



Proposta da Animaseg de adequação do eSocial p/a área de SST (Enviada em 10.06.19 para o Ministério da Economia)

O Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial, estabelecido pela Lei nº. 8.373/14, foi instituído como “*um 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*” de informações.

Insta salientar que a referida lei elenca como princípios do eSocial:

I - viabilizar a garantia de direitos previdenciários e trabalhistas;

II - racionalizar e simplificar o cumprimento de obrigações;

III - eliminar a redundância nas informações prestadas pelas pessoas físicas e jurídicas;

IV - aprimorar a qualidade de informações das relações de trabalho, previdenciárias e tributárias; e

V - conferir tratamento diferenciado às microempresas e empresas de pequeno porte.

Ocorre, contudo, que em análise minuciosa do Manual de Orientação do eSocial, assim como das tabelas vigentes (em versão 2.5), há flagrante afronta à instrumentalidade do Sistema, assim como aos princípios que o regem, conforme se passa a expor.

I – DA INSTRUMENTALIDADE QUE NÃO GERA NOVAS OBRIGAÇÕES

Em consonância ao disposto na Lei nº. 8.373/14, o eSocial é um instrumento pelo qual informações são transmitidas a um repositório nacional a fim de que os órgãos envolvidos possam ter acesso eletrônico às informações que lhes competem.

Ademais, conforme amplamente defendido pelos comitês envolvidos, o eSocial não cria, por si só, novas obrigações, se tratando de um sistema substitutivo às obrigações existentes e por ele incorporadas, mantendo-se a observação à legislação vigente.

Além disso, consta no portal *online* do eSocial (portal.esocial.gov.br) a afirmação de que “*A prestação das informações ao eSocial substituirá o preenchimento e a entrega de formulários e declarações separados a cada ente*”.

Ainda no mesmo portal *online* consta que o eSocial substituirá quinze obrigações atuais, quais sejam:

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

Ora, diante das informações legais e institucionais do eSocial, é notório afirmar que o Sistema visa substituir a obrigatoriedade de entrega de informações aos órgãos partícipes, mas não traz a obrigatoriedade de entrega de informações cuja legislação atual não prevê esta condição ou obrigatoriedade.

II – DA NECESSIDADE DE ADEQUAÇÃO DO ESOCIAL AOS SEUS PRINCÍPIOS E BASE LEGAL

Diante do exposto no item anterior, tem-se clarividente que a atual obrigatoriedade de informações ao eSocial ultrapassa seus limites legais e principiológicos de modo a necessitar de adequações a fim de que se atenda aos seus requisitos essenciais.

Primeiramente, diante das obrigações hoje existentes, afirma-se que há demasiadas informações requeridas por meio do Manual de Orientação do eSocial, leiautes e tabelas, que extrapolam a legislação vigente, a qual determina que sejam apresentados ao governo tão somente as informações contidas no Perfil Previdenciário Profissiográfico - PPP (Lei nº. 8.213/91 e Decreto 3.048/99); na Comunicação de Acidente de Trabalho (Lei nº. 8.213/91 e Decreto 3.048/99); e no Livro de Registro de Empregados (Decreto nº. 5.452/43).

As demais informações contidas nos documentos exigidos pelas Normas Regulamentadoras devem estar disponíveis para consulta dos órgãos fiscalizadores ou devem ser apresentadas em eventual fiscalização, contudo sem obrigatoriedade de envio após elaboração, revisão ou de forma periódica.

Desta forma, com a instrumentalização dessas obrigações por meio do eSocial, tem-se que a obrigatoriedade de informações na área da Saúde e Segurança do Trabalho, precisam ser adequadas ao quanto requerido nas obrigações acima listadas.

Assim, conforme legislação vigente, o preenchimento do PPP deve apresentar tão somente os agentes nocivos relacionados no Decreto nº. 3.048/99 em seu Anexo IV, apenas. Para a CAT, devem-se prestar as informações contidas já contidas na CATWEB.

E, finalmente, o Livro de Registro do Empregado, substituído pelo formato eletrônico do eSocial conterà tão somente o nome de treinamentos cujas Normas



Regulamentadoras determinam sua anotação simples, sem obrigatoriedade legal dos dados exigidos no leiaute atual do eSocial.

Ainda, há que se ressaltar a polêmica dos Riscos Ergonômicos e de Acidentes/Mecânicos.

