



FACULDADE ALFA UMUARAMA – UNIALFA
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

ESTER STHEFAN DENK
HELEN CARLA CARDOSO SANGALI

SST (SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO) E SUAS OBRIGATORIEDADES
PERANTE O ESOCIAL

UMUARAMA
2023

**ESTER STHEFAN DENK
HELEN CARLA CARDOSO SANGALI**

**SST (SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO) E SUAS OBRIGATORIEDADES
PERANTE O ESOCIAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como um dos requisitos para obtenção do Título de Bacharel em **Administração** pela Faculdade ALFA Umuarama – UniALFA, sob orientação do Professor **Me. Thiago Silva Prado**.

**UMUARAMA
2023**

**ESTER STHEFAN DENK
HELEN CARLA CARDOSO SANGALI**

**SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO E SUAS OBRIGATORIEDADES
PERANTE O ESOCIAL**

Este trabalho foi julgado e aprovado como um dos requisitos para obtenção do grau de **Bacharel em Administração** pela Faculdade ALFA Umuarama – UniALFA.

Umuarama - PR, 10 de novembro de 2023.

Prof. Me. Thiago Silva Prado
(Orientador)
Banca Examinadora/Unialfa

Prof. Me. Ana Paula Becker
Banca Examinadora/Unialfa

Prof. Esp. Suelen Pissiním
Banca Examinadora/Unialfa

RESUMO

Em face das inúmeras mudanças fiscais, tributárias e previdenciárias contidas ao longo da legislação trabalhista brasileira, observa-se a necessidade de adequação aos moldes legais, principalmente após a reforma trabalhista de 2017 que trouxe por novidade o sistema de escrituração digital eSocial, visando a integração de informações em um ambiente nacional virtual. Frente a isso, se apresentou a evolução da legislação trabalhista brasileira até a implementação do eSocial, apontando os elementos que passaram a ser cobrados dos empregadores quanto à Segurança e Saúde no Trabalho (SST). Para tanto, os procedimentos metodológicos utilizados para embasamento teórico se pautaram em pesquisas bibliográficas, documental, exploratória e qualitativa, sendo base para a construção textual, informações disponibilizadas em bases governamentais, leis e Constituição Federal. Culminando, assim, nas principais mudanças impostas pelo eSocial na área de Saúde e Segurança no Trabalho.

Palavras-chave: Legislação Trabalhista; eSocial; Saúde e Segurança no Trabalho.

1 INTRODUÇÃO

A legislação trabalhista brasileira é fruto da sucessão de eventos históricos, símbolo das mudanças que aconteciam no âmbito nacional. Na época da abolição da escravatura no Brasil, as relações exploratórias de empregadores para com seus empregados via seu fim. Portanto, novas formas trabalhistas começaram a surgir, por meio de discussões decorrentes e muitas lutas históricas.

Conforme exposto, tais discussões seguem até os dias de hoje, principalmente após a reforma trabalhista do ano de 2017, a qual trouxe inúmeras mudanças no âmbito fiscal, trabalhista e previdenciário. Nesse sentido, as empresas precisam se ajustar para cumprir de forma efetiva suas obrigações, visto que o contrário implica em sanções judiciais e extrajudiciais. A reforma trabalhista almejou a integração de dados referentes às relações trabalhistas em um ambiente nacional virtual denominado eSocial, conferindo desburocratização aos empregadores e maior transparência de dados, com implicações na SST e suas obrigações.

Como qualquer outra mudança, muitas dúvidas surgiram com a implementação de um novo sistema de escrituração digital das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, principalmente relacionados ao ambiente laboral e a saúde do trabalhador, com isso, o presente estudo buscou conhecer a partir da implementação

do eSocial, quais exigências passaram a ser cobradas dos empregadores voltadas para SST.

Como objetivo geral, buscou apresentar a evolução da legislação trabalhista brasileira até a implementação do eSocial, apontando os elementos que passaram a ser cobrados dos empregadores quanto a SST. Ao passo que os específicos, buscaram a revisão do histórico da legislação trabalhista brasileira, destacando os elementos relacionados a SST, conhecendo a legislação e implementação do eSocial, além de identificar os eventos que devem ser inseridos na plataforma mediante as exigências legais.

Justifica-se o presente trabalho para os pesquisadores no enriquecimento profissional e acadêmico, para os envolvidos o conhecimento de forma simplificada sobre a evolução da legislação trabalhista, direitos e obrigações da empresa e colaboradores perante a implementação do eSocial e as novas diretrizes governamentais. Para a sociedade contribui ao apresentar os direitos assegurados nas esferas trabalhista e previdenciária diante deste novo modelo.

Para alcance dos objetivos almejados e em busca da resolução da presente problemática, foram definidos como procedimentos metodológicos a pesquisa bibliográfica, documental, exploratória e qualitativa, sendo base para a construção textual, informações disponibilizadas em bases governamentais, leis, Constituição Federal e estudiosos do tema. Ressalta-se que tais procedimentos se limitam ao presente estudo, sendo necessárias novas investigações por meio de outras metodologias, tendo em vista a abrangência do tema.

O estudo está dividido em quatro seções, sendo a primeira a presente introdução, seguida dos procedimentos metodológicos aplicados para a construção e fundamentação da pesquisa. A próxima trouxe um breve histórico da sucessão dos principais eventos que culminaram na sanção da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, assim como a reforma trabalhista de 2017 e as implicações decorrentes na área de saúde e segurança do trabalho. Adiante, expõem-se a aplicação do eSocial nas organizações e como devem atender as legislações fiscais, trabalhistas e previdenciárias, posteriormente suas aplicações na área de segurança e saúde no trabalho. Por fim, como considerações finais.

