

**ANÁLISE DOS ASPECTOS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO
VINCULADOS AO ESOCIAL EM CONSTRUTORAS DA GRANDE VITÓRIA – ES**
**ANALYSIS OF WORK HEALTH AND SAFETY ASPECTS LINKED TO SOCIAL
INCONSTRUCTION COMPANIES IN GRANDE VITÓRIA – ES**

Hellen Andriato Oliveira¹

Clarisse Pereira Pacheco²

RESUMO: O eSocial é uma plataforma criada pelo governo federal que serve para facilitar e minimizar a burocracia das empresas ao reportarem informações dos funcionários. Apoiado nisto, a presente análise busca examinar as responsabilidades impostas pelo eSocial às construtoras, com o objetivo de avaliar os efeitos decorrentes da obrigatoriedade do envio de informações relacionadas à Saúde e Segurança do Trabalho (SST), pontuando as escolhas e medidas tomadas pelas construtoras. Como resultado esse estudo envolve a coleta de dados por meio de entrevistas, formulários e quadros comparativos, analisando os fluxos operacionais e os gastos associados. Conclui-se que, a introdução desse novo processo apresenta tanto aspectos positivos quanto negativos, uma característica comum a qualquer iniciativa inovadora. Devido à sua obrigatoriedade, a implementação do sistema enfrenta considerável resistência à mudança e embora haja constantes atualizações e pouco entendimento do assunto, é evidente que, a longo prazo, o sistema oferece vantagens significativas, proporcionando agilidade e eficiência na transmissão de eventos uma vez que o processo se tornou digital.

Palavras-chave: Esocial; Saúde e Segurança do Trabalho (SST); Construtoras.

ABSTRACT: eSocial is a platform created by the federal government that is intended to facilitate and minimize the bureaucracy for companies when reporting employee information. Based on this, this analysis seeks to examine the responsibilities imposed by eSocial on construction companies, with the aim of evaluating the effects from the mandatory sending information related to Occupational Health and Safety (OSH), highlighting the choices and measures taken by construction companies. As a result, this study involves collecting data through interviews, forms and comparative tables, analyzing operational flows and associated expenses. The conclusion is that the introduction of this new process presents both positive and negative aspects, a common characteristic of any innovative initiative. Due to its obligation, the implementation of the system faces considerable resistance to change and, although there are constant updates and little understanding of the subject, it is clear that, in the long term, the system offers significant advantages, providing agility and efficiency in the transmission of events since the process has become digital.

Keywords: Esocial; Occupational Health and Safety (OSH); Builders;

¹ Centro Universitário Salesiano – UniSales. Vitória/ES, Brasil. hellenandriato@gmail.com

² Centro Universitário Salesiano – UniSales. Vitória/ES, Brasil. cpacheco@salesiano.br

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo concentra-se na análise dos impactos na Saúde e Segurança no Trabalho (SST) decorrentes da implementação do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) em empresas do setor da construção na região da Grande Vitória, Espírito Santo. O problema apresentado nesta pesquisa se dá em avaliar os desdobramentos enfrentados pelas construtoras após a obrigatoriedade dos envios de informações relacionadas à saúde e segurança no trabalho por meio do eSocial.

O objetivo geral desta pesquisa é realizar uma análise comparativa do período anterior e posterior à implementação do eSocial, uma ferramenta que promove a comunicação unificada e eficaz das informações dos colaboradores. Essa comunicação abrange não apenas as questões de saúde e segurança no trabalho, mas também engloba obrigações previdenciárias, folha de pagamento, aviso prévio, comunicação de acidente de trabalho (CAT) e outras obrigações relacionadas. O objetivo específico deste estudo envolve examinar as obrigações fiscais do eSocial estabelecidas pelo governo, identificar as estratégias adotadas pelas construtoras, avaliar os fluxos de trabalho e os custos associados a essa implementação, bem como investigar as mudanças ocorridas e os eventuais impactos após a obrigatoriedade do envio das informações de saúde e segurança no trabalho. O problema desta pesquisa busca determinar se essas mudanças têm impactos positivos ou negativos tanto para os trabalhadores quanto para os empregadores.

As hipóteses deste estudo abrangem considerações sobre o aumento do investimento financeiro por parte das construtoras, incluindo despesas com exames médicos (admissionais, periódicos, demissionais e de retorno ao trabalho), documentação trabalhista e aquisição de equipamentos de segurança. Além disso, também considera a possibilidade de multas decorrentes do não envio ou envio incorreto das informações ao sistema eSocial. Outra hipótese se refere ao aumento do quadro de funcionários administrativos destinados ao monitoramento e fiscalização das informações enviadas, garantindo que estejam sendo fornecidas de maneira adequada e regular. Espera-se, ainda, uma redução no número de acidentes de trabalho, uma vez que as documentações e as inspeções internas estarão em conformidade e serão realizadas com maior frequência.

A justificativa para a realização deste estudo baseia-se na importância do setor da construção civil, que apresenta crescimento constante e alta demanda por seus serviços, porém, também é notório por ser um dos setores mais propensos a acidentes de trabalho. Estudos da Fundacentro (SMARTLAB, 2023) revelaram que, nos últimos anos, ocorreram aproximadamente 600 mil acidentes de trabalho por ano no Brasil, resultando em 14 mil inválidos permanentes e 2 mil óbitos. A construção civil contribui com 5% a 7% desses acidentes, o que equivale a cerca de 100 acidentes diários em canteiros de obras, incluindo 1 óbito e 3 casos de invalidez. Considerando a importância da segurança no trabalho, é imperativo que as empresas do setor adotem medidas incisivas para garantir a saúde e o bem-estar de seus colaboradores, especialmente considerando que operam em locais de alto risco, envolvendo uma variedade de níveis de perigo e equipamentos potencialmente perigosos. Portanto, a qualificação dos profissionais envolvidos, o treinamento adequado, o fornecimento de equipamentos de segurança e a conscientização da equipe sobre os riscos são

fundamentais para mitigar essas estatísticas alarmantes e promover um ambiente de trabalho mais seguro e saudável (SMARTLAB, 2023).

2 REVISÃO DE LITERATURA

Neste item é abordado uma análise metódica e ampla das publicações relativas ao eSocial.

2.2 SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

O avanço tecnológico nos últimos anos proporcionou novos recursos e mudanças significativas que são de suma importância na área da construção civil. Há uma estrutura extensa e completa de normativos que são estabelecidos sobre a saúde e segurança do colaborador, e, portanto, é de fundamental importância conhecê-los para implementação de medidas coerentes no campo de Saúde e Segurança do Trabalho (SST), seja em obras, laboratórios, escritórios, fábricas, dentre outros (Peinado *et al.*, 2019).

Observando o cenário da construção civil, indiscutivelmente os colaboradores estão expostos a riscos e acidentes, uma vez que neste ramo são utilizados equipamentos de grande porte, riscos químicos, físicos e biológicos, que precisam de um profissional acompanhando e monitorando a equipe frequentemente. Com o avanço da tecnologia tem-se discutido muito acerca da atualização das documentações das construtoras, ou seja, ao serem contratados é de grande importância a apresentação dos programas atualizados, com os exames dos colaboradores em dia (Admissional, Periódico, Demissional, etc), para obter mais êxito no fechamento da parceria entre contratante e contratada. Dentre os programas é possível identificar os principais sendo o Programa Gerencial de Riscos (PGR), Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção (PCMAT), Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho (LTCAT), Perfil Profissiográfico Profissional (PPP), Implementação de Projetos, Análise Preliminar de Riscos (APR) e Treinamentos (Peinado *et al.*, 2019).

O Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) entrou em vigor no ano de 2022 como substituição do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), através da portaria N° 8.873, de 23 de julho de 2021, oficializando a prorrogação da substituição do PPRA para o PGR para o dia 03 de janeiro de 2022. O gerenciamento de riscos é localizado na NR 01, trata-se da materialização do processo por meio de documentos físicos ou digitais que busca a melhoria contínua das condições de exposição dos colaboradores, por meio de ações sistematizadas e multidisciplinares. Nas empresas pode ser implementado por unidade operacional, atividade ou setor, contendo no mínimo o inventário de riscos, PDCA (Plan, Do, Check, Act, ou, em português, Planejar, Fazer, Verificar e Agir) e plano de ação, tomando como base as avaliações feitas pela equipe de Higiene Ocupacional (Rohm *et al.*, 2020).

A Higiene Ocupacional é uma área importante no processo de regularização das construtoras em relação a SST, tem como primeiro objetivo reconhecer dentro do ambiente de trabalho os agentes que ocasionam riscos àqueles que desempenham a função no local analisado, visando minimizar os impactos causados às exposições de agentes nocivos, visualizando os possíveis problemas futuros e doenças

ocupacionais decorrentes a exposição aos agentes conforme as normas regulamentadoras (Peinado *et al.*, 2019).

O Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) foi estabelecido pela NR 7, é um programa médico de caráter de prevenção, diagnóstico precoce dos agravamentos de saúde relativos ao trabalho e rastreamento. Conforme a Organização Mundial da Saúde (OMS) “[...]diagnóstico precoce é a detecção de distúrbios dos mecanismos compensatórios e homeostáticos, enquanto ainda permanecem reversíveis alterações bioquímicas, morfológicas e funcionais” (Miranda;Dias, 2004).

O PCMSO é elaborado com base nos dados coletados no PGR, de modo que serão coletadas as informações das avaliações e dos riscos para cada função, e a partir desses dados serão designados um conjunto de exames clínicos e complementares a serem realizados, de forma a garantir a integridade e saúde dos colaboradores, assim como, acompanhar e prevenir problemas graves decorrente ao trabalho executado. O documento deve ser coordenado por um médico com especialidade em medicina do trabalho, e é indispensável que todas as empresas independentemente do número de funcionários emitam e atualizem anualmente o PCMSO e bianualmente o PGR (Miranda; Dias, 2004).

O Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção (PCMAT) é responsável por estabelecer procedimentos baseados no planejamento e na organização da empresa, se antecipando aos riscos, estabelecendo um conjunto de recursos e ações que tem como objetivo a saúde e segurança dos colaboradores, prevenindo acidentes de trabalho no canteiro de obras durante todas as fases da construção civil e estabelecendo condições adequadas de higiene ocupacional e conforto. O documento é assinado apenas pelo Engenheiro de Segurança do Trabalho e emitido uma Anotação de Responsabilidade Técnica (ART) destinada ao documento. Conforme a NR 18, item 18.3.1, “É obrigatório a elaboração e execução do PCMAT nos estabelecimentos com 20 trabalhadores ou mais, contemplando os aspectos desta NR e outros dispositivos complementares de segurança”. Assim como os demais programas, o PCMAT é de suma importância na gestão de segurança de uma obra civil, uma vez que o cumprimento das normativas traz diversos benefícios, como exemplo a diminuição dos riscos à acidentes, evitando ocorrência de multas e embargos, preservando a integridade física e saúde do colaborador, trazendo um ambiente de trabalho organizado e seguro (Peinado *et al.*, 2019).

O Perfil Profissiográfico Profissional (PPP) é um formulário individualizado para os empregados que trabalham expostos a agentes nocivos biológicos, físicos (calor, vibrações, ruído, radiações, etc) e químicos (poeira, vapores, gases, etc) prejudiciais à saúde, o documento apresenta as informações relativas ao colaborador, como por exemplo, a atividade que exerce, os dados referentes a empresa, o agente nocivo, concentração e intensidade ao qual está exposto e exames médicos. Dentre as finalidades do documento é possível utilizá-lo como comprovação de condições para obtenção dos direitos aos benefícios e serviços previdenciários, fornecer meios comprobatórios produzidos pelo empregador na presença da Previdência Social e outros órgãos públicos garantindo o direito decorrente da relação de trabalho, dentre outros (Souza, 2019).

O Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho (LTCAT), constitui um documento que, juntamente com o PPP, é utilizado de embasamento para o INSS caracterizar o exercício de atividade suscetível a aposentadoria especial, avaliando os agentes nocivos que o colaborador esteve exposto durante o período de trabalho que tenham potencial para afetar a saúde do trabalhador. As metodologias e procedimentos técnicos acerca da elaboração do laudo devem considerar as normas contidas de Higiene Ocupacional e os limites de tolerância estabelecidos pela NR 15 (Souza, 2019).

“Laudo de Insalubridade e Periculosidade (LIP) - são a evidência técnica da caracterização ou da descaracterização das atividades consideradas insalubres e/ou perigosas em observância as NR 15 e NR 16 da Portaria Nº 3.214/78” (Araujo, 2022).

No canteiro de obras é obrigatório a implementação de alguns projetos contendo detalhamento, especificação de materiais e outras informações normatizados, na NR 18 é possível citar o Projeto de equipamentos de proteção coletiva (EPC's), Projeto de estrutura de apoio de andaimes suspensos, detalhamento de dispositivos destinados à ancoragem de equipamentos de sustentação de andaimes e de cabos de segurança para serviços de limpeza, manutenção e restauração de fachadas, já na NR 5 traz a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), programa destinado a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho (Peinado *et al.*, 2019).

A análise preliminar de risco (APR) é uma metodologia de análise de riscos e perigos que compreende identificar acontecimentos inseguros, resultados, causas e determinação dos meios de controle. Preliminar entende-se por primeira abordagem do objeto do estudo. Realizada obrigatoriamente para trabalhos em espaço confinado ou em grande altura, apesar disso emprega-se para qualquer tipo de negócio que veja relevância em reconhecer os riscos de suas atividades, mesmo que não seja uma exigência legal e obrigatória (Maia, 2014).

Seguindo as normas regulamentadoras é realizada a implementação de treinamentos aos colaboradores, sendo eles, Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção (NR 18), Combate a Incêndio, Trabalho em Máquinas e Equipamentos (NR 12), Serviços em Espaços Confinados (NR 33), Operador da Grua, Sinaleiro e Amarrador de cargas, Trabalho em Altura (NR 35), Plataforma de Trabalho Aéreo (PTA), Instalações e Serviços em Eletricidade (NR 10), CIPA e Equipamento de Proteção Individual (EPI) (Brasil, 2018).

Devido ao aumento dos riscos de acidentes de trabalho no canteiro de obras a utilização dos equipamentos de proteção individual (EPI) e os equipamentos de proteção coletiva (EPCs) são de suma importância, garantindo a integridade física dos colaboradores, dentre eles os EPCs mais utilizados são, sistema limitador de queda de altura, sistema de guarda corpo e rodapés, tela fachadeira, linhas de vida, fechamento provisório resistente, plataformas ou bandejas principal, secundárias e terciárias. Os EPI mais comuns são, capacete de segurança, calçados apropriados, óculos de proteção, máscaras respiradoras, luvas de segurança e cinturões (Peinado *et al.*, 2019).

Segundo o último Anuário Estatístico de 2017 da Previdência Social, o Brasil aponta um dos piores índices de acidentes de trabalho no mundo, atualmente ocupando a

5ª posição em número de acidentes, e a 4ª em acidentes com morte. Nos últimos anos por meio de estudos da Fundacentro foram observados aproximadamente 600 mil acidentes de trabalho por ano no Brasil, destes 14 mil inválidos permanentes e 2 mil faleceram. A construção civil abrange 5% a 7% de todos esses acidentes, podendo interferir 100 acidentes de trabalho nos canteiros de obras a cada dia aproximadamente, destes dados 1 trabalhador morto e 3 inválidos. Levando em consideração que as estatísticas oficiais do Anuário mostram apenas 1/3 da população ativa do país, contando apenas com os trabalhadores com registros formais. Diante deste impacto socioeconômico para toda a sociedade, as instituições internacionais e nacionais têm desenvolvido estratégias e implementado normas legais para mitigar esse quadro (Brasil, 2018).

2.2 NORMAS REGULAMENTADORAS

O Ministério do Trabalho aprovou através da Portaria GM nº3.214, de 8 de junho de 1978 as Normas Regulamentadoras, popularmente conhecidas como NR's, utilizadas pelas empresas como referência e como modelo padrão de consulta. Há no total 38 NR's (Quadro 1) que abrangem SST nos diversos ramos de trabalho, onde trazem programas, treinamentos, procedimentos, dentre outros, que são voltados à integridade e saúde dos colaboradores (Peinado *et al.*, 2019).

As NR's são determinações expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, destinando à regulamentação e caracterização obrigatória dos parâmetros de observância, com relação aos decretos de Medicina e Segurança do Trabalho, descritos no Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), por meio do descritivo inicial dado pela Lei 6.514 de 1977 e aprovada pela Portaria nº3.214 de 1978 (Mezzaroba, 2014).

Quadro 1 – Normas Regulamentadoras

Nº DA NR	DESCRIÇÃO
NR 1	DISPOSIÇÕES GERAIS E GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS
NR 2	INSPEÇÃO PRÉVIA (REVOGADA)
NR 3	EMBARGO E INTERDIÇÃO
NR 4	SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO
NR 5	COMISS
NR 6	EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL - EPI
NR 7	PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL
NR 8	EDIFICAÇÕES
NR 9	AVALIAÇÃO E CONTROLE DAS EXPOSIÇÕES OCUPACIONAIS A AGENTES FÍSICOS, QUÍMICOS E BIOLÓGICOS
NR 10	SEGURANÇA EM INSTALAÇÕES E SERVIÇOS EM ELETRICIDADE
NR 11	TRANSPORTE, MOVIMENTAÇÃO, ARMAZENAGEM E MANUSEIO DE MATERIAIS
NR 12	SEGURANÇA NO TRABALHO EM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS
NR 13	CALDEIRAS, VASOS DE PRESSÃO E TUBULAÇÕES E TANQUES METÁLICOS DE ARMAZENAMENTO
NR 14	FORNOS
NR 15	ATIVIDADES E OPERAÇÕES INSALUBRES

NR 16	ATIVIDADES E OPERAÇÕES PERIGOSAS
NR 17	ERGONOMIA
NR 18	SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO
NR 19	EXPLOSIVOS
NR 20	SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO COM INFLAMÁVEIS E COMBUSTÍVEIS
NR 21	TRABALHOS A CÉU ABERTO
NR 22	SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL NA MINERAÇÃO

Fonte: Brasil (2023).

