

ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL PROF. ARMANDO JOSÉ
FARINAZZO CENTRO PAULA SOUZA

Ana Luisa Cardoso
Camila Felisberto Polo
Dênis Miller de Souza Leite
Rian Rafael Barbosa Lopes
Victor Chamy de Arruda Gadotti

AS MAIORES DIFICULDADES DO TÉCNICO EM SEGURANÇA
DO TRABALHO NA IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL.

Fernandópolis
2023

Ana Luisa Cardoso
Camila Felisberto Polo
Dênis Miller de Souza Leite
Rian Rafael Barbosa Lopes
Victor Chamy de Arruda Gadotti

AS MAIORES DIFICULDADES DO TÉCNICO EM SEGURANÇA DO TRABALHO NA IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência parcial para obtenção da Habilitação Profissional Técnica de Nível Médio de Técnico em Segurança do Trabalho, à Escola Técnica Estadual Professor Armando José Farinazzo, sob orientação do Professor Ricardo Henrique Del Grossi.

Fernandópolis
2023

Ana Luisa Cardoso
Camila Felisberto Polo
Dênis Miller de Souza Leite
Rian Rafael Barbosa Lopes
Victor Chamy de Arruda Gadotti

AS MAIORES DIFICULDADES DO TÉCNICO EM SEGURANÇA DO
TRABALHO NA IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência parcial para obtenção da Habilitação Profissional Técnica de Nível Médio de Técnico em Segurança do Trabalho, à Escola Técnica Estadual Professor Armando José Farinazzo, sob orientação do Professor Ricardo Henrique Del Grossi.

Examinadores:

Elaine Cristina Siqueira

Indiara Joice Tarquete de Castro

Ricardo Henrique Del Grossi

Fernandópolis
2023

DEDICATÓRIA

Dedicamos esse trabalho para as
nossas queridas famílias, que nos
apoiaram na passagem desta etapa
tão importante das nossas vidas

AGRADECIMENTOS

Agradecemos aos nossos pais, irmãos, amigos e professores, que contribuíram para a realização de nossos estudos e para a nossa formação como técnicos de segurança do trabalho.

EPÍGRAFE

O mundo é um lugar perigoso de se viver, não por causa daqueles que fazem o mal, mas sim por causa daqueles que observam e deixam o mal acontecer.

Albert Einstein

AS MAIORES DIFICULDADES DO TÉCNICO EM SEGURANÇA DO TRABALHO NA IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL.

Ana Luisa Cardoso
Camila Felisberto Polo
Dênis Miller de Souza Leite
Rian Rafael Barbosa Lopes
Victor Chamy de Arruda Gadotti

Resumo: O eSocial foi criado com intuito de unir informações necessárias para que toda empresa tenha uma comunicação rápida e simplificada de documentos essenciais para o cumprimento de obrigações trabalhistas e suas dificuldades no decorrer da implantação deste sistema. No decorrer dos anos acontece atualizações constante dos layouts e a simplificações do eSocial, para minimizar a quantidade de informações e burocracias do sistema, tornando assim o processo de implementação mais prático e intuitivo. A pesquisa foi baseada no conhecimento ou busca, de adquirir clareza para o preenchimento dessas informações. Por meio de um formulário eletrônico e pesquisa bibliográfica concluímos que muitos, técnicos de segurança do trabalho encontra muitas dificuldades no envio da informação para a plataforma do eSocial. O objetivo central deste estudo é mostrar a importância deste sistema, além das dificuldades encontradas pelos responsáveis técnicos ao realizar envio das informações.

Palavra-chave: Previdência, trabalho, Digitalização

ABSTRACT: eSocial was created in order to unite the necessary information so that every company has a quick and simplified communication of documents essential for the fulfillment of labor obligations and their difficulties during the implementation of this system. Over the years there are constant updates of the layouts and simplifications of eSocial, to minimize the amount of information and bureaucracy of the system, thus making the implementation process more practical and intuitive. The research was based on knowledge or search, from gaining clarity to filling out this information. Through an electronic form and bibliographic research we concluded that many, work safety technicians find many difficulties in sending information to the eSocial platform. The central objective of this study is to show the importance of this system, in addition to the difficulties encountered by the technical managers when carrying out the sending of the information.

Keywords: Digitalisation, Foresight, Work,

1. INTRODUÇÃO

Como a tecnologia vem tomando espaço cada vez maior e com isso, substituindo o papel por dados digitais, foi elaborado o projeto e-Social que tem por finalidade modernizar e reduzir burocracias que limitavam os setores empresariais das empresas brasileiras, melhorando assim a qualidade das informações e das obrigações das áreas fiscais, previdenciárias e trabalhistas, aumentando a arrecadação de impostos e diminuindo as sonegações dos mesmos. (SEKULA e MICHALOSKI,2018).

O e-Social é uma plataforma digital corporativa onde é possível reduzir custos e também o tempo na área administrativa das empresas, o mesmo se trata de um sistema de cadastro coordenado pelo Governo Federal, para manter atualizada informações cadastrais referentes aos colaboradores e transmitir dados coletados pelas empresas ligadas a ele (BRASIL, 2017).

Dentro desta plataforma e-Social, encontra-se uma ferramenta chamada de Segurança e Saúde do Trabalho (SST) na qual tem a finalidade de analisar os colaboradores, as tecnologias e as descrições de seus cargos presentes (Costella; Saurin; Guimarães, 2008). O SST tem como objetivo reduzir acidentes, promovendo a saúde e a necessidade dos trabalhadores em questão, com isso melhorando seus rendimentos operacionais e havendo um possível plano de carreira.

SST no país tem vivido um momento de grandes transformações, havendo impactos diretos no modo com que as organizações e entidades devem fazer a gestão dos riscos ocupacionais (físico, químicos, biológicos, acidentes e ergonômico), nos processos produtivos e ambientes de trabalho. A grande novidade para a gestão pública e privada é que estes sistemas tecnológicos passam a compor um banco de dados digitais (MAZZA, 2013).

O não cumprimento dessas normas acarreta penalidades, atuações e multas, podendo ser acumuladas anualmente. Isso tudo se dá pelo laudo XML, que é específico conforme a categoria da empresa (BRASIL, 2022).

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Conceito de eSocial e sua importância

O eSocial é uma plataforma digital do governo federal que tem como objetivo unir e compartilhar informações previdenciárias para garantir facilidades no cumprimento das obrigações trabalhistas, gerando uma única comunicação com maior velocidade e transparência às partes envolvidas.