2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente trabalho é construído por meio da pesquisa bibliográfica, documental, exploratória e qualitativa. Tais procedimentos foram escolhidos, pois a pesquisa bibliográfica aplica-se pelo levantamento de informações em material teórico publicado em diferentes fontes. Já a pesquisa documental que por essência se assemelha a bibliográfica é evidenciada na coleta de conteúdos acerca do tema para sua construção teórica e, conseqüentemente, enfatizando o problema de pesquisa construído pela pesquisa exploratória. Por fim, visando o tratamento dos dados no aspecto de essência utiliza-se a pesquisa qualitativa, que prioriza o significado e relevância de eventos acerca do tema.

A pesquisa bibliográfica se configura pela busca de obras já existentes relacionadas ao tema proposto, proporcionando conhecimento do objeto de estudo. Essa metodologia para Fonseca (2002, p.32), é “realizada a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos e páginas de web sites”. Para Gil (2002, p.44), a pesquisa bibliográfica é “desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”.

Também foi utilizada para o presente estudo a pesquisa documental, que por sua essência se assemelha a pesquisa bibliográfica. De acordo com Gil (2002, p.62), a pesquisa documental apresenta algumas vantagens por ser “fonte rica e estável de dados”. Em concordância com Pádua (1997, p.62) o qual destaca que a “pesquisa documental é aquela realizada a partir de documentos, contemporâneos ou retrospectivos, considerados cientificamente autênticos (não fraudados)”. Essa forma de investigação abarca documentos de origem pública, privada, além de dados de registro e recenseamento sendo base para estudo do tema proposto.

O estudo também se configura de forma exploratória, sendo que na pesquisa exploratória os problemas decorrentes do tema objeto de tudo são evidenciados, proporcionado o surgimento e aprimoramento de ideias sobre o tema, se mostra flexível por levar em consideração diversos aspectos do tema. Gil (1991, p. 45) afirma que as pesquisas exploratórias “têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema”.

De acordo com Malhotra (2001, p.106), a pesquisa exploratória “é um tipo de pesquisa que tem como principal objetivo o fornecimento de critérios sobre a situação

problema enfrentada pelo pesquisador e sua compreensão”. O autor complementa essa definição afirmando que “é um tipo de pesquisa que tem como principal objetivo a descrição de algo” (Malhotra, 2001, p. 108). Em suma é uma continuação das pesquisas exploratória e descritiva.

Por fim, a análise pretendida é a qualitativa, a qual busca a compreensão significativa dos eventos, sem a necessidade de apoiar-se em informações estatísticas, prioriza a compreensão do sentido de pequenas amostras. Conforme Araújo e Oliveira (1997, p. 11) tal modalidade de pesquisa “desenvolve-se numa situação natural, rico em dados descritivos, no contato direto do pesquisador com a situação estudada, enfatiza mais o processo do que o produto se preocupa em retratar a perspectiva dos eventos”. Também, segundo Creswel (2007, p. 186), “o ambiente natural é a fonte direta de dados e o pesquisador, o principal instrumento, sendo que os dados coletados são predominantemente descritivos”.

Apresentados os principais conceitos e delimitações dos procedimentos metodológicos, espera-se que os mesmos sejam suficientes para atingir o objetivo inicial proposto sendo o de apresentar a evolução da legislação trabalhista brasileira até a implementação do eSocial, apontando os elementos que passaram a ser cobrados dos empregadores quanto à segurança no trabalho (SST).

3 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA E A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

A criação da legislação trabalhista brasileira construiu-se por meio da sucessão de eventos históricos, fruto de discussões e acontecimentos nacionais e internacionais. A CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) reuniu as leis que já existiam, e não fez apenas isso: melhorou, articulou, organizou e complementou. Algumas de suas contribuições são até hoje elogiadas por juristas de outros países (Viana, 2013, p. 77).

No Brasil, a CLT é regulamentada pelo Decreto-Lei n.º 5.452/1943, datada de primeiro maio de 1943, sancionada pelo presidente Getúlio Vargas a época do Estado Novo, resultante do cenário de mudança e discussões políticas e socioeconômicas presentes no país. Em 1888 com a abolição da escravidão no Brasil, tiveram início as discussões entre empregados e empregadores, visto o fim da exploração de mão de obra e a necessidade de regulamentação das relações de trabalho (Brasil, 1943).

Passados muitos anos desde a criação da CLT e da Constituição Federal, temos ainda que a situação atual de trabalho nem sempre foi condicionada como hoje. Na história, houve muito sofrimento e trabalhos penosos, como, por exemplo, o trabalho análogo à escravidão. De acordo com o Código Penal Brasileiro, artigo n.º 149 os elementos que caracterizam condições análogas a escravidão incluem submissão a trabalhos forçados, jornadas de trabalho abusivas e a imposição de condições insalubres e degradantes ao trabalhador (Brasil, 2003). A época do Estrado Novo as condições de trabalho impostas eram extremas, eclodindo revoltas, greves e a criação de *tradeunions* (sindicatos) o que mais tarde, culminou na sanção da CLT (Tribunal Regional do Trabalho, 2023).

Mais adiante na história, houve a criação do Ministério do Trabalho regido pelo decreto n.º 19.433, de 26 de novembro de 1930, o qual foi um importante passo para as primeiras noções de justiça e relações trabalhistas (Brasil, 1930). Após isso, ocorreu a promulgação da Constituição de 1934 (destaca-se que sua regulamentação só ocorreu em 1940 perante o Decreto n.º 6.596) que em seu artigo n.º 122 dispõe que “para dirimir questões entre empregadores e empregados, regidas pela legislação social, fica instituída a Justiça do Trabalho, à qual não se aplica o disposto no Capítulo IV do Título I” (Brasil, 1934).

