

**CENTRO UNIVERSITÁRIO CAMPO REAL
GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

SUÉLE TAIS DOS SANTOS

Relatório de Estágio Curricular

Esocial e SST – Rotina escritório contábil

Trabalho de Conclusão do Curso de
Graduação em Ciências Contábeis do
Centro Universitário Campo Real, como
requisito para a obtenção do título de
Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Prof. Dhyogo Domingos
Vilela dos Santos

**CENTRO UNIVERSITÁRIO CAMPO REAL
GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

Relatório de Estágio Curricular

ESCRITÓRIO DE CONTABILIDADE

Dados do Estagiário

Nome: SUÉLE TAIS DOS SANTOS

Número do RA: 2021110612

Curso e Período: Ciências Contábeis 8º período

Dados do Local de Estágio

Empresa: Simone Andreia Ribeiro Freder

Supervisor setor do departamento pessoal: Simone Andreia Ribeiro Freder

Período de Estágio

Início: 31/07/2024 Término: 06/11/2024

Jornadas de trabalho: 30 horas semanais.

**CENTRO UNIVERSITÁRIO CAMPO REAL
GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

Nome: Suéle Tais Dos Santos

COORDENADOR (A) DE ESTÁGIO: Fábio Vinícius Primak

PROFESSOR (A) ORIENTADOR (A): Dhyogo Domingos Vilela dos Santos

Supervisor: Simone Andreia Ribeiro Freder

Período de estágio: Início: 31/07/2024 Término: 06/11/2024

LOCAL DE ESTÁGIO: ESCRITÓRIO DE CONTABILIDADE NOVO
PLANALTO. ENDEREÇO: RUA RUI BARBOSA, 734

FONE: (42) 3667-1629

CIDADE: Inácio Martins ESTADO: Paraná

E-MAIL: escnovoplanalto@gmail.com

CENTRO UNIVERSITÁRIO CAMPO REAL

GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

Sumário

1. INTRODUÇÃO	5
2. APRESENTAÇÃO DA EMPRESA	6
3. ATIVIDADES DESENVOLVIDAS.....	6
3.1 e-Social: Centralização e Modernização das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas	6
3.2 SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO	8
3.3 ESOCIAL E SST	11
3.4 ESOCAL E SST NA ROTINA CONTABIL	18
4. OBJETIVOS / METAS A SEREM ATINGIDAS	19
5. SUPORTE TEÓRICO PARA A SOLUÇÃO DE PROBLEMAS	19
6. COMENTÁRIOS E CONCLUSÃO.....	20
7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	21

1. INTRODUÇÃO

O Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), instituído pelo decreto Nº 8373/2014 em 11 de dezembro de 2014, foi criado com a finalidade de simplificar os procedimentos burocráticos e otimizar a comunicação entre empregadores e o governo. Esse sistema centraliza e automatiza o envio de informações trabalhistas, como admissões, desligamentos, processamento de folhas de pagamento, registros de acidentes de trabalho, entre outros eventos essenciais para a administração pública.

A implementação do eSocial trouxe um avanço significativo no que diz respeito à segurança e à integridade dos dados trabalhistas e previdenciários, promovendo um controle mais rigoroso por parte do governo e assegurando os direitos dos trabalhadores. Entretanto, essa mudança também gerou desafios consideráveis para as empresas, especialmente para aquelas ligadas à contabilidade, que precisaram adaptar seus processos internos e gerenciais para atender às novas exigências dentro dos prazos estabelecidos.

Dentre as várias obrigações incorporadas pelo eSocial, os Eventos de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) destacam-se por sua relevância. A partir de 13 de outubro de 2021, as empresas passaram a ser obrigadas a reportar uma série de informações relacionadas à medicina do trabalho, como a Tabela de Ambientes de Trabalho (S-1060), a Comunicação de Acidente de Trabalho (S-2210), o Monitoramento da Saúde do Trabalhador (S-2220), e as Condições Ambientais do Trabalho - Fatores de Risco (S-2240). Esses eventos são fundamentais para o monitoramento das condições de trabalho e a prevenção de acidentes, promovendo maior transparência e fiscalização.

Neste contexto, o presente Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) tem como objetivo analisar o impacto da implementação dos eventos de SST no eSocial sobre as empresas, focando nos desafios enfrentados para a adaptação às novas regras e nas oportunidades de melhorias no ambiente de trabalho proporcionadas por esse sistema. Ao explorar esses aspectos, o estudo visa contribuir para a compreensão das implicações do eSocial na gestão das

obrigações trabalhistas e na promoção de um ambiente de trabalho mais seguro e regulamentado.

