

eSOCIAL

eSOCIAL - A OBRIGATORIEDADE DOS EVENTOS DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO (SST) JÁ É UMA REALIDADE

As empresas do Grupo 1 - com faturamento acima de R\$78 milhões, passaram a transmitir os eventos de SST para o eSocial em 13 de outubro de 2021. Para as demais empresas – Grupo 2 - com faturamento inferior a R\$78 milhões, exceto as optantes pelo SIMPLES, a obrigação passará a vigorar a partir do dia 10 de janeiro de 2022.

Nesse grupo de eventos, enquadram-se o S-2210 - Comunicação de Acidente de Trabalho, S-2220 - Monitoramento da Saúde do Trabalhador e S-2240 - Condições Ambientais do Trabalho - Agentes Nocivos. As informações serão utilizadas para substituir a CAT (Comunicação de Acidente do Trabalho) e o PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário).

O evento S-2240 – Comunicado de Acidente de Trabalho - exige carga inicial com a descrição das informações na data de início de sua obrigatoriedade. Assim, deve ser enviado um S-2240 para cada trabalhador com vínculo ativo, tendo como data de início da condição na data do início da obrigação, ou seja, Grupo 1: 13 de outubro de 2021, e Grupo 2: 10.01.2022.

Os eventos S-2210 – Monitoramento da Saúde do Trabalhador e S-2220 – Condições Ambientais do Trabalho - Agentes Nocivos - não demandam carga inicial, registrando as informações que ocorrem a partir do início da obrigatoriedade dos eventos de SST no eSocial para a empresa. Assim, caso um trabalhador de uma empresa do Grupo 2 sofra um acidente no dia após o dia 03.01.2022, a CAT deverá ser emitida enviando um evento S-2210. Da mesma forma, caso haja um Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) emitido a partir do dia 10 de janeiro de 2022, será necessário enviar algumas informações desse documento por meio do evento S-2220.

PRAZOS DE ENVIO / CARGA INICIAL

S-2240	S-2220	S-2210
<p>Até o dia 15 do mês subsequente ao início da obrigatoriedade dos eventos de SST ou do ingresso/admissão do trabalhador.</p> <p>No caso de alterações da informação inicial, deve ser enviado até o dia 15 do mês subsequente à ocorrência da alteração.</p>	<p>Até o dia 15 do mês subsequente ao da realização do correspondente exame (ASO).</p> <p>Essa regra não altera o prazo legal para a realização dos exames, que deve seguir o previsto na legislação, sendo que somente o registro da informação no eSocial é permitido até o dia 15 do mês subsequente.</p>	<p>Até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato.</p>
CARGA INICIAL		
<p>SIM</p> <p>Até o dia 15 do mês subsequente ao início da obrigatoriedade</p>	<p>NÃO</p> <p>Haja vista que somente serão registrados os ASOs com data de emissão posterior ao início da obrigatoriedade deste evento.</p>	<p>NÃO</p>

Tais informações têm por objetivo substituir a atual forma de emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) e do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP). O eSocial será o canal de emissão da CAT para os empregadores/contribuintes obrigados, sendo que os demais legitimados à emissão da CAT continuarão fazendo a comunicação utilizando o atual sistema, denominado CATWeb, não sendo mais possível o protocolo do formulário em meio físico nas agências da Previdência Social.

Importante destacar que em relação ao PPP, regra geral, a substituição do documento físico pelo eletrônico ocorrerá assim que iniciada a obrigatoriedade dos eventos de SST para todos os grupos de empresas. Ou seja, para o Grupo 1, embora estejam obrigadas ao envio das informações de SST desde 13 de outubro de 2021, a substituição do PPP em meio físico pelo eletrônico somente ocorrerá em 03 de janeiro de 2022, conforme dispõe a Portaria MTP nº. 313, de 2021, ou seja, haverá período em que embora a informação seja encaminhada ao eSocial, o PPP ainda deverá ser emitido em meio físico, sendo que o PPP eletrônico somente registrará as informações de exposição do segurado a partir de 03/01/2022.

