



FACULDADE
ATENEU

DIREITO

REALIDADES EM PARALELO

ORGANIZADORES:

GEORGE HENRIQUE DE MOURA CUNHA
ROSÂNGELA COURAS DEL VECCHIO
AFONSO PAULO ALBUQUERQUE DE MENDONÇA
ROSENDO FREITAS DE AMORIM

FACULDADE ATENEU

Organizadores:

**George Henrique de Moura Cunha
Rosângela Couras Del Vecchio
Afonso Paulo Albuquerque de Mendonça
Rosendo Freitas de Amorim**

DIREITO – REALIDADES EM PARALELO

Volume 1

1ª Edição

**Fortaleza
Faculdade Ateneu – 2019**

FICHA CATALOGRÁFICA
Bibliotecária: Aparecida Porto – CRB-3/770

D597d Direito: realidades em paralelo/Organizadores: George Henrique de Moura
Moura Cunha [et al.]. - V.1. – Fortaleza: FATE, 2019.
81p.

ISBN: 978-85-5468-147-0 (impresso)

ISBN: 978-85-5468-129-6 (e-book)

1.Direito. 2. Direito do Trabalho. 3. Qualidade de vida no trabalho.
I. Cunha, George Henrique de Moura. II. Del Vecchio, Rosângela Couras.
III. Mendonça, Afonso Paulo Albuquerque de. IV. Amorim, Rosendo Freitas.
V. Título.

CDD: 340

Diretor Geral do Centro Universitário Ateneu

Cláudio Ferreira Bastos

Coordenadora Geral da Pós-graduação

Cristine Amora Santos de Aragão

Coordenadora Pedagógica da Pós-graduação

Rosângela Couras Del Vecchio

Conselho Científico e Técnico Editorial

Prof^o. Dr. Rosendo Freitas de Amorim

Prof^a. Dra. Maria Coeli Saraiva Rodrigues

Prof^o. Dr. José Júlio da Ponte Neto

Prof^a. Dra. Ana Paula Vasconcellos Abdon

Prof^o. Dr. Cult. Rickardo Léo Ramos Gomes

Prof^o. Dr. Eduardo de Almeida e Neves

Prof^a. Ms. Lucidalva Pereira Bacelar

Prof^o. Esp. Afonso Paulo Albuquerque de Mendonça

Prof^a. Esp. Solange Mesquita Vieira

Prof^a. Esp. Rosângela Couras Del Vecchio

Prof^a Esp. Fabrícia Alves Pinto

Prof^a Esp. Silvia Letícia Martins de Abreu

Profa. Dra. Karine Pinheiro Souza

Prof^a. Dra. Germania Kelly Furtado Ferreira

Prof^a. Ms. Cristina Márcia Maia de Oliveira

Prof^a Esp. Monike Couras Del Vecchio Barros

Prof^o. Ms. Francisco Elvis Rodrigues Oliveira

Profa. Esp. Francisco Carlos Xeres

Prof^o Esp. Francisco Silvio Maia

Prof^o Esp. Sebastião Inácio Jacinto da Cruz

Prof^a. Ms. Lucila Bomfim Lopes Pinto

Prof^o Dr. George Henrique de Moura Cunha

Projeto Gráfico Capa

Alex de Matos Rodrigues Junior

Revisão Ortográfica

Prof. Esp. Silvia Letícia Martins de Abreu e Diego Paula de Araújo

Bibliotecária Responsável

Maria Aparecida de Araújo Porto

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO

1 APOSENTADORIA ESPECIAL NO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL NO BRASIL - Bruna Martins Ferreira Guimarães, Cinthya Da Silva Viana, Karine Barros De Souza, Rosângela Couras Del Vecchio, Afonso Paulo Albuquerque De Mendonça

2 ACIDENTES DE TRABALHO E SUAS CONSEQUÊNCIAS NO BRASIL - REVISÃO LITERATURA - Aline Rodrigues Pessoa, Rosângela Couras Del Vecchio, Afonso Paulo Albuquerque de Mendonça.