De acordo com Carneiro (2023) “é um sistema que busca modernizar o cumprimento das obrigações acessórias unificando o envio das informações fiscais, previdenciárias e trabalhistas das empresas”

Segundo Teodoro (2021). Tudo começou no dia 22 de janeiro de 2007 quando foi criado o chamado SPED – Sistema Público de Escrituração Digital, considerado como uma prévia do eSocial. Pensando em estender para a área trabalhista, em 2012, o Governo resolveu ampliar o SPED com informações trabalhistas e previdenciárias. Sendo assim, foram criados o eSocial e EFD-Reinf, no intuito de idealizar o Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas.

Segundo Brasil (2021), propôs a simplificação do sistema após analisar a quantidade de informações e burocracias do sistema, tornando assim o processo de implementação mais prático e intuitivo, diminuindo a quantidade de eventos a respeito dos dados obrigatórios dos trabalhadores e campos do layout a serem preenchidos, sendo que informações já constantes de outros bancos de dados oficiais não são mais solicitadas, o que reduz a quantidade de informações e facilita o preenchimento. Além disso, as regras do sistema foram flexibilizadas, permitindo mais agilidade e menos erros.

Ainda segundo Brasil (2021), a plataforma permite que as empresas registrem informações simples e intuitivas, além disso é possível que as empresas informem sobre incidentes ocorridos no ambiente de trabalho e as ações tomadas em relação a eles, essas informações são validadas e armazenadas em uma base de dados seguras, permitindo o acesso direto. O portal fornece relatórios detalhados sobre informações registradas, permitindo a empresa acompanhar o desenvolvimento de suas próprias ações. Um dos

objetivos do eSocial é aos poucos extinguir e simplificar estas declarações, gerando assim uma única informação com maior rapidez e transparência às partes envolvidas.

As relações entre empregadores e colaboradores se tornaram transparentes após a implantação do sistema, sendo assim um fator importante para aquelas companhias que não contavam com um efetivo controle das rotinas de trabalho do Departamento Pessoal. Empresas que não utilizavam softwares focados para a gestão do departamento pessoal, tiveram dificuldades por falta de eficiência no registro dos funcionários. Não devendo conter erros pois o programa acusa e a empresa terá de assumir as consequências. Preservando os direitos trabalhistas de forma geral, transformando o departamento pessoal em uma zona que cuida dos resultados financeiros da empresa. Não que antes o departamento pessoal já não tivesse impacto nos resultados, mas após a mudança, foi mais fácil para os gestores assimilarem o quanto esse setor pode evitar de prejuízo com o uso correto do eSocial (PELEGRINI, 2019).

2.2 IMPLEMENTAÇÃO DO ESOCIAL

Através deste sistema as empresas terão que transmitir as informações necessárias para qualquer procedimento relacionado ao vínculo do empregatício, como contribuição à previdência privada, folha de pagamento, mudança de função, aviso prévio e informações sobre o FGTS. A transmissão dessas informações torna mais fácil a prestação das obrigações fiscais. Com essa implantação, o preenchimento e a entrega de formulários e declarações separadas a instituições ligadas ao governo serão substituídas. A implantação simplifica as informações relacionadas ao trabalho, eliminando a redundância e aprimorando dados previsto de acordo com o formato da empresa (GAEDICKE, 2015).

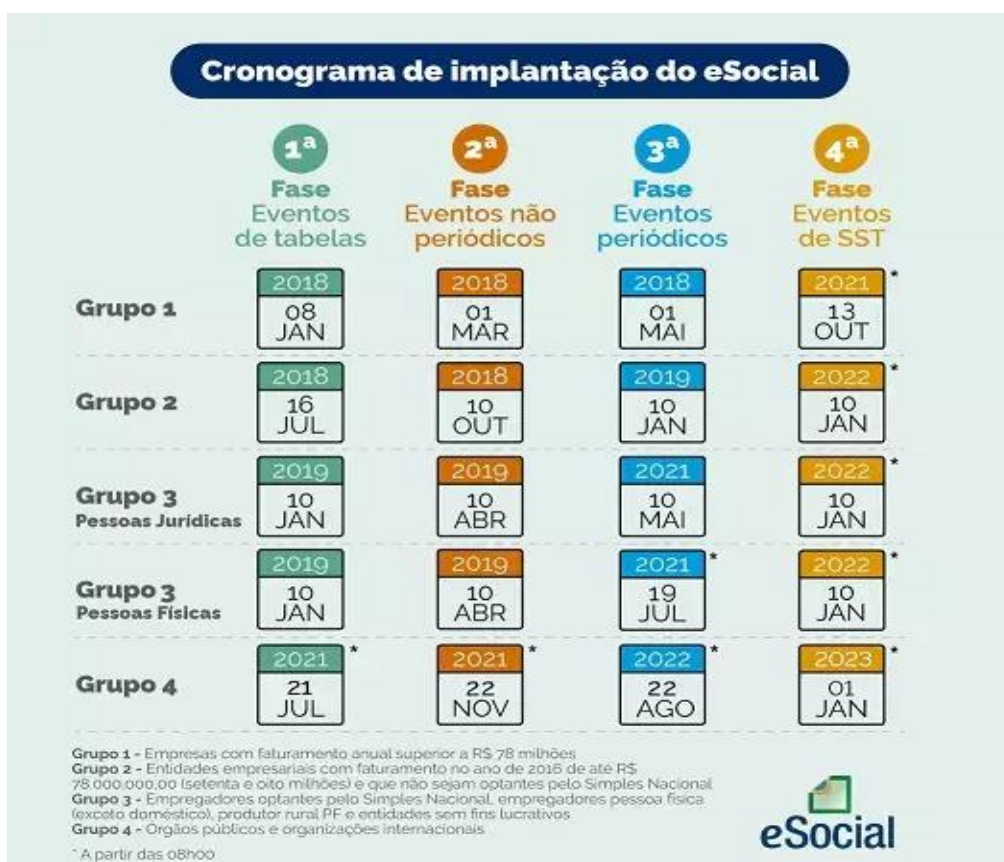
Descrito pelo Sped (Sistema Público de Escrituração Pública) (s/d), o eSocial é uma iniciativa conjunta de várias entidades e órgãos do governo federal, tais como a Secretaria da Receita Federal do Brasil, a Caixa Econômica Federal, o Instituto Nacional do Seguro Social e o Ministério do Trabalho. Todas as informações contidas sobre o eSocial, como notícias recentes, documentação

técnica, legislação, bem como perguntas frequentes, estão consolidadas no Portal eSocial.

Emissão dos eventos SST deu início em janeiro de 2022. Junto com o grupo 3, o grupo 2 também começou a enviar as informações SST em 2022, o grupo 1 começou antes, e em 2023 é a vez do grupo 4. Os primeiros grupos são onde possuem maior faturamento. A maior parte das pessoas jurídicas do Brasil são micro e pequenas empresas. O grupo 3 é dividido em pessoas físicas e jurídicas, o quarto grupo entra órgãos públicos e organizações internacionais. Com maior ênfase o grupo 3 é a maioria porque maior parte das pessoas jurídicas do Brasil são micro e pequenas empresas (PICCININI, 2022).

