



**Jonathan Ferreira Pereira**

**A RESPONSABILIDADE TÉCNICA DO PROFISSIONAL CONTÁBIL FRENTE AO  
ENVIO DAS INFORMAÇÕES RELACIONADAS À MEDICINA E SEGURANÇA DO  
TRABALHO**

Santa Maria, RS

2022

**Jonathan Ferreira Pereira**

**A RESPONSABILIDADE TÉCNICA DO PROFISSIONAL CONTÁBIL FRENTE AO  
ENVIO DAS INFORMAÇÕES RELACIONADAS À MEDICINA E SEGURANÇA DO  
TRABALHO**

Trabalho Final de Graduação (TFG) apresentado ao Curso de Ciências Contábeis, Área de Ciências Sociais da Universidade Franciscana, como requisito parcial para obtenção do Grau de BACHAREL EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

Orientadora: Daniele Dias de Oliveira Bertagnolli

Santa Maria, RS

2022

**Jonathan Ferreira Pereira**

**A RESPONSABILIDADE TÉCNICA DO PROFISSIONAL CONTÁBIL FRENTE AO  
ENVIO DAS INFORMAÇÕES RELACIONADAS À MEDICINA E SEGURANÇA DO  
TRABALHO**

Trabalho Final de Graduação (TFG) apresentado ao Curso de Ciências Contábeis, Área de Ciências Sociais da Universidade Franciscana, como requisito parcial para obtenção do Grau de BACHAREL EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

---

Daniele Dias de Oliveira Bertagnolli - Orientadora

---

Lucas Almeida dos Santos

---

Jaqueline Carla Guse

Aprovado em 07 de dezembro de 2022.

## RESUMO

Considerando que a implantação e manutenção do e-Social demandou um trabalho em conjunto do setor de recursos humanos (RH), jurídico, saúde e segurança do trabalho, e demais áreas organizacionais, a responsabilidade técnica pelas obrigações trabalhistas são de responsabilidade do profissional contábil, sendo que com a implementação do e-Social o envio dos eventos estabelecidos pelo governo e o envio dos eventos estabelecidos pelo governo e normas regulamentadoras. A presente pesquisa é caracterizada como descritiva, qualitativa e estudo multicase. A coleta de dados foi de forma digital com o período de coleta de 10 de outubro de 2022 a 31 de outubro de 2022. Conclui-se que em virtude do impacto dos profissionais de contabilidade e medicina e segurança do trabalho frente as novas exigências da quarta fase do cronograma do e-Social, a empresa é responsável pelas atividades informadas ao e-social, sendo em conjunto ao escritório de contabilidade e medicina e segurança do trabalho amparando legalmente perante suas legislações pertinentes.

**Palavras chaves:** e-Social; cronograma; responsabilidade técnica.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>5</b>
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>8</b>
2.1 Contabilidade digital.....	8
2.2 Departamento pessoal.....	9
2.2.1 Rotinas trabalhistas.....	10
2.3 E-Social.....	11
2.4 Saúde e Segurança do Trabalho (SST).....	13
2.4.1 Norma Regulamentadora nº 04 (NR-4).....	14
2.5 Responsabilidade técnica do profissional contábil.....	15
2.6 Estudos anteriores.....	16
<b>3 METODOLOGIA.....</b>	<b>18</b>
3.1 Classificação da pesquisa.....	18
3.2 Procedimentos de coleta, tratamento e análise dos dados.....	19
<b>4 RESULTADOS E DISCUSSÕES.....</b>	<b>21</b>
4.1 Fluxo de atividades e a participação dos diferentes profissionais frente ao processo para atendimento aos eventos previstos no e-social.....	21
4.2 O impacto para profissionais de contabilidade e medicina do trabalho referente às novas exigências no cumprimento das obrigações relacionadas ao envio das informações do e-social	24
4.3 Percepção sobre a responsabilidade técnica do envio dos eventos ao e-social pelos profissionais de contabilidade e medicina do trabalho referentes ao tratamento de dados.....	31
<b>5 CONCLUSÕES.....</b>	<b>35</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>36</b>
<b>APENDICE A – Questionário.....</b>	<b>38</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A contabilidade surgiu com a demanda de controlar, acompanhar e desenvolver a evolução do patrimônio, sendo que a competência do departamento pessoal está vinculada para a execução das atividades de admissão, atualização cadastral, desligamento, concessão de licenças, afastamentos, férias e folha de pagamento (OLIVEIRA, 1990).

Com a sistematização da nova plataforma do e-social os processos passam a ser simplificados, gerando ganho de tempo e agilidade na produtividade, para tanto esses fatores iram contribuir para diminuir erros nas apurações que ainda atualmente tendem a ocorrer na geração desses documentos (ESOCIAL, 2014). A tecnologia mostra consideravelmente para o desenvolvimento do ser humano, proporcionando inúmeras melhorias e praticidades através de ferramentas desenvolvidas para tais finalidades da execução das atividades do departamento pessoal (GIDDENS, 2012).

Devido a informação com maior rapidez, contribuindo para a redução de tempo e reduzindo os custos com a impressão de papéis ou com espaço para arquivar os documentos. Neste sentido, o interesse dos profissionais passa a atender as três necessidades básicas: segurança na armazenagem de dados dos clientes, organizações facilidade na busca de documentos (RODRIGUES, 2013).

Os avanços tecnológicos que surgem na área contábil proporcionam a facilidade dentro do ambiente de trabalho, tanto para o profissional que trabalha quanto para o cliente e usuário da informação. Assim, a evolução da tecnologia da informação tem forte influência na contabilidade e, devido a isso, os processos que antes eram feitos de forma manual, hoje podem ser feitos através de processos digitais, com mais agilidade, eficiência e menor probabilidade de erros nos resultados (TURBAN; RAINER; POTTER, 2005).

O profissional contábil, além de ser responsável pela empresa a cumprir a legislação da empresa junto ao fisco, passa a adquirir grande importância no meio gerencial, uma vez que fornece aos gestores informações essenciais para a sobrevivência da organização (LOPES DE SÁ, 2000). Frente ao cenário atual o profissional contábil precisa desenvolver novas habilidades e competências e estar sempre atualizado quando as normas e legislações vigentes (FORTES, 2005).

O sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhista tem como objetivo segurar as informações prestadas ao governo, criado através pelo decreto nº 8.373/2014, sendo que os órgãos deverão substituir as obrigações acessórias para o e-social (RFB, 2017). Diante disto, as organizações alteram seus procedimentos quanto

ao processo de admissão, rescisão, férias, remuneração, pagamento, entre outros para a adequação das novas obrigações com o auxílio dos sistemas de informações. (OLIVEIRA; MALINOWSKI, 2017; CORZZIM, 2017).

Em função da relação jurídica de trabalho e conforme a legislação pertinente, há obrigação em enviar as informações decorrentes dos processos do departamento pessoal por meio do e-Social, as organizações precisam estarem atentas a cumprirem com os prazos aos procedimentos exigidos pelo fisco e enfrentar mais esse desafio em busca dos benefícios que o próprio programa estabelece.

Considerando que a implantação e manutenção do e-Social demandará um trabalho em conjunto do setor de recursos humanos (RH), jurídico, saúde e segurança do trabalho, e demais áreas organizacionais, de acordo com a PwC Brasil (2014, p. 16) será respeitável “avaliar potencial de melhoria na estrutura organizacional e interação entre as áreas com redefinição de papéis e responsabilidade para garantir a correta adequação ao e-Social”.

Nas organizações a responsabilidade técnica pelas obrigações trabalhistas são de responsabilidade do profissional contábil, sendo que com a implementação do e-Social o envio dos eventos estabelecidos pelo governo: remuneração, pagamento, dados cadastrais, admissão, afastamentos, rescisão e férias são dos departamentos responsáveis dos profissionais de contabilidade e o envio dos eventos estabelecidos pelo governo e normas regulamentadoras: SST (Saúde e Segurança do Trabalho) são dos departamentos da medicina e segurança do trabalho (MANUAL DE ORIENTAÇÃO E-SOCIAL, 2020).

Com isso, a quarta fase do e-social é relativa aos eventos de Saúde e Segurança no Trabalho (SST), aplicáveis a todas as empresas, inclusive optantes pelo Simples Nacional, assim os empregadores devem contatar as empresas especializadas para efetuar o envio das informações da saúde do seu colaborador.

Diante a mudança da obrigatoriedade do envio do SST conforme estabelecido na quarta fase da implantação do cronograma do e-Social a presente pesquisa tem como problemática responder a seguinte questão: Qual o impacto das exigências da quarta fase do cronograma do e-Social na atividade dos profissionais de contabilidade e medicina e segurança do trabalho?

Buscando responder a problemática levantada, a presente pesquisa conta com o objetivo geral de analisar o impacto das exigências da quarta fase do cronograma do e-Social na atividade dos profissionais de contabilidade e medicina e segurança do trabalho.

Com o intuito de atingir o objetivo e a sua complementação de acordo com as etapas consecutivas, os objetivos deste estudo são: Demonstrar o fluxo de atividades e a participação

dos diferentes profissionais frente ao processo para atendimento aos eventos previstos no e-social; Identificar o impacto para profissionais de contabilidade e medicina do trabalho referente às novas exigências no cumprimento das obrigações relacionadas ao envio das informações no e-social; Compreender a percepção sobre a responsabilidade técnica do envio dos eventos ao e-social pelos profissionais de contabilidade e medicina do trabalho referentes ao tratamento de dados.

Com este estudo tem-se a intenção de contribuir teoricamente na construção de conhecimento e informações atualizadas sobre o tema abordado, que após a elaboração isso poderá ser utilizado por profissionais da área do departamento pessoal.

Quanto aos acadêmicos do curso de Ciências Contábeis, o estudo contribuirá para a geração de conhecimento para a aplicação prática e imediata, dirigidos a solução de problemas específicos envolvendo os interesses locais, territoriais e regionais.

Para os empregadores e sociedade em geral, os resultados poderão auxiliar na compreensão da importância dos eventos enviados ao e-social, além de ser uma via para a construção de conhecimento e informações é a base para o progresso humano no âmbito científico, tecnológico e administrativo das empresas.



## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo abordar-se-á uma breve contextualização teórica dos autores da área acerca da temática que norteia esta pesquisa.

### 2.1 Contabilidade digital

A tecnologia vem demonstrando considerável importância para o desenvolvimento do ser humano, proporcionando inúmeras melhorias e praticidades através de ferramentas desenvolvidas para tais finalidades, como os aparelhos celulares, computadores, entre outras ferramentas (GIDDENS, 2012).

Instituído pelo Decreto nº 6.022/07 como parte do Programa de Aceleração do Crescimento do Governo Federal (PAC5 2007-2010), buscando, com a informatização, aproximar a relação entre contribuintes e fisco, nasce o Sistema Público de Escrituração Digital - SPED, ou Contabilidade Digital.

No âmbito da Receita Federal (2011), o SPED faz parte do Projeto de Modernização da Administração Tributária e Aduaneira (PMATA) que consiste na implantação de novos processos apoiados por sistemas de informação integrados, tecnologia da informação e infraestrutura logística adequada.