Ao passo que foi conferido a responsabilidade de dirimir conflitos entre empregados e empregadores, a Constituição de 1934 trouxe importantes avanços para os trabalhadores, por exemplo, a implementação de uma jornada de trabalho com oito horas diárias, salário mínimo e o direito a férias remuneradas (Brasil, 1934). Direitos e conquistas aos quais foram reafirmados pela Constituição de 1937. Outro marco histórico importante na construção da CLT foi à criação da justiça do trabalho em 1941, instalada por Getúlio Vargas em ato público, para então no ano de 1943 a CLT ser sancionada (Tribunal Regional do Trabalho, 2023).

Insta salientar que este é um breve resumo dos principais eventos que culminaram na criação e sanção da CLT, sendo que a Constituição de 1988, em vigor até os dias de hoje em nosso país, consolida os direitos trabalhistas existentes ao longo da criação histórica, conferindo ao trabalhador o direito ao labor de forma digna e assegurando a cidadania (Brasil, 1988).

Todo o Homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma

existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social (DUDH, 1948).

Para melhor visualização, a seguir encontra-se um quadro com os principais marcos históricos na criação da CLT (Brasil, 1943).

Ano	Fato Histórico
1888	Abolição da Escravidão
1930	Criação do Ministério do Trabalho
1934	Constituição Federal
1941	Criação da Justiça do Trabalho
1943	Criação da CLT
2017	Reforma Trabalhista

Quadro 1 – Marcos históricos da CLT
Fonte: adaptado de Cazeiro (2023)

Outro marco importante da legislação trabalhista no Brasil, foi a reforma trabalhista de 2017. Sua aprovação aconteceu no dia 26 de abril de 2017, quando a Câmara dos Deputados aprovou o texto do Projeto de Lei (PL) n.º 6.787, modificando diferentes artigos da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) (Brasil, 2017). Conforme a Lei n.º 13.467, de 13 de Julho de 2017, houve como principais mudanças uma maior flexibilidade nas relações empregatícias, aumento da segurança jurídica para empregadores e acréscimo de modalidades contratuais, conferindo assim uma maior flexibilidade dos direitos trabalhistas em consonância com a modalidade contratual de trabalho (Brasil, 2017).

Tais mudanças foram significativas em diferentes aspectos normativos da CLT, como os que norteiam a SST (Segurança e Saúde do Trabalho), ainda conforme a Lei n.º 13.467/2017, os principais aspectos da Medicina do Trabalho alterados foram o grau de insalubridade e suas questões decorrentes, terceirização de trabalhadores e flexibilização da jornada trabalhista (Brasil, 2017). No contexto de Saúde e Segurança do Trabalho incide sobre a inclusão de um ambiente de trabalho seguro e saudável como princípio fundamental e direito no trabalho (OIT, 2023).

Cabe, portanto, a SST conciliar os interesses dos empregados, frente aos interesses organizacionais dos empregadores, respeitando as alterações normativas decorrentes da reforma trabalhista e harmonizando interesses de ambas as partes. Assegurando a proteção dos trabalhadores contra doenças gerais ou profissionais e contra acidentes de trabalho (OIT, 2023).

A conciliação de interesses é necessária, visto que o descumprimento contratual de trabalho implica em sanções judiciais, tanto para empregados como empregadores, conforme Artigo 482 e 483 da CLT (Brasil, 1943). No artigo n.º 482 encontram-se motivos de rescisão do contrato pelo empregador, dentre eles “ato de improbidade; incontinência de conduta ou mau procedimento”, além disso, “negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço” (Brasil, 1943).

Ainda em relação a tais motivos destacam-se a “condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena; desídia no desempenho das respectivas funções”, bem como a “embriaguez habitual ou em serviço; violação de segredo da empresa; ato de indisciplina ou de insubordinação; abandono de emprego” (Brasil, 1943).

Notam-se que são vários os motivos, tendo ainda o “ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem”, ainda o “ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem”, e, por fim, a “prática constante de jogos de azar; perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado” (Brasil, 1943).

No mesmo artigo, destaca-se que “constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado, a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional” (Brasil, 1943). Já no artigo n.º 483 encontram-se motivos de rescisão do contrato de trabalho pelo empregado, dentre eles “quando forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrário aos bons costumes, ou alheios ao contrato”; for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo e correr perigo manifesto de mal considerável” (Brasil, 1943).

Ainda “não cumprir o empregador as obrigações do contrato; praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama”; o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem e o empregador reduzir o seu

trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários” (Brasil, 1943).

Conforme parágrafos do artigo n.º 483 “o empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço”, no “caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho” e por fim poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo” (Brasil, 1943).

Conforme exposto tanto o empregador como empregado possuem obrigações trabalhistas e jurídicas, mediante descumprimento contratual e observando as normas jurídicas, haverá dissolução da relação de trabalho contratada, o que implica em desgastes de relações e em casos judiciais sanções sempre observando o ordenamento judicial (Cunha, 2012).

A reforma trabalhista trouxe inúmeras mudanças quanto às relações empregatícias, por exemplo, após a reforma o volume de processos ajuizados na primeira instância no país caiu próximo ao montante do ano de 1992 (CNN, 2022). Segundo informações do Tribunal Superior do Trabalho (TST) o ano de 2021 fechou com 1,550 milhão de novas ações protocoladas, número próximo ao ano de 1992, com 1,517 milhão (CNN, 2022).