2.3. GRUPOS DO ESOCIAL

Figura 1. Cronograma de implantação do eSocial



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.

2.4. EVENTOS DE SST NO ESOCIAL

Tabela 1. Eventos de SST do eSocial

1ª Fase	Emissão das informações constantes dos eventos das tabelas S-1000 a S-1080 Responsável por informações sobre a empresa e o empregador.
2ª Fase	Emissão das informações constantes dos eventos não periódicos S-2190 a S-2420 (exceto os eventos de Segurança e Saúde do Trabalhador - SST) - são aqueles que não têm uma data pré-definida para ocorrer, pois dependem de acontecimentos na relação entre o declarante e o trabalhador que influenciam no reconhecimento de direitos e no cumprimento de deveres trabalhistas, previdenciários e fiscais.
3ª Fase	Emissão das informações constantes dos eventos periódicos S-1200 a S-1299 - são eventos relacionados à acontecimentos com datas fixas para acontecer, como por exemplo, a folha de pagamentos.
4ª Fase	Emissão das informações constantes dos eventos S-2210, S-2220 e S-2240 – evento relacionado a saúde e segurança do trabalho, os quais entraremos em detalhes.

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.

Segundo Castro (2021), enfatiza que o SST está relacionado principalmente com a fase quatro que constam os eventos, S-2210, S-2220 e S-2240. Esses eventos são de suma importância para que haja um monitoramento eficaz a respeito de fiscalização relacionada as normas regulamentadoras voltadas a saúde e segurança do trabalho. O evento S-2210 tem como objetivo a CAT (Comunicação de acidente de trabalho), que é feito toda vez que ocorrer qualquer tipo de acidente no ambiente de trabalho e deve ser enviado até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência, no caso de morte, de imediato. O

evento S-2220 ele aborda a monitoria da saúde do trabalhador, ou seja, uma orientação das condições clínicas do empregado durante o seu período de empresa.

Estas informações conforme a tabela do eSocial tem um período de 15 dias do mês posterior ao exame ou à emissão do atestado. Outro fator imprescindível é o evento vinte e dois quarenta, onde vem abordando as condições ambientais do trabalho, indicando também as condições de prestação de serviço pelo trabalhador, bem como para informar a exposição a agentes nocivos. Além destas informações precisas atualizadas no Brasil, permite o acompanhamento e fiscalização por parte do governo (REIS, 2019).

2.5. LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E O ESOCIAL

A legislação que fundamenta a existência da SST vem desde o ano de 1977 e define:

LEI Nº 6.514, DE 22 DE DEZEMBRO DE 1977. SESSÃO I

Art . 155 - Incumbe ao órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho: I - estabelecer, nos limites de sua competência, normas sobre a aplicação dos preceitos deste Capítulo, especialmente os referidos no art. 200;II - coordenar, orientar, controlar e supervisionar a fiscalização e as demais atividades relacionadas com a segurança e a medicina do trabalho em todo o território nacional, inclusive a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho; III - conhecer, em última instância, dos recursos, voluntários ou de ofício, das decisões proferidas pelos Delegados Regionais do Trabalho, em matéria de segurança e medicina do trabalho.

Art . 157 - Cabe às empresas: I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente (BRASIL, 1977).

2.5.1 Documentação técnica exigida nos eventos Segurança e Saúde do Trabalho (SST)

A área de SST a nível nacional vem vivendo um momento de grandes e significativas transformações e havendo impactos diretos no modo com que as organizações e entidades públicas devem fazer gestão de todos os riscos ocupacionais nos processos produtivos e ambientes de trabalho sendo realizado por cada funcionário. A grande novidade para a parte governamental corporativa pública e privada é que estes sistemas tecnológicos federais tende a compor um banco de dados digitais de informações mediante os que é alimentado nesses eventos, o Sistema Público de escrituração digital, que entre aplicações tecnológicas, incluem o e-Social, a EFD-Reinf, a DCTFWeb, o SERO e a Nota Fiscal Eletrônica (MAZZA, 2013).

2.6. PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL (PCMSO)

Tendo em vista esse aspecto pela NR-7, visa atestar a aptidão física do trabalhador, seja para começo, quando o mesmo inicia seu vínculo empregatício, meio, sendo esse periódico e termino, ao ser desligado de sua função. Também podendo ocorrer ao ser transferido de função.

Segundo a LEI Nº 6.514, DE 22 DE DEZEMBRO DE 1977. Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo a segurança e medicina do trabalho e dá outras providências. O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, faço saber que o CONGRESSO NACIONAL decreta e eu sanciono a seguinte Lei: Art . 1º - O Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:"CAPÍTULO V DA SEGURANÇA E DA MEDICINA DO TRABALHO (BRASIL, 1997).

2.6.1- Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT)

Descrito por Santos (2019), pode se dizer que é um documento instaurado pela Previdência Social que tem como objetivo evidenciar a existência ou não de agentes nocivos presentes no ambiente de trabalho, concluindo se há necessidade ou não de aposentadoria especial. Esses agentes analisados podem ser físicos, químicos ou biológicos que, quando presentes acima dos limites de tolerância previstos nos anexos da NR-15, são considerados prejudiciais à saúde do trabalhador.

2.6.2 - Programa de Gerenciamento de Risco – PGR

Entende-se que é uma obrigação constante na NR-01, a materialização do processo de gerenciamento de risco ocupacional, podendo ser por meio de documentos físico ou sistemas eletrônicos, visando à melhoria contínuas das condições da exposição do trabalho no ambiente de trabalho (OLIVEIRA, 2021).

Segundo Bemventurine (2021), o PGR deve ser composto por no mínimo dois documentos necessários sendo eles Inventário de Riscos Ocupacionais e Plano de Ação. O inventário de riscos ocupacionais vai estar identificando o perigo e avaliação do risco, para gerar medidas de prevenção. O plano de ação vai estabelecer as medidas de prevenção a serem introduzidas, aprimoradas e mantidas, de modo a eliminar, reduzir ou controlar os riscos ocupacionais existente nas empresas.

2.7. IMPORTÂNCIA DAS NR'S NA ELABORAÇÃO DA DOCUMENTAÇÃO TÉCNICA

Pode-se afirmar que as NR's são de suma importância na elaboração de documentações técnicas, pois constam informações importantes para que o

ambiente e funções exercidas no mesmo sejam seguras e sadias. Entre elas estão as gerais e específicas.