O SERPRO iniciou o projeto SPED, aproveitando-se da vasta experiência no desenvolvimento de aplicativos e soluções no ambiente e-GOV (governo eletrônico), criado pelo Decreto Presidencial de 3 de abril de 2000, com o Grupo de Trabalho Interministerial com a finalidade de examinar e propor políticas, diretrizes e normas relacionadas às novas formas eletrônicas de interação do Governo Federal (GOVERNO ELETRÔNICO, 2011).

Neste contexto, é de conhecimento geral que a tecnologia da informação (TI) cada vez mais vem demonstrando a sua importância para o desenvolvimento do cotidiano humano, trazendo consigo diversas inovações e melhorias através de seus instrumentos. Ela também traz consigo uma importância fundamental para o processo produtivo de uma organização, apurando ou demonstrando dados contábeis e financeiros que são indispensáveis para auxiliar na tomada de decisão (MARION 2008).

No entanto, ao analisar os fatos a escrituração contábil é de suma importância dentro da contabilidade, pois é por meio dos registros contábeis que são gerados os relatórios, balancetes, balanços, dentre outros documentos que são importantíssimos para a organização e sobrevivência de uma empresa. Conforme Iudícibus; Marion; Faria (2009, p. 231), “a escrituração contábil é a emissão de relatórios, peças, análises e mapas demonstrativos e

demonstrações contábeis são de atribuição e responsabilidade exclusivas de Contabilistas legalmente habilitados”.

## **2.2 Departamento pessoal**

O departamento de pessoal começou a ganhar espaço e destaque a partir do governo provisório brasileiro de 1930 instituído no Decreto nº 19.398 de 11 de novembro de 1930. No ano de 1943 foi criada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – norma legislativa brasileira que se refere ao direito do trabalho e ao direito processual do trabalho, e em 1969 a carteira de trabalho e previdência social – CTPS.

Dessa forma, para acompanhar e regulamentar todas essas mudanças se fez necessária à ascensão de um departamento especializado nestas que tratasse de assuntos pertencentes à vida funcional do trabalhador. Alguns autores descrevem claramente quais suas funções e suas especificidades. Para Marschall e Salvi (2017), o Departamento de Pessoas é responsável pela parte burocrática (legislação trabalhista e previdenciária), é o setor que elabora a folha de pagamento, faz os registros das carteiras de trabalho (CTPS) calcula as guias de INSS e FTGS para pagamento, cuida da parte demissional. Dessa forma, compreende-se que os setores da empresa, que realizam tarefas e atividades especificam, na qual cuidam dos assuntos referentes aos funcionários, desde a sua contratação, pagamento de salários, transportes, férias, licença médica, 13º salário, organização de horários e entre outros (BRONDI, BERMÚDEZ, 2009).

Logo, o departamento de pessoal fundamenta todo seu exercício nas bases legais redigidas pela legislação trabalhista e previdenciária. Para Marras (2005, p. 308), entre todas as bases legais que regem o departamento de pessoal, algumas que podem ser destacadas são: Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), Consolidação das Leis da Previdência Social (CLPS), Convenções Coletivas de Trabalho (CCT), Acordos Coletivos de Trabalho (ACT).

A aprovação da Lei 5.452 em 1943, a tão conhecida Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), obrigou o Departamento Pessoal a obter certa especialização para não deixar as falhas de organização e pagamento prejudicarem as empresas, e somar isso à capacidade de contratar pessoas para outros setores. Assim, o Departamento Pessoal ganha importância e se torna mais bem organizado (SATO, 2012).

O programa amplia a capacidade de fiscalização do Estado e melhora a formulação de políticas públicas do país, já que o governo contará com uma informação única, consistente e de validade (MELO, 2018).

Porém, com toda inovação vem os impactos, e para o departamento de pessoal a grande mudança na cultura organizacional das empresas, pois para cada obrigação desde as mais simples até as mais complexas sofrerão mudanças de como devem ser apresentadas dentro do sistema, em termos de documentações e prazo (FENACON, 2017).

### **2.2.1 Rotinas trabalhistas**

Segundo Sato (2012), as divisões por setores dentro do Departamento de Pessoal de uma empresa variam de acordo com o tamanho da empresa, como os exemplos abaixo: O Setor de Admissão de Pessoal, que tem a função de cuidar de todo o processo de integração da pessoa contratada pela empresa, dentro dos critérios administrativos e jurídicos. Tem início na busca do profissional no mercado de trabalho, treinar para as funções do cargo e efetuar o registro de acordo com as conformidades da legislação trabalhista e previdenciária.

O Setor de Administração de Pessoal tem como função cuidar de todo processo de controle de frequência, pagamento de salários e benefícios, bem como de pagamento de taxas, impostos e contribuições. A partir da integração dos empregados na empresa, tem início o controle do fluxo de frequência ao trabalho, elaboração da folha de pagamento, controle de benefícios e finaliza em cálculos e tributos (SATO, 2012).

O Setor de Desligamento de Pessoal tem por atribuição cuidar de todo o processo de desligamento e quitação do contrato de trabalho, e cuidar de toda a rotina de fiscalização. Tem início a partir do desligamento do empregado e termina quando da sua efetiva quitação do contrato de trabalho (SATO, 2012).

As obrigações que antes eram exigidas pelo Governo, agora serão substituídas pelas compartilhadas pelo e-Social, mediante normas especificadas na plataforma. As substituições são: CAGED; GFIP; RAIS; DIRF; CAT; PPP; MANAD e Livro de registros. As empresas que aderirem a exigência do uso da plataforma, estarão automaticamente isentas de novos encaminhamentos por outros canais, tendo que enviar em uma única vez e em um único sistema (ARAUJO, 2016).

Com a unificação de sistema, a consulta cadastral no e-Social ficou mais ágil e as informações passaram a ser mais concretas, evitando, assim, possíveis golpes ou sonegação fiscal. Mas, além dessa redução considerável no processo, o e-Social trouxe algumas outras vantagens para empregados e empregadores (WOLOCHN, 2019).

O e-Social dá acesso ao empregador a operações mais padronizadas e com menos erros de informações. Ao aderir à ferramenta, as empresas simplificam o processo, centralizam todas as informações dos colaboradores e minimizam os riscos de erros de

cálculos. Com esses benefícios, as empresas conquistam mais segurança jurídica e garantem que todas as informações necessárias serão compartilhadas com os órgãos públicos (CUSTODIO, 2017).

### **2.3 E-Social**

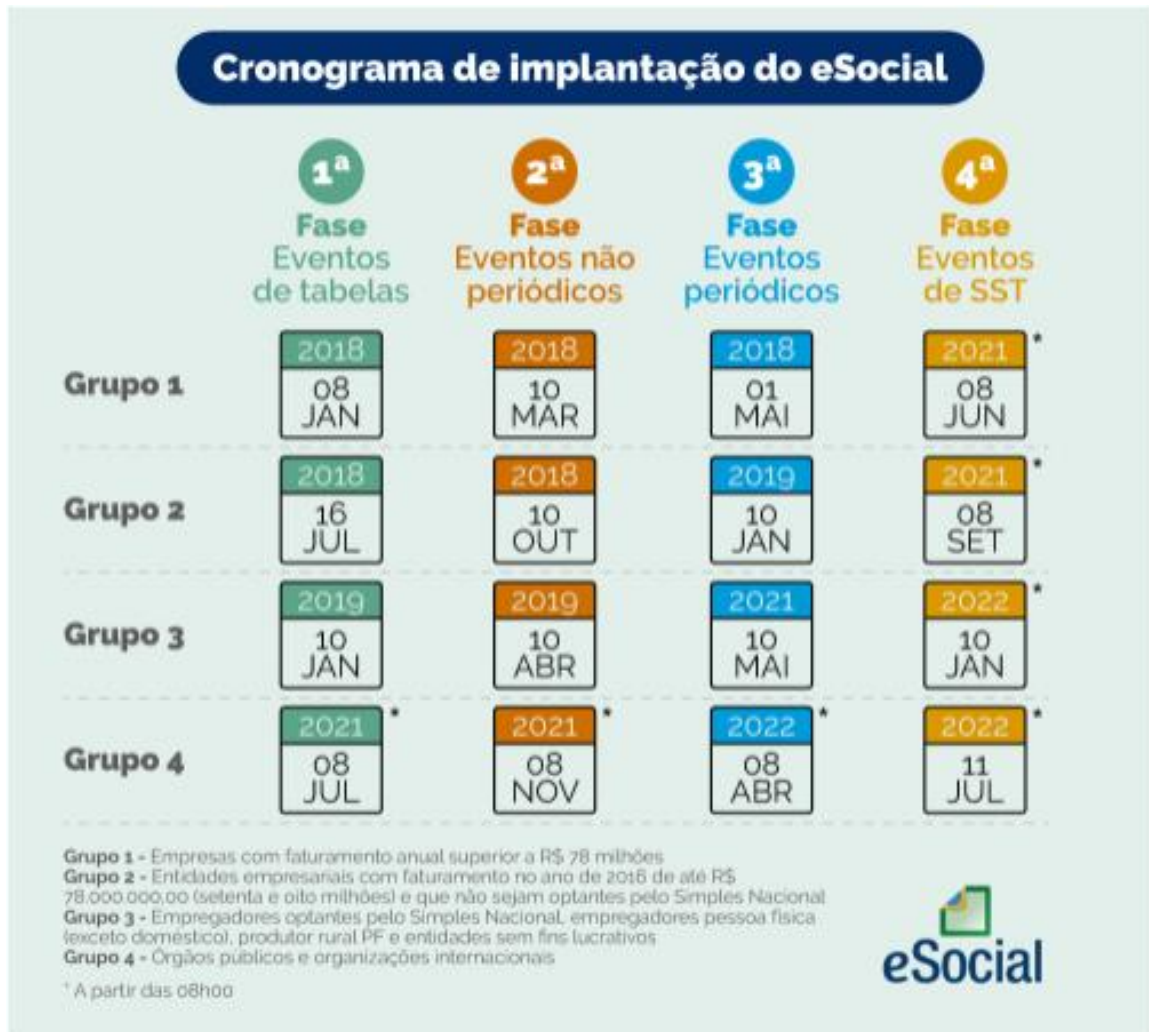
Com o avanço da tecnologia e o surgimento do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED) o governo federal cria através do decreto 8.373/2014 o sistema de escrituração digital das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas (RFB, 2017). Com objetivo de unificar todas as informações por parte do empregador e relação aos empregados, como vínculos, contribuições previdenciárias, folha de pagamento, comunicação de acidente de trabalho, aviso prévio, escriturações fiscais e informações sobre o FGTS.

O e-Social agiliza e desburocratiza os serviços de transmissão de informações para as entidades responsáveis, eliminando as probabilidades de redundância de informação e aprimorando a qualidade das informações prestadas nas relações de trabalho (SISPRO, 2017; BRASIL, 2017).

O e-Social está diretamente interligado em diversos setores e demanda um nível de integração entre as entidades não vistas antes, de tal maneira que através deste cadastro único de trabalhadores, seja possível viabilizar a transmissão unificada das informações prestadas no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED, Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, Declaração de Imposto de Renda Retido na Fonte – DIRF, Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social – GFIP, Fator Acidentário Previdenciário – FAP, RAT e Guia de Previdência Social – GPS, eliminando diversas declarações e documentos que possuem basicamente as mesmas finalidades (BRASIL, 2015).