Porém, o perfil dos ingressantes de ações decorrentes das relações de trabalho vem se modificando, consoante matéria publicada pela CNN, ratificado pelo estudo produzido pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) (CNN, 2022). Conforme Alexandre Cunha, pesquisador responsável por tal estudo, as mudanças mostram que a parcela mais jovem da população está ingressando no mercado de trabalho por meio de “modelos mais precários, mais curtos, por projeto”, com isso, fora da cobertura de proteção trabalhista (CNN, 2022).

Vemos que quem entra com as ações são pessoas mais velhas e com mais tempo de vínculo empregatício. Trabalhadores em funções mais tradicionais, modelos e mercados mais fixos. E por outro lado, os mais jovens estão ingressando no mercado com vínculos flexíveis, sem proteção da Justiça do Trabalho, afirma o pesquisador (Cunha, 2022).

Ainda conforme matéria da CNN, destaca-se depoimento do professor de Direito da Fundação Getúlio Vargas (FGV) Paulo Fernandes acerca das normas reguladoras das relações trabalhistas (CNN, 2022).

A reforma de 2017 passou a onerar devidamente os reclamantes que perdem ações na Justiça do Trabalho e isso os obriga a terem mais responsabilidade sobre a abertura dos casos. Acontece que o Estado é excelente empregador, mas se você for olhar, são as estatais que mais tomam processos. Isso porque a legislação ainda não fecha, tem muitas contradições e incompatibilidades, que levam à hostilidade, então os advogados mexem e encontram brechas para ajuizar as ações (Fernandes, 2022).

Conforme informações acima elencadas, se nota uma situação de divergência quanto ao aspecto trabalhista e suas implicações judiciais, tanto que em consonância com o portal de notícias CNN, o atual governo estuda possibilidade de revisão nas regras vigentes, entre as diretrizes do programa de governo, há a discussão sindical, mudanças nas regras de terceirização, trabalho intermitente e garantia de direitos mínimos para trabalhadores de cunho informal (CNN, 2022). Convergindo com as premissas da SST de assegurar a segurança e labor de forma digna aos trabalhadores (CNN, 2022).

3.1 eSocial e sua aplicação nas organizações

O Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) foi instituído pelo Decreto n.º 8373/2014, um sistema unificado entre empregadores e governo, no qual todas as informações decorrentes das relações trabalhistas são informadas por meio de transmissão eletrônica (Brasil, 2014). Busca-se a desburocratização por parte das empresas, ao permitir que a empresa preste informações relativas às obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas de forma unificada e digital, substituindo o processo que antes era feito de forma separada e física, por meio de formulários (Brasil, 2014).

O eSocial é um projeto resultante da ação em conjunto de órgãos e entidades do governo federal, que são, Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, inclui a Secretaria de Previdência, Secretaria de Trabalho e o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, Secretaria Especial de Produtividade, Emprego e Competitividade, Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital (Brasil, 2017). A criação e implantação

do eSocial visa assegurar direitos trabalhistas e previdenciários, simplificação e aprimoramento quanto a prestação de contas aos órgãos governamentais (Brasil, 2017).

Em consonância com a Resolução do Comitê Diretivo do eSocial n.º 02/2016, publicada em 31 de agosto de 2016, a implementação do sistema foi feita em duas fases distintas de acordo com o faturamento anual dos empregadores, sendo que, faturamento acima de setenta e oito milhões de reais no ano de 2016 obrigaria as empresas a implementara partir de primeiro de janeiro de 2018, já a partir de primeiro de julho de 2018, para demais empregadores independente de faturamento anual (Brasil, 2019).

De acordo com a plataforma GOV.br, temos que com a implementação do eSocial, quinze obrigações dos empregadores com o governo foram unificadas pelo sistema, sendo elas a GFIP - Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social; CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados para controlar as admissões e demissões de empregados sob o regime da CLT; RAIS - Relação Anual de Informações Sociais; LRE - Livro de Registro de Empregados; CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho; CD - Comunicação de Dispensa; CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social e PPP - Perfil Profissiográfico Previdenciário (Brasil, 2019).

Além destas, também a DIRF - Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte; DCTF - Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais; QHT - Quadro de Horário de Trabalho; MANAD - Manual Normativo de Arquivos Digitais; Folha de pagamento; GRF - Guia de Recolhimento do FGTS e GPS - Guia da Previdência Social (Brasil, 2019).

Portanto, o eSocial não se configura como uma nova obrigação tributária, mas sim, como forma de cumprir obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias já existentes (eSocial, 2020). Sendo uma obrigação para pessoas jurídicas, cabe as organizações a responsabilidade de incumbir ao departamento competente, o envio de informações necessárias decorrentes das relações trabalhistas aos órgãos federais, informações segmentadas por eventos, cumprindo com os prazos de envio conforme a sua natureza, sendo admissões e desligamentos, horas trabalhadas, alterações salariais e folha de pagamentos (Bastos, 2019).

Os eventos por meio de informações, agregam a estrutura da base de dados, validando os eventos não periódicos e periódicos, otimizando recursos no Ambiente

Nacional do eSocial (eSocial, 2020). Um evento refere-se à denominação de um movimento de lançamento de informação no sistema eSocial, com *layout* pré-definido e decorrente de fato jurídico-trabalhista, segmentados em eventos iniciais, de tabela, periódicos e não periódicos (Bastos, 2019).