Por outro lado, alguns dados de SST que originalmente fariam parte do eSocial foram excluídos do programa. Vejamos:

RESUMO DE EXIGÊNCIAS E DADOS ELIMINADOS	
Indicação de riscos ergonômicos. (parte do evento 2240)	ELIMINADO
Indicação de riscos de acidente/mecânicos. (parte do evento 2240)	ELIMINADO
Apontamento de riscos ambientais além daqueles contidos na relação previdenciária. (parte do evento 2240)	ELIMINADO
Declaração de documentos, planos e programas de SST e data de início. (parte do evento 1005)	ELIMINADO
Divisão de ambientes de trabalho, com descrição, validade e seus riscos. (evento 1060)	ELIMINADO
Relação de EPI, com validade, tipo e descrição. (evento 1065)	ELIMINADO
Indicação do resultado dos exames médicos. (parte do evento 2220)	ELIMINADO
Indicação de realização de exames toxicológicos. (evento 2221)	ELIMINADO
Declaração de adicionais de insalubridade, periculosidade e aposentadoria especial por atividade e fator de risco. (parte do evento 2240)	ELIMINADO
Indicação de todos os treinamentos realizados, com data, duração, tipo e várias informações do responsável. (parte do evento 2245)	ELIMINADO

Fonte: SESI MG

Finalmente, conheça as principais multas do eSocial:

Lembrando, o e-Social/SST entra em vigor para todas as empresas em 2022, não se esqueça que seu departamento recursos humanos (ou a sua contabilidade) vai prestar estas informações para gerar a folha de pagamento, independente do grau de risco de sua empresa, aconselhamos a observação das dinâmicas de SST, pois é preciso assegurar que sua empresa evite transtornos e aplicação de multas que, com certeza virão, pois ainda há regulamentações municipais e estaduais vigentes no sentido do ambiente saudável para o trabalhador.

1. CAT – O NÃO ENVIO NO PRAZO

O prazo legal é até o 1º dia útil seguinte ao acidente, pelo Evento S-2210. O não envio da CAT acarreta multa que varia entre os limites mínimo (R\$ 1.100,00) e máximo (R\$6.433,57) dos salários de contribuição, dobrando em casos de reincidência.

2. FALTA DE INFORMAÇÕES DE ADMISSÃO

As admissões de novos funcionários devem ser incluídas no sistema até 1 dia antes do funcionário começar a trabalhar na empresa.

Caso isso não seja cumprido, o valor das multas do eSocial aplicadas podem chegar a R\$ 3 mil.

3. FALTA DE COMUNICAÇÃO DE FÉRIAS

Sempre que um funcionário entra em férias na empresa, é preciso que seja enviada uma comunicação na plataforma, para evitar as multas do eSocial.

A não comunicação das férias dos colaboradores poderá resultar em uma multa de R\$ 170 para a empresa.

4. FALTA DE COMUNICAÇÃO SOBRE ALTERAÇÕES DE CONTRATOS E CADASTROS

As empresas também têm a responsabilidade de informar ao eSocial todas as alterações nos contratos de trabalho e dados de seus colaboradores.

Se um funcionário mudar de função na empresa, isso deve ser registrado. Afinal, no novo cargo, os riscos aos quais o trabalhador está exposto podem ser diferentes.

Quando as alterações de contratos e cadastros não forem efetuadas, as multas a serem pagas podem chegar a R\$ 600 por empregado não registrado de forma devida.

5. TRABALHADORES SEM REGISTRO

As empresas não podem contratar funcionários sem que eles tenham registro em suas Carteiras de Trabalho (CTPS) e ter isso registrado no eSocial.

Se isso acontecer, a multa a ser aplicada pode ser de até R\$ 800 por colaborador. Em caso de reincidência, o valor aumenta para até R\$ 6 mil.

6. FALTA DE COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO

Sempre que ocorrer um acidente de trabalho na empresa, é necessário transmitir uma Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT). Isso precisa ser feito até mesmo em situações nas quais o colaborador não precisa se ausentar do trabalho.

O prazo para envio da CAT é até o primeiro dia útil após a ocorrência do acidente. Porém, caso ocorra o falecimento do colaborador, a comunicação deve ser feita de forma imediata.

As multas do eSocial SST pela falta de envio da CAT variam entre o limite mínimo e máximo do salário de contribuição. Se houver reincidência, o valor é dobrado.