De acordo com o site do gov.br. As Normas Regulamentadoras (NR) são disposições complementares ao Capítulo V (Da Segurança e da Medicina do Trabalho) do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977. Consistem em obrigações, direitos e deveres a serem cumpridos por empregadores e trabalhadores com o objetivo de garantir trabalho seguro e sadio, prevenindo a ocorrência de doenças e acidentes de trabalho (BRASIL, 2023).

Brasil (1978), tendo em vista a Norma Regulamentadora -01 - DISPOSIÇÕES GERAIS e GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS, tem o objetivo de estabelecer as disposições gerais, o campo de aplicação, os termos os conceitos comuns, relativas à segurança e saúde no trabalho e as orientações e os requisitos para o gerenciamento de riscos ocupacionais e as medidas de prevenção. Assim como capacitações e treinamentos que os trabalhadores devem receber, também requisito geral das informações que deve constar no certificado.

Além do mais Norma Regulamentadora -07-PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL – PCMSO, tem objetivo estabelece requisitos para o desenvolvimento do programa de controle médico de saúde ocupacional - PCMSO nas organizações, tem de proteger e preservar a saúde de seus empregados, conforme avaliação do programa de gerenciamento de risco - PGR da organização. Esta norma regulamentadora tem um o seu campo de aplicação muito grande sendo, organizações, órgãos públicos da administração direta e indireta e órgãos dos poderes legislativo e judiciário (BRASIL, 2020/2023).

De acordo com o site gov.br. A NR-15 estabelece as atividades que devem ser consideradas insalubres, gerando direito ao adicional de insalubridade aos trabalhadores. É composta de uma parte geral e mantém 13 anexos, que definem os Limites de Tolerância para agentes físicos, químicos e biológicos, quando é possível quantificar a contaminação do ambiente, ou listando ou mencionando situações em que o trabalho é considerado insalubre qualitativamente (BRASIL, 2020/2023).

2.8. VANTAGEM E DESVANTAGEM DO ESOCIAL

Tendo em vista para o empregador esta implementação estará trazendo vantagens e benefício aos trabalhadores, ao invés de preencher vários dados e enviar a órgãos diferentes agora tudo será enviado a uma plataforma, sem mencionar também que será possível gerar guias de recolhimento do FGT e demais tributos, tendo assim a diminuição da passibilidade do erro de cálculo, é fundamental afirma que os empregadores deverão cumprir suas obrigações trabalhistas com seus colaboradores.

2.8.1. Quais as desvantagens?

Como desvantagens, foram apontados o curto prazo para prestar as informações ao governo, e as multas de omissão e atrasos, que serão exorbitantes. A dificuldade em “educar” os colaboradores e fazer com que eles entendam que serão a parte importante desse novo projeto, informando os acontecimentos relativos aos colaboradores também pode ser um ponto negativo que as organizações terão de trabalhar. Outra dificuldade observada foi a mudança de cultura a que os colaboradores das organizações serão submetidos (Machado; Mollica, 2018).

2.8.2. Quais os benefícios?

Por outro lado, Borges; Soares; Martins (2013), diz que temos também os benefícios, no qual são simplificados os processos de registros de informações relacionadas à saúde e segurança do trabalho reduzindo o tempo e esforços necessários para acatar as obrigações regulatórias. Que permite identificar e gerenciar os riscos assim implementando medidas preventivas para uma melhor saúde e segurança do colaborador em seu ambiente laboral,

contribuindo a integração entre o sistema, agilizando o gerenciamento das informações sobre o SST.

Ainda segundo Borges; Soares; Martins (2013), além disso promove a transparência e responsabilidade em relação as obrigações regulatórias, garantindo assim que as mesmas sejam cumpridas, eliminando falhas nos registros previdenciários supressão de lacunas a informações e fraudes na correção imediata dos mesmos, e implantando a carteira digital.

2.9. PRINCIPAIS MULTAS DO ESOCIAL SST

Pode se dizer que a falta de informações não enviadas para o eSocial e SST poderá gerar várias multas itens que devem ser informados pelo empregador, cuja omissão é passível das punições previstas na norma. Os principais motivos para a aplicação de multas são: Falta de informação sobre admissão - Multas podem chegar a R\$ 3.000, Falta de comunicação de férias - R\$ 170, Trabalhadores sem carteira assinada - R\$ 800 e até R\$ 6.000 em caso de reincidência (REZENDE; SILVA; GABRIEL, 2016).

A NR28 (1978), estabelece penalizações para empresas que descumprem a legislação, podendo variar de acordo com cada infração, reincidência ou embarço. Exemplos: A engenharia de segurança do trabalho e suas diversidades aplicadas na prática – Volume 1, pag.51: Falta do PPRA – multa a partir de R\$ 2.387,12; Falta do PCMSO – multa a partir de R\$ 1.431,00; Ausência de exame médico periódico – multa a partir de R\$ 750,00; Falta de treinamento CIPA – multa a partir de R\$ 1.800,00; Falta de ordem de serviço – multa a partir de R\$ 1.750,00.

De maneira estratégica, as empresas devem atuar na causa raiz, tentar virar a regra do jogo e blindar a sua imagem. Os funcionários voltaram a ser foco, investir em treinamentos, satisfação, programas de qualidade de vida e bem-estar são diferenciais para manter o clima satisfatório. Esses aspectos representa a visão global (RAMAZZINI, 2019).

2.10. PRINCIPAIS DIFICULDADES ENFRENTADAS PELOS PROFISSIONAIS DE SST NA ELABORAÇÃO DOS EVENTOS DO ESOCIAL

Podemos identificar que muitos profissionais da área de SST estão passando por dificuldades, em se adaptar com o programa do governo eSocial. Diante deste cenário, podemos apresentar 10 pontos estratégicos, para a preparação da área de SST, o eSocial contribuir com os profissionais responsáveis por desenvolver esta difícil tarefa.

2.10.1 – Programas e Laudos Atualizados

Esta é uma das prioridades máximas que as empresas devem tomar de imediato, onde as maiores informações a serem prestadas no eSocial serão retiradas de laudos como LTCAT e do laudo técnico de insalubridade e periculosidade – LTIP. Por isso, estes laudos precisam estar em dia. Assim tem um grupo que deve ter uma atenção especial que são os grupos homogêneos de exposição, quando este mesmo existir precisa refletir a real atividade que o trabalhador está realizando (LUCENA, 2019).

2.10.2 – Controle de exames médicos

Segundo Reis (2015), o controle de exames ocupacionais, é uma prática comum na admissão e demissão dos colaboradores. A maioria das empresas realizam a contratação sem a prática dos exames, hoje com o eSocial os exames ocupacionais são obrigatórios no sistema para que haja a contratação. Sendo assim todos os contratantes deverão ter uma boa gestão com os exames periódicos e informar as informações do colaborador de acordo com seu histórico ocupacional.