A segurança do trabalho no Brasil pode ser aplicada em todos os locais de trabalho reduzindo e minimizando as possíveis causas de acidentes, uma vez que o grupo de Normas Regulamentadoras são apoiadas por decretos, portarias, leis e asseguradas com normas internacionais de trabalho (Bristot, 2019).

De acordo com a NR 1 - Disposições gerais, todas as empresas privadas e públicas que empregam trabalhadores devem seguir essas normas. Além do mais, de acordo com a NR 1 do ano de 2014, o cumprimento de normas regulamentadoras não isenta a empresa da obrigação de cumprir outras disposições relacionadas ao assunto, que podem ser encontradas em códigos de edificações ou regulamentos sanitários de municípios ou estados, bem como outras fontes, como convenções e acordos coletivos. Neste sentido, é dever do empregador implementar e fazer cumprir as disposições legais em matéria de segurança e saúde no trabalho, elaborar ordens de trabalho sobre segurança e saúde no trabalho e aconselhar os trabalhadores sobre os riscos profissionais, métodos de prevenção e políticas da empresa. Os empregados também devem ser informados sobre os resultados dos exames médicos e avaliações ambientais realizados no local de trabalho (Brasil, 2014).

A NR destinada exclusivamente à indústria da construção civil é a NR18, que estabelece diretrizes administrativas, de planejamento e organização, objetivando a implementação de medidas de controle e sistema de prevenção de segurança nos processos da indústria da construção. No entanto, as demais NR's 1, 3, 4, 5, 6, 7, 9,

12, 23, 33 e 35, Recomendações Técnicas de Procedimentos (RTPs), Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), legislação municipal e normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) devem ser de conhecimento do profissional responsável pela segurança do trabalho no canteiro, seja ele engenheiro civil, técnico de segurança, engenheiro de segurança do trabalho, dentre outros. Profissionais esses que completam a equipe dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança do Trabalho conhecido pela sigla SESMT nas empresas (Peinado *et al.*, 2019).

O estudo de Costella, Junges e Pilz (2014, p. 89), aponta resultados da análise de 115 canteiros de obras, de pequeno, médio e grande porte, dentre os dados levantados há uma parcela significativa de 64,7% das obras de grande porte que atenderam as normas voltadas a segurança do trabalho (NR18), as obras de médio porte atenderam 45,6% e de pequeno porte cerca de 19,9%. No entanto, há um descaso, pois 35,3% dos itens recomendados foram descumpridos.

2.3 IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL (DECRETO Nº 8373/2014)

Com o avanço considerável na área da Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC), vários aspectos na relação entre governo e sociedade mudaram, uma nova fase online que proporciona novas possibilidades e agilidade nos processos burocráticos, no qual foi denominado e-Gov ou Governo Eletrônico (Rampelotto, *et al.*, 2013).

O Brasil utilizou de experiências do Governo Eletrônico de países como México, Espanha e Chile e criou o Sistema Público de Escrituração Digital (SPED) (Vellucci *et al.*, 2018).

Segundo o Decreto Nº 8.373, de 11 de Dezembro de 2014, Art. 2º:

O eSocial 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 ambiente nacional composto por:

I - Escrituração digital, contendo informações fiscais, previdenciárias e trabalhistas;

II - Aplicação para preenchimento, geração, transmissão, recepção, validação e distribuição da escrituração; e

III - Repositório nacional, contendo o armazenamento da escrituração.

O projeto de Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) é uma ação conjunta entre os órgãos e entidades do governo federal, sendo eles, Secretaria Especial de Produtividade, Emprego e Competitividade, Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital, todos vinculados ao Ministério da Economia, Secretaria da Receita Federal do Brasil, Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, incluindo a Secretaria de Previdência, Instituto do Seguro Social (INSS) e Secretaria de Trabalho (GOV, 2018).

O eSocial para as empresas é um novo sistema de registro, menos burocrático, elaborado e implementado pelo Governo federal, que tem como principal objetivo garantir a padronização e simplificação das informações relativas aos trabalhadores, minimizando custos e reduzindo tempo na área contábil das empresas na hora de executar as 15 obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias (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). Esse banco de dados será único, abrangendo mais de 40 milhões de trabalhadores, mais de 8 milhões de empresas e

80 mil escritórios de contabilidade. As empresas terão que enviar os registros periodicamente de forma digital na plataforma do eSocial. O processo de registro já é feito pelas empresas por algum meio, seja ele no papel ou em outras plataformas online, no entanto com a funcionalidade do novo sistema o caminho será único, todos esses dados obrigatoriamente estarão nesse sistema, onde será fiscalizado e acompanhado pelo Governo Federal através do eSocial Empresas (GOV, 2018).

Segundo a resolução do Comitê Diretivo do eSocial nº 02/2016 de 31/08/2016, o eSocial será implementado obrigatoriamente em duas etapas, sendo elas, em 01º de janeiro de 2018 para os empregadores e contribuintes com faturamento no ano de 2016 superior a R\$ 78 milhões e após 01º de julho de 2018 será obrigatório aos demais empregadores, independente do faturamento anual (Brasil, 2018).

A última fase do processo se deu no ano de 2022, onde trata-se dos eventos chamados SST (Saúde e Segurança do Trabalho), aplicável e obrigatório à todas as empresas. A partir do ano de 2022 finalizou o processo de implementação do eSociala todas as áreas, já as multas ficam passíveis a partir do ano de 2023, uma vez que os anos anteriores foram disponibilizados as empresas como período de teste (Brasil,2022).

Atualmente existe uma grande demanda no Brasil por documentos trabalhistas, previdenciários e fiscais a serem informados às autoridades federais. Com o auxílio do eSocial, serão unificadas as informações já contidas nos documentos acima citados, o que subsidiará a padronização e integração dos cadastros das pessoas no contexto das organizações envolvidas no sistema, eliminará a redundância de informações e garantirá os direitos dos trabalhadores (Silva, *apud* Mendes, 2018).

A resposta à legislação será mais aberta, o que exigirá integração entre os setores organizacionais (recursos humanos, pessoal, financeiro, jurídico, tecnologia da informação, etc.), incluindo saúde e segurança ocupacional (SST) (Garcia, 2016).

Por meio de eventos, as informações são transmitidas na plataforma eSocial. Nesse processo, a engenharia de segurança e a medicina do trabalho terão papel importante na implantação e manutenção do eSocial, uma vez que esses profissionais são os responsáveis pelo tratamento das informações relacionadas ao cotidiano de trabalho dos colaboradores. Estas ações serão desencadeadas de acordo com a dinâmica dos contratos de trabalho, começando pela identificação do empregador e passando pelas especificidades do contrato, gestão dos serviços prestados e do prestador de serviços, pagamento da retribuição e cessação do contrato relação de emprego (Silva, *apud* Mendes, 2018).

A adoção de uma cultura de prevenção por empregadores, trabalhadores e sociedade é fundamental para a redução dos acidentes de trabalho no Brasil. Desde a introdução da CLT em 1943, avanços significativos foram alcançados no campo do trabalho, como considerar a necessidade de proporcionar ao trabalhador melhores condições de trabalho e degradação físicas e mentais mínimas, resultando em menores custos trabalhistas. Nos casos de acidentes de trabalho de 2012 a 2016, o governo gastou um custo anual de R\$ 22,17 bilhões, com destaque para os custos previdenciários, como seguro-invalidez, pensão por invalidez, seguro-morte e seguro-acidente para pessoas acidentadas, enquanto em 2015 o país teve que gastar R\$ 10 bilhões com indenizações e tratamentos ocupacionais (Mendes, 2022).

Os eventos do eSocial relacionados a SST são aqueles listados a seguir (Quadro 2) (Silva, *apud* Mendes, 2018).

Quadro 2 – Eventos eSocial relacionados a SST

Evento eSocial	Nome do Evento
S-1060	Tabela de Ambiente de Trabalho
S-1065	Tabela de Equipamento de Proteção
S- 2210	Comunicação de Acidente de Trabalho
S-2220	Monitoramento da Saúde do Trabalhador
S-2240	Condições Ambientais do Trabalho - Fatores de Risco
S- 2241	Insalubridade, Periculosidade e Aposentadoria Especial
S-2245	Treinamentos, Capacitações e Exercícios Simulados de SST

Fonte: Silva, *apud* Mendes (2018, p.22).

