Sped eSOCIAL e a Saude e Segurança do Trabalho (SST)

A Receita Federal, por meio de Ato Declaratório Executivo nº 5, de 17/07/2013, pulicado no DOU de 18/07/2013 aprovou o leiaute do Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas, o chamado e-Social. O leiaute aprovado descreve as variáveis que devem compor o e-Social, que será exigido (obrigatório) para os eventos ocorridos a partir da competência de janeiro de 2014, com diferentes datas e cronogramas em função do tipo de empresas (Lucro Real, Lucro Presumido, Simples etc.).

OBJETIVO

Reunir informações trabalhistas, previdenciárias, tributárias e fiscais relativas à contratação e utilização de mão de obra, com ou sem vínculo empregatício e também de outras informações previdenciárias e fiscais previstas na lei n° 8.212, de 1991.

CONCEITO

Coletar informações, armazenando-as no Ambiente Nacional do eSocial, possibilitando aos órgãos participantes sua efetiva utilização para fins previdenciários, fiscais e de apuração de tributos e do FGTS.

As informações podem ser classificadas em três tipos, a saber:

a) Eventos trabalhistas: é uma ação ou situação advinda da relação entre empregador e trabalhador, como por exemplo, a admissão de empregado, alteração de salário, exposição do trabalhador a agentes nocivos, etc.
b) Folha de Pagamento;
c) Outras informações tributárias, trabalhistas e previdenciárias: são aquelas previstas na lei nº 8212, de 1991, e nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE.

O e-Social é composto por eventos decorrentes de obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, cujos arquivos deverão ser transmitidos em meio eletrônico pela empresa e outros a ela equiparados estabelecendo um processo de automatização das seguintes obrigações acessórias:

1. Livro de registro de empregado;
2. Folha de pagamento;
3. MANAD (Manual Normativo de Arquivos Digitais);
4. GFIP (Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social);
5. RAIS (Relação Anual de Informações Sociais);
6. CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados);
7. DIRF (Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte);
8. CAT (Comunicação Acidente de Trabalho);
9. PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário);
10. ASO (Atestado de Saúde Ocupacional);
11. CD/SD (seguro-desemprego);
12. Demais obrigações trabalhistas e previdenciárias.

Este conjunto de informações envolve 45 diferentes eventos, dos quais 11 correspondem a eventos de Saúde e Segurança do Trabalho.

Especificamente no que se refere a Saúde e Segurança do Trabalho (SST), será modificado o envio de informações de ASO, CAT, PPP, Exposição a Riscos, entre outros, e que deverão estar incluídos neste novo processo do eSOCIAL afetando operacionalmente as atuais rotinas executadas nas empresas.

BREVE HISTÓRICO DE LEGISLAÇÃO NA ÁREA DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO (SST)

A área de SST passou nos ultimos anos por evoluções, entre elas citamos:

A NR-7 e a NR-9 que obrigaram as empresas e os professionais da área a sistematizar um conjunto de procedimentos visando ter melhores controles. Foram introduzidos o PCMSO e PPRA, assim como criadas novas necessidades de serviços profissionais e áreas específicas dentro das empresas.

A entrada em vigor do PPP a partir de 2002 teve como principal impacto a necessidade de integração e interação entre as áreas de RH e SST, assim como os respectivos sistemas de trabalho. Essa nova exigência do Ministério da Previdência Social influenciou o mercado, criando novos controles operacionais.

Em 2009/2010 e após alguns anos de diversas modificações, foi introduzido no mercado de SST o novo conceito de FAP, que basicamente tornou a taxa do SAT (Seguro Acidente de Trabalho) variável, premiando (bônus) as empresas que reduziram Acidentes e Auxílios Doenças e criando um ônus para as empresas com aumento de sinistralidade de Acidentes e/ou Afastamentos.

No ano 2007 foi decidida a junção entre o Ministério da Previdência Social e a Receita Federal, por meio da Lei n. 11.457/2007. Como consequência, passou a ser de competência da Receita Federal a fiscalização, de forma geral, das contribuições previdenciárias. Foi exatamente com esta fusão, que deu origem ao eSOCIAL.

CONCLUSÃO

A partir da implantação do eSocial, será exercido maior controle sobre a saúde e segurança do trabalhador, bem como os afastamentos e doenças laborais que deverão ser declarados quase de maneira instantânea quando a empresa tomar conhecimento de tal fato.

Por isso em uma primeira analise, a partir do momento que a base de dados do eSocial estiver operando, o Estado terá a possibilidade de fazer a Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho com numeros muito mais precisos e completos que os atuais e assim realizar diversos cruzamentos de informações, com isso as realções de Fiscalizações/SST estarão sendo alteradas, pois não será mais o risco de fiscalização que poderá pautar as ações e sim o risco do próprio envio das informações que poderão ter como consequência conclusões da Receita Federal em relação a propria situação de Prevenção da empresa.

Fontes: Manual de Orientação do eSocial / Revista CIPA n.º 411 e 412 / http://www.nexocs.com/pt-br/blog/sped-esocial-e-saude-e-seguranca-do-trabalho