3 QUALIDADE DE VIDA E ESTRESSE DE QUEM TRABALHA COM BALÍSTICA E LESÕES POR PROJÉTEIS DE ARMA DE FOGO - Antônia Daria da Silva, Josué de Sousa Lopes, Rosângela Couras Del Vecchio.

4 O IMPACTO DO E-SOCIAL NAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS – REVISÃO DE LITERATURA - Jullieny Carvalho de Brito, Paulo Istenio Rodrigues Lira, Regina Célia Damasceno de Sales, Rosângela Couras Del Vecchio, Afonso Paulo Albuquerque de Mendonça

5 ACESSIBILIDADE: UMA ANÁLISE SOBRE A LEGISLAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, LEI 8.112 E 8.666 - Jaderlano de Lima Jardim, Rebeca Ribeiro Ramos, Rosângela Couras Del Vecchio, Afonso Paulo Albuquerque de Mendonça

APRESENTAÇÃO

Rosângela Couras Del Vecchio¹

Fico gratificada apresentando essa obra que trata-se da coletânea de diversos autores com múltiplos olhares intitulada: **DIREITO – REALIDADES EM PARALELO**, nela serão trabalhadas as temáticas que falam sobre aposentadoria especial no regime geral de previdência social no Brasil; acidentes de trabalho e suas consequências no Brasil; qualidade de vida e estresse de quem trabalha com balística e lesões por projéteis de arma de fogo; preconceito feminino no mercado de trabalho: revisão integrativa e os meios alternativos como instrumento para solução de conflitos na justiça do trabalho: um estudo sobre os benefícios dos meios.

No capítulo 1 será abordada a aposentadoria especial no regime geral de previdência social no Brasil onde os autores vão apresentar os procedimentos necessários para fazer jus à concessão do benefício daqueles que trabalham em condições especiais, o que foi claramente respondido destacando a necessidade de apresentar laudos e formulários que comprovem o exercício de atividades prejudiciais à saúde ou à integridade física dos segurados, que são elaborados, geralmente, pela área de saúde da empresa, o PPP.

No capítulo 2 os autores abordarão sobre os acidentes de trabalho e suas consequências no Brasil onde os resultados giram em torno dos acidentes de trabalho que são uma realidade na nossa sociedade. Diante desse fato, não restam dúvidas de que a produção científica precisa se direcionar à compreensão das circunstâncias por ela observadas. Nesse universo de possibilidades, o Direito do Trabalho se faz presente a fim de que possamos exercer nossas atividades laborativas de forma segura, justa e juridicamente adequada.

No capítulo seguinte será apresentada a qualidade de vida e estresse de quem trabalha com balística e lesões por projéteis de arma de fogo, onde percebe-se pelos estudos que a Balística Forense é uma parte da física e da química aplicada à criminalidade que estuda as armas de fogo, suas munições e efeitos dos disparos (trajetória e trajeto). A perícia de Balística Forense tem um valor todo especial quanto à condenação ou absolvição de um acusado que cometeu uma infração penal com arma de fogo.

Já no capítulo 4 os autores falam sobre o impacto do E-social nas micro e pequenas empresas onde apresentam que o Governo Federal criou o programa E-social (O Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas), e desde de 2018, começou o processo de adesão das empresas do país. O novo programa visa unificar informações trabalhistas num só sistema, que pode ser acessado por vários órgãos do governo, quando necessário.

No último capítulo os autores tratam sobre a acessibilidade: uma análise sobre a legislação das pessoas com deficiência na constituição federal, lei 8.112 e 8.666 onde abordam sobre a importância de se conhecer a legislação sobre as pessoas com deficiência, mas não apenas a Lei 13.146/2015, embora seja de suma importância, mas também a ideia que o legislador implementou na própria constituição federal, na lei 8.666/93 e 8.112/90.

