



O Decreto nº 8373/2014 instituiu o **Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial)**. Por meio desse sistema, os empregadores passarão a comunicar ao Governo, de forma unificada, as informações relativas aos trabalhadores, como vínculos, contribuições previdenciárias, folha de pagamento, comunicações de acidente de trabalho, aviso prévio, escriturações fiscais e informações sobre o FGTS.

Dentre as exigências do eSocial, constam várias informações sobre saúde e segurança do trabalhador, tais como Atividades desempenhadas, ASO – Atestado de Saúde Ocupacional e Condição diferenciada de Trabalho – Início e Término (Exposição a riscos do empregado), obrigatoriedade a partir de 1º de julho de 2018.

Assim visando possibilitar o envio das informações com qualidade e em tempo hábil é necessário a implementação de processos de Segurança e Saúde do Trabalho:

1-) O **PPRA**, é um programa que está estabelecido na NR-9, a elaboração e implementação é obrigatória para todas as empresas e instituições, independentemente do número de empregados e grau de risco.

2-) O **PCMSO**, é um programa que está estabelecido na NR-7 e leis trabalhistas, tem como finalidade prover monitoração da saúde ocupacional, visando a prevenção da saúde e da integridade física dos trabalhadores.

3-) O **LTCAT** (Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho), está estabelecido na NR-15 e CLT. É elaborado com o intuito de se documentar os agentes nocivos existentes no ambiente de trabalho e concluir se estes podem gerar insalubridade para os trabalhadores eventualmente expostos, nele deverá constar os níveis de exposição de cada agente e seu limite, caracterizando e descaracterizando as atividades insalubres.

4-) O **LP** (Laudo de Periculosidade), é estabelecido conforme NR-16 e CLT. Tem por método de análise qualitativa as atividades periculosa, caracterizando e até mesmo descaracterizando. O LTCAT e LP, são documentos distintos não podendo ser unificado por se tratarem de normas diferentes.

5-) O **PPP** deve ser fornecido de forma Obrigatória aos trabalhadores expostos aos agentes nocivos considerados para fins de aposentadoria especial, quando na rescisão de contrato de trabalho ou do requerimento da aposentadoria. Deve ser emitido com base nas informações contidas no PPRA, PCMSO e LTCAT. Contendo assim de forma clara e precisa, o registro de todas as informações sobre as atividades do empregado no desempenho da função exercida

Para não perder os prazos do eSocial, garantir a entrega das informações em tempo hábil e evitar multas, as empresas precisam se preparar para as mudanças hoje.

Mas o que pode acontecer com as empresas que não conseguirem cumprir as exigências do eSocial a tempo?

**1 – Multa por não informar a admissão do trabalhador**

A multa de R\$ 402,53 a R\$ 805,06 por empregado.

**2 – Multa por não informar alterações de contrato ou cadastrais do empregado**

A multa de R\$ 201,27 a R\$ 402,54 poderá ser aplicada à empresa que não informar ao eSocial os dados cadastrais de empregado e todas as alterações de seu contrato de trabalho.

**3 – Multa por deixar de comunicar acidente de trabalho**

A empresa poderá receber multa que varia entre os limites mínimo e máximo do salário de contribuição se não comunicar ao eSocial imediatamente acidentes de trabalho que resultem no falecimento do empregado ou não comunicar acidentes de trabalho não fatais até o primeiro dia útil seguinte ao do acidente.

**4 – Multa caso não realize exames médicos**

Poderá ser aplicada à empresa a multa de R\$ 402,53 até R\$ 4.025,33 caso os exames médicos admissional, periódico, retorno ao trabalho, mudança de função e demissional do empregado não sejam realizados.

**5 – Multa se não informar o empregado sobre os riscos de seu trabalho**

Poderá ser aplicada à empresa multa que varia de R\$ 1.812,87 a R\$ 181.284,63 de acordo com a gravidade de cada situação, caso a empresa não ofereça informações ao empregado sobre os riscos que ele corre durante o trabalho de exposição de agentes nocivos químicos, físicos e biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física.

**6 – Multa por deixar de informar afastamento temporário do empregado**

Poderá ser aplicada à empresa multa entre R\$ 1.812,87 e R\$ 181.284,63 caso a empresa deixe de informar o afastamento temporário de empregado independente do motivo auxílio doença, férias, licença maternidade e outros.

Note que as multas acima já existem hoje, mas sua aplicação está restrita as informações entregues atualmente e ao processo de fiscalização atual. Com o eSocial, a base centralizada repleta de informações detalhadas, permitirá ao fisco automatizar parte de seus processos de fiscalização agilizando a identificação de possíveis intercorrências.

Para evitar preocupações e riscos as empresas devem ajustar suas rotinas e processos internos antes de 2018.

São Carlos, 20/10/2017.

Contagem Contabilidade.  
Departamento Pessoal.