Segundo a Receita Federal do Brasil (2017), o Comitê Diretivo do e-Social publicou no Diário Oficial da União de 31 de agosto de 2016, a Resolução nº 2, norma esta que trata da repactuação de prazos para a entrada em produção do sistema. A resolução nº 2 revoga a resolução anterior de 24 de junho de 2015, que estabelecia que setembro de 2016 era o prazo para a entrada em produção do e-Social. Neste sentido, a Figura 1 demonstra o cronograma de implantação do e-social.

Figura 1 – Cronograma de implantação do e-Social



Fonte: e-Social (2020)

Conforme o Cronograma de implantação do e-Social, em outubro de 2021, as companhias do Grupo 1 (empresas com faturamento superior a R\$ 78 milhões) estão obrigadas a enviar as informações de Saúde e Segurança do Trabalho ao e-Social, e empresas do Grupo 2 (Empresas com faturamento inferior a R\$ 78 milhões, exceto as optantes pelo simples nacional) e Grupo 3 (ME, EPP optantes pelo simples nacional, MEI, entidades sem fins lucrativos e pessoas físicas) a obrigatoriedade do envio iniciara no dia 10 de janeiro de 2022 (GURGEL, 2013).

No novo prazo, o e-Social torna-se obrigatório a partir de janeiro de 2018 para as empresas com faturamento acima de 78 milhões e em junho de 2018 para todas as outras empresas (RFB, 2017).

Desde 01 de Outubro de 2015 os empregadores domésticos já estão obrigados ao e-Social conforme a Lei Complementar nº 150, de 01 de junho de 2015. Os empregadores domésticos devem informar mensalmente as remunerações de seus empregados e emitir a guia DAE - Simples Doméstico pelo portal do e-Social, para recolhimento dos devidos encargos (BRASIL, 2015).

#### **2.4 Saúde e Segurança do Trabalho (SST)**

As possíveis causas da saúde e segurança do trabalho e seu comportamento com o meio, nos acidentes em ambientes laborais, a segurança do trabalho tem o objetivo de anteceder as causas geradoras de acidentes, doenças ocupacionais e outros danos à saúde do profissional ou 15 das empresas. A função principal do serviço de saúde ocupacional é cooperar com a gerência e com os trabalhadores, atuando na prevenção e contribuindo para a melhoria contínua da segurança e das condições de trabalho (QUELHAS; LIMA, 2006).

A SST é regulamentada pela portaria 3214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, que publicou a Lei 6514/77, habilitando a execução e devida regulamentação das Normas Regulamentadoras – NR, que estabelecem os parâmetros e todos os critérios a serem observados e adotados na questão da SST e o desempenho das atividades econômicas abrangidas, sendo estas de obrigação o cumprimento por parte das empresas de caráter privado e/ou público, inclusos órgãos e autarquias (CAMISASSA, 2015).

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho – OIT (2009), Muniz (2015, 2016), a SST consiste em uma disciplina de grande amplitude, agregando diversas áreas específicas, das quais destacam-se a ergonomia, a antropometria, toxicologia, fisiologia e psicologia do trabalho.

A SST apresenta um papel fundamental para identificar os riscos ocupacionais existentes, assim como apresentar soluções que permitam eliminar o risco quando possível ou, na maioria das atividades, minimizar os impactos gerados pelos riscos. Os riscos observados pela Oit (2009) estão divididos em 05 grupos principais, que são os riscos ergonômicos, químicos, físicos, mecânicos e biológicos.

Como vimos até agora, o e-Social oferece uma possibilidade de aumento da fiscalização na área de Segurança e Saúde no Trabalho (SST). Esses eventos contemplam as obrigações das legislações previdenciária e trabalhista (MANUAL DE ORIENTAÇÃO DO E-SOCIAL, 2017).

Os eventos são:

- S-1060 - Tabela de Ambientes de Trabalho;
- S-2210 - Comunicação de Acidente de Trabalho;
- S-2220 - Monitoramento da Saúde do Trabalhador;
- S-2240 - Condições Ambientais do Trabalho - Fatores de Risco;
- S-2241 - Insalubridade, Periculosidade e Aposentadoria Especial.

Esses estão diretamente relacionados à SST. Todavia existem dados em outros eventos que podem ser utilizados para compor as informações existentes nos formulários substituídos, tais como o PPP e a CAT (MANUAL DE ORIENTAÇÃO DO E-SOCIAL, 2017).

#### **2.4.1 Norma Regulamentadora nº 04 (NR-4)**

A norma regulamentadora foi originalmente editada pela portaria mtb nº 3.214, de 08 de junho de 1978, com o título “Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho – SSMT”, regulamentando o artigo 162 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), conforme redação dada pela Lei n.º 6.514, de 22 de dezembro de 1977, que alterou o Capítulo V (Da Segurança e da Medicina do Trabalho) do Título II da CLT.

Caracterizada como Norma Geral pela Portaria SIT nº 787, de 28 de novembro de 2018, a NR-4 estabelece a obrigatoriedade de contratação de profissionais da área de segurança e saúde do trabalho de acordo com o número de empregados e a natureza do risco da atividade econômica da empresa. Os profissionais integrantes do SESMT são os responsáveis pela elaboração, planejamento e aplicação dos conhecimentos de engenharia de segurança e medicina do trabalho nos ambientes laborais, visando garantir a integridade física e a saúde dos trabalhadores.

Os profissionais integrantes do SESMT devem possuir formação e registro profissional em conformidade com o disposto na regulamentação da profissão e nos instrumentos normativos emitidos pelo respectivo Conselho Profissional, quando existente. (NR) (Alterado pela Portaria MTE n.º 590, de 28 de abril de 2014 - Vide prazo na Portaria MTE n.º 2.018, de 23 de dezembro de 2014).

Sem a constituição de uma Comissão Nacional Tripartite Temática (CNTT) para o acompanhamento permanente da implementação da NR-4, as atualizações da norma são discutidas diretamente no âmbito da Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP).

Assim, a empresa é responsável pelo cumprimento da NR, devendo assegurar, como um dos meios para concretizar tal responsabilidade, o exercício profissional dos componentes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho. O

impedimento do referido exercício profissional, mesmo que parcial e o desvirtuamento ou desvio de funções constituem, em conjunto ou separadamente, infrações classificadas no grau I4, se devidamente comprovadas, para os fins de aplicação das penalidades previstas na NR-28. (Alterado pela Portaria SSMT n.º 33, de 27 de outubro de 1983)

## **2.5 Responsabilidade técnica do profissional contábil**

Todo o profissional necessita de parâmetros para desenvolver seu trabalho da melhor maneira, as normas éticas são do que ferramentas que auxilia na tomada de decisões diante do que é ou não correto. Para Passos (2004, p. 108) “ética profissional caracteriza-se como conjunto de normas e princípios que tem por fim orientar as relações dos profissionais com seus clientes, com sua equipe de trabalho, com as instituições a que servem, dentro outros”.

A responsabilidade técnica estabelece o vínculo contratual entre o profissional da contabilidade e o seu cliente. A assunção de responsabilidade técnica se caracteriza pela contratação de serviços contábeis – CPC (Comitê de Pronunciamento Contábeis), e a baixa, pela rescisão contratual da prestação desses serviços.

De acordo com Fidelis (2006) o departamento pessoal é considerado normalmente tradicional e extremamente burocrático pelas suas atribuições legais, mas que com o sistema de controle do e-Social e suas alterações na consolidação das leis de trabalho, pela reforma trabalhista, amplia seu foco de atuação para assuntos mais relevantes, como as alterações na relação de emprego e transparência das informações dos funcionários, impactando diretamente nas rotinas e decisões internas direta de trabalho, nos cuidados com o monitoramento da saúde dos trabalhadores e na efetividade administrativa da empresa.

Para Brogio (2016) além dessas atribuições, o departamento pessoal é responsável também pelo cumprimento das normas regulamentadoras (NRs) referentes a questões como higiene e proteção do trabalho, além de atender a justiça do trabalho e as fiscalizações trabalhistas pelas quais a empresa venha a passar, comprovando que a organização está devidamente estruturada e organizada em conformidade com a legislação vigente. O departamento pessoal também é fundamental para identificação e resolução de problemas graves como a falta de assiduidade e pontualidade dos empregados, absenteísmo e rotatividade.

O conhecimento específico da área em que o profissional contábil trabalha necessita compreender e saber as normas e regras que irão orienta-lo em relação à atuação nos processos do departamento pessoal, o autor Imoniana (2019) esclarece que essas normas estão em constante atualização e mudança e são de suma importância para que o trabalho seja



realizado da melhor forma, destaca que além de ser importante para o auditor saber sobre isso é imprescindível para as empresas que contratam auditoria e para os usuários em geral dessas informações ter esse conhecimento, podendo desta forma o auditor mostrar para a organização que cumpriu todas as normas contábeis e apontar que as demonstrações e/ou informações estão de acordo com as normativas.

Dentro desses conhecimentos e normas a serem seguidas pelo profissional contábil destaca-se algumas obrigações que pela falta de seu cumprimento poderá acarretar multas e penalidades para a empresa ou para o profissional responsável pelo setor desta empresa.

## **2.6 Estudos anteriores**

Para Nascimento (2020) o trabalho de identificar a contribuição do sistema e-Social para a fiscalização da segurança e saúde no trabalho, tendo como classificação descritiva como meio de investigação a pesquisa bibliográfica, onde se busca informações de importante relevância para o esclarecimento do tema proposto, a abordagem utilizada refere-se qualitativa e o método de coleta, onde os dados secundários utilizando-se a análise documental. Utilizou-se do método comparativo obtendo conhecimento acerca das informações solicitadas pelo sistema e-Social, número de acidentes no período de implantação do sistema (2014 a 2018) e quais multas serão aplicadas em caso de descumprimento dos prazos.

Na conclusão da pesquisa o autor afirma que o sistema e-Social se mostrou uma ferramenta de importante contribuição para segurança do trabalho, tendo em vista que será um meio seguro e eficiente de transmissão das informações de grande relevância para a luta contra o descaso das empresas com relação ao cumprimento das leis e normas de segurança no ambiente de trabalho.

Para Santos (2019) a problematização levantada através do trabalho final de graduação a implantação do projeto e-Social, tem ocasionado grandes dúvidas para todos os profissionais envolvidos, buscando soluções na resolução quanto às dificuldades no processo de implantação e quanto aos benefícios gerados pelas mudanças. A partir das análises apresentadas concluiu que o estudo é possível colaborar no sentido de que o e-Social será fundamental para a evolução da contabilidade digital como também do aperfeiçoamento profissional, quanto à agilidade no processo de informação. Considera-se que tudo trará reflexos nas atividades diárias, mas que trará maior agilidade no trabalho dos profissionais da contabilidade. E para que tudo isto esteja devidamente ajustado todos os envolvidos deverão adaptar-se as mudanças no que for necessário para atender as novas exigências.

A partir da pesquisa Santos (2019), foi possível delinear os principais impactos e resultados, sendo possível notar que os contabilistas entendem a necessidade do programa e sua objetividade, todavia, como os mesmos não estavam preparados para a implementação, os transtornos desenvolveram uma visão negativa sobre o programa. Portanto, pode-se concluir que os impactos foram os transtornos causados pelo sistema, além da preocupação com multas. Tais dados podem subsidiar ações governamentais e do órgão de classe para auxiliar esses profissionais em suas fragilidades diante do novo sistema e amenizar as dificuldades a serem enfrentadas.