O evento inicial é o cadastramento inicial da empresa ao aderir ao eSocial, evento disponível S-1000 – Informações do Empregador/Contribuinte/Órgão Público (Bastos, 2019). Já eventos de tabelas são as informações que servem de base para os não periódicos e periódicos, contemplando dados relacionados ao ambiente de trabalho, sendo eles S-1005: Tabela de Estabelecimentos; Obras ou Unidades de Órgãos Públicos; S-1010: Tabela de Rubricas; S-1020: Tabela de Lotações Tributárias e S-1070: Tabela de Processos Administrativos/Judiciais (Bastos, 2019).

Eventos periódicos são os que ocorrem com periodicidade previamente definida, compostos por informações de folha de pagamento e apuração de fatos geradores de contribuições previdenciárias (eSocial, p. 24, 2020). Sendo eles: S-1200 – Remuneração de trabalhador vinculado ao Regime Geral de Previdência Social; S-1210 – Pagamentos de Rendimentos do Trabalho; S-1260 – Comercialização da Produção Rural Pessoa Física; S-1270 – Contratação de Trabalhadores Avulsos Não Portuários; S-1280 – Informações Complementares aos Eventos Periódicos; S-1298 – Reabertura dos Eventos Periódicos e S-1299 – Fechamento dos Eventos Periódicos (Bastos, 2019).

Quanto aos eventos não periódicos configuram-se por não possuírem uma data predefinida para ocorrer, relacionados a acontecimentos nas relações trabalhistas que influenciam no reconhecimento de direitos e deveres trabalhistas, previdenciários e fiscais (eSocial, 2020). Segmento composto por vinte e dois eventos. Portanto, a partir da escrituração digital de tais dados, os benefícios para os empregadores partem do pressuposto de desburocratização dos processos oriundos das relações de trabalho, já para os empregados a transparência e cumprimento dos direitos trabalhistas e previdenciários (Brasil, 2019).

Segundo Schuh e Krein (2023) representantes da área contábil e estudiosas do tema, os empregadores possuem a obrigação de gerenciar todos os riscos ocupacionais inerentes a SST e a responsabilidade de enviar tais informações para cadastro no eSocial. Entretanto, o envio de tais obrigações pode ser feito por meio de clínicas do trabalho, profissionais da área, contadores e escritórios de contabilidade,

salienta-se que inconsistências no envio podem gerar punições impostas pelo governo federal, com multas a depender do requisito não cumprido (Krein, Schuh, 2023).

Perante o cenário de mudanças, o contador assume certa relevância devendo esclarecer a empresa sobre tais deveres (Krein, Schuh, 2023). A seguir, destaca-se depoimentos de profissionais da área a época da implementação do eSocial e atualmente como o contador pode auxiliar as organizações. Carlos Alexandre Gomes, diretor executivo do Banneg, banco de negócios (Certising, 2018) destaca que:

A mudança nos prazos de envio de informações relativas às rotinas trabalhistas e previdenciárias também é uma dificuldade por termos que capacitar a empresa e os colaboradores para as novas datas estipuladas pelo governo. Enviamos a primeira fase do eSocial no mês de julho e praticando conseguimos enxergar que realmente o sistema foi criado para facilitar a rotina do Departamento Pessoal, porém será necessário uma mudança de cultura por termos de apresentar as informações com mais exatidão. Por sorte, nosso escritório contábil nos auxilia em todo o procedimento, desde a correção dos eventos até o envio das informações para o eSocial.

Já para Flávio Perez, da Orcose Contabilidade (Certising, 2018):

O eSocial veio para aprimorar a fiscalização, padronizar os procedimentos, bem como evitar a redundância de informações. Além disso, estamos investindo em nosso Portal Eletrônico a fim de facilitar o recebimento e envio de documentos e informações. Por fim, preocupados com as obrigações relacionadas à Segurança e Saúde do Trabalho, que passam a ser prestadas ao eSocial a partir de janeiro de 2019, embora a vigência de tais normas já vem de longa data, estamos em contato com empresas especializadas neste segmento, para indicação aos nossos clientes, com total idoneidade e capacidade técnica.

Carlos Alberto Baptistão, contador, administrador de empresas, empresário contábil desde 1987 e atual presidente do Sescon-SP e Aescon-SP – Gestão 2022/2024 (Contábeis, 2023) complementa ao destacar:

Como consultor e parceiro estratégico das empresas, especialmente das pequenas, cabe ao contador neste momento orientar o seu cliente sobre a obrigatoriedade que bate na porta ou mesmo indicar uma empresa especializada para a realização do serviço. O eSocial está aí, é uma realidade cada vez mais presente e, gradualmente, vem trazendo simplificação e racionalização dos processos. Passadas essas fases de adaptações, que trazem grandes desafios, certamente haverá uma grande evolução e diversos benefícios, seja

para o governo, para as empresas, para a contabilidade e para os cidadãos.

Portanto, o envio, fiscalização e cruzamento de informações no ambiente virtual passaram a ser assertivas, as empresas são obrigadas a prestar informações e atualizações no prazo certo, podendo ser multada caso falte com tais obrigatoriedades (Soloaga, 2023).

3.2 Aplicações do eSocial na área de Segurança e Saúde no Trabalho

Ao passo da modernização dos sistemas informacionais, conforme exposto, o governo federal por meio do Decreto n.º 8.373, de 11 de dezembro de 2014, promulgou um sistema no qual informações trabalhistas, previdenciárias e tributárias são armazenadas em um Ambiente Nacional Virtual, visando desburocratizar sistemas (eSocial, 2020). De acordo com o manual do eSocial, tal sistema foi implementado de forma progressiva em quatro fases, a primeira fase contemplando o envio de eventos de tabela, segunda os eventos não periódicos, terceira os eventos periódicos e na quarta e última fase eventos de Segurança e Saúde no Trabalho (eSocial, 2020).