O início da obrigatoriedade do eSocial garante simplicidade aos funcionários na importação de informações, no entanto, a complexidade no início do eSocial provoca incertezas. Porém, vale ressaltar que a implantação do sistema traz benefícios em termos de centralização e segurança das informações, redução do consumo de papel, controle de tempo e segurança do cumprimento legal. Os especialistas concordam que a implementação do eSocial vai permitir várias vantagens, como a disponibilização de uma base de dados única que vai reduzir os deveres secundários, vai recorrer à informação sobre os deveres do empregador, vai ser mais eficiente e preciso. Ao cumprir integralmente as obrigações legais, os colaboradores terão cenários mais favoráveis levando a um melhor ambiente de trabalho com menor risco de lesões ocupacionais e doenças súbitas. Ao contrário dos benefícios trazidos, também existem certas ideias sobre os malefícios causados pelo sistema. As vantagens do eSocial serão praticamente todas para o governo e desvantagens para as empresas, sendo elas, despesas das empresas com a renovação de seus sistemas de RH, salários, gastos com treinamento para o departamento de pessoal e RH da empresa e a obrigação de controlar os processos internos de todas as empresas (Mendes, 2022).

A partir da investigação realizada sobre as atividades que uma empresa do setor de construção civil deve realizar para se adequar ao eSocial, constatou-se que há poucas informações detalhadas sobre elas, visto que se trata de um sistema recente, criado apenas em 2014 (Cynthiacarita; Fernandes, 2019).

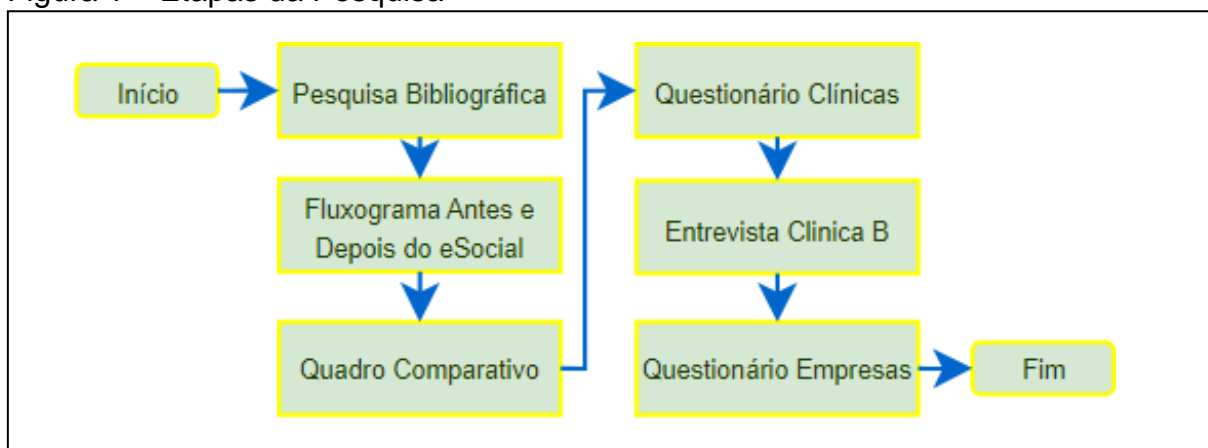
O ramo da construção civil tem um alto índice de acidentes do trabalho, sendo um dos mais altos do país. Com a implementação do eSocial, traz melhores verificações de saúde e segurança e melhoria das condições de trabalho, proporcionando um cenário positivo, que apesar da burocracia, possibilita na diminuição dos acidentes de trabalho na construção e redução da informalidade (Cynthiacarita; Fernandes, 2019).

Ao implementar o e-Social, os profissionais enfrentarão desafios, como, falta de profissionais capacitados no futuro por falta de treinamentos e clareza nas diretrizes disponíveis a curto prazo, mudanças na estrutura básica das empresas, aumento de custos administrativos e o compromisso de adaptação aos novos prazos será essencial para evitar atrasos no envio de informações e possíveis penalidades, bem como modificações e adaptações de softwares (Mendes, 2022).

3 METODOLOGIA

O fluxograma (Figura 1) descreve as etapas realizadas nesse estudo de modo a proporcionar mais clareza e facilidade no entendimento.

Figura 1 – Etapas da Pesquisa



Fonte: Arquivo próprio (2023).

3.2 PESQUISA BIBLIOGRÁFICA

O intuito desta pesquisa é analisar os impactos enfrentados pelas construtoras da Grande Vitória - ES após a obrigatoriedade dos envios do eSocial relacionados à Saúde e Segurança no Trabalho (SST).

Para atingir esse propósito, foi realizada uma pesquisa bibliográfica para coleta de dados e maior entendimento do assunto, que se concentrou principalmente na análise de artigos correlatos, revistas, informações de websites e outras fontes relevantes disponíveis online. Dado que o foco da pesquisa é o eSocial, um sistema que surgiu em 2014, a bibliografia utilizada neste estudo tem origem a partir desse ano.

3.3 FLUXOGRAMA

De modo a facilitar a compreensão e a visualização do processo, foram elaborados dois fluxogramas que representam a evolução das operações empresariais antes e após a adoção da escrituração digital. A finalidade destes diagramas é proporcionar uma representação gráfica dos procedimentos realizados, com o propósito de tornar a compreensão mais ágil e acessível.

3.4 QUADRO COMPARATIVO

Para aprimorar a compreensão dos fluxogramas, foi desenvolvido um quadro comparativo que oferece uma análise minuciosa das atividades antes e após a introdução do eSocial. Esse quadro detalha os procedimentos realizados antes e depois da implementação do eSocial, destacando como esses processos eram organizados e como as informações eram disponibilizadas às autoridades

governamentais. Portanto, além de contar com a clareza visual proporcionada pelos fluxogramas, é possível visualizar as descrições detalhadas de cada etapa do processo, permitindo uma compreensão mais abrangente das mudanças e melhorias decorrentes da adoção do eSocial.

3.5 QUESTIONÁRIO PARA CLÍNICAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

Foi elaborada uma lista de questionamentos os quais foram voltadas às clínicas de Saúde e Segurança do Trabalho via contato telefônico e e-mail, o objetivo se dá em coletar informações sobre os preços, os serviços ofertados e como é feito o gerenciamento dos envios, a fim de realizar a elaboração do quadro comparativo.

3.6 ENTREVISTA

Também foi levantado um comparativo do antes e depois da implementação do eSocial de uma clínica de Saúde e Segurança do Trabalho, que neste artigo será denominada Clínica B, localizada na região de Vitória – ES. Os dados coletados se deram por meio de uma entrevista presencial com o setor financeiro/comercial e acesso parcial ao banco de dados. O objetivo desse levantamento é entender quais mudanças ocorreram na clínica correlacionada para ofertar esse serviço aos clientes e o aumento da procura.

3.7 QUESTIONÁRIO PARA EMPRESAS DE CONTRUÇÃO

Após a pesquisa foi elaborado por meio do Google Forms um questionário (ver Apêndice A), que foi enviado por e-mail para as construtoras com o objetivo de analisar os desdobramentos enfrentados, avaliando como foi para a empresa a implementação do eSocial, os pontos positivos e negativos, se as documentações e os exames periódicos estão vigentes, em que ano a gestão do eSocial foi implementada na empresa, se houve gastos, contratações ou qual meio de apoio as empresas utilizam para realização dos envios, se houve mais casos de acidentes no trabalho e o que o eSocial tem a agregar na saúde e segurança do colaborador segundo a visão da empresa.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

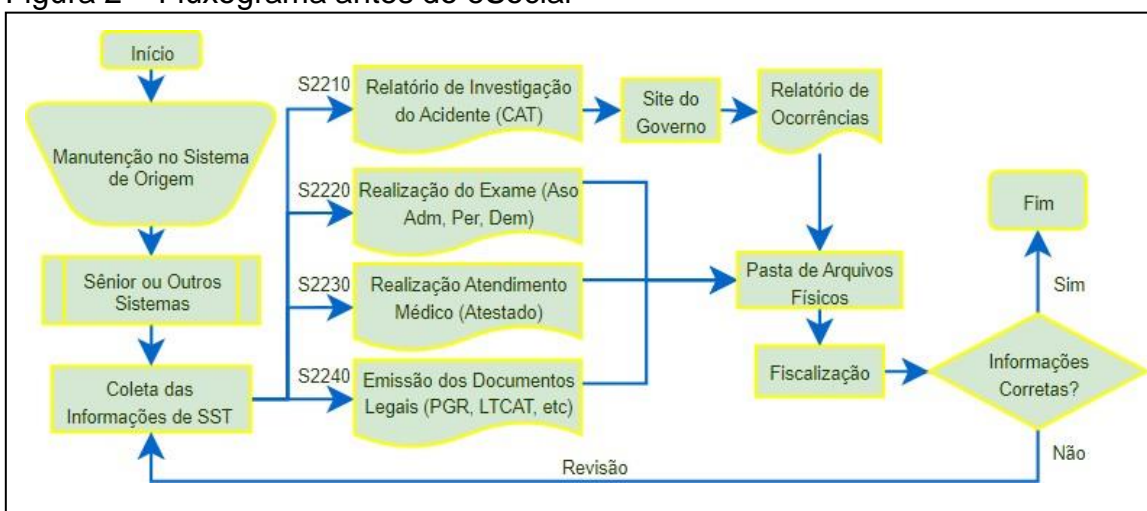
Neste item serão expostos os resultados relativos aos temas abordados na metodologia, acompanhados por uma análise comparativa na seção de discussão dos resultados.

