Pontos críticos que nunca foram feitos



**EPI sem orientação
técnica?
Tolerância zero à partir de
agora!**

Ah, não se esqueça que as informações de cada EPI (existente no banco de dados do MTE) deverão ser declaradas no evento **S-1065**. Portanto, se não há um cuidado desde a sua aquisição, seu fornecimento e registro, como também sua eficiência, a empresa corre sérios riscos de receber autuações por parte dos órgãos fiscalizadores.

4. Pontos críticos que nunca foram feitos

Não dê Sopa para o Azar Aplique Treinamentos!

A ausência dos treinamentos obrigatórios em SST podem comprometer todos os funcionários da empresa envolvidos em quaisquer atividades. As consequências podem variar desde acidentes c/ afastamento temporário ou permanentes (gerando custos durante 15 dias), óbitos, indenizações e ações regressivas por parte dos órgãos governamentais.

Com a NDE nº1/2018, os treinamentos deverão ser declarados no evento **S-2245** – **treinamento/capacitação/simulação**



4. Pontos críticos que nunca foram feitos

TREINAMENTOS

Os treinamentos em saúde e segurança do trabalho são de suma importância para a capacitação do trabalhador em matéria de prevenção de doenças e acidentes de trabalho.

Expectativa: A empresa treina os funcionários conforme a solicitação das NRs aplicáveis a realidade de sua empresa.

Realidade: Contrata-se uma empresa para aplicação de treinamento s/ o cumprimento da carga horária mínima ou em situações mais críticas, compram apenas os certificados e listas de presença.





5. Consequências da Mesma Cultura com a Entrada do eSocial.

5. Consequências da Mesma Cultura com a Entrada do eSocial.

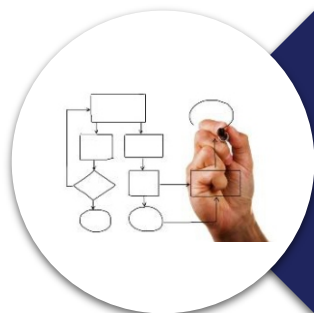
A área de SST será a mais impactada, pois muitas empresas não realizam “feijão com arroz” da prevenção. Com a entrada do eSocial, a fiscalização passará a ocorrer 97% de forma eletrônica. O jeitinho brasileiro para as questões de SST e todas as áreas relacionadas, chegam ao seu fim.

A SUA EMPRESA REALMENTE É
IMPORTANTE PARA VOCÊ?

Você também faz parte dos
92% das empresas que
desconhecem o eSocial?



5. Consequências da Mesma Cultura com a Entrada do eSocial.



Gestão de Processos

- Dificuldade no cumprimento de prazos para realização e declaração dos eventos ao eSocial;
- Dificuldade para adequação dos processos internos para atendimento do eSocial.



Riscos Trabalhistas

- Ausência de Programas Técnicos e Laudos;
- Ausência de Treinamentos;
- Ausência de gestão em SST.



Riscos Previdenciários

- Ausência de LTCAT (laudo p/ aposentadoria especial);
- Ausência de LIP (laudo de insalubridade/periculosidade);
- Ausência de PPP (antes/depois do eSocial);
- Ausência e dificuldade para emissão da CAT.



5. Consequências da Mesma Cultura com a Entrada do eSocial.



Riscos Trabalhistas

- As multas trabalhistas poderão variar conforme as infrações dos itens presentes nas Normas Regulamentadoras do MTE.

A fiscalização pode ocorrer até 05 anos retroativos



Riscos Previdenciários

- As multas previdenciárias podem ocorrer caso a empresa não cumpra suas obrigações para com seus trabalhadores
- Valor da Multa
- R\$ 300,49 a R\$ 228.402,57

Ações Regressivas podem ser solicitadas pela Previdência Social contra a empresa infratora.

5. Consequências da Mesma Cultura com a Entrada do eSocial.

CUIDADO!