### 3 METODOLOGIA

Neste capítulo tratar-se-á sobre a metodologia aplicada na pesquisa, em um primeiro momento a classificação da pesquisa e posteriormente os procedimentos de coleta, tratamento e análise dos dados.

#### 3.1 Classificação da pesquisa

Neste tópico apresenta-se a classificação da pesquisa, a qual objetivou analisar impacto das exigências da quarta fase do cronograma do e-Social na atividade dos profissionais de contabilidade e medicina e segurança do trabalho.

A pesquisa referente ao e-Social, Saúde e Segurança do Trabalho se enquadra como uma pesquisa aplicada quanto a sua natureza. A pesquisa aplicada tem como objetivo de contribuir para fins práticos e apresentar de forma que (SCHLEMPER, 2018). O presente estudo é aplicado por abordar um assunto exigido pelo governo, à implantação do novo sistema e-Social, que irá impactar diretamente na forma de executar as atividades relacionadas à rotina trabalhista dos escritórios de contabilidade.

Este estudo classifica-se como qualitativa, pois segundo Gonçalves e Meirelles (2004) a pesquisa qualitativa ocorre por intermédios de formas visuais e com a linguagem verbal, oral e escrita, sendo mais abrangente, ela tem a possibilidade de outras formas de representação como expressões, comunicação visual dentre outros, tendo, portanto, um tratamento diferente das informações que são quantitativas e representam mais elementos matemáticos.

Segundo Oliveira (2004, p. 117):

as pesquisas que se utilizam da abordagem qualitativa possuem a facilidade de poder descrever a complexidade de uma determinada hipótese ou problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos experimentados por grupos sociais, apresentar contribuições no processo de mudança.

O estudo quanto aos objetivos é caracterizado como descritivo, já que para Barros e Lehfeld (2000) este ramo de pesquisa não há a interferência do pesquisador no resultado do estudo realizado, isto é, descrito o objetivo da pesquisa priorizando descobrir a assiduidade com que o fato ocorre.

Quanto aos procedimentos técnicos esta pesquisa classifica-se como multicase, desta maneira a pesquisa é realizada em decorrência a sua importância para reunir informações numerosas e detalhadas com vista em apreender a totalidade do objetivo estudado.

### 3.2 Procedimentos de coleta, tratamento e análise dos dados

Na coleta de dados são selecionadas as informações com o propósito de trazer resultados de qualidade, conforme Michel (2015), os métodos escolhidos para a coleta de dados são de extrema importância para que os resultados obtidos sejam claros e satisfatórios. Para tanto é necessário se atentar aos métodos escolhidos, como ressalta Raupp e Beuren (2002) não existe uma unanimidade quanto à tipologia entre os autores, sendo assim, o enquadramento necessita ser realizado visando a área de atuação do trabalho monográfico se tornando possível organizar as informações e sintetizá-las dentro da pesquisa para obtenção de resultados.

Na modalidade de classificação da observação como individual é verificada a presença de apenas um pesquisador responsável pela observação dos fatos e ações disponibilizando um único ângulo de observação (MORAES; FONSECA, 2017), assim, este instrumento foi aplicado no escritório de contabilidade na cidade de Santa Maria.

Para melhor elucidar a metodologia utilizada na realização deste trabalho, elaborou-se o Quadro 1 com uma síntese do enquadramento metodológico referente à execução dos objetivos específicos:

Quadro 1 – Síntese dos procedimentos

Objetivos Específicos	Enquadramento Metodológico	Instrumento de coleta de dados	Análise dos dados
Demonstrar o fluxo das atividades e a participação dos diferentes profissionais frente ao processo para atendimento aos eventos previstos no e-social.	Pesquisa descritiva, qualitativa e estudo multicase.	Observação	Análise de conteúdo
Identificar o impacto para os profissionais de contabilidade e medicina do trabalho referente às novas exigências no cumprimento das obrigações relacionadas ao envio das informações no e-social.		Questionário	Análise de conteúdo e Análise Comparativa
Compreender a percepção sobre a responsabilidade técnica dos eventos ao e-social pelos diferentes profissionais, referentes ao tratamento de dados.		Questionário	Análise de conteúdo e Análise Interpretativa

Fonte: o autor

A presente pesquisa tem como procedimento técnico levantar a principal característica quanto ao questionamento direto das informações de dados obtidos utilizando como referência o fluxo de informações, buscando analisar como critério o tempo, demanda dos setores e qualificação profissional.

O questionário foi composto por 23 (vinte e três) perguntas, desenvolvido na plataforma *Google Docs* (Apêndice A) e enviado através do e-mail institucional da Universidade Franciscana aos profissionais de contabilidade e medicina do trabalho, sendo assim, a aplicação foi de forma digital e o período de coleta foi de 10 de outubro de 2022 a 31 de outubro de 2022. Este instrumento de coleta de dados foi enviado para dois profissionais de contabilidade (de escritórios diferentes) e dois profissionais de saúde e segurança do trabalho (de empresas diferentes), as quais haviam autorizado a realização da pesquisa, via formulário do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos, porém o funcionário de uma das empresas de medicina e segurança do trabalho se recusou a participar.

Os instrumentos utilizados para a coleta de dados foram a observação, através da empresa *Beta* (escritório de contabilidade) foi composta a elaboração do fluxo de informações e compoendo o objetivo específico número 4.1 e através do questionário elaborado com base nas Normas Regulamentadoras e Comitê do Pronunciamento Contábeis para responder os objetivos específicos 4.2 e 4.3. Sendo este último aplicado aos profissionais de contabilidade; e segurança e medicina do trabalho, com a finalidade de coletar os dados para se responder os objetivos específicos.

Após os dados organizados e filtrados foram tabulados e tratados utilizando o *software Microsoft Office Excel*<sup>®</sup>, o qual auxiliou na condução da pesquisa. Para fins de tratamento e análise de dados foi utilizada a técnica de interpretação/comparativa e técnica de análise de conteúdo.

Sendo caracterizado como método comparativo a escolha da empresa *Alfa* -medicina e segurança do trabalho e *Beta* – escritório de contabilidade, ambos localizados na região central do Rio Grande do Sul, assim a aplicação do questionário ocupa-se da explicação dos fenômenos do fluxo de informações e permite analisar o dado concreto, deduzindo desses os elementos constantes, abstratos e gerias para analisar os objetivos específicos da pesquisa (GIL, 2008, p. 107).

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

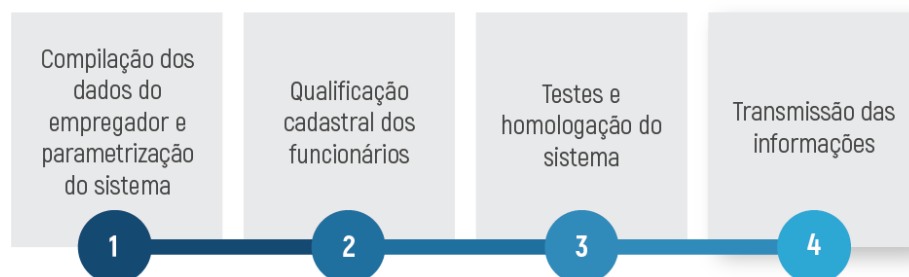
Neste capítulo tratar-se a sobre os resultados e discussões referente aos objetivos específicos desta pesquisa, sendo estes: demonstrar o fluxo de atividades e a participação dos diferentes profissionais frente ao processo para atendimento aos eventos previstos no e-social; identificar o impacto para profissionais de contabilidade e medicina do trabalho referente às novas exigências no cumprimento das obrigações relacionadas ao envio das informações no e-social; compreender a percepção sobre a responsabilidade técnica do envio dos eventos ao e-social pelos profissionais de contabilidade e medicina do trabalho referentes ao tratamento de dados.

### 4.1 Fluxo de atividades e a participação dos diferentes profissionais frente ao processo para atendimento aos eventos previstos no e-social

Apresenta-se nesta seção os resultados obtidos na análise do primeiro objetivo específico que visou demonstrar o fluxo de atividades e a participação dos diferentes profissionais frente ao processo para atendimento aos eventos previstos no e-social.

A demonstração do fluxo de atividades e a participação dos diferentes profissionais frente ao processo para atendimento aos eventos previstos no e-social baseia-se no fluxo de informações apresentados no manual do e-Social, o qual ocorre da seguinte forma: ao cadastrar o empregado é enviado através do sistema terceirizado o evento S-2200 (registro/admissão) ou S-2190 (registro preliminar do empregado), devendo-se atentar ao número da matrícula do e-Social onde deve conter uma sequência numérica.

Figura 1 - Processo inicial de registro de colaborador



Fonte: Manual e-Social (2020).

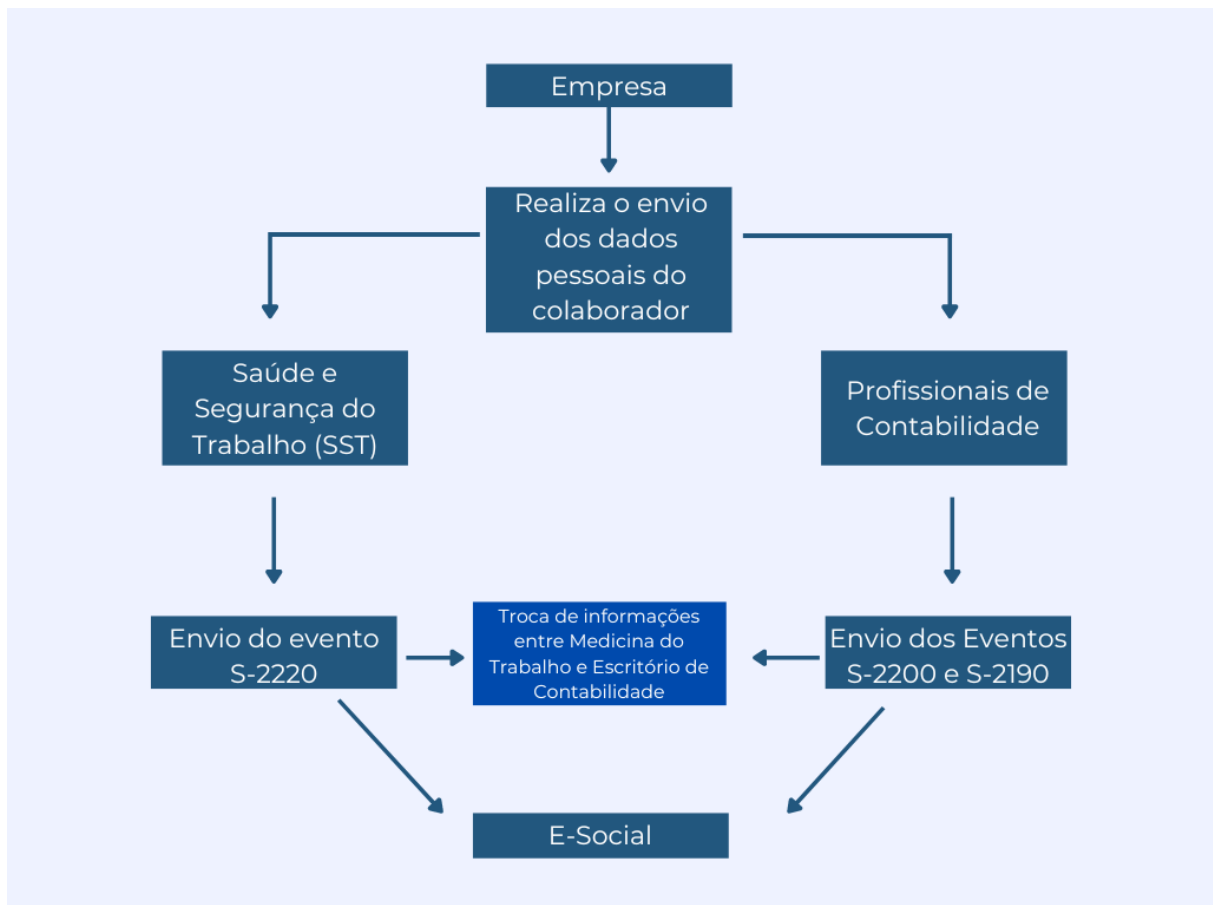
Para o envio dos eventos S-2200, o prazo para envio é até o dia imediatamente anterior ao do início da prestação do serviço. No caso de transferência ou se o declarante fizer a opção

de enviar as informações preliminares de admissão por meio do S-2190, o prazo de envio do evento S-2200 é até o dia 15 do mês subsequente ao da sua ocorrência, ou antes da transmissão de qualquer outro evento não periódico relativo a esse empregado.