4.2 FLUXOGRAMA

O eSocial é uma plataforma que foi criada pelo governo federal no ano de 2014 e estruturado até o ano de 2017. A partir de 2018 passou a ser implementado de fato para os empregadores iniciarem a transmissão dos eventos, sendo o período de teste de 2018 a 2022. Tem como o intuito facilitar e minimizar a burocracia das empresas ao reportarem informações sobre seus funcionários, conhecido por

escrituração digital (obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas). O fluxograma (Figura 2) traz uma representação esquemática ilustrando de forma descomplicada o processo do eSocial feito no passado.

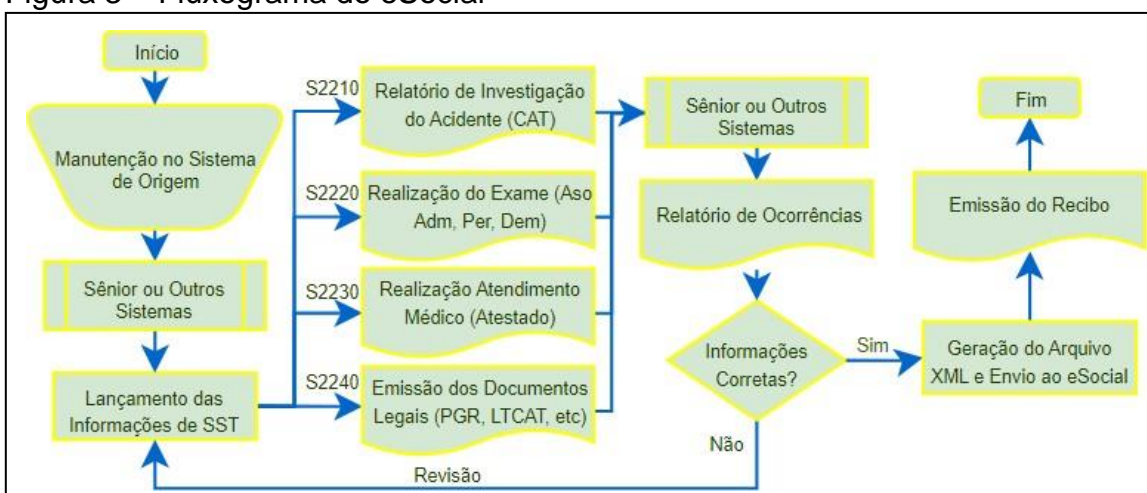
Figura 2 – Fluxograma antes do eSocial



Fonte: Arquivo próprio (2023).

A introdução do eSocial demandou uma adaptação por parte das empresas à sua nova abordagem. Como resultado, os procedimentos de arquivamento de documentos, que anteriormente eram práticas comuns, foram revistos. A representação visual do Fluxo do eSocial (Figura 3) ilustra o processo atualmente adotado.

Figura 3 – Fluxograma do eSocial



Fonte: Arquivo próprio (2023).

4.3 QUADRO COMPARATIVO

Foi elaborado um descritivo (Quadro 3) com o objetivo de oferecer uma visão mais

abrangente e detalhada das etapas presentes nos fluxogramas.

Quadro 3 – Fluxos do eSocial

Fluxo antes do eSocial	Fluxo eSocial
Manutenção no Sistema de Origem, incluindo os dados cadastrais (nome completo, data de nascimento, data de admissão, matrícula, função, setor, dentre outros).	Não há mudança.
Sistema de Origem utilizado em grande maioria Sênior, Meta Dados, dentre outros.	Não há mudança.
Coleta de Informações de SST.	Lançamento das Informações de SST. A empresa decide como enviar os eventos do eSocial, seja pelo próprio site do governo, por meio de integração com outros sistemas, como o Senior, ou contratando clínicas de saúde para realizar os envios. Independentemente do método escolhido, todas as informações dos eventos S2210 (CAT), S2220 (ASO), S2230 (Atestado) e S2240 (Condições Ambientais de Trabalho) devem ser inseridas no sistema escolhido.
Evento S2210: Envolve a coleta de dados sobre acidentes e o registro no site do governo para emitir um relatório de ocorrência confirmando a abertura da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT). A via física do documento é arquivada na empresa.	O evento S2210 (CAT) não é mais enviado diretamente pelo site do governo, mas sim pelos sistemas das empresas, e a confirmação da abertura do evento é obtida por meio do código de recebimento emitido pelo eSocial.
Evento S2220: Realizado por clínicas parceiras, relaciona-se com exames médicos ocupacionais (admissionais, periódicos, mudança de riscos, demissionais ou retorno ao trabalho). Os exames são definidos pelas normas da empresa e avaliados pelo médico. A via liberada é arquivada na empresa.	O evento S2220 (ASO) é realizado em clínicas parceiras e depois transcrito no sistema da empresa, incluindo detalhes como exames realizados, riscos, datas, médicos, aptidão, função, setor, unidade e CNPJ da empresa, descrição das atividades, entre outros.
Evento S2230: Relaciona-se com afastamentos temporários por razões de saúde. O atestado é emitido pelo médico e validado pela medicina do trabalho em clínicas parceiras. A via validada é entregue na empresa e arquivada.	O evento S2230 (Atestado) segue o mesmo processo, com todas as informações do atestado sendo inseridas no sistema, incluindo médico, CID e período de afastamento.
Evento S2240: Envolve documentação relacionada à saúde e segurança no trabalho, produzida por clínicas parceiras. Inclui informações sobre riscos, exposição, condições de trabalho, equipamentos de proteção e exames de saúde dos colaboradores. Esses documentos são arquivados durante sua vigência.	O evento S2240 (Condições Ambientais de Trabalho) também deve constar no sistema para que o governo possa visualizar as funções, setores e atividades dos colaboradores.
Os documentos são arquivados e disponíveis para inspeções regulares. Se a empresa estiver em conformidade, nenhum processo adicional é necessário, contudo, em caso de não conformidade, o processo é reiniciado com a coleta de informações sobre Saúde e Segurança do Trabalho (SST) para assegurar a adequada observância dos requisitos, prevenindo possíveis multas.	Após o cadastro correto de todos os documentos, as informações por meio do XML (Informações em formato de código) são automaticamente transmitidas pelos sistemas em uso. O site do governo gera um relatório de ocorrências, destacando as inconsistências que precisam ser corrigidas para que a informação seja recebida no sistema do eSocial. Se houver informações ausentes, o site solicitará correção e reenvio.

Processo não realizado.	O XML do arquivo enviado é recebido no eSocial, e como confirmação de recebimento o eSocial emite um recibo.
-------------------------	--

Fonte: Arquivo próprio (2023).

4.4 QUESTIONÁRIO PARA CLÍNICAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

Com a adoção do Sistema de Escrituração Digital, as clínicas especializadas em segurança do trabalho tiveram que se ajustar e para manter e atrair clientes, muitas delas optaram por oferecer serviços relacionados ao eSocial. Neste contexto, é relevante estabelecer uma comparação entre as cinco clínicas pesquisadas (Quadro 4) e a situação atual, a fim de entender melhor as mudanças e desafios enfrentados por essas instituições.

Neste contexto, foi conduzido um estudo que envolveu cinco clínicas de Saúde e Segurança do Trabalho. A coleta de dados foi realizada por meio de comunicações telefônicas e e-mails, com o intuito de obter informações sobre diversos aspectos. Estes incluíram a plataforma que seria adotada para a implementação do eSocial, quais eventos específicos do eSocial seriam enviados, o método de gerenciamento dos processos e a definição dos valores dos serviços. As clínicas que foram objeto de pesquisa tiveram a necessidade de adaptar-se e implementar uma tecnologia eficaz para lidar com as obrigações relacionadas ao eSocial. A maioria dessas clínicas realiza todos os envios exigidos pelo eSocial, com exceção da clínica E, que optou por isentar-se do evento S2230. O evento S2230, relacionado a atestados, geralmente é gerenciado e controlado pela contabilidade interna das empresas, eliminando a necessidade de reenviar esses documentos para a clínica de medicina e segurança do trabalho.