De acordo com o Ministério da Saúde do Brasil, a Segurança e Saúde no Trabalho parte da condição que o ambiente laboral impõe riscos a saúde dos trabalhadores, pela natureza das atividades e condições impostas, sendo tais riscos divididos em cinco grupos, físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e psicossociais e mecânicos e acidentes (Brasil, 2001). A SST (Segurança e Saúde no Trabalho), mostra-se evidente, conforme tema do Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho de 2023, um ambiente de trabalho seguro e saudável, como princípio fundamental e direito no trabalho (OIT, 2023).

A SST surge perante as organizações, com isso é necessário o atendimento aos requisitos legais, implementação e manutenção de seus sistemas (OHSAS 18001, 2007). De acordo com o procedimento operacional, desenvolvido pelo Instituto Nacional da Tecnologia e Saúde (INTS), os objetivos do eSocial nas rotinas de SST partem do pressuposto da garantia de elaboração e execução de documentos técnicos, com devido lançamento informacional na plataforma do eSocial (INTS, 2022).

Adiante, conforme manual de rotinas SST perante o eSocial, se tem como documentos obrigatórios em uma organização a emissão de Laudo de Insalubridade e Periculosidade (LIP), Laudo Técnico das Condições do Ambiente de Trabalho (LTCAT), Programa de Controle de Medicina e Saúde Ocupacional (PCMSO), ASO (Admissional, periódico, retorno ao trabalho, mudança de risco ocupacional e demissional) e Rotinas SST (INTS, p.2, 2022).

Ainda, conforme manual, na sequência encontra-se um quadro apontando as seguintes definições:

Sigla	Definição
LIP	Consonância NR 15 e 16 da Portaria nº 3.214/78, evidência técnica da caracterização ou descaracterização de atividades consideradas insalubres e perigosas
LTCAT	Cunho previdenciário, documento comprobatório de atividade especial
PCMSO	Programa de rastreio completo em todos os níveis relacionados a saúde do trabalhador
ASO	Declaração de aptidão ou inaptidão do trabalhador perante atividades laborais

Quadro 2 – Conceitos e Definições

Fonte: Procedimento operacional do Instituto Nacional da Tecnologia e Saúde (INTS).

Conforme exposto anteriormente, todas as movimentações decorrentes de relações trabalhistas são lançadas ao eSocial por meio de eventos, sendo que os eventos exclusivos de SST são S-2210 (Comunicação de acidente de trabalho); S-2220 (Monitoramento da Saúde do Trabalhador e S-2240 (Condições ambientais do trabalho, agentes nocivos) (INTS, 2022). Tais eventos de SST se moldam como nova forma de cumprimento de obrigações tributárias acessórias, referentes a emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), ASO (Atestado de Saúde Ocupacional) e Perfil Profissiográfico Previdenciário - PPP (INTS, 2022).

De acordo com a plataforma GOV.br, a adesão e desburocratização de emissão de documentos traz agilidade a empregados e empregadores, a exemplo do PPP, documento relacionado às condições de trabalho e eventuais riscos ao trabalhador, que a partir de primeiro de janeiro de 2023, passou a ser emitido de forma eletrônica (Brasil, 2023). Nesse sentido, o cotidiano das organizações passou por profundas transformações, pois o eSocial cumpre sua função de unificar todas as obrigações decorrentes de relações trabalhistas em um ambiente nacional virtual, por meio da inteligência de *softwares* agregando valor as informações, cruzando-as e

detectando erros, ao passo que simplifica obrigações de empresas com o governo federal (Brasil, 2017).

Na ótica dos trabalhadores, as obrigações de SST impostas pelo eSocial asseguram o cumprimento de deveres trabalhistas e previdenciários, ao passo que por meio de tais documentos de SST são constadas atividades perigosas e/ou especiais (Brasil, 2017). No que tange ao direito previdenciário, o artigo n.º 57, §1, 3 e 4 da Lei n.º 9.032, de 28 de abril de 1995, dispõe:

A aposentadoria especial será devida, uma vez cumprida a carência exigida nesta lei, ao segurado que tiver trabalhado sujeito a condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física, durante 15 (quinze), 20 (vinte) ou 25 (vinte e cinco) anos, conforme dispuser a lei. § 3º A concessão da aposentadoria especial dependerá de comprovação pelo segurado, perante o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), do tempo de trabalho permanente, não ocasional nem intermitente, em condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física, durante o período mínimo fixado. § 4º O segurado deverá comprovar, além do tempo de trabalho, exposição aos agentes nocivos químicos, físicos, biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física, pelo período equivalente ao exigido para a concessão do benefício (Brasil, 1995).

A implementação do eSocial corrobora com o processo de tomada de decisão de políticas públicas, ao passo que o cruzamento de todos os sistemas governamentais proporciona melhor funcionamento político-econômico-social brasileiro (Brasil, 2017). Referindo-se ao sistema governamental confere ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), a fiscalização do trabalho, obrigações de empresas e aspectos previstos na Constituição referentes a relações trabalhistas e a aplicação de sanções referentes a esta área, incluindo as ações de segurança e saúde no trabalho (Brasil, 2003).