¹Coordenadora Pedagógica e Orientadora de Metodologia da Pós-graduação do Centro Universitário Ateneu, Doutora em Administração pela Unida e Doutora em Educação pela Universidad Americana (rosangela.delvecchio@uniateneu.edu.br)

**APOSENTADORIA ESPECIAL NO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL NO
BRASIL – REVISÃO DE LITERATURA**
(*SPECIAL RETIREMENT IN THE GENERAL REGIME OF SOCIAL SECURITY IN
BRAZIL - LITERATURE REVIEW*)

Bruna Martins Ferreira Guimarães²
Cinthy Da Silva Viana³
Karine Barros De Souza⁴
Rosângela Couras Del Vecchio⁵
Afonso Paulo Albuquerque De Mendonça⁶

RESUMO

O presente artigo aborda a aposentadoria especial no regime geral de previdência social no Brasil, com o foco em requisitos e critérios diferenciados para concessão de aposentadoria aos beneficiários. O objetivo geral é apresentar o fato gerador, a comprovação da exposição, os tipos de agentes nocivos, mostrando a conversão de tempo especial para comum, os tipos de beneficiários e o tempo de carência. Com relação à metodologia da pesquisa trata-se de uma revisão bibliográfica, sendo de caráter descritivo e abordagem qualitativa. No resultado foi evidenciado de forma clara o conceito sobre aposentadoria especial, esclarecendo a importância do benefício e os requisitos básicos para o segurado adquirir o seu direito a concessão do benefício. Conclui-se que para obter a Aposentadoria Especial o segurado terá que comprovar a exposição aos agentes nocivos (físico, químicos e biológicos), labor em condições especiais e os requisitos legais exigidos por Lei.

Palavras-chave: Aposentadoria Especial. Agentes Nocivos. Tempo de Contribuição.

ABSTRACT

This article approaches the special retirement in the general social retirement system in Brazil, with the focus on requirements and differentiation criteria for the granting the benefits to its insureds. The general objective of this paper is to present the generating fact, the proof of exposure, the types of harmful agents, showing the conversion from special time calculation to common time calculation, the types of beneficiaries and the lack period. The research methodology is bibliographical, being of descriptive character and qualitative approach. In the result was clearly evidenced the concept on special retirement, clarifying the importance of the benefit and the basic requirements for the insured to acquire their right and grant the benefit. It is concluded that to obtain the Special Retirement the insured will have to prove the exposure to the harmful agents (physical, chemical and biological), labor in special conditions and the legal requirements required by Law.

² Pós-graduanda no curso de Especialização em Direito Tributário, Trabalhista e Previdenciário do Centro Universitário Ateneu (bruna@grbcontabilidade.com.br)

³ Pós-graduanda no curso de Especialização em Direito Tributário, Trabalhista e Previdenciário do Centro Universitário Ateneu (cinthyaviana1@gmail.com)

⁴ Pós-graduanda no curso de Especialização em Direito Tributário, Trabalhista e Previdenciário do Centro Universitário Ateneu (karine-barros95@outlook.com)

⁵ Orientadora de Metodologia da Pós-graduação do Centro Universitário Ateneu, Doutora em Administração pela Unida e Doutora em Educação pela Universidad Americana (rosangela.delvecchio@uniateneu.edu.br)

⁶ Orientador de Conteúdo da Pós-graduação do Centro Universitário Ateneu, Mestrando em Ciências Jurídicas da Universidad San Carlos (afonsopauloalbuquerque@hotmail.com)

Keywords: Special Retirement, harmful agents, contribution time.

1 INTRODUÇÃO

A Previdência Social é um seguro que garante a renda do contribuinte e de sua família, em casos de doença, acidente, gravidez, prisão, morte e velhice. E, para assegurar aos seus beneficiários a essa proteção é necessário se inscrever e contribuir todos os meses. Um dos temas que vem sendo polêmicos é a aposentadoria especial, o que é a aposentadoria especial? Quem tem direito à aposentadoria especial? E quais os seus requisitos?

O benefício em questão foi criado no ano 1960, pela Lei Orgânica da Previdência Social, Lei Nº 3.807, de 26 de agosto de 1960, tendo o tempo mínimo de exercer atividade que dá o direito à aposentadoria especial hoje estipulado pelo Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto Nº 8.123 de 16 de outubro de 2013 em: 15, 20 ou 25 anos.