Quadro 4 – Comparativo de Clínicas

Clínicas	Serviços ofertados?	Como é feito o envio?	Como conferir o envio?	Valor
Clínica A	S2210, S2220, S2230e S2240	SOC	Pelo próprio sistema de envio	Aproximadamente R\$10,00 por envio por funcionário
Clínica B	S2210, S2220, S2230e S2240	SOC	Pelo próprio sistema de envio	Aproximadamente R\$20,00 por envio por funcionário
Clínica C	S2210, S2220, S2230e S2240	SOC	Pelo próprio sistema de envio	Aproximadamente R\$40,00 por envio por funcionário
Clínica D	S2210, S2220, S2230, S2240 e elaboração dos documentos	SOC	Pelo próprio sistema de envio	Mensalidade R\$310,00 até 4 funcionários
Clínica E	S2210, S2220 e S2240	SOC	Pelo próprio sistema de envio	Mensalidade R\$170,00 até 4 funcionários

Fonte: Arquivo próprio (2023).

Para efetuar esses envios, as clínicas utilizam a plataforma online SOC (Software de Saúde e Segurança do Trabalho) que se adaptou para realização desse novo processo. Para que a clínica possa realizar esses envios em nome das empresas, estas concedem uma procuração que concede acesso ao site do eSocial da empresa.

A partir desse servidor, as informações são transmitidas automaticamente para o site do governo eSocial. É importante mencionar que esse processo pode conter potenciais erros, diante disso é importante que haja uma equipe especializada para realizar uma verificação mensal, garantindo que os envios sejam feitos de forma correta. Além disso, as próprias empresas podem acessar a plataforma online, que requer login e senha, para verificar a conclusão dos envios.

No que diz respeito à cobrança pelos serviços, as clínicas adotam diferentes abordagens. Algumas clínicas cobram por envio individual, enquanto outras oferecem pacotes que incluem outros serviços. Em uma comparação com a clínica B, a clínica A cobra metade do valor por seus serviços, enquanto a clínica C cobra o dobro. Por sua vez, a clínica D estabelece uma taxa mensal de 310,00 para cobrir os envios de quatro colaboradores, incluindo a elaboração de documentos. Já a clínica E cobra 170,00 mensalmente para quatro colaboradores, abrangendo apenas os envios relacionados ao eSocial.

4.5 ENTREVISTA

Foi conduzida uma entrevista presencial no setor financeiro/comercial da Clínica B com o propósito de obter uma compreensão mais aprofundada dos processos em vigor e das mudanças ocorridas. Durante essa entrevista, identificou-se que, no ano de 2022, a empresa contava com aproximadamente 1.400 empresas ativas. Essas empresas eram divididas entre aquelas com contrato completo (englobando documentação e eSocial) e aquelas que tinham contrato exclusivamente para realização de exames. Com a introdução do eSocial, a clínica B conquistou 77 novos contratos para a gestão do eSocial no período entre 2022 até julho/2023. Somando-se a esses novos contratos às empresas que já mantinham contratos prévios, o total de clientes gerenciados pela clínica chegou a 162 empresas em julho/2023. Considerando todas as empresas, inclusive aquelas com diversas unidades além da matriz, ou seja, diversos CNPJs em apenas um contrato, a clínica gerencia aproximadamente 750 CNPJs em outubro de 2023.

Devido ao aumento da demanda para a prestação desse serviço, a clínica contratou um total de 9 funcionários, incluindo um líder de equipe, dois técnicos de segurança do trabalho, dois assistentes técnicos, dois auxiliares administrativos e dois estagiários. Vale ressaltar que a plataforma de envio já estava em uso, o que significou que não houve despesas adicionais relacionadas à implementação além das novas contratações.

4.6 QUESTIONÁRIO PARA EMPRESAS DE CONTRUÇÃO

Foi realizado por meio do google forms um questionário voltado as empresas de construção, para melhor percepção do cenário desafiador em que foram inseridas, o formulário foi enviado por meios comunicativos de e-mail e whatsapp, de modo que alcançasse um número significativo de respostas, totalizando em 27. As perguntas

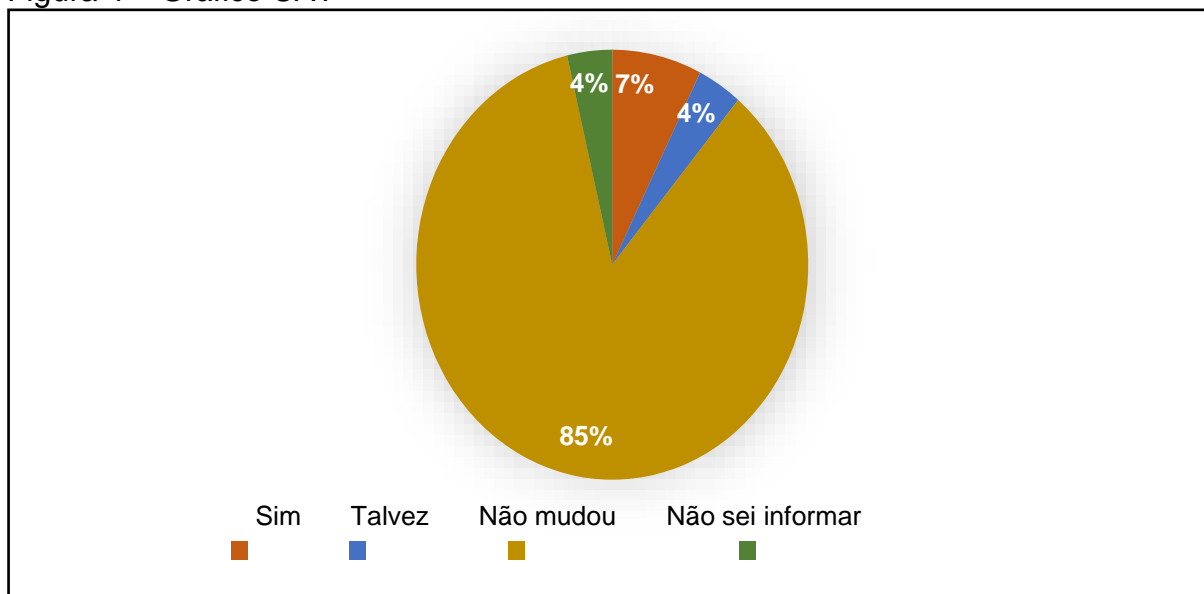
foram todas focadas para a saúde e segurança do trabalho em um quantitativo de 11 perguntas, sendo elas, 8 de múltipla escolha e 3 discursivas.

Com base nas empresas entrevistadas, a grande maioria (92,6%) possui seus programas de segurança (PGR, PCMSO e LTCAT) atualizados, enquanto uma minoria (7,4%) não possui a documentação vigente. No que diz respeito aos exames periódicos, a maioria (92,6%) mantém os exames de seus colaboradores em dia, com uma pequena parcela (3,7%) respondendo “talvez” e outra parcela igualmente pequena (3,7%) afirmando que os exames não estão atualizados.

Quanto ao ano de implementação do eSocial nas empresas, a maioria (63%) o fez em 2021, enquanto uma parcela menor (11,1%) o adotou em 2022 e outra parcela significativa (25,9%) implementou o eSocial em 2023. Para realizar esse processo, a maioria das empresas (63%) não precisou efetuar contratações adicionais, optando por gerir o eSocial internamente. No entanto, uma minoria (37%) teve que contratar novos funcionários para garantir a adequada gestão do eSocial. Das empresas que precisaram contratar, 14,59% contrataram um funcionário, 10,26% contrataram dois funcionários e 12,15% contrataram três funcionários para essa finalidade. Com isso é possível concluir que 88,9% das construtoras precisaram investir financeiramente, enquanto 11,1% não obtiveram gastos na implantação do eSocial.

Foi analisado se após a implementação do sistema unificado houve mais casos de CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) quando comparado ao período anterior (Figura 4).

Figura 4 – Gráfico CAT



Fonte: Arquivo próprio (2023).

Os pontos positivos e negativos foram extraídos conforme as respostas fornecidas pelas construtoras no questionário realizado por meio do forms (Quadro 5).