Além do envio do registro do empregado e a qualificação no portal e-Social, o profissional contábil deve atentar para que no atestado médico conste que o funcionário esteja apto ao trabalho, de acordo com o cargo que será executado na empresa, documento de responsabilidade empresa contratada ou do setor de medicina e segurança do trabalho. E após o registro do mesmo o responsável pela folha de pagamento e rotinas da empresa tem como obrigação, enviar os eventos de remuneração, pagamento e fechamento da folha de pagamento, incluindo as rescisões, férias e demais obrigаторiedades definidas no manual.

Por meio da Figura 1 é possível verificar a síntese do fluxo de informações:

Figura 1 – Fluxo de informações



Fonte: o autor.

Observa-se na Figura 1 o fluxo de informações onde a empresa realiza o envio dos dados pessoais do colaborador aos serviços contratados como saúde e segurança do trabalho e

escritório de contabilidade, como é enviado os eventos de acordo com as suas legislações pertinentes ao e-Social, tendo como três etapas:

Primeira etapa: a coleta dos dados pessoais dos colaboradores como: nome, CPF, identidade, número do PIS, documentos dos dependentes, nome dos pais, data de nascimento.

Segunda etapa: envio dos dados pessoais aos profissionais competentes (profissionais de contabilidade e saúde e segurança do trabalho (SST)), assim, após o recebimento será cadastrado nos sistemas utilizados pelos profissionais de acordo com as normas competentes.

Terceira etapa: após o cadastro nos sistemas utilizados pelos profissionais é enviado os eventos S-2220 (SST) e S-2200/S-2190 para o portal e-Social onde será confrontado com o Manual do e-Social para a validação do registro do colaborador.

Os eventos de segurança e saúde do trabalho - SST no e-Social objetiva captar de forma estruturada as informações necessárias ao cumprimento das obrigações previdenciárias de Comunicação de acidentes de trabalho - CAT e de emissão do perfil profissiográfico previdenciário - PPP, com vistas a substituição do atual formato de cumprimento de tais obrigações.

São definidos como eventos de Segurança e Saúde no Trabalho – SST:

S-2210 – Comunicação de Acidente de Trabalho. Utilizado para o envio da CAT pelo empregador/tomador de mão-de-obra de trabalhador avulso e empregador doméstico;

S-2220 – Monitoramento da Saúde do Trabalhador. Neste evento é feito o acompanhamento da saúde do trabalhador durante o seu contrato de trabalho, com as informações relativas aos ASO e seus exames complementares;

S-2240 – Condições Ambientais do Trabalho – Agentes Nocivos. São prestadas as informações da exposição do trabalhador aos agentes nocivos, conforme o e-Social e identificados os agentes nocivos aos quais o trabalhador está exposto. Deve também ser declarada a existência de EPC instalados, bem como os EPI disponibilizados. A informação relativa aos EPIs não substitui a obrigatoriedade do registro de entrega destes equipamentos conforme disposição normativa.

Nos eventos acima elencados é constituído o histórico das exposições a agentes nocivos para fins de aposentadoria especial, sendo que a declaração relativa ao adicional para o financiamento da aposentadoria especial é feita quando informado o grau de exposição no evento S-1200.

Logo, os eventos acima citados é de importância para o registro do colaborador e promove a saúde e segurança de forma mais ampla, dentro e fora do ambiente de trabalho, com isso, são adotadas medidas para assegurar a saúde dos indivíduos.



#### 4.2 O impacto para profissionais de contabilidade e medicina do trabalho referente às novas exigências no cumprimento das obrigações relacionadas ao envio das informações do e-social

Apresenta-se neste subtítulo os resultados obtidos na análise do questionário aplicado para responder o segundo objetivo específico, inicia-se apresentando o perfil dos respondentes, posteriormente as demais questões.

Para realizar a caracterização do perfil de três respondentes, foi dividido com respondente *Alfa* – medicina e segurança do trabalho e *Beta* – escritório de contabilidade, ambos localizados na região central do Rio Grande do Sul e com a maior demanda de informações relacionadas a quarta fase do cronograma do e-social, buscando os dados sobre gênero, grau escolaridade e se trabalhada com o setor pessoal/SST em sua prática profissional.

Quadro 1 – Perfil dos respondentes

Variáveis	Respondentes	Frequência	Percentual (%)
<b>Gênero</b>	Feminino	3	100%
	Masculino	0	0,00%
<b>Escolaridade</b>	Técnico	0	0,00%
	Graduação	3	100%
	Especialização	0	0,00%
	Mestrado	0	0,00%
	Doutorados	0	0,00%
	Outros	0	0,00%
<b>Trabalha com o setor pessoal/SST em sua prática profissional</b>	Sim	3	100%
	Não	0	0,00%

Fonte: o autor.

Segundo os dados apresentados na Quadro 1, nota-se que 100% dos respondentes são do gênero feminino. No que diz respeito à escolaridade, pode-se notar que as respondentes possuem nível superior completo (100%). Em relação ao trabalho com o setor pessoal/SST em sua prática profissional 100% dos respondentes afirmam que executam as atividades do setor pessoal/SST.

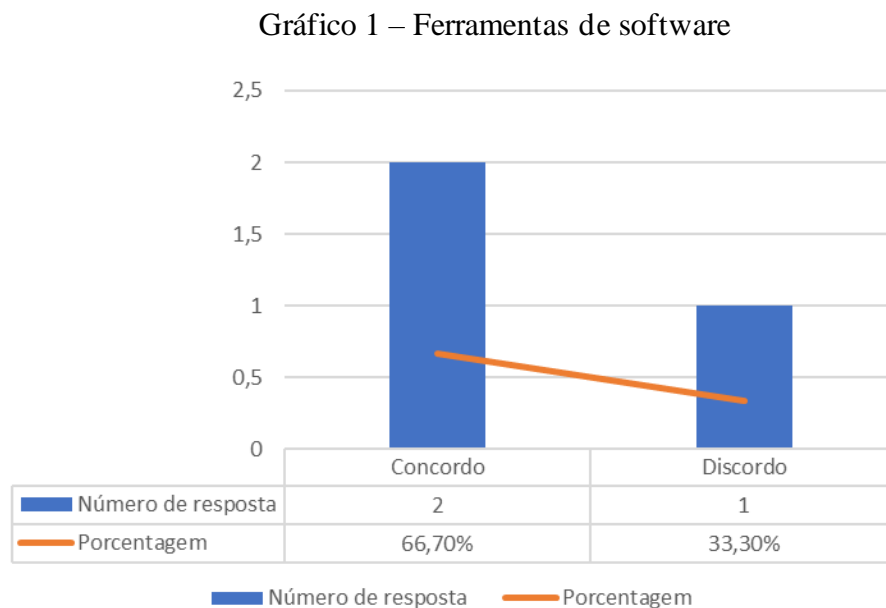
Em relação à pergunta: O que foi preciso fazer para preparar a empresa para mudança do envio das informações referente à SST - saúde e segurança do trabalho? E com os seus colaboradores? A respondente (empresa medicina e segurança no trabalho) afirmou

que “todos receberam treinamento sobre as principais mudanças e como proceder”, esta ainda complementou dizendo que quando se contrata uma empresa de medicina e segurança do trabalho, esta deve supervisionar a gestão dos laudos técnicos para o envio das informações do SST, assim como, o escritório supervisiona as demais informações para o e-Social. As demais respondentes afirmaram que “a empresa contratou uma medicina ocupacional responsável pelos envios” e que “precisa ter uma empresa contratada que faça a elaboração, gestão e envio das informações de SST ao e-Social; e para os colaboradores mantê-los em treinamento”.

Percebe-se que é importante a preparação da equipe especializada no envio dos eventos da quarta fase do cronograma do e-Social, por meio de treinamentos e cursos.

Sendo assim, os próximos resultados referem-se às questões relacionadas a treinamentos, investimentos (custos e despesas) dos setores responsáveis.

Com base na pergunta: “O sistema (software de contabilidade) que já utilizava disponibilizou ferramentas necessárias para esta nova obrigatoriedade (SST)?” segue o Gráfico 1.



Fonte: o autor.

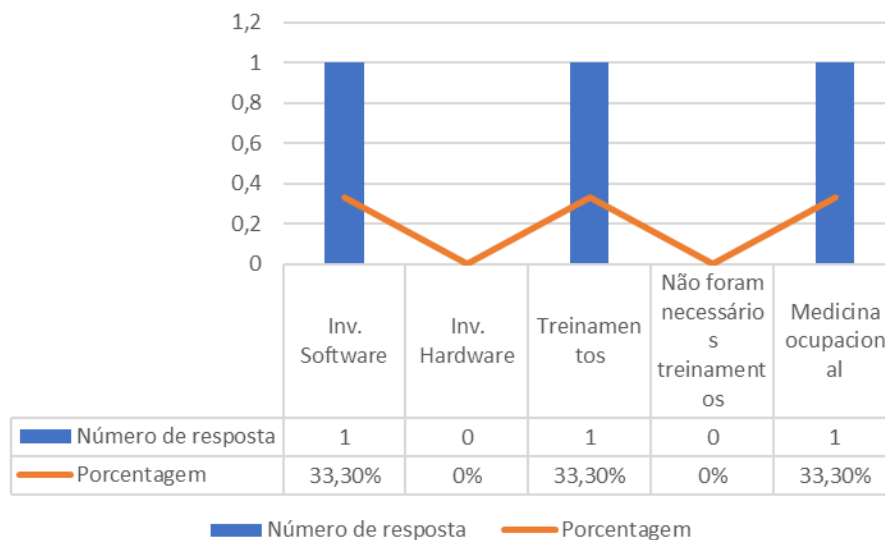
Observa-se que 66,70% concordam que houve um aumento de ferramentas em software necessários para a nova obrigatoriedade do e-Social e 33,30% discordam sobre esse aumento. É importante ressaltar que o sistema utilizado é de suma importância para o crescimento do desempenho da equipe especializada.