A relevância da pesquisa se dá por se tratar a aposentadoria por Regime Especial como um benefício concedido ao trabalhador que é exposto as atividades prejudiciais à saúde ou à integridade física. Sendo redutiva ao tempo de contribuição para o benefício. Por ser um tema bastante polêmico, presente e pouco aprofundado por muitos brasileiros e trabalhadores é importante apresentar os procedimentos corretos para se alcançar a Aposentadoria Especial pelo RGPS (Regime Geral da Previdência Social).

A explanação desse assunto poderá trazer informações necessárias para que os trabalhadores possam ter conhecimento de seus direitos, de forma mais clara e objetiva. Buscando ao máximo sanar possíveis dúvidas quanto a concessão do benefício. Pois, pode-se perceber em muitas fontes que discutem esse tema, que não há uma abordagem clara de como calcular o tempo de contribuição, a Conversão de tempo em mais de uma atividade especial, Conversão de tempo especial em comum, o passo a passo dos procedimentos a serem realizados e da documentação a ser entregue.

Contudo, ao longo dos anos, Instituto Nacional de Previdência Social tem diminuído a concessão ao benefício da aposentadoria especial, exigindo cada vez mais provas que afirmem a exposição a agentes nocivos. Diante disso, a pesquisa visa verificar quais os recursos necessários à empresa e os funcionários deveram obter para a concessão ao direito à aposentadoria especial?

Este trabalho terá como objetivo geral apresentar os procedimentos necessários para fazer jus à concessão do benefício daqueles que trabalham em condições especiais, e com base neste listar os objetivos específicos: quais os requisitos necessários para a solicitação do benefício, valores a receber, o direito a conversão do tempo especial em tempo comum, quais os agentes nocivos que podem ocasionar o direito a aposentadoria especial, como fazer a comprovação de exposição a agentes, aplicabilidade dos programas de saúde e segurança no trabalho.

Desta forma, a pesquisa está dividida em 5 seções, sendo abordado no capítulo 1, a Introdução, apresentando o objetivo geral e específico do trabalho, bem como, a justificativa em abordar o tema aposentadoria especial; no capítulo 2, o Referencial Teórico, apresentando o conceito de diversos autores sobre a aposentadoria especial e exemplificando métodos para a conversão de tempo especial; no capítulo 3, a Metodologia utilizada; no capítulo 4, a análise dos resultados e, no capítulo 5, as considerações finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Aposentadoria Especial

A aposentadoria especial vem sendo um dos temas mais abordados ultimamente, que devido à criação de várias legislações, as pessoas estão com muitas dúvidas sobre o assunto. A consequência disso está diante das dificuldades em obter o benefício, devido à falta de conhecimento sobre as regras que regem o regime da Previdência Social as pessoas têm suas aposentadorias retardadas.

A Seguridade Social é para ser um assunto mais acessível, de fácil conhecimento para que o indivíduo possa identificar as regras atuais e mais rígidas, e conseguir comprovar o tempo de serviço laborado em condições especiais e a exigência de comprovação nos termos da legislação vigente, pois, a seguridade foi criada como medida de proteção social ao indivíduo conforme descreve Martins (2002, p. 56):

O direito da Seguridade Social é o conjunto de princípios, de regras e de instituições destinado a estabelecer um sistema de proteção social aos indivíduos conta contingências que os impedem de provar as suas necessidades pessoais básicas e de suas famílias, integrado por ações de iniciativas dos Poderes Públicos e da sociedade, visando assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e assistência social.

O conceito de aposentadoria é uma prestação previdenciária, como investir seu dinheiro para o futuro, no qual o trabalhador deixa de trabalhar ativamente para poder usar o seu tempo restante de sua vida para que tenha uma maneira de descansar e livre, como um direito. Sendo assim, é aquela que debita do colaborador de maneira regular e constante com uma porcentagem baixa de seu salário que é guardado mensalmente para o dia que deixar de exercer as atividades finais para aposentadoria.