Quadro 5 – Pontos Positivos e Negativos

Pontos Positivos	Pontos Negativos
"Todas as informações ficam em uma única plataforma facilitando inclusive as fiscalizações."	"Sistema muito engessado, não é possível gerar relatórios simples que facilitariam em muitos casos."
"Simplicidade no envio da correção das informações, eficiência dos processos impactados do eSocial dentre outros tantos."	"Ponto negativo não vejo. Apenas para quem quer sonegar as informações. Ficou bem mais difícil isso. Talvez até impossível."
"Melhor controle de informações."	"Gasto, só realizado porque é exigido."
"Dados exatos para o colaboradores."	"Erros nos envios tratados com morosidade."
"Maior controle da empresa para gestão de saúde e segurança do trabalhador. "	"Demanda muito tempo da área de segurança para os envios."
"Agilidade em processos previdenciário, rastreo de pagamentos de aposentadoria e auxílio doença indevidos. "	"Layouts complexos sendo necessária a contratação de softwares específicos para realização do envio (CATWEB – Cadastro de Acidentes Online era de graça), obrigatoriedade de envio de eventos repetidos tais como s2240 todo mês, mesmo que não tenha nenhuma informação a acrescentar."
"Unificação das informações, otimizando tempo. "	"Muitos erros que voltam sem explicação para tratativa."
"Transparência e agilidade. "	"Prazo curto para ajuste, gerando multas."
"Simplicidade no envio e correção das informações, maior segurança no armazenamento dos dados. "	"Falta de entendimento dos setores da empresa sobre os impactos do não cumprimento do disposto pelo eSocial. "
"As empresas passaram a ter mais compromisso com as rotinas e leis trabalhistas. "	"O e-social exige um grande esforço na padronização e digitalização das informações. "
"Obrigatoriedade. "	"Os prazos são curtos para cumprir as obrigatoriedades. "
"Gestão de Riscos Ocupacionais. "	"Instabilidade da plataforma e exatidão dos envios. "
"Facilidade na verificação dos riscos que o colaborador esteve exposto, consistência nos dados e agilidade na geração do PPP. "	"Por ser um sistema novo de envio de dados, precisa de melhorias e ser menos burocrático. "
"Cumprimento da legislação. "	"Trava bastante no período final do prazo."
"Substituição de processos manuais por processos automatizados, prazo de envio dos eventos periódicos, certificação digital. "	"Vi muito mais comércio de documentos sem implantação só para cumprir legislação."
"Comunicação imediata das informações de SSO (Saúde e Segurança Ocupacional) com os órgãos do governo. "	"Aumentou de custo e burocracia. "
"Organização, controle e gestão das informações de SMS (Saúde, Meio Ambiente e Segurança). "	"Deu muito mais trabalho pra fazer."
"Cumprimento do que já era para ser cumprido. "	"Site fora do ar. "
"Ajuda tanto o empregador no controle automatizados dos envios, quanto o colaborador que suas informações que ficam todas filtradas em um único sistema. "	"Não diria negativos, mas sim frágeis, pois deixa a empresa suscetível a falha humana em tempo real e ausência de diálogo com a fiscalização, eleva a insegurança de percepção real dos riscos. Diria que sensibilidade de vivência do negócio em análise. Faço a leitura que o e-social tem um cunho de "punição" e não "educação", o que seria mais produtivo e eficaz."
"Acredito que o E-social automatizou muitos	"Que muitas empresas não estão acostumadas

processos relacionados ao DP (Departamento Pessoal), mas quanto a segurança do trabalho foram implementados envios que não existiam. ”	com o mundo digital e acaba que elas ficam meio receosas que transferir todas essas informações para um sistema digitalizado. ”
”Informatização do sistema. ”	”Instabilidade do sistema. ”

Fonte: Arquivo próprio (2023),

4.7 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A partir do estudo realizado, é possível observar que as empresas precisaram estudar uma alternativa viável para adequação desse novo processo que é o eSocial. O sistema de escrituração digital foi criado no ano de 2014, no entanto, somente em 2023 os envios de saúde e segurança do trabalho passaram a ser obrigatórios, deste modo ainda há muitas dúvidas e informações pouco detalhadas.

Conforme a revisão bibliográfica realizada, observa-se que, no passado, os procedimentos adotados pelas empresas consistiam em cumprir a obrigação de manter os documentos e os registros médicos atualizados, por meio do arquivamento de documentos físicos. Tais documentos eram apresentados em situações de fiscalização presencial. Analisando o antigo método governamental, era preciso que o fiscal se deslocasse até a unidade para a verificação e conferência manual de cada documento. Essa atividade demandava tempo tanto da empresa quanto do fiscal. Além disso, a empresa necessitava de uma estrutura organizacional para garantir a preservação dos documentos, uma vez que, ocasionalmente, os exames médicos eram disponibilizados aos funcionários, que por vezes os perdiam ou não os entregavam à empresa para arquivamento. Atualmente com a implementação do eSocial, há de fato mudanças e novas regras. Os processos que antes eram manuais e de modo físico, com o avanço da tecnologia, tornaram-se digitais.

Voltado ao cenário das clínicas de saúde e segurança do trabalho é possível notar por meio dos questionários que as cinco clínicas com o objetivo de conquistar novos clientes e permanecer com os mais antigos, precisaram se adequar ao novo processo. Para ambos é mais ágil e eficaz que a gestão dos envios fosse realizada pela própria clínica, uma vez que todas as documentações já ficam disponíveis na plataforma utilizada, que no caso estudado todas utilizam o mesmo sistema SOC. O sistema é utilizado como base de dados e emissão de tais documentos, os exames, os resultados, as medições para realização dos documentos, os riscos, as descrições das funções e todas as demais informações que devem ser enviadas ao sistema do governo, estão todas no SOC para que seja possível a impressão do ASO e dos documentos de segurança. Com isso a plataforma privada SOC foi atualizada e implementada a ferramenta de eSocial, que por meio de uma integração entre site dogoverno e SOC, é possível transmitir automaticamente tudo que é incluso no SOC. Essa ferramenta trouxe uma oportunidade para as clínicas se destacarem no mercado, inovar e entregar qualidade nos serviços prestados. É possível que as empresas, caso desejarem, optem por realizar por outros sistemas, não sendo necessário o uso do SOC, no entanto, tomaria tempo em transcrever os documentos e os exames para a base de dados escolhida, gerando retrabalho e morosidade no processo.

Com base nos dados apresentados, a clínica referida B ao projetar o cenário futuro, no ano de 2022 se antecipou e proporcionou uma nova prestação de serviço a fim de

descomplicar o eSocial para seus clientes, e como resultado foi possível adquirir 77 novos contratos. A clínica possui entre clientes antigos que aderiram o eSocial e clientes novos ao todo 750 CNPJ's (matrizes e unidades) sendo geridos pela clínica.

Complementando com as respostas fornecidas pelas construtoras no questionário, o eSocial apresenta diversos benefícios. Abrangem aprimoramentos na gestão da saúde e segurança dos trabalhadores, maior precisão nas informações prestadas, a coleta de dados nas áreas trabalhista, previdenciária e tributária, bem como a criação de visibilidade e transparência para os trabalhadores que acessam o "Meu INSS (Instituto Nacional do Seguro Social)". Além disso, ele oferece uma melhoria na gestão e controles legais para os empresários, auxiliando os profissionais a garantirem uma proteção eficaz contra os riscos ocupacionais e assegurando que suas empresas estejam em conformidade. Isso também envolve a manutenção de documentos atualizados e a obrigação da empresa de cuidar da saúde de seus funcionários, incluindo o acompanhamento de exames periódicos. Além do mais, traz melhorias na padronização de processos e na gestão da saúde dos colaboradores, permitindo a comprovação de exposição a agentes nocivos para eventuais aposentadorias especiais e a disponibilização de informações online, eliminando a necessidade de solicitação dos documentos da empresa, como o PPP.

Como também a promoção de uma maior relevância e responsabilidade no tratamento desse tema, garantindo uma maior qualidade nas informações fornecidas pelas empresas aos trabalhadores. Auxilia a fiscalização, permitindo que seja realizada eletronicamente, apontando qualquer divergência com as obrigações legais de monitoramento da saúde dos trabalhadores.

Facilita significativamente a rotina dos profissionais ao permitir o envio de informações de forma online, tornando o processo mais rápido e prático. Em contrapartida, há diversos pontos negativos apontados pelos responsáveis pelos envios, tais como, sistema engessado, não sendo possível emissão de relatórios simples de conferência, tempo para envio, gasto financeiro, layouts complexos, erros que voltam sem explicação para tratativa, morosidade no processo, prazo curto para reajuste gerando multas, instabilidade na plataforma e burocracia.

Compilando os resultados analisados, grande parte das construtoras estudadas realizaram a contratação de uma clínica especializada para realização dos envios ao governo, e com isso, ocasionou mais gastos para contratação deste serviço. A obrigatoriedade contava a partir do ano de 2023, no entanto, as empresas estudadas se organizaram antecipadamente e iniciaram os envios a partir do ano de 2021, conseqüentemente obtiveram tempo em manter os documentos e exames em dia.

As empresas estudadas em sua maioria não tiveram dificuldade em se atualizarem e estarem de acordo com a norma, por mais inovador que seja, puderam se organizar e tiveram tempo de se planejar. Em contrapartida, há empresas que não tiveram o mesmo posicionamento e sentiram uma enorme dificuldade em entregar dentro dos prazos estipulados, e como consequência havendo punições em forma de multas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O eSocial tem por finalidade proporcionar agilidade e, de fato, cumpre essa promessa. Apesar de ser uma novidade e em fase de adaptação, o processo de envio

demanda um tempo considerável para os que não advém de um conhecimento aprofundado do assunto. Por essa razão, muitas empresas têm optado por terceirizar clínicas especializadas para realizar o procedimento. No entanto, à medida que o conhecimento sobre o eSocial se dissemina, a complexidade diminuirá, desmistificando o processo e reduzindo a incidência de dúvidas. Dessa forma, pode-se concluir que os objetivos foram atingidos. Através do estudo e pesquisa realizados, foi possível identificar as abordagens adotadas pelas construtoras, analisar os fluxos internos, avaliar os custos, examinar as medidas propostas e identificar tanto os aspectos positivos quanto as fragilidades na implementação do eSocial. Além disso, foi possível sugerir uma abordagem simplificada e eficiente para a execução desse processo, por meio da parceria com clínicas de segurança do trabalho.