7. FALTA DE COMUNICAÇÃO DO ASO

As empresas devem, periodicamente, enviar ao eSocial um Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) dos trabalhadores.

O ASO é o resultado de vários exames que os colaboradores devem fazer antes de iniciar as suas atividades na empresa, bem como em demais momentos da vida laboral, como no retorno ao trabalho e mudanças de funções.

Os exames de ASO também precisam ser feitos periodicamente e no momento em que o colaborador sai da empresa, independentemente da demissão ter partido da vontade do funcionário ou do empregador.

As empresas que não enviarem os comunicados de ASO poderão ser multados com um valor que varia entre R\$ 402,53 e R\$ 4.025,33.

8. FALTA DE INFORMAÇÃO DOS RISCOS DO TRABALHO

Também é obrigatório que as empresas tenham um Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), um documento que serve para os colaboradores consultarem quais são os riscos da sua função.

No PPP devem ser registradas as informações sobre os agentes aos quais os trabalhadores ficarão expostos, como físicos, biológicos e químicos.

Também é importante que as empresas disponibilizem equipamentos de proteção individual (EPIs) aos colaboradores.

A falta dessas informações pode resultar na aplicação de multas, por conta da não aplicação das regras de segurança e medicina do trabalho.

9. NÃO INFORMAÇÃO DOS AFASTAMENTOS TEMPORÁRIOS DOS COLABORADORES

Durante a vida laboral, os trabalhadores podem ter que se afastar das suas funções por diferentes motivos.

É possível que os colaboradores tirem licenças para tratar problemas de saúde ou saiam de licença-maternidade ou licença-paternidade, por exemplo.

Em casos como esses, caso os afastamentos temporários não sejam devidamente comunicados, podem ser aplicadas multas aos trabalhadores. O valor, nesse caso, é estipulado pelos fiscais trabalhistas.

10. NÃO REALIZAÇÃO DO MONITORAMENTO DA SAÚDE DO TRABALHADOR

Se uma empresa descumprir as normas da Medicina do Trabalho e não elaborar os Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) dos colaboradores, poderá ter que pagar uma multa que varia entre R\$ 1.436,53 e R\$ 4.024,42.

A empresa também é multada quando o colaborador não faz os exames médicos necessários ou os realiza fora do prazo. Nesse caso, a multa aplicada é entre R\$ 1.201,36 e R\$ 3.494,50.

Essas são as principais multas do eSocial SST que podem ser aplicadas na sua empresa, caso você não cumpra todas as suas obrigações de saúde e segurança do trabalhador.

Para evitar as multas, é muito interessante que você tenha todos os dados de Medicina Ocupacional e Segurança do Trabalho em um só local. É o caso do software SGG, que tem uma interface simples e prática para otimizar o fluxo operacional de sua empresa.

OUTRAS NOVIDADES PARA 2022

- **GRO/PGR**

O Gerenciamento de Riscos Ocupacionais – GRO, título da nova NR-1, nasce como um conceito de centralização, planejamento e execução de ações de Saúde e Segurança do Trabalho, utilizando todos os recursos e parâmetros instituídos pelas 37 Normas Regulamentadoras.

O Programa de Gerenciamento de Riscos será o resultado impresso do GRO. Ou seja, todas as ações de gerenciamento de riscos de uma organização, deverão estar centralizadas, planejadas e demonstrar os respectivos resultados de medidas de proteção no novo programa. Importante destacar que pela sua abrangência de informações, o PGR irá substituir o atual PPRA da NR-09.

Trechos da nova NR-01 que demonstram esse entendimento:

*1.5.3.1. - A organização deve implementar, por estabelecimento, o **gerenciamento de riscos ocupacionais** em suas atividades.*

*1.5.3.1.1 - O gerenciamento de riscos ocupacionais deve constituir um **Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR**.*

Nesse sentido, a atual NR-09 não será mais conhecida como “Programa de Prevenção de Riscos Ambientais” (PPRA), e passa a se chamar: “Avaliação e Controle das Exposições Ocupacionais a Agentes Físicos, Químicos e Biológicos”, sendo que restringirá seu foco nas metodologias de avaliações quantitativas e qualitativas a serem utilizadas para fundamentar os pareceres técnicos do novo PGR da NR-1.