2. APRESENTAÇÃO DA EMPRESA

A empresa Simone Andreia Ribeiro Freder atua no mercado de contabilidade há mais de 10 anos, consolidando-se como uma referência no setor no estado do Paraná. Como optante pelo regime Simples Nacional, a empresa oferece uma ampla gama de serviços que atendem às necessidades de empresas de diversos segmentos, incluindo contabilidade, assessoria fiscal, controle patrimonial, gestão de pessoal e legalização de empresas. O compromisso da empresa é priorizar a busca por resultados de excelência para seus clientes, refletindo na constante melhoria de processos internos e na valorização de relações positivas, tanto com clientes quanto com colaboradores. Essa dedicação à qualidade do serviço prestado é um dos pilares que sustentam a reputação da empresa no mercado.

Durante o estágio no departamento de pessoal, o estagiário teve a oportunidade de vivenciar a rotina do setor e compreender as diversas atividades e responsabilidades envolvidas na entrega de informações críticas para os clientes. A experiência foi enriquecedora, permitindo a observação de como a equipe se organiza para garantir a conformidade legal e a eficiência na gestão de recursos humanos. Além disso, o estagiário participou de reuniões e discussões que enfatizavam a importância da comunicação clara e da colaboração entre os membros da equipe, aspectos essenciais para o sucesso das operações diárias. Essa vivência não apenas ampliou seu entendimento sobre as práticas contábeis, mas também proporcionou uma visão valiosa sobre o ambiente de trabalho e a cultura organizacional da empresa.

3. ATIVIDADES DESENVOLVIDAS

3.1 e-Social: Centralização e Modernização das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas

O e-Social (Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas) é uma plataforma digital desenvolvida pelo governo federal através do decreto nº 8.373/2014 com o objetivo de padronizar

sua transmissão, validação, armazenamento e distribuição centralizar e unificar todas as informações relacionadas às obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais, racionalizar e simplificar o cumprimento de obrigações previstas na legislação. Por meio desse sistema, são registradas informações como vínculos empregatícios, admissões, rescisões, acidentes de trabalho, aviso prévio, dados sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), entre outros.

A plataforma tem como objetivo otimizar e simplificar o processo de envio dessas informações, eliminando a necessidade de utilização de múltiplos sistemas e formulários, reduzindo, assim, a burocracia para as empresas e evitando erros. Além disso, o e-Social promove maior transparência e eficiência no cumprimento das obrigações legais, facilitando o controle por parte dos empregadores e garantindo maior conformidade com a legislação trabalhista e previdenciária.

O eSocial abrange tanto empregadores, conforme definido pelo art. 2º da CLT, quanto contribuintes, de acordo com a Lei nº 5.172, de 1966 (CTN). Isso inclui empresas, órgãos públicos e até pessoas físicas que são equiparadas a empresas, conforme o art. 15 da Lei nº 8.212, de 1991. Além disso, aqueles que comercializam produção rural, também estão obrigados a prestar informações. Os contribuintes na condição de "sem movimento", também devem enviar informações ao Ambiente Nacional do eSocial.

O importante ressaltar é que o eSocial não adiciona novas obrigações para as empresas. Ou seja, ele não cria novas exigências além das que já existiam na legislação. O grande diferencial do sistema é que ele oferece uma nova maneira de cumprir essas obrigações de forma mais prática e eficiente. Antes do eSocial, as empresas tinham que enviar essas informações de formas separadas para diferentes órgãos, o que gerava mais trabalho e mais chances de erros. Agora, com essa plataforma, todas essas informações podem ser enviadas por um único canal, o que torna o processo bem mais ágil.

A principal vantagem para o trabalhador com o eSocial será, sem dúvida, uma maior segurança em relação ao cumprimento dos seus direitos trabalhistas e previdenciários. Além disso, o sistema traz mais transparência sobre as informações dos contratos de trabalho. Tudo ficará registrado, desde os

pagamentos feitos ao trabalhador até detalhes sobre suas condições de trabalho, como as características do local onde ele atua e os tipos de riscos que pode enfrentar no dia a dia.

Outro benefício do eSocial é a maior transparência e controle, tanto para os empregadores quanto para o governo. Com todas as informações centralizadas em um só lugar, fica mais fácil fiscalizar e garantir que tudo esteja dentro da lei. As empresas, por sua vez, também conseguem monitorar melhor suas obrigações e prazos, evitando problemas futuros. No fim, o eSocial vem para facilitar a vida das empresas e trazer mais segurança e organização no cumprimento das obrigações legais, sem complicar ou criar novas regras. (MANUAL ESOCIAL,2022).

3.2 SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

De acordo com a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), no capítulo V, a SST (saúde e segurança do trabalho) é um direito assegurado aos trabalhadores e uma responsabilidade das empresas. Esse capítulo estabelece que cabe ao órgão nacional responsável pela segurança e saúde do trabalho (Ministério do Trabalho e Emprego) a definição e implementação de normas que assegurem a aplicação dos princípios de proteção ao trabalhador. A criação do Ministério do Trabalho, em novembro de 1930, marcou o início de uma nova era para os direitos dos trabalhadores no Brasil. Com o passar do tempo, surgiram diferentes órgãos e iniciativas para regulamentar e proteger os interesses dos trabalhadores, promovendo melhores condições de trabalho.