Esse benefício é garantido a todo trabalhador brasileiro que completar os requisitos mínimos determinados pela Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Atualmente, no Brasil, há 4 (quatro) formas de aposentadoria são:

I – Aposentadoria por Invalidez;

II – Aposentadoria por Idade;

III – Aposentadoria por Tempo de Contribuição e

IV – Aposentadorias Especiais.

Sobre a aposentadoria especial Mantovani (2016) ressalta que o direito a aposentadoria especial é uma modalidade por tempo de contribuição com redução de tempo que tem como objetivo assegurar ao beneficiário do Regime Geral da Previdência Social uma compensação pelo desgaste resultante do tempo de serviço prestado em condições prejudiciais à sua saúde ou integridade física.

De acordo com o Instituto Nacional Do Serviço Social – INSS (2017) a aposentadoria especial é devida ao segurado que trabalha durante 15, 20 ou 25 anos exposto a agentes nocivos à saúde, sendo que esse tempo de contribuição varia de acordo com o tipo de agente nocivo. Conforme as regras, o trabalhador fica sujeito a condições especiais que o prejudiquem a saúde ou a integridade física ao longo do tempo, as atividades têm que ser comprovadas pelo trabalhador que este agente nocivo seja conforme definição pela legislação em vigor.

Conforme a Lei 8.213/91 Art. 57, a aposentadoria especial será devida, uma vez cumprida à 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, independentemente da idade do trabalhador.

De acordo com Cassimiro (2016) aposentadoria Especial é uma espécie de aposentadoria por tempo de contribuição, com redução do tempo necessário para a sua concessão em razão do exercício de atividades consideradas prejudiciais à saúde ou à integridade física do segurado.

A concessão da aposentadoria especial de acordo com o INSS (2017) dependerá da comprovação feita pelo trabalhador durante o período mínimo de 15, 20 ou 25 anos, conforme o caso:

I - do tempo de trabalho permanentes, não ocasional nem intermitente, com mínima de 180 meses de efetiva atividade, para fins de carência;

II – da exposição do segurado aos agentes nocivos químicos, físicos, biológicos ou a associação de agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física.

Conforme explica Reis (2015, p.2):

A aposentadoria especial, nada mais é do que uma espécie de aposentadoria por tempo de contribuição, que é reduzida para 15, 20 ou 25 anos em razão da atividade desempenhada, cuja habitualidade, de alguma forma, traz consequências à saúde do segurado. A variação do tempo de espera nada tem que ver com o sexo do trabalhador, mas sim com a potencialidade nociva do agente, quanto mais grave o agente nocivo, menor será o tempo de exposição. [...] Essa espécie de aposentadoria com tempo reduzido é devida ao segurado empregado, trabalhador avulso e contribuinte individual, este somente quando cooperado filiado a cooperativa de trabalho ou de produção, desde que cumprida a carência de 180 contribuições.

Como exceção à regra geral, a presença no ambiente de trabalho de agentes nocivos reconhecidamente cancerígenos em humanos, listados pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social, será suficiente para comprovação efetiva exposição do trabalhador (RPS, art. 68, §4º).

Do laudo técnico deverá constar informação sobre a existência de tecnologia de proteção coletiva, de medidas de caráter administrativo ou de organização do trabalho, ou de tecnologia de proteção individual, que elimine, minimize ou controle a exposição a agentes nocivos aos limites de tolerância, respeitados o estabelecimento na legislação trabalhista (RPS art. 68 § 3º).

A comprovação da exposição do segurado aos agentes nocivos será feita através do formulário Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), emitido pela empresa ou seu preposto, com embasamento do laudo técnico engenheiro de segurança do trabalho ou por médico do trabalho informando as condições do trabalho.

2.1.1 Generalidade da Aposentadoria Especial

Conforme abordado no capítulo anterior, o tempo exigido para obter a concessão da aposentadoria especial foi estipulado por lei em 15, 20 ou 25 anos. Conforme explica Casimiro (2016) a distinção de um ano para o outro é definido pelo tipo de atividade exercida:

- 15 (quinze) anos para trabalhos em mineração subterrânea, em frentes de produção com exposição à associação de agentes físicos, químicos ou biológicos;
- 20 (vinte) anos para trabalhos com exposição ao agente químico asbestos (amianto) e para trabalhos em mineração subterrânea, mas afastados das frentes de produção com exposição à associação de agentes físicos, químicos ou biológicos.