- **DIGITALIZAÇÃO**

Atualmente vivemos uma realidade sem precedentes no campo da tecnologia, programas como o E-Social demonstram claramente como será a relação entre empresas e governo na entrega de documentações e obrigações trabalhistas daqui para frente.

A NR-01 Disposições Gerais, prepara o campo organizando a normatização para o mundo digital, conforme destacamos a seguir:

1.6.1 - *As organizações devem prestar informações de segurança e saúde no trabalho em formato digital, conforme modelo aprovado pela STRAB, ouvida a SIT.*

1.6.2 - *Os documentos previstos nas NR podem ser emitidos e armazenados em meio digital com certificado digital emitido no âmbito da Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira (ICP-Brasil), normatizada por lei específica.*

1.6.3 - *Os documentos físicos, assinados manualmente, inclusive os anteriores à vigência desta NR, podem ser arquivados em meio digital, pelo período correspondente exigido pela legislação própria, mediante processo de digitalização conforme disposto em Lei.*

1.6.3.1 - *O processo de digitalização deve ser realizado de forma a manter a integridade, a autenticidade e, se necessário, a confidencialidade do documento digital, com o emprego de certificado digital emitido no âmbito da Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira (ICP-Brasil).*

1.6.4 - *O empregador deve garantir a preservação de todos os documentos nato digitais ou digitalizados por meio de procedimentos e tecnologias que permitam verificar, a qualquer tempo, sua validade jurídica em todo território nacional, garantindo permanentemente sua autenticidade, integridade, disponibilidade, rastreabilidade, irretratabilidade, privacidade e interoperabilidade.*

• ISENÇÃO DE PGR/PCMSO PARA MEI, ME e EPP

A NR-01 traz uma novidade para empresas **MEI, ME e EPP** graus de riscos 1 e 2. A partir de agora ficarão livres da elaboração de PGR e PCMSO caso não constatados riscos ocupacionais. Primeiramente, vale lembrar que MEI, ME e EPP possuem classificações por faturamento anual, conforme a seguir:

- ✓ MEI - (Limite de faturamento anual o valor de R\$81 mil);
- ✓ ME - (Receita bruta anual inferior ou igual a R\$ 360 mil);
- ✓ EPP - (Limite de faturamento anual de R\$ 4,8 milhões);

O texto normativos da NR-01 configura as seguintes condições para as empresas:

1.8.1 O Microempreendedor Individual - MEI está dispensado de elaborar o PGR

1.8.1.1 A dispensa da obrigação de elaborar o PGR não alcança a organização contratante do MEI, que deverá incluí-lo nas suas ações de prevenção e no seu PGR, quando este atuar em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato

1.8.4 As microempresas e empresas de pequeno porte, graus de risco 1 e 2, que no levantamento preliminar de perigos não identificarem exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos, em conformidade com a NR9, e declararem as informações digitais na forma do subitem 1.6.1, ficam dispensadas da elaboração do PGR.

1.8.6 O MEI, a ME e a EPP, graus de risco 1 e 2, que declararem as informações digitais na forma do subitem 1.6.1 e não identificarem exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos, biológicos e riscos relacionados a fatores ergonômicos, ficam dispensados de elaboração do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO.

1.8.6.1 A dispensa do PCMSO não desobriga a empresa da **realização dos exames médicos e emissão do Atestado de Saúde Ocupacional - ASO.**

- **FORMALIZAÇÃO DE TERMOS E DEFINIÇÕES**

As NRs possuem diversas documentações as quais devem ser elaboradas obrigatoriamente no âmbito de cada estabelecimento das empresas.

Antes a NR-01 trazia uma definição um tanto precária para “estabelecimento”.