No entanto, foi em 1972 que a luta contra os acidentes de trabalho ganhou força e visibilidade, com a regulamentação da formação técnica em Segurança e Medicina do Trabalho. Nesse contexto, em 27 de julho daquele ano, foram publicadas duas portarias importantes que transformaram a realidade do ambiente de trabalho no país. A Portaria 3236 instituiu o Plano Nacional de Valorização do Trabalhador, um marco para o reconhecimento da importância da saúde e segurança no ambiente laboral. Já a Portaria 3237 estabeleceu a obrigatoriedade de serviços de medicina do trabalho e engenharia de segurança

do trabalho em todas as empresas, independentemente do número de funcionários.

Essas medidas foram um avanço significativo, garantindo que tanto a prevenção de acidentes quanto a promoção da saúde dos trabalhadores fossem prioridades nas empresas. A partir daí, o foco passou a ser a criação de ambientes de trabalho mais seguros, reforçando o compromisso de proteger a vida e a integridade física dos trabalhadores, além de valorizar sua contribuição para o desenvolvimento econômico e social do país.

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) tem diversas atribuições importantes, como coordenar, orientar, supervisionar e controlar a fiscalização das práticas de segurança e saúde no ambiente de trabalho. Além disso, ele deve garantir que as normas sejam aplicadas de forma adequada, visando sempre à prevenção de acidentes e à promoção de um ambiente seguro e saudável para todos. Em situações de discordância sobre decisões tomadas pelos Delegados Regionais do Trabalho, esse órgão também opera como última instância para analisar as reclamações, quer sejam apresentadas voluntariamente ou por dever oficial. Desta forma, procuramos criar um ambiente de trabalho mais seguro, onde a saúde dos colaboradores seja prioridade, contribuindo para um ambiente mais produtivo e harmonioso. (DECRETO LEI Nº 5.452 DE 1 DE MAIO 1943).

A Segurança e Saúde no Trabalho (SST) desempenha um papel essencial na promoção do bem-estar dentro do ambiente de trabalho. Mais do que apenas cumprir normas, a SST busca criar um ambiente seguro e saudável para todos os colaboradores. Isso envolve a identificação e avaliação dos riscos presentes em cada atividade, permitindo um mapeamento detalhado das situações que podem colocar em risco a saúde dos trabalhadores.

São implementadas medidas de prevenção, que vão desde ajustes no ambiente físico até a criação de protocolos de segurança. A SST também se preocupa em capacitar os trabalhadores, garantindo que todos estejam

preparados para reconhecer situações de risco e saibam como agir de maneira segura. Essa capacitação é um passo importante para criar uma cultura de segurança, onde todos compreendem a importância de agir preventivamente.

Além disso, quando necessário, a SST assegura a disponibilização e o uso correto dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs). Esses equipamentos, como capacetes, luvas, máscaras e outros, são fundamentais para proteger os trabalhadores de riscos que não podem ser eliminados de forma completa. O uso adequado dos EPIs é uma medida que previne lesões e acidentes e doenças ocupacionais, contribuindo para que cada colaborador possa realizar as suas atividades com mais segurança e com a tranquilidade de que sua saúde está sendo cuidada.

Em 2013, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) revelou um dado preocupante: cerca de 4% do PIB mundial é perdido anualmente por causa de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho. Para o Brasil, isso significa uma perda estimada em torno de R\$ 396 bilhões de reais por ano (com base no PIB de 2022). Este montante expressivo poderia ser direcionado para criar novos empregos, a melhoria das condições de trabalho, impulsionando a competitividade das nossas empresas e investir em diversas áreas essenciais para o desenvolvimento do país, como saúde, educação e infraestrutura. Esses recursos, que hoje são usados para lidar com os impactos dos acidentes e das doenças ocupacionais, poderiam ser redirecionados para um futuro mais seguro e próspero para todos, se conseguíssemos prevenir esses problemas desde o início.

A criação de ambientes de trabalho seguros e saudáveis é indispensável, e ações de prevenção, como a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho (CANPAT), são fundamentais para alcançá-los. Promover a conscientização sobre a importância da segurança e da saúde no trabalho traz benefícios para todos os envolvidos.

Para os trabalhadores, isso significa mais satisfação no trabalho, menos riscos de mortes, doenças e lesões graves, e uma redução significativa nos gastos com medicamentos e tratamentos médicos. Um ambiente de trabalho seguro se traduz em uma melhor qualidade de vida e na preservação da integridade física e mental dos colaboradores. (MUNIZ, Denise Dantas;

SANTOS, Eduardo Braga Costa; MUNIZ, Michelle Dantas; SILVA, Elvis Danilo Alencar. O e-Social sob a ótica da saúde e segurança do trabalho. Revista ABEPRO, jan. 2020)

Para os empregadores, investir em segurança e prevenção traz muitas vantagens, como maior competitividade no mercado, redução dos dias de afastamento por motivos de saúde, e uma diminuição nos gastos emergenciais. Além disso, empresas que priorizam a segurança no trabalho enfrentam menos despesas com indenizações, recrutamento, treinamento e requalificação de funcionários, além de reduzir custos judiciais e proteger a imagem da empresa.