Deixar a implantação do eSocial em matéria de SST para última hora será extremamente prejudicial, pois desde o diagnóstico até o saneamento de dados, deverão ser feitas diversas atividades que não poderão ser efetuadas em apenas 30 dias.

Brincar com o eSocial não é recomendado para quem pretende se manter no mercado.

VOCÊ CORRE GRANDES
RISCOS



6.0 que Fazer?

CORRA ENQUANTO É TEMPO!

Resta pouco tempo para a declaração das informações ao eSocial. Se você deseja realizar a implantação para adequação das questões de SST, comece agora!

Processos eficientes deverão ser implantados de forma integrada para que sua empresa declare as informações com sucesso.

Prazos



03/10/18 Ambiente de testes

08/01/19
Declaração oficial



No caso o PPRA audiado, a empresa possui 45 infrações, segue as tabelas:

NR 9 PPRA	QUANTITATIVO DE ITEM / SUBITEM / ALÍNEA APLICÁVEIS	45	QUANTITATIVO TOTAL POR INFRAÇÃO			
			i1	i2	i3	i4
	QUANTITATIVO TOTAL DE INFRAÇÕES	38	5	17	13	3
	MULTA MÍNIMA A SER APLICA	R\$ 246.755,93	DESCUMPRIMENTO À LEGISLAÇÃO		COMPARATIVO eSocial	
	MULTA MÁXIMA A SER APLICA	R\$ 286.164,15	84%		100%	

Para não gerar multas e prejuízos para sua empresa, fique de olho nas dicas a seguir:



Admissão

Fique atento, o profissional só pode começar a trabalhar após a assinatura da carteira e do contrato de trabalho.

Multa

R\$ 3.000,00 se no dia da admissão a pessoa estiver trabalhando sem registro.

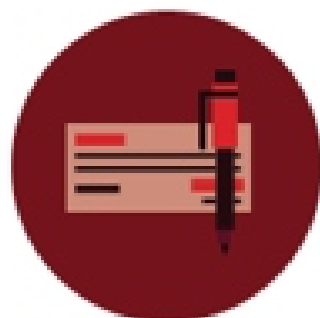


Folha de pagamento

Envie as informações de acordo com o calendário de fechamento da folha.

Multa

R\$ 1.812,17 se a folha de pagamento estiver errada.
(reprocessamentos podem ser entendidos como erro).



Rescisão

Respeite o prazo para pagamento das verbas rescisórias, de 10 dias após o desligamento, qualquer que seja o motivo da rescisão.

Multa

Um salário do colaborador por atraso do pagamento.



Acidente de trabalho

Investigue o que ocorreu, consiga testemunhas e tire fotos. Comunique ao RH no momento do acidente, pois o prazo para enviar a CAT (Comunicação de Acidente do Trabalho) é de 24 horas.

Multa

R\$ 402,54 caso a CAT seja feita incorretamente ou com atraso.



Alteração de dados

Informe as alterações no contrato de trabalho e nos dados cadastrais no início e na vigência do vínculo empregatício.

Multa

R\$ 402,54 por empregado com informação errada.



Controle de Frequência

Verifique o horário dos funcionários. Não são permitidas mais de duas horas extras diárias e o intervalo de repouso entre jornadas não pode ser inferior a onze horas. Faltas por doenças devem ser comprovadas por atestados médicos e encaminhados ao RH.

Multa

R\$ 37,83 por colaborador com excesso de jornada, em casos de não cumprimento do descanso e não apresentação de atestados médicos. O valor é dobrado em casos de reincidência, oposição ou desacato.

	Alterações cargo e salário Informe as mudanças de cargo e salário no mês anterior à vigência. Multa R\$ 402,54 por pessoa com informação incorreta.
	Férias Acompanhe a assinatura do aviso de férias, que precisa ser em até 30 dias antes do início. Não é permitido receber férias e continuar trabalhando. Multa Entre R\$ 10,64 e R\$ 106,41 por colaborador que estiver trabalhando no período de férias.