ANTES:

Item 1.6 antiga NR-01

Para fins de aplicação das Normas Regulamentadoras – NR, considera-se:

d) estabelecimento: cada uma das unidades da empresa, funcionando em lugares diferentes, tais como: fábrica, refinaria, usina, escritório, loja, oficina, depósito, laboratório;

AGORA:

Anexo 1 nova NR-01

Estabelecimento: local privado ou público, **edificado ou não, móvel ou imóvel, próprio ou de terceiros, onde a empresa ou a organização exerce suas atividades em caráter temporário ou permanente.**

O Anexo 1 ainda dispõe de definições essenciais que não faziam parte da antiga versão da norma. Destacamos:

Prevenção: o conjunto das disposições ou medidas tomadas ou previstas em todas as fases da atividade da organização, visando evitar, eliminar, minimizar ou controlar os riscos ocupacionais.

Perigo ou fator de risco: fonte com o potencial para causar lesão ou problemas de saúde.

Risco relacionado ao trabalho ou risco ocupacional: combinação da probabilidade de ocorrência de eventos ou exposições perigosas a agentes nocivos relacionados aos trabalhos e da gravidade das lesões e problemas de saúde que podem ser causados pelo evento ou exposição.

- **HIERARQUIA DE MEDIDAS DE PROTEÇÃO**

Antigamente apenas a NR-09 destacava a importância prioritária das medidas coletivas e administrativas de proteção, instituindo o equipamento de proteção individual como última alternativa de medida de controle aos riscos ocupacionais, agora o novo texto da NR-01 regulamenta este princípio para todas as NRs, incluindo a eliminação de riscos como uma das medidas protetivas:

1.4.1 Cabe ao empregador:

g) implementar medidas de prevenção, ouvidos os trabalhadores, de acordo com a seguinte ordem de prioridade:

I. eliminação dos fatores de risco;

II. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas de proteção coletiva;

III. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas administrativas ou de organização do trabalho; e

IV. adoção de medidas de proteção individual.

- **MODALIDADES DE TREINAMENTOS**

A nova NR-01 trouxe uma novidade que promete revolucionar a maneira de treinar e capacitar os trabalhadores.

Não é apenas o treinamento em modalidade EAD a grande novidade, mas o reaproveitamento e compactação de treinamentos.

Vejam os textos legais:

*1.7.5 Os treinamentos previstos em NR podem ser ministrados em **conjunto com outros treinamentos da organização**, observados os conteúdos e a carga horária previstos na respectiva norma regulamentadora.*

*1.7.6 **É permitido o aproveitamento de conteúdos de treinamentos ministrados na mesma organização desde que:***

a) o conteúdo e a carga horária requeridos no novo treinamento estejam compreendidos no treinamento anterior;

*b) o conteúdo do treinamento anterior tenha sido ministrado no prazo inferior ao estabelecido em NR **ou há menos de 2 (dois) anos**, quando não estabelecida esta periodicidade; e*

c) seja validado pelo responsável técnico do treinamento.

*1.7.7 Os treinamentos realizados pelo trabalhador **poderão ser avaliados pela organização e convalidados ou complementados.***

1.7.7.1 A convalidação ou complementação deve considerar:

a) as atividades desenvolvidas pelo trabalhador na organização anterior, quando for o caso;

b) as atividades que desempenhará na organização;

c) o conteúdo e carga horária cumpridos;

d) o conteúdo e carga horária exigidos; e

*e) que o último treinamento tenha sido realizado em período inferior ao estabelecido na NR **ou há menos de 2 (dois) anos**, nos casos em que não haja prazo estabelecido em NR.*

Anexo II da NR-01

Diretrizes e requisitos mínimos para utilização da modalidade de ensino a distância e semipresencial.

2.1 O empregador que optar pela realização das capacitações por meio das modalidades de ensino a distância ou semipresencial poderá desenvolver toda a capacitação ou contratar empresa ou instituição especializada que a ofereça, devendo em ambos os casos observar os requisitos constantes deste Anexo e da NR-01.

2.1.1 A empresa ou instituição especializada que ofereça as capacitações previstas nas NR na modalidade de ensino a distância e semipresencial deve atender aos requisitos constantes deste Anexo e da NR-01 para que seus certificados sejam considerados válidos.

2.2 O empregador, que optar pela contratação de serviços de empresa ou instituição especializada, deve fazer constar na documentação que formaliza a prestação de serviços a obrigatoriedade pelo prestador de serviço do atendimento aos requisitos previstos neste Anexo e nos itens relativos à capacitação previstos nas NR.

Fonte: <https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-01-atualizada-2020.pdf>