Para o governo, os benefícios são significativos, incluindo a preservação de vidas de trabalhadores, tanto brasileiros quanto estrangeiros, que estão em sua fase produtiva. Isso também se reflete na redução de gastos com benefícios sociais e pensões, além de economias com atendimentos médicos e assistenciais. Com menos gastos nesses setores, o governo pode investir em outras áreas, fortalecendo a competitividade do Brasil no cenário internacional. (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2024)

3.3 ESOCIAL E SST

O ESocial possui um cronograma de implantação (Figura 1), o qual foi finalizado e concluído em janeiro de 2023. Neste cronograma, as empresas dos grupos 1, 2, 3 e 4 iniciavam a obrigatoriedade dos eventos de SST, de acordo com cada fase e grupo.

Cada fase do cronograma permitiu que as empresas se adaptassem progressivamente, enviando informações sobre saúde e segurança no trabalho, como comunicações de acidentes, exames médicos ocupacionais, e o uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs). Essa implementação gradual foi essencial para garantir que todas as empresas, independentemente do porte ou setor, pudessem se ajustar às novas exigências, promovendo maior transparência e segurança para os trabalhadores.

Cronograma de implantação do eSocial				
	1^a Fase Eventos de tabelas	2^a Fase Eventos não periódicos	3^a Fase Eventos periódicos	4^a Fase Eventos de SST
Grupo 1	2018 08 JAN	2018 01 MAR	2018 01 MAI	2021* 13 OUT
Grupo 2	2018 16 JUL	2018 10 OUT	2019 10 JAN	2022* 10 JAN
Grupo 3 Pessoas Jurídicas	2019 10 JAN	2019 10 ABR	2021 10 MAI	2022* 10 JAN
Grupo 3 Pessoas Físicas	2019 10 JAN	2019 10 ABR	2021* 19 JUL	2022* 10 JAN
Grupo 4	2021* 21 JUL	2021* 22 NOV	2022* 22 AGO	2023* 01 JAN

Grupo 1 - Empresas com faturamento anual superior a R\$ 78 milhões
Grupo 2 - Entidades empresariais com faturamento no ano de 2016 de até R\$ 78.000.000,00 (setenta e oito milhões) e que não sejam optantes pelo Simples Nacional
Grupo 3 - Empregadores optantes pelo Simples Nacional, empregadores pessoa física (exceto doméstico), produtor rural PF e entidades sem fins lucrativos
Grupo 4 - Órgãos públicos e organizações internacionais
 * A partir das 08h00



Fonte: Portaria Conjunta SERFB/SEPRT/ME nº 71, de 29 de junho de 2021 e Portaria Conjunta MTP/RFB/ME nº 2, de 19 de abril de 2022 acesso em 09/10/2024.

“GRUPO 1 - Empresas com faturamento anual superior a R\$ 78 milhões:

4^a Fase: 13/10/2021 - Na última fase, deverão ser enviados os dados de segurança e saúde no trabalho (SST)

GRUPO 2 - entidades empresariais com faturamento no ano de 2016 de até R\$ 78.000.000,00 (setenta e oito milhões) e que não sejam optantes pelo Simples Nacional:

4^a Fase: 10/01/2022 - Na última fase, deverão ser enviados os dados de segurança e saúde no trabalho (SST)

Os eventos da área de Segurança e Saúde no Trabalho (SST), há eventos específicos que as empresas devem enviar obrigatoriamente para o eSocial, conforme as legislações trabalhistas e previdenciárias:

GRUPO 3 Pessoas Jurídicas - empregadores optantes pelo Simples Nacional e entidades sem fins lucrativos:

4^a Fase: 10/01/2022 - Na última fase, deverão ser enviados os dados de segurança e saúde no trabalho (SST)

GRUPO 3 - Empregadores pessoa física (exceto doméstico), produtor rural PF: 4^a Fase: 10/01/2022 - Na última fase, deverão ser enviados os dados de segurança e saúde no trabalho (SST)

GRUPO 4 - órgãos públicos e organizações internacionais:

4^a Fase: 01/01/2023 - Na última fase, deverão ser enviados os dados de segurança e saúde no trabalho (SST) (Esocial,2019)” acesso 10/10/2024.

Com a finalização desse cronograma em 2023, o eSocial passou a ser uma ferramenta completa, centralizando dados que permitem um controle mais eficiente e rigoroso sobre as condições de trabalho, e ajudando a reduzir a informalidade, melhorar a fiscalização e promover um ambiente de trabalho mais seguro para todos.