Conforme relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratifica-se a urgência das questões decorrentes das relações trabalhistas ao longo dos anos:

As mudanças tecnológicas, sociais e organizacionais registradas nos lugares de trabalho [...] leva a riscos emergentes e a novos desafios. Ainda que alguns dos riscos tradicionais estejam diminuindo graças a maior segurança, aos avanços técnicos e a melhor regulamentação existentes, seguem afetando gravemente a saúde dos trabalhadores[...] Entre os riscos emergentes se incluem as condições ergonômicas deficientes, a exposição à radiação eletromagnética e os riscos psicossociais (OIT, 2013, p. 6).

As questões de SST sempre serão evidentes enquanto houver relações trabalhistas, o eSocial surgiu no intuito de desburocratizar e acima de tudo reafirmar direitos trabalhistas e previdenciários, reunindo em único ambiente interesses de empregados e empregadores (Brasil, 2017). Insta salientar que tal plataforma garante maior segurança jurídica, uma vez que a sociedade é beneficiada, principalmente os que trabalham em conformidade com a legislação (Brasil, 2017).

4 CONCLUSÃO

Pode-se considerar que a partir da reforma trabalhista de 2017 e a implementação gradual do eSocial, o Brasil passou por mudanças significativas em sua legislação, no que tange aos aspectos fiscais, tributários e previdenciários, principalmente na área de saúde e segurança no trabalho. Diante disso, conforme premissa de unificação nacional de dados decorrentes das relações trabalhistas, em um ambiente nacional virtual, as obrigações cobradas aos empregadores relativas à área de SST também foram alteradas. Frente a isso, observou-se ao longo do estudo, que todas as informações decorrentes do vínculo empregatício entre empregado e empregador são escrituradas no eSocial, sendo que especificamente na área de saúde e segurança no trabalho tais informações são lançadas por meio de eventos, os quais possuem código e prazo definidos.

Com isso, primeiramente se faz necessário apresentar a evolução da legislação trabalhista brasileira até implementação do eSocial, indicando os elementos que passaram a ser cobrados dos empregadores quanto a SST, frisando a linha histórica legislativa brasileira correlacionada, passando pela reforma de 2017 que instituiu o eSocial, para que assim seja possível identificar os eventos que devem ser informados na plataforma, mediante legislação vigente.

Considerando que tal reforma se mostra recente na legislação brasileira e a fase gradual de implementação do eSocial, os eventos e prazos decorrentes de movimentações trabalhistas estão em pleno funcionamento no eSocial, porém, em face da ausência de informações concretas em bases governamentais, relativas as penalidades do não atendimento legal a diretrizes do governo, não é possível mensurar com exatidão os valores impostos por tais sanções.

Assim sendo, a metodologia de pesquisa empregada na construção textual se mostrou efetiva, por meio dos procedimentos metodológicos, sendo eles, pesquisa

bibliográfica, documental, exploratória e qualitativa, sendo base para a construção textual, informações disponibilizadas em bases governamentais, leis, Constituição Federal, bem como estudiosos do tema. Outrossim, a construção teórica do presente estudo por meio de documentos e obras relativas, propiciou o alinhamento dos eventos históricos que culminaram na reforma trabalhista de 2017, assim como a implementação do eSocial e eventos relativos a SST.

Posto isso, a reforma trabalhista e implementação do eSocial se mostrou eficiente e inovadora, ao passo que unifica em um único ambiente obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias, conferindo melhoria contínua de sistemas para empregados e empregadores, agregando aos processos informacionais governamentais desburocratização e transparência, oriundas das relações trabalhistas, o que torna eficiente o lançamento de informações da saúde e segurança do trabalho.

Ao longo do estudo, observou-se como ponto de melhoria, a disponibilização por parte das bases governamentais de forma concreta e simplificada, relativa às informações decorrentes das penalidades do não cumprimento da legislação, além de criar mecanismos de capacitação de empregadores, para que a legislação trabalhista atual, assim como suas obrigações possam ser de conhecimento de todos em uma organização.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Aneide Oliveira; OLIVEIRA, Marcelle Colares. **Tipos de pesquisa**. São Paulo, 1997.

BAPTISTÃO, Carlos Alberto. **Fase mais temida: envio dos eventos de SST ao eSocial chega para todos os empregadores**. Contábeis, 04 de janeiro de 2023. Disponível em <https://www.contabeis.com.br/artigos/7986/fase-mais-temida-envio-dos-eventos-de-sst-ao-esocial-chega-para-todos-os-empregadores/>. Acesso em 10 de outubro de 2023.

BASTOS, Jader. **O que é eSocial e como utilizar**. Disponível em: <https://tangerino.com.br/blog/o-que-e-esocial/#:~:text=Como%20funciona%20o%20eSocial%20para,rela%20entre%20empregador%20e%20empregado>. Acesso em 20 de setembro de 2023.

BRASIL. **Lei nº 19.443**, de 26 de novembro de 1930. Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 26 de nov. 1930. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D19667impressao.htm. Acesso em 07 de agosto de 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 01º de maio de 1943. Consolidação das leis de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 01 de mai.1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 08 de agosto de 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Promulgada em 05 de outubro de 1988. Diário oficial da União, Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 05 de agosto de 2023.

BRASIL. **Lei nº 9.032**, de 28 de abril de 1995. Planos de Benefícios da Previdência Social. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 28 de abr. de 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm#art57§1. Acesso em 05 de outubro de 2023.

BRASIL. **Lei nº 10.803**, de 11 de dezembro de 2003. Código Penal. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 de dez. 2003. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2003/L10.803.htm. Acesso em 08 de agosto de 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.373**, de 11 de dezembro de 2014. Sistema de Escrituração das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas eSocial. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 de dez. de 2014. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/decreto/d8373.htm. Acesso em 15 de setembro de 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Consolidação das leis de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 13 de jul. de 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 08 de agosto de 2023.