Consta na Instrução Normativa INSS/PRES nº. 45/10 e atualmente na Instrução Normativa INSS/PRES nº. 77/15, a seguinte exigência:

“Art. 272 (...)

§ 10 Após a implantação do PPP em meio magnético pela Previdência Social, este documento será exigido para todos os segurados, independentemente do ramo de atividade da empresa e da exposição a agentes nocivos, e deverá abranger também informações relativas aos fatores de riscos ergonômicos e mecânicos”. (IN 45/10).

“Art. 266 (...)

§ 1º A partir da implantação do PPP em meio digital, este documento deverá ser preenchido para todos os segurados, independentemente do ramo de atividade da empresa, da exposição a agentes nocivos e deverá abranger também informações relativas aos fatores de riscos ergonômicos e mecânicos.”

No entanto, ocorre que a relação destes riscos, constantes na tabela “23”, não possuem amparo legal e existência em na nossa legislação, assim como não há uma “régua” para avaliação dos mesmos.

Constate-se, ainda, que muitos riscos apresentados ao eSocial requerer avaliação subjetiva o que atrai insegurança jurídica às empresas brasileiras.

Não apenas isso, mas também não há fundamentação legal vigente para a totalidade dos itens descritos nas tabelas “27”, “28” e “29”, o que traz evidente afronta aos princípios basilares do eSocial.

As tabelas “23” e “28” devem ser restritas aos agentes de riscos constantes no Anexo IV do Decreto nº. 3.048/99.

As tabelas “27” e “29” devem ser restritas aos itens constantes nas Normas Regulamentadoras vigentes, considerando para a tabela “29” que atenderia à legislação vigente apenas a afirmação de “sim” ou “não” para a realização dos treinamentos cuja realização é exigida no Livro de Registro de Empregados.

No mais, é preciso dizer que também há elementos nos leiautes que carecem de adequação, conforme se detalha a seguir.

S-2220 – Monitoramento da Saúde do Trabalhador

- Obrigatoriedade dos exames: considerando que os exames são realizados pelo trabalhador e que não tem punição na recusa, necessita-se de uma opção de preenchimento em que o exame não foi realizado pelo trabalhador a fim de demonstrar que o descumprimento não foi pela empresa e ter como enviar todos os eventos dentro do prazo do eSocial;



S-2240 – Condições Ambientais do Trabalho – Fatores de Risco

- Não há explicação se o item “33” já considera as medidas de neutralização/ eliminação ou se deve ser respondida apenas considerando a existência do risco;
- Não há explicação se o item “35” já considera as medidas de neutralização/eliminação ou se deve ser respondida apenas considerando a existência do risco;
- Não há definição de eficácia para o item “38”;
- A questão sobre a utilização do EPI no item “39” é subjetiva, a pergunta deveria ser “Fornecimento de EPI”;
- Não há definição de eficácia para o item “43”;
- O item “44” sobre a implementação de medidas anteriores ao EPI não pode ser genérico, pois pode haver respostas diferentes para diferentes riscos existentes no ambiente de trabalho;
- Os itens “45” e “46” também estão genéricos e precisam estar vinculados ao PPRA e não à efetiva utilização do trabalhador para ter uma resposta objetiva;

Insta aclamar que o evento S-1060 requer informações, também, não existente em nosso ordenamento jurídico vigente, de modo que se deva adequar este evento para que as informações corretas possam constar no evento S-2240.

Deste modo, a voltar para a questão dos riscos o que poderia ser feito é uma pergunta: A empresa tem avaliação dos riscos ergonômicos? Sim, Não ou Não Se Aplica. O mesmo para Riscos de Acidentes/Mecânicos. Desta forma não estaria solicitando informações que não contemplam a legislação.

III – CONCLUSÃO

Em tempos de grandes mudanças que visam o avanço do país e das formas de comunicação entre empresas e órgãos governamentais, não se pode deixar de considerar a necessidade de observância do ordenamento jurídico brasileiro vigente e da necessidade de informações claras, simples e objetivas que sustentem segurança jurídica aos empregadores brasileiros, mormente a um cenário de necessidade com relação à manutenção e criação de novos postos de trabalho.

Ademais, ao passar do tempo e da evolução que se possa haver com relação ao Sistema Público de Escrituração Digital, com a participação da sociedade, encontrar-se-á métodos e processos que atendam às demandas governamentais e que não afrontem os princípios da segurança jurídica.