O eSocial exige o envio de seis documentos fundamentais relacionados à Segurança e Saúde no Trabalho (SST), cada um desempenhando um papel crucial na proteção dos trabalhadores e na garantia de um ambiente de trabalho seguro e saudável. Esses documentos são necessários para que as empresas estejam em conformidade com a legislação trabalhista e para assegurar a centralização e a transparência das informações sobre saúde e segurança no trabalho. Os seis documentos obrigatórios são:

Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO): O PCMSO é um documento que define os exames médicos obrigatórios que devem ser realizados pelos trabalhadores, como exames admissionais, periódicos, de retorno ao trabalho, de mudança de função e demissionais. Esse programa visa monitorar a saúde dos empregados, identificando precocemente problemas de saúde relacionados ao trabalho. A inclusão dos dados do PCMSO no eSocial permite uma melhor fiscalização e acompanhamento das condições de saúde dos trabalhadores. Deixar de elaborar o PCMSO pode ocasionar multa de R\$ 1.436,53 a R\$ 4.024,42.

Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT): O LTCAT é um documento que analisa as condições do ambiente de trabalho, especialmente no que se aplica à exposição a agentes nocivos. Ele é utilizado para comprovar a exposição de um trabalhador a agentes que podem justificar a concessão de aposentadoria especial. No eSocial, as informações do LTCAT são fundamentais para que o governo possa verificar as condições de exposição dos trabalhadores e garantir que os direitos previdenciários sejam cumpridos. O não cumprimento ou irregularidades no LTCAT podem resultar em multas significativas para a empresa, enquanto a falta de preenchimento ou atualização do PPP pode acarretar penalidades financeiras substanciais. A multa R\$ 32.150,53 e caso ocorra descumprimento ou irregularidade do LTCAT. Já os valores de R\$ 636,17 a R\$ 63.617,35 podem acontecer caso não haja a realização ou atualização do PPP.

Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR): O PGR tem como objetivo identificar, avaliar e controlar os riscos ocupacionais presentes no ambiente de trabalho. É uma ferramenta essencial para a prevenção de acidentes e

doenças ocupacionais, ajudando a empresa a adotar medidas corretivas para eliminar ou reduzir os riscos. No eSocial, as informações do PGR são registradas para garantir que as empresas estejam adotando práticas preventivas de segurança.

Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA): O PPRA é focado na identificação e controle dos riscos físicos, químicos e biológicos presentes no local de trabalho, com o objetivo de proteger a saúde dos trabalhadores. Ele deve ser elaborado e atualizado periodicamente pelas empresas, e as informações contidas nesse programa também devem ser enviadas pelo eSocial. Esse documento é essencial para garantir que os riscos ambientais sejam gerenciados de forma adequada. (SEKULA, Evelyn; MICHALOSKI, Ariel Orlei. Os eventos de saúde e segurança do trabalho relacionados ao e-Social. Revista Espacios, v. 39, n. 32, p. 18, 2018. Recebido em: 01 mar. 2018. Aprovado em: 15 abr. 2018)

Análise Ergonômica do Trabalho (AET): A Análise Ergonômica do Trabalho (AET) serve para avaliar a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, visando a integridade física e saúde, analisando os agentes ergonômicos peculiares à atividade desenvolvida e buscando a eliminação e/ou minimização dos riscos através de implantações de melhorias. (ESOCIAL BRASIL,2023)

Além de atender à legislação (NR-17), uma Análise Ergonômicas do Trabalho bem elaborada, é capaz de reconhecer os possíveis riscos ergonômicos (físicos, cognitivos e organizacionais) de um ambiente laboral, auxiliando na mitigação e/ou eliminação tais riscos, além de apontar as melhores ações de prevenção, visando o bem-estar dos trabalhadores e maior eficiência dos processos de trabalho (SESI PARANÁ, Lidiane Mara Stefani,06/03/2023)

Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR): O PGR tem como objetivo identificar, avaliar e controlar os riscos ocupacionais presentes no ambiente de trabalho. Ele é uma ferramenta essencial para a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, ajudando a empresa a adotar medidas corretivas para eliminar ou reduzir os riscos. No eSocial, as informações do PGR são registradas

para assegurar que as empresas estejam adotando práticas preventivas de segurança.