2.10.3 – Boas parcerias

Todas as empresas deverão ter parcerias qualificadas para aprimorar a gestão de SST para o eSocial. Estas parcerias são importantes, visando profissionais específicos em SESMT e em SST. Todos os levantamentos de informação ficarão a cargo das consultorias e assessorias. Nesse sentido todas as empresas, deverão ter meios e processos colaborativos que visam a qualidade nas informações de SST postas no eSocial (CAMARGO, 2011).

2.10.4 – PPRA e PCMSO em funcionamento

Descrito por Sandeski e Oliveira (2014). Afirma-se que uma boa gestão de um SST numa empresa pode ser percebida pela boa prática do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA e de um efetivo Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO e estes dois programas são muito importantes para promoção da saúde e segurança do trabalhador e meio ambiente de trabalho. Quando o PPRA e PCMSO não estão em bom funcionamento dentro de uma empresa, seus empregados estão correndo riscos, todas as empresas que contrata pela CLT são obrigadas a elaborar o PPRA e PCMSO.

De acordo com Santos, 2023. Não importa o tamanho, se possui 1 ou 1.000 empregados, todos empregadores precisam destes programas. Afinal de contas, eles são obrigatórios segundo as Normas Regulamentadoras – NR's no Ministério do Trabalho e Emprego – MTE.

Ainda segundo Santos (2023), são poucas as empresas que elabora estes programas, mais raros ainda são as empresas que chega a implementar efetivamente o PPRA e PCMSO, as empresas que já estão acostumadas com as regras do SST no Brasil não têm dificuldade com a implantação do eSocial.

2.10.5 - Diferenciar as Legislações Trabalhista X Previdenciária

A Legislação Trabalhista também conhecida como Consolidação das Leis do Trabalho nela contém as principais normas que regulamentam a relação do trabalho dentro do país. Estas regras são ligadas a carga horaria ,13º, salários fazendo parte de um contrato, a aposentadoria também faz parte desta regra podendo ter alguns requisitos mínimos. A Legislação Previdenciária de Saúde e Segurança do Trabalho ou SST são regras relacionadas a Previdência Social e adesão das aposentadorias especiais. Essas leis apontam quem tem direito a aposentadoria especial, mas terá que comprovar com vários documentos para sua aprovação (LOPES, 2006).

2.10.6 – Administração dos EPC's e EPI's

O controle da documentação e registros relacionados aos Equipamentos de Proteção Coletiva – EPCs e Equipamentos de Proteção Individual – EPIs é uma das tarefas mais difíceis cumpridas pela área de SST. Todas as empresas deveriam possuir registro da aprovação, teste, manutenção, eficácia e treinamentos relacionados ao EPI's e EPC's. Entre as informações a serem enviadas para o eSocial relacionada a EPIs e EPCs estão: Comprovação de uso; Eficácia dos equipamentos; Higienização e manutenção; Treinamento Diante destas necessidades obrigatórias as empresas serão precisas ter evidências, documentos que comprove as informações prestadas (CHIBINSKI, 2016).

2.10.7 – Cadastros de documentação e Registros de SST

Ainda segundo Chibinski (2016). Acabamos de ver a documentação e registros de EPI's e EPC's necessários para o eSocial. Estes documentos são

importantes para SST. As empresas têm a obrigação de arquivar-lós por no mínimo de 20 anos, após a demissão deste funcionário caso venha acontecer algum processo junto com estas documentações é necessário também arquivar todos os resultados de exames que a empresa disponibilizou para funcionário. Alguns resultados de exames devem ser mantidos por até 40 anos.

2.10.8 – Treinamentos

Segundo Camargo (2011), toda atividade que envolve riscos, deve ser executada por trabalhador treinado e qualificado. Esta é uma informação que deve ser seguida por todos os empregadores, o eSocial exige a informação sobre treinamento relacionado a EPIs. Deve ser inserida no campo do evento S-2200 relacionado ao cadastro dos trabalhadores, as seguintes informações sobre outros treinamentos como: Nome e descrição (ementa) do treinamento; Nome da instituição/empresa/profissional realizadora desse treinamento; Período de realização; Carga horária.

Segundo Santos, 2023 a versão 2.4 do Manual do eSocial “A informação deve corresponder ao treinamento realizado, mesmo antes do início da obrigatoriedade de utilização do eSocial, já que é elemento comprovador para o exercício de funções que tem como condição a participação nesses treinamentos”.

Nas palavras de Reis (2015), por isso todas as empresas têm de manter os treinamentos de seus colaboradores em dia, e guarda todos os certificados e listas de presença dos colaboradores que participam dos treinamentos, aliás são diversos os treinamentos obrigatórios de SST exigidos pelas NR's do MTE. Realizar capacitação dos trabalhadores ajudam a comprovar que o empregador está trabalhando para a redução e controle dos riscos presente em seu ambiente de trabalho.

2.10.9 – Sistemas de Gestão de SST

Segundo Leite (2022), em primeiro lugar conduzir as informações de saúde e segurança do trabalho sem um software adequado será bem complicado. As empresas terão que ter um planejamento com objetivo de promover um ambiente mais seguro, para seus colaboradores assim garantindo mais segurança em suas atividades. Com isso planejando gerenciando e levantando os riscos para implantar medidas preventivas. Estes sistemas de informações dão a garantia para os empregadores não ficarem suscetíveis a erros e a falta de registros importantes. Portanto á no mercado, diversos sistemas específicos para a área de SST. Desta forma todos eles devem estar aptos a enviar as informações ao eSocial, bem como integrados com outros softwares de gestão utilizados pelas empresas.

2.10.10 – Muita integração

Ainda segundo Leite (2022), como serão vários os departamentos envolvidos com a geração e prestação de serviço no eSocial, todos eles precisam estar bem alinhados com as informações. Os principais departamentos envolvidos com estas informações são: Contabilidade; RH/ Dep. Pessoal; Medicina do Trabalho; Segurança do Trabalho; Produção; Tecnologia da Informação – TI; Gerência. É fundamental a criação de meios e processos que proporcionem a todos envolvidos informações rápidas e de qualidade sobre os acontecimentos/eventos de SST ocorridos no dia a dia das organizações. E aqueles que não se prepararem, correm o risco de acumular um passivo que pode ser alto demais quando a fiscalização bater na sua porta.

3. METODOLOGIA

O presente trabalho foi realizado através de pesquisas bibliográficas e aplicação de questionário, via formulário eletrônico, contendo 7 questões a respeito do eSocial. O objetivo foi realizar uma análise a respeito do grau de

entendimento dos Técnicos em Segurança do Trabalho a respeito do eSocial. Ao todo foram 40 profissionais consultados.

4. DESENVOLVIMENTO

O gráfico 1 apresenta os dados referentes a formação dos profissionais que participaram da pesquisa. Das 40 respostas, 80% relataram que são Técnicos de Segurança do Trabalho; 15% Engenheiros de Segurança do Trabalho e 5% apresentaram-se como possuindo outra formação.