Como confirmação das hipóteses, constatou-se que, de fato, em grande parte das construtoras pesquisadas, muitas investiram na contratação de uma clínica parceira para realização dos envios. Por outro lado, as demais também obtiveram custos para contratação de colaboradores para desempenhar essa atividade. Já para a redução de acidentes, não houve constatação, visto que em grande parte estudada não foi observado mudanças, possivelmente, justifica-se devido ao pouco tempo de implementação do eSocial, não sendo possível uma avaliação criteriosa do antes e depois, bem como grande parte das empresas estudadas já estarem de acordo com as normas, tendo as documentações e exames em dia.

Espera-se que este estudo possa fornecer informações pertinentes as quais possibilitem contribuir para o desenvolvimento de pesquisas e reflexões futuras, em que abrangesse uma avaliação minuciosa após anos de implementação do eSocial, as mudanças necessárias a longo prazo, se o sistema é de fato válido e obteve foco no resultado, assim como uma possível avaliação a nível estadual.

ANEXO e/ou APÊNDICE

Apêndice A encontra-se disponível no link

<https://docs.google.com/document/d/1WVYeJIRUQqRnWDhYbBQ-zbluXPv-4XxFdrejxQOUa4Y/edit?usp=sharing>

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (2014). Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014. INSTITUI O SISTEMA DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL DAS OBRIGAÇÕES FISCAIS, PREVIDENCIÁRIAS E TRABALHISTAS - ESOCIAL E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS. **Decreto Nº 8.373 de 11 de dezembro de 2014**. [S. I.], 12 dez.2014. n. 241, Seção 1, p. 4-4.

BRASIL. Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977. ALTERA O CAPÍTULO V DO TÍTULO II DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT - DEL 5.452, DE 1943) RELATIVO A SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS. **Lei Nº 6.514 de 22 de dezembro de 1977**.

BRISTOT, Vilson Menegon. **Introdução A Engenharia De Segurança**

Do Trabalho. 2019. 260 f. Monografia (Especialização) - Curso de Engenharia, Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2019.

BRASIL. Gov. Ministério do Trabalho e Previdência (org.). **Norma Regulamentadora No. 5 (NR-5).** 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/ctpp/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-5-nr-5#:~:text=A%20norma%20regulamentadora%20foi%20originalmente%20editada%20pela%20Portaria,Medicina%20do%20Trabalho%29%20do%20T%C3%ADtulo%20II%20da%20CLT.> Acesso em: 03 jun. 2023.

BRASIL. Gov. Ministério do Trabalho e Previdência (org.). **Normas Regulamentadoras - NR.** 2023. Disponível em: [https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/normas-regulamentadoras-nrs.](https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/normas-regulamentadoras-nrs) Acesso em: 03 jun. 2023.

BRASIL. Gov. Ministério do Trabalho e Previdência (org.). **Cronograma de Implantação.** 2018. Disponível em: [https://www.gov.br/esocial/pt-br/aceso-a-sistema/cronograma-de-implantacao.](https://www.gov.br/esocial/pt-br/aceso-a-sistema/cronograma-de-implantacao) Acesso em: 03 jun. 2023.

BRASIL. Gov. Ministério da Educação (org.). **Tabela de Áreas de Conhecimento/Avaliação.** 2022. Elaborador Por Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. Disponível em: [https://www.gov.br/capes/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/avaliacao/instrumentos/documentos-de-apoio-1/tabela-de-areas-de-conhecimento-avaliacao.](https://www.gov.br/capes/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/avaliacao/instrumentos/documentos-de-apoio-1/tabela-de-areas-de-conhecimento-avaliacao) Acesso em: 03 jun. 2023.

CYNTHIACARITA, Cynthia Carita Luciano da Silva Brito; FERNANDES, Fernando Antônio da Silva. Impactos do eSocial na construção civil e reflexos na segurança do trabalho. **Technology Sciences**, [S.L.], v. 1, n. 2, p. 15-23, 18 nov. 2019. Companhia Brasileira de Produção Científica. [http://dx.doi.org/10.6008/cbpc2674-6425.2019.002.0003.](http://dx.doi.org/10.6008/cbpc2674-6425.2019.002.0003)

COSTELLA, Marcelo Fabiano; JUNGES, Franciele Cristina; PILZ, Silvio Edmundo. Avaliação do cumprimento da NR-18 em função do porte de obra residencial e proposta de lista de verificação da NR-18. **Ambiente Construído**, [S.L.], v. 14, n. 3, p. 87-102, set. 2014. FapUNIFESP (SciELO). [http://dx.doi.org/10.1590/s1678-86212014000300007.](http://dx.doi.org/10.1590/s1678-86212014000300007)

BRASIL, GOV. **Manual De Orientação Do eSocial.** [S. L.]: Portaria Conjunta Seprt/Rfb, 2022.347 p.

BRASIL, GOV (org.). **Conheça o eSocial.** Disponível em: [https://www.gov.br/esocial/pt-br/centrais-de-conteudo.](https://www.gov.br/esocial/pt-br/centrais-de-conteudo) Acesso em: 26 maio 2023.

GARCIA, Jorge Ricardo Bessa. **Interfaces Dos Documentos Da Saúde E Segurança Do Trabalho com o eSocial**. 2016. 34 f. Monografia (Especialização) -Curso de Engenharia, Universidade do Vale dos Sinos, São Leopoldo, 2016.

LUCIANO, Érik Leonel; RÖHM, Daniel Gobato; ROSA, Jorge Luiz; TIRELLI, Marcelo Alexandre; OKANO, Marcelo Tsuguio; RIBEIRO, Rosinei Batista. Gerenciamento De Riscos Ocupacionais: uma nova proposta de segurança do trabalho. **South American Development Society Journal**, [S.L.], v. 6, n. 17, p. 156, 22 ago. 2020. South American Development Society Journal. <http://dx.doi.org/10.24325/issn.2446-5763.v6i17p156-174>.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA. **NR 18: NR 18 - CONDIÇÕES E MEIO AMBIENTE DE TRABALHO NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO**. 261 ed. [S. L.]: Gov, 2018. 95 p.

MIRANDA, Carlos Roberto; DIAS, Carlos Roberto. PPRA/PCMSO: auditoria, inspeção do trabalho e controle social. **Cadernos de Saúde Pública**, [S.L.], v. 20, n.1, p. 224-232, fev. 2004. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0102-311x2004000100039>.

MENDES, Laís. **Implantação das exigências de Saúde e Segurança do Trabalho no eSocial: um estudo de caso**. 2022. 53 f. Monografia – Curso de Engenharia de Produção, Universidade Federal de Campina Grande, Paraíba, 2022.

MAIA, André Luiz Marinho. **ANÁLISE PRELIMINAR DE RISCOS EM UMA OBRA DE CONSTRUÇÃO CIVIL**. 2014. 15 f. Tese (Doutorado) - Curso de Engenharia Sanitária e Ambiental, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Rio Grande do Norte, 2014.

MEZZARROBA, Orides. **Manual de metodologia da pesquisa no direito**. 6. ed. Santa Catarina: Saraiva, 2014.

PEINADO, Hugo Sefrian. **Segurança e Saúde do Trabalho na Indústria da Construção Civil**. São Carlos: Scienza, 2019. 436 p.

RAMPELOTTO, Alexandre. **Avaliação da efetividade do sítio da Receita Federal na internet: um referencial para práticas de e-Gov**. 2013. 241 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração, Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2013.

SOUZA, Guilherme Jotai de. **LAUDO TÉCNICO DAS CONDIÇÕES AMBIENTAIS DE TRABALHO (LTCAT) PARA UMA EMPRESA DE ENGENHARIA ELÉTRICA – ABORDAGEM GERAL E MODELO**. 2019. 43 f. Tese (Doutorado) - Curso de Engenharia de Segurança do Trabalho, Universidade do Sul de Santa Catarina, Florianópolis, 2019.

SMARTLAB, Cooperação. Observatório de Saúde e Segurança no Trabalho.
Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst>. Acesso em: 02 out. 2023.

VELLUCCI, Rosana Gribi *et al.* Os Desafios da Implementação do eSocial.
Revista da Micro e Pequena Empresa, [S.L.], v. 12, n. 1, p. 67-81, 22 abr. 2018.
Revista da Micro e Pequena Empresa - RMPE. <http://dx.doi.org/10.21714/19-82-25372018v12n1p6781>.