As informações relacionadas a saúde do trabalhadores durante todo o seu vínculo com a empresa devem ser enviadas através dos eventos:

- **S-2210:** Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT): Este evento registra os acidentes de trabalho, inclusive aqueles sem afastamento. Deve ser enviado até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência ou imediatamente em caso de morte, neste evento deve conter os dados do acidente, local, natureza da lesão, tipo de afastamento, laudos médicos, atestados com cid e assinatura do médico responsável pela emissão e quaisquer provas do acidente ou doença, Dados da empresa razão social, CNPJ, CNAE, endereço e contato e dados do trabalhador cpf, nome completo entre outros, A multa para empresas que não enviam o evento S-2210 para o eSocial pode variar de R\$ 545,00 a R\$ 3.689,66. O valor da multa depende do salário de contribuição do trabalhador.
- **S-2220:** O evento S-2220 do eSocial, chamado de Monitoramento da Saúde do Trabalhador, tem a função de registrar e acompanhar o estado de saúde dos colaboradores ao longo de seu tempo na empresa. Esse acompanhamento inclui todas as avaliações clínicas feitas durante o vínculo empregatício, o que é fundamental para garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, conforme previsto nas normas de saúde e segurança do trabalho. Ao enviar esse evento, a empresa informa os exames médicos ocupacionais realizados, como: Exame admissional: Realizado antes do início das atividades, para garantir que o trabalhador esteja apto para a função.
Exames periódicos: Feitos regularmente para monitorar a saúde do trabalhador e identificar precocemente quaisquer alterações que possam ter relação com a atividade desempenhada.
Exame de retorno ao trabalho: Necessário após afastamentos por doença ou acidente, para verificar se o colaborador está em condições de retomar suas funções.

Exame de mudança de função: Realizado quando há alteração nas atividades do trabalhador, garantindo que ele esteja apto para o novo cargo. (ESOCIAL BRASIL, 2024)

Exame demissional: Feito antes do desligamento do trabalhador, para avaliar sua condição de saúde ao término do vínculo empregatício.

Além desses, também podem ser enviados resultados de exames complementares que o médico do trabalho julgar necessários, conforme o PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional). Esse programa é um planejamento da empresa para prevenir, acompanhar e tratar possíveis problemas de saúde dos trabalhadores, alinhado com as exigências legais.

O prazo para enviar essas informações ao eSocial é até o dia 15 do mês seguinte à realização de cada exame (ASO - Atestado de Saúde Ocupacional). Esse prazo de envio é específico para o registro das informações no eSocial e não altera a obrigação de realizar os exames dentro dos períodos exigidos pela legislação trabalhista.

Caso a empresa não realize os exames nos prazos determinados pela NR-7 (Norma Regulamentadora), ou se não enviar as informações ao eSocial corretamente, ela pode estar sujeita a penalidades. As multas para essa situação podem variar de R\$ 1.201,36 a R\$ 3.494,50, dependendo da gravidade da infração e do tempo de descumprimento. Isso reforça a importância de manter um controle rigoroso sobre a saúde ocupacional dos trabalhadores, não apenas para evitar sanções, mas principalmente para promover o bem-estar e a segurança de todos.

- **S-2240:** Condições Ambientais do Trabalho - Fatores de Risco Relacionado às condições ambientais de trabalho e à exposição do trabalhador a agentes nocivos (químicos, físicos, biológicos, etc.) que podem afetar a saúde e segurança, com impacto potencial na aposentadoria especial. até o dia 15 (quinze) do mês seguinte ao início da obrigatoriedade dos eventos de SST ou do ingresso/admissão do trabalhador. No caso de alterações da informação inicial, deve ser enviado até o dia 15 (quinze) do mês subsequente à ocorrência da alteração, as multas do evento S-2240 estão diretamente ligadas ao

Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT) e ao PPP eletrônico no eSocial. (ESOCIAL,2024)

Figura 2: Tabela de Multas do E-Social.



TABELA DE MULTAS		
eSocial SST - 2024		
Dispositivo/Item	Mínimo Previsto	Máximo Previsto
S-2210 (CAT)	R\$ 1.412,00	R\$ 7.786,02
S-2220 / ASO	R\$ 1.080,06	R\$ 3.146,54
S-2240 / PPP	R\$ 3.215,07	R\$ 321.505,87
PCMSO	R\$ 1.436,54	R\$ 4.024,43
LTCAT	R\$ 32.150,53	R\$ 321.505,30
Qualquer violação do RPS que não esteja no Art 283	R\$ 3.215,07	R\$ 321.505,87

Fonte: E-Social

Conforme mostrado na tabela (Figura 2) e segundo Nr 28 fiscalização e penalidades os valores das multas podem variar bastante, e isso depende de alguns fatores importantes. Por exemplo, o porte da empresa é levado em conta, já que empresas maiores podem arcar com multas mais altas. Outro ponto é o impacto que a infração pode ter na vida do trabalhador quanto maior o prejuízo potencial, maior pode ser a multa. A gravidade da infração também faz diferença; quanto mais sério o problema, maior a penalidade. E se a empresa já foi autuada pela mesma razão antes, a multa pode ser dobrada, para incentivar que a situação seja corrigida de vez.