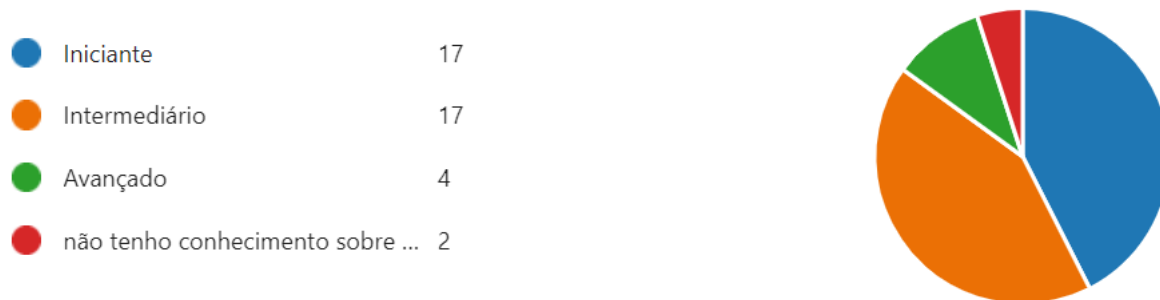
Gráfico 1. Formação dos profissionais que participaram da pesquisa



Fonte: (de próprio autor, 2023)

Por sua vez, o gráfico 2 apresenta os dados a respeito do nível de conhecimento destes profissionais a respeito do eSocial. Do total de respostas, 43% relataram que se encontram no nível inicial e intermediário a respeito do programa (17 respostas cada); enquanto 10% como possuindo conhecimento avançado e 5% como não possuindo conhecimento algum sobre este importante sistema.

Gráfico 2. Nível de conhecimento a respeito do eSocial dos profissionais de saúde e segurança do trabalho



Fonte: (de próprio autor, 2023).

Quando questionados a respeito da realização de treinamentos ou de cursos específicos a respeito do eSocial, 52,5% relataram que nunca participaram de nenhum treinamento ou curso, enquanto 35% relataram que participaram de treinamentos a respeito do preenchimento correto dos campos obrigatórios e 12,5% participaram de treinamentos sobre as mudanças nos leiautes do sistema (Gráfico 3).

Gráfico 3. Realização de cursos ou treinamentos voltados a utilização do eSocial



Fonte: (de próprio autor, 2023)

Analisando os dados dos gráficos 2 e 3, é possível observar que muitos profissionais de saúde e segurança ainda não se encontram preparados para atuarem junto ao eSocial. Fato este que causa grande preocupação, uma vez que, a partir deste ano, todas as empresas passaram a

serem obrigadas a enviarem as informações via eSocial, o que aumentou, e muito, a demanda por profissionais que saibam atender as exigências previstas no sistema.

O Gráfico 4 apresenta os dados a respeito das principais dificuldades enfrentadas pelos profissionais de saúde e segurança no preenchimento dos campos obrigatórios do eSocial. Do total de respostas, 35% relataram que a principal dificuldade é a falta de conhecimento sobre o que deve ser preenchido em cada campo; 27,5% relataram ser a falta de aceitação por parte da empresa da necessidade de gestão de saúde e segurança e 17,5% a falta de documentação básica de saúde e segurança por parte da empresa.

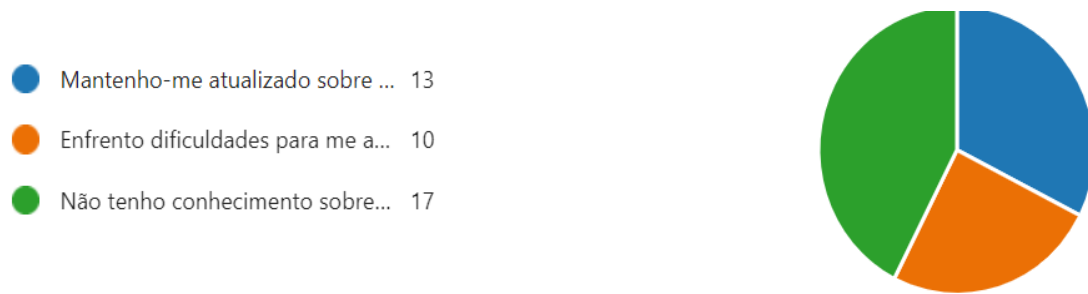
Gráfico 4. Principais dificuldades enfrentadas pelos profissionais de saúde e segurança no preenchimento do eSocial



Fonte: (de próprio autor, 2023)

A respeito de como estes profissionais lidam com as constantes alterações nos leiautes do eSocial; 42,5% relataram que não possuem conhecimento sobre as constantes mudanças no sistema; 33% relataram que buscam se manter atualizados sobre as alterações e 2,5% que enfrentam dificuldades para se manterem atualizados (Gráfico 5).

Gráfico 5. Como lidam com as mudanças nos leiautes do eSocial

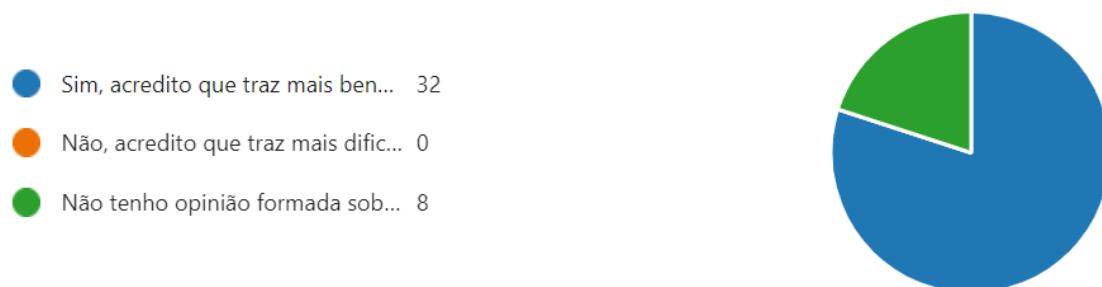


Fonte: (de próprio autor, 2023)

Estes dados demonstram que existe uma necessidade grande dos profissionais de saúde e segurança buscarem atualização para se adequarem a necessidade do mercado.

O Gráfico 6 apresenta os dados referentes a opinião dos profissionais em saúde e segurança sobre os benefícios e dificuldades causadas pelo eSocial. Do total de respostas, 80% acreditam que o eSocial trás mais benefícios do que dificuldades na gestão de saúde e segurança nas empresas e 20% relataram não ter opinião sobre o assunto.