BRASIL. **Conheça o eSocial, 2017**. Disponível em <https://www.gov.br/esocial/pt-br/centrais-de-conteudo>. Acesso em 15 de setembro de 2023.

BRASIL. **Conheça o eSocial, 2019**. Disponível em <https://www.gov.br/esocial/pt-br/centrais-de-conteudo>. Acesso em 15 de setembro de 2023.

BRASIL, Filipe. **Perfil das ações na justiça no trabalho mudou após reforma trabalhista, diz Ipea**. CNN Brasil, 14 de junho de 2022. Disponível em <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/perfil-das-acoes-na-justica-do-trabalho-mudou-apos-reforma-trabalhista-diz-ipea/>. Acesso em 09 de outubro de 2023.

BRITISH STANDARDS INSTITUTION (BSI). Occupational Health and Safety Assessment Series (OHSAS) 18.001/2007 - **Sistemas de gestão da segurança e da saúde do trabalho – Requisitos**. Disponível em https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/7319/2/Anexo%20I%20OHSAS180012007_pt.pdf. Acesso em 01 de outubro de 2023.

CASTANHO, William, FERNANDES, Adriana. **Em cinco anos de reforma trabalhista, processos recuam ao nível de 1992.** CNN Brasil, 12 de novembro de 2022. Disponível em <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/em-5-anos-de-reforma-trabalhista-processos-recuam-ao-nivel-de-1992/>. Acesso em 09 de outubro de 2023.

CAZEIRO, Leandro. **O que é CLT veja seu significado e conceitos.** Disponível em: <https://tangerino.com.br/blog/o-que-e-clt/>. Acesso em 21 de julho de 2023.

CERTISING. **Empresários e contadores os mil e um entraves do eSocial.** Certising Blog, 29 de agosto de 2018. Disponível em <https://blog.certisign.com.br/empresarios-e-contadores-comentam-os-mil-e-um-entraves-do-esocial/>. Acesso em 10 de outubro de 2023.

CRESWEL, J. W. **Projeto de pesquisa: método qualitativo, quantitativo e misto.** 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

CUNHA, Alexandre. **Perfil das ações na Justiça do Trabalho mudou após reforma trabalhista, diz IPEA.** Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/perfil-das-acoes-na-justica-do-trabalho-mudou-apos-reforma-trabalhista-diz-ipea/>. Acesso em 10 de outubro de 2023.

ESOCIAL. **Manual de Orientação do eSocial.** v. S-1.1, outubro de 2020. Disponível em <https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica/manuais/mos-s-1-1.pdf>. Acesso em 18 de setembro de 2023.

FERNANDES, Paulo. **Perfil das ações na Justiça do Trabalho mudou após reforma trabalhista, diz IPEA.** Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/perfil-das-acoes-na-justica-do-trabalho-mudou-apos-reforma-trabalhista-diz-ipea/>. Acesso em 10 de outubro de 2023.

FILHO, Walter Xavier Cunha. **O dano moral decorrente do descumprimento das obrigações trabalhistas.** Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 17, n. 3297, 11 jul. 2012. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/22185>. Acesso em 09 out. 2023.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica.** Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo, SP: Atlas, 2002.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo. Atlas. 1991.

INSTITUTO NACIONAL DE TECNOLOGIA E SAÚDE (INTS). **Rotinas SST no eSocial. Procedimento Operacional,** dezembro de 2022. Disponível em https://ints.org.br/wp-content/uploads/2023/04/PO.SSO_.004-00-Rotinas-do-SSO-no-eSocial.pdf. Acesso em 05 de outubro de 2023.

MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada.** 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MINISTÉRIO DA SAÚDE DO BRASIL. **Doenças Relacionadas ao Trabalho**. Brasília, DF, 2001.

https://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho_manual_procedimentos.pdf.

OIT. **A Prevenção das Doenças Profissionais no Dia Mundial da Saúde e Segurança no Trabalho**, 28 de abril de 2013, ed. 1. Disponível em:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---

[protrav/safework/documents/publication/wcms_209555.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/safework/documents/publication/wcms_209555.pdf). Acesso em 06 de outubro de 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948**. Disponível em <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em 05 de agosto de 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Segurança e Saúde no Trabalho, 2023**. Disponível em

https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_650864/lang--pt/index.htm. Acesso em 06 de agosto de 2023.

PÁDUA, E. M. M. **Metodologia da pesquisa: abordagem teórico-prática**. 2. ed. São Paulo: Papyrus, 1997.

SCHUH, Clarin, KREIN, Viviane. **A responsabilidade do contador frente o eSocial é a segurança e saúde do trabalhador**. Sindicontábil Vale do Rio Pardo, 2023.

Disponível em <https://sindicontabilvrp.org.br/a-responsabilidade-do-contador-frente-o-e-social-e-a-seguranca-e-saude-do-trabalhador/>. Acesso em 10 de outubro de 2023.

SOLOAGA, Renan. **Penalidades por descumprimento do esocial SST já estão valendo**. Disponível em <https://seconci-mg.org.br/penalidades-por-descumprimento-do-esocial-sst-ja-estao-valendo/>. Acesso em 10 de outubro de 2023.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO. **História a criação da CLT**. 2013. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/historia-a-criacao-da-clt/100474551>. Acesso em 07 agosto de 2023.

VIANA, Márcio Túlio. **70 anos de CLT Uma história de trabalhadores**. Brasília, DF, 2013.