Vale destacar que o software citado anterior, é utilizado pela empresa para digitação das informações a respeito da folha de pagamento, como: faltas, horas extras, comissões, gratificações, prêmios, adicional noturno etc., as quais são enviadas ao escritório de contabilidade para cálculo da folha de pagamento. Este processo minimiza o tempo de execução da digitação das informações em cada setor, já que a empresa preenche os campos destinados às informações e após a conclusão envia para a medicina e segurança do trabalho e para o profissional de contabilidade, com isso os profissionais analisam as informações recebidas para fechamento da folha de pagamento e logo após é enviado para o e-Social.

Com tantas obrigações acessórias para cumprir no processo do Setor de Pessoal e SST, a falta de um software como o citado anteriormente poderia inviabilizar o cumprimento dessas obrigações, pois o processo de execução das atividades de forma manual é mais lento; assim com a utilização da ferramenta, otimizará o tempo na execução do processo, aumentando o tempo para que os responsáveis façam a conclusão do parecer no processo de envio das informações para seus respectivos órgãos governamentais.

Referente ao investimento na implantação abordou “quais os investimentos estão sendo realizados ou foram necessários para a implantação do envio das informações da saúde e segurança do trabalho?” foi elaborado o Gráfico 2.

Gráfico 2 – Investimentos na implantação do envio dos eventos



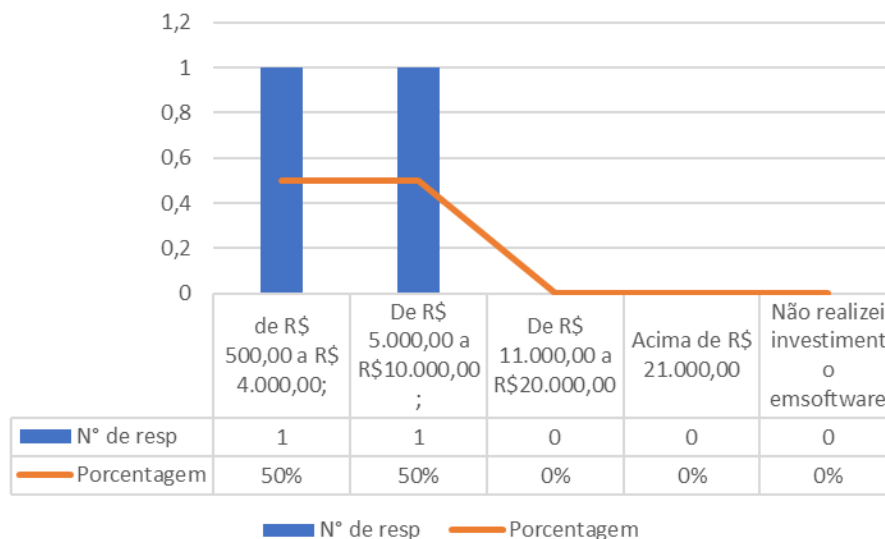
Fonte: o autor.

Observa-se que a realização de investimentos de Software, treinamentos e a contratação da medicina ocupacional com 33,30% foram necessários para efetuar o envio das informações da saúde e segurança do trabalho conforme o cronograma da quarta fase do e-Social.

Com base nos Gráficos 3 e 4 é analisado as aquisições e melhorias nos sistemas de software e hardware, sendo que as respostas são baseadas de acordo com a pergunta “Quais os investimentos estão sendo realizados ou foram necessários para a implantação do envio das informações da saúde e segurança do trabalho?”.

Tendo como objetivo garantir total funcionamento e mais segurança para o usuário ou empresa, isso porque ele passa por certificações de segurança, testes e outros procedimentos que garantem seu desempenho, conforme Gráficos 3 e 4.

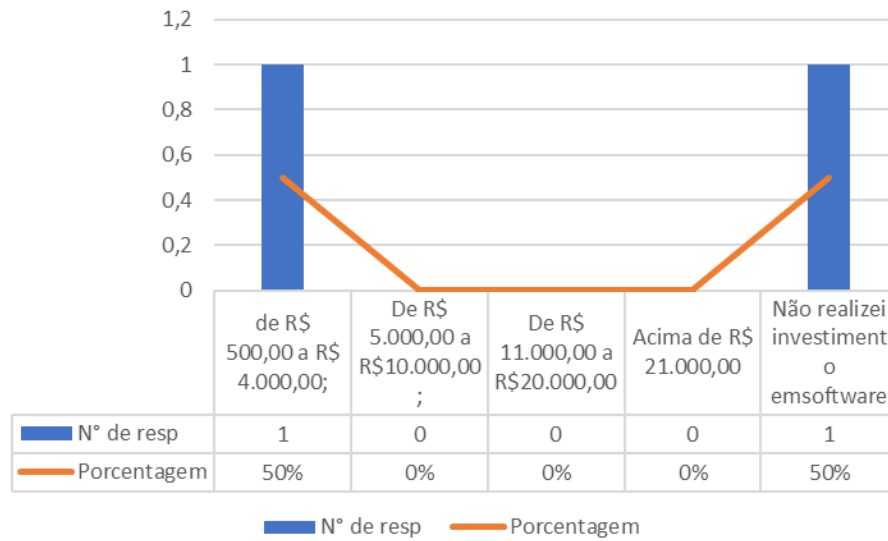
Gráfico 3 – aquisição/melhoria do software



Fonte: o autor.

Observa-se que com base na pergunta “Qual foi o valor (aproximado) que está sendo ou será investido na aquisição/melhoria do software?”, 50% dos respondentes investiram o valor de R\$ 500,00 a R\$ 4.000,00 e 50% para R\$ 5.000,00 a R\$ 10.000,00 para melhoria/aquisição do software, assim verifica-se que os softwares são de grande importância, uma vez que auxiliam o usuário em diversas tarefas do cotidiano e também possibilitam o devido controle e processamento de dados das empresas, o que acarreta na melhora da produtividade já que os processos podem ser realizados com maior confiabilidade.

Gráfico 4 – aquisição/ melhoria de hardware

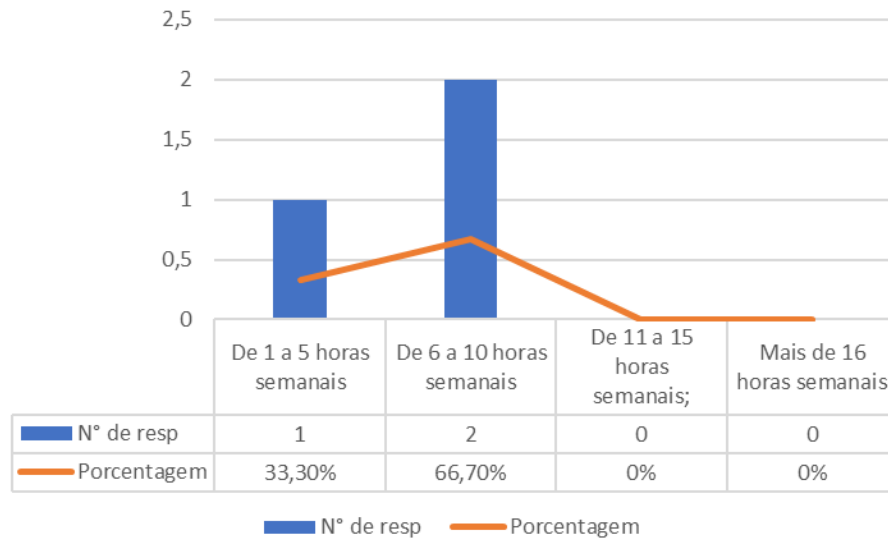


Fonte: o autor.

Observa-se que com base na pergunta “Qual foi o valor estimado que está sendo ou será investido na aquisição/melhoria de hardware?”, 50% dos respondentes investiram o valor aproximado de R\$ 500,00 a R\$ 4.000,00 para melhoria/aquisição do software e 50% não realizaram investimentos em software, assim influência significativa na agilidade de processamento de dados e armazenagem de um dispositivo. A sua eficácia está diretamente ligada a qualidade das peças utilizadas na sua contratação, também é importante saber que os hardwares podem ser internos ou externos.

Na questão “qual a quantidade (aproximada) de horas de treinamento” é questionado aos participantes da pesquisa a quantidade de horas de treinamento nos seus devidos setores (Gráfico 5).

Gráfico 5 – Treinamento



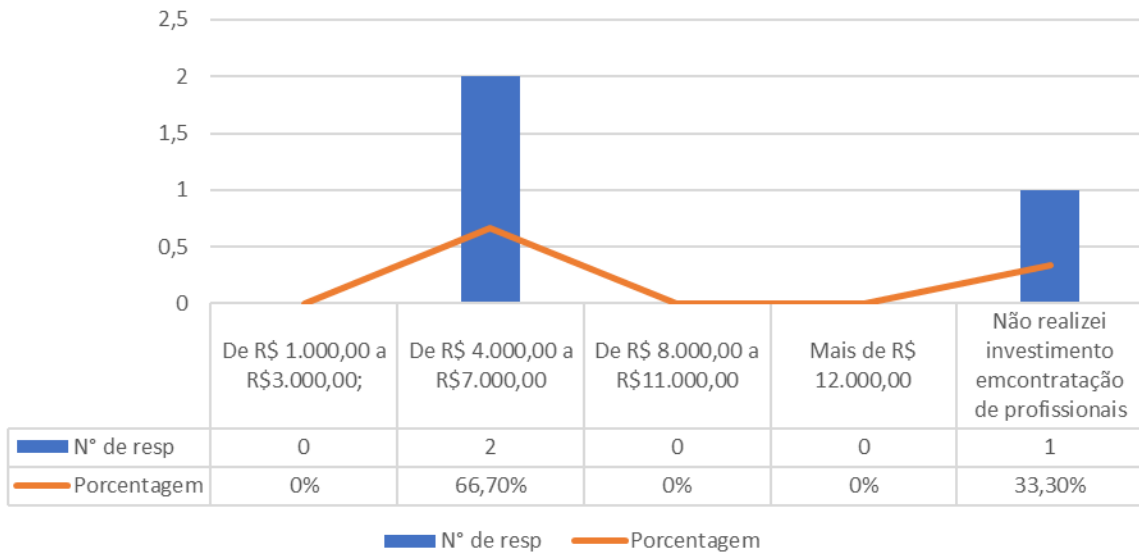
Fonte: o autor.

Identifica-se que de 66,7% executa treinamentos semanais de 6 a 10 horas e 33,3% de 1 a 5 horas semanais. Com o aumento de treinamentos em seus devidos setores, é de suma importância um retorno para a empresa no âmbito profissional, pois a qualificação possui uma motivação maior na execução de suas tarefas, e conseqüentemente o retorno à empresa será produtiva, além de contribuir para os resultados satisfatórios do fluxo de informações.

A importância do treinamento e capacitação de funcionários tem como objetivo de permitir o desenvolvimento contínuo dos colaboradores da empresa, impactando diretamente a qualidade e eficiência dos processos e a relação com clientes e lucratividade. É importante para as empresas se manter atualizados ao e-Social, principalmente para profissionais da área de contabilidade e departamento pessoal. Afinal, o e-Social é um recurso fundamental de otimização para a gestão de Recursos Humanos.

Com base a obrigatoriedade do envio das informações ao e-social (conforme cronograma do e-social) e seus treinamentos semanais é questionado ao respondente qual foi o valor estimado que está sendo ou será investido na contratação de profissionais? (Gráfico 6).