Gráfico 6. Sobre benefícios e dificuldades do eSocial

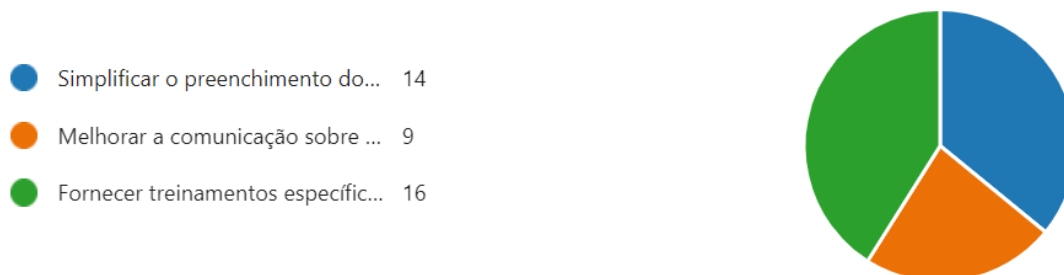


Fonte: (de próprio autor, 2023)

Por fim, o Gráfico 7 apresenta os dados referentes a sugestões para melhoria do processo de envio do eSocial. Do total de respostas, 40% apontaram como sugestão o fornecimento de treinamentos específicos a

respeito do eSocial; 35% a simplificação do preenchimento nos leiautes e 22,5% a melhora da comunicação a respeito das mudanças nos leiautes.

Gráfico 7. Sugestões de melhoria para o processo de envio do eSocial



Fonte: (de próprio autor, 2023)

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A proposta da pesquisa foi realizar uma análise quanto ao grau de entendimento dos Técnicos de Segurança do Trabalho sobre o eSocial. A referida pesquisa a um total de 40 profissionais. O presente trabalho foi realizado por meio de pesquisa bibliográfica e aplicação de questionário, via formulário eletrônico, 80% relataram que são Técnicos de Segurança do Trabalho, 15% são Engenheiros de Segurança do Trabalho e 5% apresentaram-se como possuindo outra formação.

O eSocial ainda enfrenta barreiras onde apenas 10% possuem um conhecimento avançado do programa e 5% não possui conhecimento algum do sistema a ser aplicado. Quando questionados sobre treinamentos podemos dizer que 52% nunca realizaram um curso específico ou passaram por treinamento para o preenchimento correto do sistema ou mudanças dos leiautes.

Em virtude dessas grandes mudanças os profissionais de Segurança Saúde do Trabalho alegam dificuldades nas alterações feitas constantemente onde á necessidade de se manter atualizado, estes mesmos relatam que o grande problema está no preenchimento de cada campo, falta de documentos e

principalmente a aceitação das empresas, como foi constatado no informe aplicado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BEMVENUTI, R. H.; et al. **Gestão de riscos ocupacionais: técnicas para o processo de avaliação de riscos**. São Luís: Pascal, 2021. Disponível em: <http://guaiaca.ufpel.edu.br/bitstream/prefix/8021/1/GEST%c3%83O_DE_RISCO_OCUPACIONAL.pdf>. Acesso em: 15 de maio de 2023.

BORGES, C. F.; SOARES, A. B.; MARTINS, V. F. **Sistema público de escrituração digital - sped: desafios e benefícios para os profissionais contábeis do município de Uberlândia**. Linkania Revista Científica, v. 1, n. 7, p. 106-133, set./dez. 2013. Disponível em: <<http://linkania.org/master/article/view/139/98>>. Acesso em: 10 de abril de 2023.

BRASIL. **eSocial**. Publicado em: 08 de junho de 2017. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-no-servico-publico/esocial>. Acesso em: 10 de maio de 2023.

BRASIL, **Segurança e Saúde no Trabalho**. Publicado em 05 de maio de 2022 Disponível em: <https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/empreendedor/servicos-para-mei/saude-e-seguranca-do-trabalho-2013-sst>. Acesso em: 21 de março de 2023.

BRASIL, **O que muda com o novo eSocial simplificado**. Atualizado em 22 de junho de 2021. Disponível em: <<https://www.gov.br/esocial/pt-br/aceso-ao-sistema/o-que-muda-com-o-novo-esocial-simplificado>>. Acesso em: 04 de abril de 2023.

BRASIL. **LEI Nº 6.514, DE 22 DE DEZEMBRO DE 1977**. Publicado em 22 de dezembro de 1977 Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6514.htm. Acesso em: 21 de março de 2023.

BRASIL.**LEI Nº 6.514, DE 22 DE DEZEMBRO DE 1977**. Publicado em 22 de dezembro de 1977 Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6514.htm>. Acesso em: 30 de março de 2023.

BRASIL. **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>>. Acesso em: 29 de março de 2023.

BRASIL. **Norma regulamentadora n.º 01 - disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais.** 1978. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/acao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/ctpp/arquivos/normasregulamentadoras/nr-01-atualizada-2020.pdf>>. Acesso em: 29 de março de 2023.

BRASIL. **Norma Regulamentadora no 7 (NR-7).** 2020/2023. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/acao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/ctpp/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-7-nr-7>>. Acesso em 1 de abril de 2023.

BRASIL. **Norma Regulamentadora no. 15 (NR-15).** 2020/2023. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/acao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/ctpp/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-15-nr-15>>. Acesso em: 1 de abril de 2023.

CAMARGO, W. **Gestão da segurança do trabalho.** 2016. Disponível em: <http://www.proedu.rnp.br/bitstream/handle/123456789/413/2a_Disciplina_-_Gestao_da_Seguranca_do_Trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso: 11 de abril de 2023.

CARNEIRO, M. **eSocial: o que é, como funciona e como cadastrar?.** Disponível em: <<https://www.gupy.io/blog/esocial#:~:text=O%20eSocial%20%C3%A9%20um%20projeto,criado%20em%20dezembro%20de%202014>>. Acesso em: 21/03/2023.

CASTRO, T. M. **Impactos Jurídicos do eSocial na Saúde e Segurança do Trabalho: Em busca da efetividade da norma,** 2021. LTr Editora, 8 de set. de 2021 - 360 páginas.

COSTELLA, M. FABIANO; SAURIN, T. ABREU; GUIMARÃES, L. B. DE MACEDO. **Avaliação De Sistemas De Gestão De Sst: Um Método Sob A Perspectiva Da Engenharia De Resiliência,** Publicado em 13 de outubro de 2008. Disponível em: http://www.producao.ufrgs.br/arquivos/publicacoes/204_Avalia%C3%A7%C3%A3o%20de%20Sistema%20de%20Gest%C3%A3o%20de%20SST.pdf. Acesso em: 15 de março de 2022.

CHIBINSKI, M. **Introdução à segurança do trabalho.** 2016. Disponível em: <http://proedu.rnp.br/bitstream/handle/123456789/735/3a_Disciplina_-_Introducao_a_Seguranca_do_Trabalho.pdf?sequence=1>. Acesso: 18 de abril de 2023.