	Alterações cargo e salário Informe as mudanças de cargo e salário no mês anterior à vigência. Multa R\$ 402,54 por pessoa com informação incorreta.
	Férias Acompanhe a assinatura do aviso de férias, que precisa ser em até 30 dias antes do início. Não é permitido receber férias e continuar trabalhando. Multa Entre R\$ 10,64 e R\$ 106,41 por colaborador que estiver trabalhando no período de férias.



Exame médico(ASO)

Esteja em dia com os exames dos trabalhadores, agende o admissional, periódico, retorno ao trabalho, mudança de função e demissional, de acordo com cada caso.

Multa

A quantia, que é determinada pelo fiscal do trabalho, vai de R\$ 402,53 a R\$ 4.025,33.



Afastamento temporário

Informe afastamentos como férias, auxílio-doença, licença-maternidade, dentre outros, no mês do evento.

Multa

Pode variar de R\$ 1.812,87 a R\$ 181.284,63, sendo determinada pelo fiscal do Ministério do Trabalho.



Exame médico(ASO)

Esteja em dia com os exames dos trabalhadores, agende o admissional, periódico, retorno ao trabalho, mudança de função e demissional, de acordo com cada caso.

Multa

A quantia, que é determinada pelo fiscal do trabalho, vai de R\$ 402,53 a R\$ 4.025,33.



Afastamento temporário

Informe afastamentos como férias, auxílio-doença, licença-maternidade, dentre outros, no mês do evento.

Multa

Pode variar de R\$ 1.812,87 a R\$ 181.284,63, sendo determinada pelo fiscal do Ministério do Trabalho.



Entenda como funciona!

Integração entre Medicina
Segurança Trabalho – RH
CONTABILIDADE – portal E-social



Arquivos e dados referente: Medicina Ocupacional + Segurança do Trabalho

Arquivo	Conteúdo	Envio	Quando
S-1060	Tabela ou mapa de ambiente de trabalho	Anual desde que não haja mudança no ambiente de trabalho	Mês subsequente a elaboração do PPRA e LTCAT
S-2220	Monitoramento da saúde do trabalhador	Mensal: Atestado Exame / Afastamentos Mudança de função	Mês subsequente
S-2240	Condições ambientais de trabalho, fatores de risco, insalubridade, periculosidade ou não.	Anual	Mês Subsequente a elaboração do PPRA, antes do fechamento. Admissão de novos funcionários para o setor.

Formato Disponível

S-1060 Tabela de Ambientes de Trabalho
Local (da prestação do serviço) / CNPJ
Ambiente (Código, Descrição) / Riscos (Tabela 23 do E-Social)
Origem: PPRA (Programa de Prevenção de Riscos e Acidentes).

Formato Disponível

S-2220 Monitoramento da Saúde do Trabalhador
Local (da prestação de serviço) / Data (da realização do exame)
Dados duncionário (Nome, CPF, PIS)
Tipo de ASO (Admissional, Periódico, Mudança função, Demissional)
Resultado (Apto, Apto com restrições, Inapto)
Exames realizados (Data, TUSS, Interpretação, Resultado, Descritivo)
Médico coordenador (Nome, CRM, UF, NIT) / Médico examinador (Nome, CRM, UF).
Origem: ASO (Atestado de Saúde Ocupacional)

Formato Disponível

S-2240 Condições Ambientais de Trabalho, Fatores de Risco
ASO (Data) / Funcionário (Nome, CPF, PIS, Cargo)
Atividade Habitual / PPRA
Riscos (TUSS, Técnica de Medição, Intensidade / Concentração, EPC, EPI)
Origem: ASO x PPRA



eSocial

**Mesmas Legislação, novas declarações.
Quando encarar a realidade não é uma
opção.**