Gráfico 6 – Investimento profissional

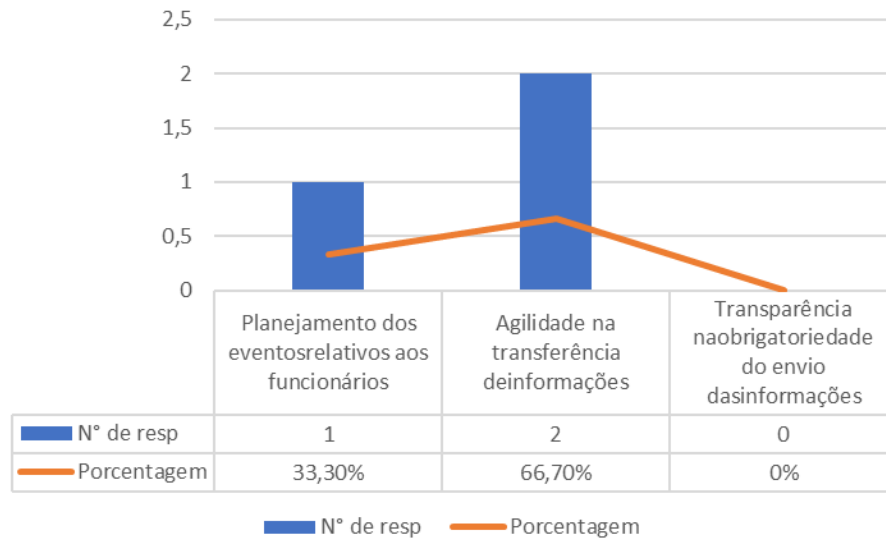


Fonte: o autor.

Observa-se que 66,7% dos respondentes investem de R\$ 4.000,00 a R\$ 7.000,00 em contratação de profissionais e 33,3% não realizam investimentos em contratação de profissionais, assim, o investimento permite que os seus colaboradores se desenvolvam sua habilidade e se aperfeiçoam profissionalmente, tendo como qualidade do treinamento dos seus colaboradores pode torná-los mais expressivos com suas ideias, mais confiantes em seu trabalho e mais propensos a inovar.

Com base na pergunta “Considera que a implantação/obrigatoriedade da nova exigência do e-Social modificará/modificou o fluxo de rotinas?” é questionado as mudanças as rotinas operacionais da empresa conforme o Gráfico 7.

Gráfico 7 – Mudanças nas rotinas operacionais da empresa



Fonte: o autor.

Observa-se que 66,7% dos estabelecimentos tiveram um investimento profissional de R\$ 4.000,00 a R\$ 7.000,00. Com esse crescimento houve mudanças nos setores responsáveis como: o planejamento dos eventos relativos aos funcionários e a agilidade na transferência das informações, assim 66,7% dos respondentes essas mudanças influenciaram nas rotinas operacionais da empresa.

O gerenciamento de rotina do trabalho é imprescindível para empresas que pretendem melhorar a sua performance e otimizar os resultados obtidos diariamente. A desorganização reduz a produtividade e ocasiona a baixa qualidade de serviços.

O investimento da formação profissional é um veículo para o crescimento, valorização e evolução profissional. É cada vez mais uma prioridade, tanto para as empresas, como para colaboradores (Hollenback, 2020).

#### **4.3 Percepção sobre a responsabilidade técnica do envio dos eventos ao e-social pelos profissionais de contabilidade e medicina do trabalho referentes ao tratamento de dados**

A responsabilidade técnica está integrada a empresa, onde a partir do cronograma do e-social as demandas internas devem ser enviadas por seus terceiros, sendo escritórios de contabilidade e medicina do trabalho.

Em relação a pergunta, o que você entende sobre responsabilidade técnica, os respondentes *Alfa e Beta*, “entende-se que a partir do momento que é feito a contratação dos



serviços especializados, os profissionais de contabilidade e SST se tornam responsáveis conferência e elaboração dos laudos e eventos solicitados pelo cronograma do e-Social, com base nas informações enviadas pela empresa”.

Com base na pergunta “segundo o artigo 157, capítulo I da CLT prevê que é de responsabilidade das empresas cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho”, é questionada ao respondente *Alfa e Beta*, “cabe aos terceiros enviar seus respectivos eventos, conforme a contratação efetuada no ato da solicitação dos serviços”.

É questionado, quem é o responsável pela transmissão dos eventos de segurança e saúde no trabalho; quem são os profissionais competentes para a emissão dos eventos de segurança e saúde do trabalho e se o e-Social trouxe mudanças na questão que as informações são transmitidas eletronicamente, os respondentes *Alfa e Beta* abordam que a empresa “é responsável pelo envio destas informações, assim é delegado a responsabilidade aos técnicos em segurança do trabalho e médico do trabalho conforme a sua contratação dos serviços especializados”.

Com base na pergunta o que você entende sobre a responsabilidade do profissional da segurança do trabalho é questionada aos respondentes *Alfa e Beta*, “são aqueles profissionais que analisam as informações dos funcionários e laudos técnicos da empresa para que seja enviado da correta ao e-Social”.

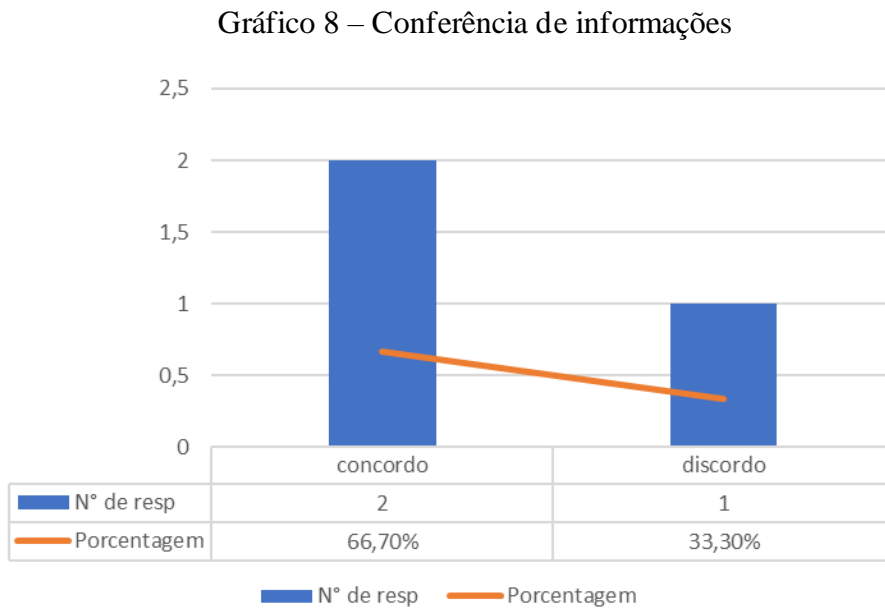
Em relação ao que você entende sobre a responsabilidade do profissional do departamento pessoal, a respondente *Beta* ressalta que o profissional “precisa estar em constante evolução e atualização, para cumprir com as obrigações legais e minimizar os erros, assim os colaboradores devem estar treinados e preparados para exercer o serviço solicitado”.

Com base no questionamento, se a responsabilidade do envio das informações da saúde e segurança do trabalho é da área interna especializada da empresa ou do Serviço Especializado em Engenharia em Medicina do Trabalho (SEMST), os respondentes *Alfa e Beta* ressaltam que “o profissional lida diariamente com os trabalhadores, prestando orientações no dia a dia e ministrando treinamentos. Cabe a ele observar perigos e riscos, fazer inspeções, conscientizar os colaboradores e auxiliar o engenheiro na elaboração de programas voltados à segurança ocupacional”.

Com base na opinião dos respondente *Alfa e Beta* a opinião, a conferência do envio das informações da saúde e segurança do trabalho deve ser feito pelo escritório de contabilidade, medicina e segurança do trabalho ou empresa, “assim a conferência do envio das informações da saúde e segurança do trabalho deve ser analisada através da medicina, escritório de

contabilidade e segurança do trabalho em conjunto com a empresa, pois as informações que foram elaboradas durante o período de envio”.

Com base no questionamento se existe algum coordenador/gerente/supervisor, para realizar o envio das informações e a conferência relacionadas a medicina e segurança do trabalho é abordado na vigésima primeira pergunta.



Fonte: o autor.

Observe-se que com base no questionamento se existe algum coordenador/gerente/supervisor, para realizar o envio das informações e a conferência relacionadas a medicina e segurança do trabalho 33,3% concordam que há um responsável para essa informação e 66,7% não concorda com esse requisito. Além de ter a capacidade de liderar os colaboradores, o supervisor também deve conhecer a fundo todos os processos do trabalho em que está desenvolvido. Desta forma, ele garante o bom resultado dos mesmos e a eficiência das rotinas internas

Com a nova exigência obrigatória a partir de 10 de janeiro de 2022, a medicina e segurança do trabalho tem como fluxo de atividades de sua empresa a referência do envio dos eventos dos seus respectivos setores onde é feito a realização o envio das informações logo disponibilizadas, como por exemplo o exame admissional, logo que é realizado e liberado, já é feito o cadastramento no sistema e integrado ao e-Social.

Sendo que o desenvolvimento e o uso através do software para transmitir os eventos da SST é uma ação positiva que evita que o prestador de serviços contábeis, empresário

contábil e seus subordinados fiquem com a responsabilidade de transcrever informações produzidas por médicos e profissionais da SST.

É importante destacar que no âmbito do e-Social todas as informações são de responsabilidade da empresa e do contratado que assume a responsabilidade técnica ao enviar os eventos. Além disso, as prestadoras de serviços de SST podem gerar e transmitir as informações de maneira segregada e independente quando utilizam meios tecnológicos específicos.

Logo, reforça-se que o contador, os profissionais da área de recursos humanos, empresas terceiras, profissionais da medicina não assumem ou devem assumir essa responsabilidade.

## 5 CONCLUSÕES

As organizações precisam estarem atentas a cumprirem com os prazos aos procedimentos exigidos pelo fisco e enfrentar mais esse desafio em busca dos benefícios que o próprio programa estabelece, sendo que há obrigação em enviar as informações decorrentes dos processos do departamento pessoal e medicina do trabalho por meio do e-Social.

A presente pesquisa tem como objetivo analisar o impacto das exigências da quarta fase do cronograma do e-Social na atividade dos profissionais de contabilidade e medicina e segurança do trabalho.

Referente ao primeiro objetivo específico a demonstração do fluxo de atividades e a participação dos diferentes profissionais frente ao processo para atendimento aos eventos previstos no e-social, estabelece que os serviços terceirizados solicitados no ato da contratação devem ser com base nas legislações pertinentes a cada setor responsável pelo envio das atividades decorrentes ao colaborador.

O segundo objetivo específico tem como perceber o impacto para profissionais de contabilidade e medicina do trabalho referente às novas exigências no cumprimento das obrigações relacionadas ao envio das informações no e-social, assim com o aumento de demandas no setor interno, os custos, despesas trabalhistas, treinamentos e investimentos para que seja feito um serviço de qualidade e eficiência é gradativamente aumentado.

O terceiro objetivo específico compreende a percepção sobre a responsabilidade técnica do envio dos eventos ao e-social pelos profissionais de contabilidade e medicina do trabalho referentes ao tratamento de dados, assim cabe diretamente a empresa se responsabilizar pelas informações fornecidas aos profissionais competentes, pois no ato da contratação dos serviços os setores delegam ao e-Social.