GAEDICKE, J. L. **A evidenciação das práticas contábeis adotadas no departamento de recursos humanos nos demonstrativos: um estudo na empresa Natura.** Disponível em: < http://repositorio.upf.br/bitstream/riupf/630/1/CAR2013Jessica_Luana_Gaedicke.pdf>. Acesso em: 09 de março de 2023.

LOPES, C. M. S. **Reforma trabalhista e previdenciária e direitos da mulher¹. As perspectivas da relação de trabalho no Brasil**, p. 53, 2006. Acesso 15 de abril de 2023.

LEITE, L. B. **A importância da implantação do sistema da segurança e saúde do trabalhador do esocial nas empresas**. Conteudo Juridico, Brasília-DF: 13 dez 2022, 04:07. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/60536/a-importancia-da-implantao-do-sistema-da-segurana-e-sade-do-trabalhador-do-esocial-nas-empresas>. Acesso em: 16 maio 2023.

LUCENA, G. M. P. **A importância do LTCAT (laudo técnico das condições ambientais do trabalho) para as empresas: documento obrigatório por lei**. 2019. Disponível em: <<https://repositorio.ifpb.edu.br/handle/177683/1034>>. Acesso: 11 de abril de 2023.

MACHADO, G. A.; MOLLICA, A. M. V. **As vantagens e desvantagens da implantação do eSocial no departamento pessoal da empresa de energia elétrica no município de Cataguases-MG**. 2018. v. 3, n. 2, revista científica fagoc – multidisciplinar disponível em: <<https://revista.unifagoc.edu.br/index.php/multidisciplinar/article/view/425>>. Acesso: 4 de abril de 2023.

MAZZA, M. CORBETTA, **Econet Editora Empresarial**, Publicado em 15 de janeiro de 2014. Disponível em: <<http://www.econeteditora.com.br/index.asp?url=inicial.php>>. Acesso em: 10 de março de 2023.

MAZZA, M. CORBETTA, **Econet Editora Empresarial**, Publicado em 15 de janeiro de 2014. Disponível em: <http://www.econeteditora.com.br/index.asp?url=inicial.php>. Acesso em: 25 de abril de 2023.

OLIVEIRA, B. R. **Ergonomia organizacional e saúde: condições de trabalho e presenteísmo em enfermagem hospitalar**. 2021. 130 f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) - Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2021. Disponível em: <<https://www.bdtd.uerj.br:8443/handle/1/19504>>. Acesso em 20 de abril de 2023.

PELEGRINI, B. **Desafios e oportunidades na implantação do esocial: estudo de caso em uma empresa comercial varejista de gás liquefeito de petróleo**. Disponível em: <<https://repositorio.ucs.br/xmlui/bitstream/handle/11338/5185/TCC%20Bruna%20Pelegrini.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em 15 de abril de 2023.

PICCININI, J. S. **Análise do processo de implantação do esocial em empresas dos grupos 2 e 3 em um escritório de contabilidade localizado na cidade de Passo Fundo/RS**. Disponível em: <<http://repositorio.upf.br/bitstream/riupf/2275/1/PF2022JuliaSuzimPiccinini.pdf>>. Acesso em: 04 de abril de 2023.

RAMAZZINI, M. **Gestão ocupacional como estratégia de negócio**. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/negocios/dino/gestao-ocupacional-como-estrategia-de-negociodino89093675131/>. Acesso em: 05 de Abril de 2023.

REIS, F. R. D. **Critérios para auditoria do programa de controle médico de saúde ocupacional**. 2016. Acesso: 11 de abril de 2023.

REIS, E. **SPED eSocial e as mudanças na rotina dos profissionais de departamento de pessoal de uma empresa concessionária de Caxias do Sul** (2019). Disponível em: <https://repositorio.ucs.br/xmlui/bitstream/handle/11338/5525/TCC%20Eliandro%20dos%20Reis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 14 de maio de 2023.

REZENDE, M. E. T.; SILVA, M. L.; GABRIEL, R. A. **eSocial prático para gestores**. Saraiva Educação SA, 2016. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=T4ywDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT22&dq=Pode+se+dizer+que+a+falta+de+informa%C3%A7%C3%B5es+n%C3%A3o+enviadas+para+o+eSocial+SST+poder%C3%A1+gerar+v%C3%A1rias+multas+itens+que+devem+ser+informados+pelo+empregador,+cuja+omiss%C3%A3o+%C3%A9+passa+ad+vel+das+puni%C3%A7%C3%B5es+previstas+na+norma.+Os+principais+motivos+para+a+aplica%C3%A7%C3%A3o&ots=0C9UW995Qx&sig=Kvpvl1B8RXSTg17POLHPXOXppkQ#v=onepage&q&f=false>>. Acesso: 20 de maio de 2023.
BRASIL. **NR 28: Fiscalização e penalidades**. Brasília, DF, 2016. Disponível em: Acesso em 20.08.2016.

SANTOS, G. M. **Colisão entre direitos fundamentais na previdência social: a liberdade de trabalho, ofício ou profissão e a saúde do trabalhador**. (2019). Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/12098/2/Colis%C3%A3o%20entre%20Direitos%20Fundamentais%20na%20Previd%C3%Aancia%20Social%20a%20liberdade%20de%20trabalho%20o%20of%C3%ADcio%20ou%20profiss%C3%A3o%20e%20a%20sa%C3%Bade%20do%20trabalhador.pdf>>. Acesso em: 01 de maio de 2023.

Santos, E. **10 pontos estratégicos para preparar a área de SST para o eSocial**. Disponível em: <https://www.sstonline.com.br/10-pontos-estrategicos-para-bom-gestao-de-saude-e-seguranca-do-trabalho-sst-no-esocial/>>. Acesso em: 28 de março de 2023.

SANDESKI, L. T. J.; OLIVEIRA, S. D. **Segurança do trabalho: dos acidentes à maneira de preveni-los**. 2014. Disponível em: <https://www.catolicadeanapolis.edu.br/biblioteca/wp-content/uploads/2018/05/LAYNE-TEREZINHA-DE-JESUS-SANDESKI-2014.pdf>>. Acesso: 12 de abril de 2023.

SEKULA, EVELYN; MICHALOSK, A. ORLEI, **Os Eventos De Saúde E Segurança Do Trabalho Relacionados Ao E-Social**, Revista Espacios,

Publicado em 15/04/2018. Disponível em: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n32/a18v39n32p18.pdf>. Acesso em: 10 de março de 2023.

SPED - (Sistema Público de Escrituração Pública). **eSocial**. Disponível em: <<http://sped.rfb.gov.br/pagina/show/1507>>. Acesso em: 28 de março de 2023.