A adoção de uma cultura de prevenção pelos empregadores, trabalhadores e sociedade é fundamental para a redução dos acidentes de trabalho no Brasil. Desde a implementação da CLT, em 1943, grandes avanços na área trabalhista foram realizados de forma a contemplar as necessidades de garantir ao trabalhador melhorias nas condições de exercer a profissão com segurança e o mínimo de desgaste físico e mental, o que implica em menores custos para o empregador, o governo e a sociedade. Nos casos referentes a acidentes laborais entre 2012 e 2016, os custos arcados pelo governo chegaram

a R\$ 22,17 bilhões anuais, em média, destacando os custos da previdência social, como auxílio-doença, aposentadoria por invalidez, pensão por morte e auxílio-acidente para pessoas que ficaram com sequelas (BRASIL, 2017c; SOUZA, 2017), enquanto em 2015 o país teve de pagar R\$ 10 bilhões com indenizações e tratamentos decorrentes de acidentes de trabalho (VASCO, 2017).

Importância da Cultura de Prevenção: 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 implementação da CLT, em 1943, grandes avanços na área trabalhista foram realizados, garantindo ao trabalhador melhorias nas condições de exercer a profissão com segurança. Isso resulta em menores custos para empregadores, governo e sociedade. Nos casos de acidentes laborais entre 2012 e 2016, os custos arcados pelo governo chegaram a R\$ 22,17 bilhões anuais, destacando os custos da previdência social, como auxílio-doença, aposentadoria por invalidez e pensão por morte. (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2024)

3.4 ESOCAI E SST NA ROTINA CONTABIL

Conferência dos Eventos de SST no e-Social: Os eventos de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) são enviados ao e-Social pelas clínicas de medicina do trabalho contratadas pela empresa. A responsabilidade do estagiário no setor é conferir se esses envios foram realizados corretamente, garantindo que todas as informações necessárias estejam de acordo com os requisitos legais.

Controle de Exames Médicos Ocupacionais: O estagiário organiza e acompanha os exames ocupacionais, como admissionais, periódicos, de retorno ao trabalho, de mudança de função e demissionais, assegurando que todos os exames sejam realizados nos prazos corretos e evitando irregularidades, protegendo assim a saúde dos colaboradores.

Monitoramento de Laudos e Documentos de Segurança: Realiza a verificação dos principais documentos relacionados à segurança no trabalho, como o PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais), PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) e LTCAT (Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho), assegurando que tudo esteja em conformidade com as normas vigentes.

Acompanhamento de Afastamentos e Retorno ao Trabalho: Gerencia todo o processo de afastamento dos colaboradores por acidentes ou doenças ocupacionais, acompanhando o período de licença e organizando o retorno ao trabalho após a liberação médica, garantindo uma reintegração adequada e em conformidade com as recomendações de saúde e segurança.

4. OBJETIVOS / METAS A SEREM ATINGIDAS

Os objetivos iniciais do estágio incluíam a compreensão profunda dos processos relacionados à Segurança e Saúde no Trabalho (SST) e a aplicação do eSocial nas rotinas administrativas. O estagiário desejava não apenas observar, mas também participar ativamente das atividades do dia a dia, aprendendo como as empresas lidam com essas questões. Durante o estágio, os objetivos foram alcançados de forma satisfatória. A experiência prática proporcionou uma visão mais clara sobre como a teoria se aplica no ambiente real de trabalho, permitindo ao estagiário se envolver em diversas atividades, desde a conferência de eventos no eSocial até a organização dos exames médicos ocupacionais. Cada tarefa desempenhada contribuiu para sua formação, desenvolvendo habilidades essenciais, como organização, atenção aos detalhes e trabalho em equipe.

5. SUPORTE TEÓRICO PARA A SOLUÇÃO DE PROBLEMAS

Durante o estágio, o estagiário teve a oportunidade de consultar uma série de referências que foram cruciais para a solução de problemas que surgiram ao longo do caminho. Ele estudou a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) para entender melhor os direitos dos trabalhadores e as obrigações das empresas. Além disso, consultou obras de especialistas em SST, que ajudaram a compreender a importância da prevenção de acidentes e a implementação de boas práticas. O acesso a essas fontes proporcionou uma base sólida para lidar com as situações do cotidiano no estágio, além de embasar as decisões tomadas. Referências como as normas regulamentadoras, Sesi, ministério do trabalho e emprego publicações da Organização Internacional do Trabalho (OIT)

foram essenciais para a formação do estagiário e para garantir que as práticas na empresa estivessem alinhadas com as melhores diretrizes.

6. COMENTÁRIOS E CONCLUSÃO

A relevância do estágio para a formação do estagiário foi evidente ao longo de toda a experiência prática. As atividades realizadas no ambiente profissional proporcionaram conhecimentos que vai além da teoria presente. A interação com as particularidades do ambiente de trabalho, a comunicação com diversos profissionais da área e a aplicação prática das Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) essas foram algumas das experiências mais marcantes dessa fase para o estagiário. Um dos maiores desafios que ele enfrentou foi lidar com a grande quantidade de informações e a pressão dos empresários sobre o escritório, que muitas vezes cobravam por um trabalho que, na verdade, era de responsabilidade das clínicas especializadas em medicina do trabalho. No início, isso causou um certo desconforto, mas também trouxe uma oportunidade de trazer um diferencial de serviços ao escritório. Dessa forma, foi possível oferecer novos serviços, como a conferência de informações no e-Social, o agendamento de exames periódicos, admissionais e demissionais, agregando ainda mais valor ao atendimento prestado. No entanto, com o suporte da equipe e uma abordagem paciente, o estagiário conseguiu superar essas dificuldades, aprimorando sua capacidade de interpretar e aplicar a legislação vigente.