Conclui-se que em virtude do impacto das exigências da quarta fase do cronograma do e-Social na atividade dos profissionais de contabilidade e medicina e segurança do trabalho, a empresa é responsável pelas atividades informadas ao e-social, sendo em conjunto ao escritório de contabilidade e medicina e segurança do trabalho amparando legalmente perante suas legislações pertinentes.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto nº 8.373 de 11 de dezembro de 2014, dispõe sobre o sistema de Escrituração Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas.** Receita Federal do Brasil, 2017. Disponível em: <[Decreto nº 8373 \(planalto.gov.br\)](http://planalto.gov.br)>. Acesso em: 15 maio 2022.

BRASIL. **Norma regulamentadora nº 01, de 09 de março de 1983. Atualizada em 04/03/2009. Dispõe sobre as disposições gerais.** Disponível em: <[NR 1 - Disposições Gerais \(www.gov.br\)](http://www.gov.br)>. Acesso: 15 maio 2022.

BRÓGIO, Raíssa Cristiane da Silva; MELLO, Ricardo Bernardes de. **Importância Do Profissional De Departamento Pessoal E A Relação Com A Contabilidade Da Empresa.** In: II Congresso Internacional do Grupo Unis. Fundação de Ensino e Pesquisa do Sul de Minas, 2016.

CAMISASSA, Mara Queiroga, **Segurança e saúde no trabalho: NRs 1 a 36 comentadas e descomplicadas.** São Paulo: Método, 2015.

DUARTE, Roberto Dias. **O impacto do e-social na fiscalização trabalhista.** Disponível em: <<http://www.roobertodiasduarte.com.br>>. Acesso em: 25 maio 2022.

ESOCIAL. **Dispõe sobre a apresentação padrão e-Social.** Disponível em: <<http://portal.esocial.gov.br/manuais/mos-2.4.02.pdf-previa> > Acessado em: 6 maio 2022.

FIDELIS, Gilson Jose. **Gestão de pessoas: rotinas trabalhistas e dinâmicas do departamento de pessoal.** Saraiva Educação SA, São Paulo: 2006.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 2.Reimpr. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2018, p 173.

GIDDENS, Antony. **Mundo em descontrole: o que a globalização está fazendo de nós.** Rio de Janeiro: Record 2012.

IMONIANA, Joshua Onome. **Auditoria: Planejamento, Execução e Reporte.** São Paulo: Atlas, 2019, p. 275.

MICHEL, Maria Helena. **Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais: um guia prático para acompanhamento da disciplina e elaboração de trabalhos monográficos.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 284.

MONTEIRO, Renato Leite. **Existe um direito à explicação na Lei Geral de Proteção de Dados do Brasil.** Artigo estratégico. Instituto Igarapé. v. 39, p. 1-14, 2018. Disponível em: <<https://igarape.org.br/wp-content/uploads/2018/12/Existe-umdireito-a-explicacao-na-Lei-Geral-de-Protecao-de-Dados-no-Brasil.pdf>> Acesso em: 13 ma. 2022.

MORAES, Adílio Moreira de; FONSECA, João José Saraiva. **Metodologia da pesquisa científica.** Disponível em: <<https://md.uninta.edu.br/geral/metodologia-da-pesquisa-cientifica/mobile/index.html#p=2> > Acesso em: 8 maio. 2022.

MUNIZ, M. L. **Segurança e saúde no trabalho**. Recife: Ministério da Educação, 2015.

OLIVEIRA, Aristeu. **Manual de prática trabalhista**. 11.ed. São Paulo: Atlas, 1990.

OLIVEIRA, Diego Bianchi de; MALINOWSKI, Carlos Eduardo. **A importância da Tecnologia da Informação na Contabilidade Gerencial**. Revista de Administração Frederico Westphalen, v. 14, n. 25, p.3-22, maio 2017. Semestral. Disponível em: <<http://www.revistas.fw.uri.br/index.php/revistadeadm/article/view/1596/2249>>. Acesso em: 14 abr. 2022.

PASSOS, Elizete. **Ética nas organizações**. São Paulo: Atlas, 2004.

QUELHAS, O. L. G.; LIMA, G. B. A. **Sistema de gestão de segurança e saúde ocupacional: fator crítico de sucesso à implantação dos princípios do desenvolvimento sustentável nas organizações Brasileiras**. Revista de Gestão Integrada em Saúde do Trabalho e Meio Ambiente. v.1, n.2, Artigo 2, 2006.

RAUPP, Fabiano Maury; BEUREN, Ilse Maria. **Metodologia da Pesquisa. Aplicável às Ciências. Sociais**. In: BEUREN, Ilse Maria. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. São Paulo: Atlas, 2002, p. 200.

ROCHA, Camila Pereira da; et. al. **Segurança da Informação: A ISO 27.001 Como Ferramenta de Controle para LGPD**. Revista de Tecnologia da Informação e Comunicação da Faculdade Estácio do Pará. Belém, v. 2, n. 3, p. 78-97, agosto, 2019. Disponível em: <<http://www.revistasfap.com/ojs3/index.php/tic/article/view/285/246>>. Acesso em: 26 maio. 2022.

RODRIGUES, Gustavo Henrique; SILVA, Lauane Evelyn Oliveira; ALFREDO, Maria Laura; DONZELLI, Orivaldo. **eSocial: uma nova era nas relações entre empregadores, empregados e governos**. **Diálogos em Contabilidade: teoria e prática**, v. 1, n. 1, edição 1, jan./dez. 2013. Disponível em: <<http://periodicos.unifacef.com.br/index.php/dialogoscont/article/view/1216>>. Acesso em: 05 de maio de 2022.

SISPRO. **E-Social: um projeto grandioso do sped**. Disponível em <<http://www.sispro.com.br>> Acesso em: 13 de março de 2022.

TURBAN, Efraim; RAINER JR., Rexz Kelly; POTTER, Richard E. **Administração de tecnologia da informação: teoria e prática**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

WALTZ, R. C.; PEREIRA, T. N.; LIMA, C. S. **As vantagens do e-Social e seus impactos no Departamento Pessoal e nos processos fiscais dos órgãos competentes**. Ponta Grossa-PR. ADM, 2017.

## APENDICE A – Questionário

### Perfil do respondente:

1. Gênero:  
 feminino  masculino
  
2. Escolaridade máxima:  
 técnico  
 graduação  
 especialização  
 mestrado  
 doutorado  
 outros
  
3. Trabalha com o setor pessoal/SST em sua prática profissional?  
 sim  
 não

### Levantamento de dados

4. O que foi preciso fazer para preparar a empresa para a nova mudança do envio das informações da saúde e segurança do trabalho? E com os seus colaboradores?
  
5. O sistema (software de contabilidade) que já utilizava disponibilizou ferramentas necessárias para esta para esta nova obrigatoriedade (SST)?  
 sim  
 não
  
6. Quais os investimentos estão sendo realizados ou foram necessários para a implantação do envio das informações da saúde e segurança do trabalho?  
 investimento em *software*  
 investimento em *hardware*  
 treinamentos  
 não foram necessários investimentos  
 outros. \_\_\_\_\_
  
7. Qual foi o valor (aproximado) que está sendo ou será investido na aquisição/melhoria do software?

- ( ) de R\$ 500,00 a R\$ 4.000,00;  
 ( ) De R\$ 5.000,00 a R\$ 10.000,00;  
 ( ) De R\$ 11.000,00 a R\$ 20.000,00;  
 ( ) Acima de R\$ 21.000,00;  
 ( ) Não realizei investimento em software.
8. Qual foi o valor estimado que está sendo ou será investido na aquisição/melhoria de hardware?
- ( ) de R\$ 500,00 a R\$ 4.000,00;  
 ( ) De R\$ 5.000,00 a R\$ 10.000,00;  
 ( ) De R\$ 11.000,00 a R\$ 20.000,00;  
 ( ) Acima de R\$ 21.000,00;  
 ( ) Não realizei investimento em hardware.
9. No momento, você já se sente preparado para trabalhar com o e-Social e entender a plenitude de suas demandas?
10. Com a nova exigência do envio das informações do SST quantos colaboradores foram necessários no processo de execução?

Antes da obrigatoriedade	Obrigatoriedade
( ) 1 colaborador	( ) 1 colaborador
( ) 2 colaboradores	( ) 2 colaboradores
( ) 3 colaboradores	( ) 3 colaboradores
( ) 4 colaboradores	( ) 4 colaboradores
( ) nenhum	( ) nenhum

11. Qual a quantidade (aproximada) de horas de treinamento:
- ( ) De 1 a 5 horas semanais;  
 ( ) De 6 a 10 horas semanais;  
 ( ) De 11 a 15 horas semanais;  
 ( ) Mais de 16 horas semanais
12. Qual foi o valor estimado que está sendo ou será investido na contratação de profissionais?
- ( ) De R\$ 1.000,00 a R\$ 3.000,00;  
 ( ) De R\$ 4.000,00 a R\$ 7.000,00;  
 ( ) De R\$ 8.000,00 a R\$ 11.000,00;



- Mais de R\$ 12.000,00;
- Não realizei investimento em contratação de profissionais.

13. Considera que a implantação/obrigatoriedade da nova exigência do e-Social modificará/modificou o fluxo de rotinas?

Discordo 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 concordo

13.1 Em caso de concordância, quais foram as mudanças?

- Planejamento dos eventos relativos aos funcionários;
- Agilidade na transferência de informações;
- Transparência na obrigatoriedade do envio das informações
- Outros. \_\_\_\_\_.

13.2 Essas mudanças influenciaram nas rotinas operacionais da empresa?

- Sim. De que forma? \_\_\_\_\_.
- Não.

### **Responsabilidade técnica**

14. O que você entende sobre responsabilidade técnica?

15. Segundo o artigo 157, capítulo I da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), prevê que “*é de responsabilidade das empresas cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho*”, você concorda ou discorda sobre esse assunto? Justifique.

16. Responda as questões:

- a) Quem é o responsável pela transmissão dos eventos de segurança e saúde no trabalho?
- b) Quem são os profissionais competentes para a emissão dos eventos de segurança e saúde do trabalho?
- c) O e-Social trouxe mudanças na questão que as informações são transmitidas eletronicamente?

17. O que você entende sobre a responsabilidade do profissional da segurança do trabalho?

18. O que você entende sobre a responsabilidade do profissional do departamento pessoal?

19. “A responsabilidade do envio das informações da saúde e segurança do trabalho é da área interna especializada da empresa ou do Serviço Especializado em Engenharia em Medicina do Trabalho (SEMST)”, você concorda ou discorda com a citação acima? Porque?
20. Em sua opinião, a conferência do envio das informações da saúde e segurança do trabalho deve ser feito pelo escritório de contabilidade, medicina e segurança do trabalho ou empresa? Por quê?
21. Existe algum coordenador/gerente/supervisor, para realizar o envio das informações e a conferência relacionadas a medicina e segurança do trabalho?
- sim
- não
22. Referente a responsabilidade técnica e a implantação/utilização do e-social, o que mudou acerca de seu relacionamento com o cliente?
23. Com a nova exigência obrigatória (SST) a partir e 10 de janeiro de 2022, descreva brevemente o fluxo de informações.