Um dos aspectos mais positivos da experiência na empresa foi, sem dúvida, a atmosfera colaborativa que permeava o ambiente de trabalho. Desde o início, ficou claro que havia um verdadeiro espírito de equipe, onde todos estavam dispostos a ajudar uns aos outros. A interação entre o estagiário e os profissionais mais experientes se mostrou extremamente valiosa. Não era apenas uma troca de conhecimentos técnicos, mas também de vivências, dicas práticas e histórias sobre desafios e superações ao longo de suas carreiras. Esse ambiente de aprendizado constante fez toda a diferença no processo de adaptação dos estagiários, que se sentiram acolhidos e à vontade para fazer perguntas, experimentar novas abordagens e, principalmente, aprender com os erros. Essa troca diária permitiu que os estagiários evoluíssem rapidamente, se

sentindo parte de algo maior e, ao mesmo tempo, percebendo que estavam contribuindo para o crescimento do time e da empresa.

Ao concluir o estágio, o estagiário percebeu que levou consigo não apenas conhecimentos técnicos, mas também a importância da segurança e saúde no trabalho e o impacto direto que ela tem sobre a integridade dos colaboradores e a eficiência das operações empresariais reduzindo prejuízos futuros através desse cuidado. Há um entusiasmo em aplicar tudo o que aprendeu em sua futura carreira, sempre com a intenção de promover ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis. Essa experiência se configurou como um passo valioso na sua jornada profissional.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

https://esocialbrasil.com.br/funcionalidadesgestao/?gad_source=1&gclid=Cj0KCQjwpP63BhDYARIsAOQkATasEm63gws6PAewmtoss72UFaT__B66EuuldJxPHZfv0MVb_tBUOTQaAkuuEALw_wcB. (acessado em 11/10/2024)

<https://tst.jus.br/saudeesegurancadotrabalho#:~:text=Ap%C3%B3s%20a%20cria%C3%A7%C3%A3o%20do%20Minist%C3%A9rio,Seguran%C3%A7a%20e%20Medicina%20do%20Trabalho>. (acessado em 10/10/2024)

<https://www.gov.br/esocial/pt-br/aceso-ao-sistema/cronograma-de-implantacao>. acessado em 07/09/2024

<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-28-nr-28>. (acessado em 12/10/2024)

<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho>. (acessado em 15/10/2024)

[https://www.sesipr.org.br/informacoes-sst/nrs/tudo-o-que-voce-precisa-saber-sobre-a-analise-ergonomica-do-trabalho-aet---1-38715-470968.shtml#:~:text=A%20An%C3%A1lise%20Ergon%C3%B4mica%20do%20Trabalho%20\(AET\)%20serve%20para%20avaliar%20a,ou%20minimiza%C3%A7%C3%A3o%20dos%20riscos%20atrav%C3%A9s](https://www.sesipr.org.br/informacoes-sst/nrs/tudo-o-que-voce-precisa-saber-sobre-a-analise-ergonomica-do-trabalho-aet---1-38715-470968.shtml#:~:text=A%20An%C3%A1lise%20Ergon%C3%B4mica%20do%20Trabalho%20(AET)%20serve%20para%20avaliar%20a,ou%20minimiza%C3%A7%C3%A3o%20dos%20riscos%20atrav%C3%A9s). (acessado em 12/10/2024)

<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2016/04/28/o-brasil-gasta-r-10-bilhoes-por-ano-em-acidentes-de-trabalho-diz-especialista>. (acessado em 15/10/2024)

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-publicacaooriginal-1-pe.html>. (acessado 23/09/2024)

Manual WEB GERAL / SST – Versão de 21/11/2023. (acessado em 14/09/2024)

MUNIZ, Denise Dantas; SANTOS, Eduardo Braga Costa; MUNIZ, Michelle Dantas; SILVA, Elvis Danilo Alencar. O e-Social sob a ótica da saúde e segurança do trabalho. Revista ABEPRO, jan.2020. (acesso em 15/09/2024)

SEKULA, Evelyn; MICHALOSKI, Ariel Orlei. Os eventos de saúde e segurança do trabalho relacionados ao e-Social. Revista Espacios, v. 39, n. 32, p. 18, 2018. Recebido em: 01 mar. 2018. Aprovado em: 15 abr. 2018. (acessado em 11/10/2024)