- 25 (vinte e cinco anos) para os demais casos de exposição a agentes nocivos.

Para o segurado que vai requerer este benefício deve estar conforme os requisitos citados acima.

Agentes nocivos são os que possam trazer ou ocasionar danos à saúde ou a integridade física do trabalhador nos ambientes de trabalho, em razão de sua natureza, concentração, intensidade e exposição aos agentes físicos (ruídos, vibrações, calor, pressões anormais, radiações ionizantes etc.) químicos (poeiras, gases, fumos névoas, óleo contendo hidrocarbonetos, etc.), biológicos (microrganismos, como bactérias, fungos, parasitas, bacilos, vírus etc.). (MARTINS, 2008, p. 358)

Segundo o site MIRA Contábil (2012) os agentes nocivos são considerados condições especiais do funcionário que prejudicam a saúde ou a integridade física, a exposição a agentes nocivos químicos, físicos ou biológicos, em concentração ao ambiente de trabalho e o tempo de exposição que ultrapasse os limites de tolerância. Podemos citar: ruídos, vibrações, calor, frio, umidade, eletricidade, pressões anormais, radiações ionizantes e radiações não ionizantes.

A relação desses agentes nocivos consta no anexo IV do Regulamento da Previdência Social (RPS), classificação:

AGENTE NOCIVO	TEMPO DE EXPOSIÇÃO
AGENTES QUÍMICOS	
ARSÊNIO E SEUS COMPOSTOS	25 ANOS
ASBESTOS	20 ANOS
BENZENO E SEUS COMPOSTOS TÓXICOS	25 ANOS
BERÍLIO E SEUS COMPOSTOS TÓXICOS	25 ANOS
BROMO E SEUS COMPOSTOS TÓXICOS	25 ANOS
CÁDMIO E SEUS COMPOSTOS TÓXICOS	25 ANOS
CARVÃO MINERAL E SEUS DERIVADOS	25 ANOS
CHUMBO E SEUS COMPOSTOS TÓXICOS	25 ANOS
CLORO E SEUS COMPOSTOS TÓXICOS	25 ANOS
CROMO E SEUS COMPOSTOS TÓXICOS	25 ANOS
DISSULFETO DE CARBONO	25 ANOS
FÓSFORO E SEUS COMPOSTOS TÓXICOS	25 ANOS
IODO	25 ANOS
MANGANÊS E SEUS COMPOSTOS	25 ANOS
MERCÚRIO E SEUS COMPOSTOS	25 ANOS
NÍQUEL E SEUS COMPOSTOS TÓXICOS	25 ANOS
PETRÓLEO, XISTO BETUMINOSO, GÁS NATURAL E SEUS DERIVADOS	25 ANOS
SÍLICA LIVRE	25 ANOS
OUTRAS SUBSTÂNCIAS QUÍMICAS	25 ANOS

GRUPO I - ESTIRENO; BUTADIENO-ESTIRENO; ACRILONITRILA; 1-3 BUTADIENO; CLOROPRENO; MERCAPTANOS, n-HEXANO, DIISOCIANATO DE TOLUENO (TDI); AMINAS AROMÁTICAS GRUPO II - AMINAS AROMÁTICAS, AMINOBIFENILA, AURAMINA, AZATIOPRINA, BIS (CLORO METIL) ÉTER, 1-4 BUTANODIOL, DIMETANOSULFONATO (MILERAN), CICLOFOSFAMIDA, CLOROAMBUCIL, DIETILESTIL-BESTROL, ACRONITRILA, NITRONAFTILAMINA 4-DIMETIL-AMINOAZOBENZENO, BENZOPIRENO, BETA-PROPIOLACTONA, BISCLOROETILETER, BISCLOROMETIL, CLOROMETILETER, DIANIZIDINA, DICLOROBENZIDINA, DIETILSULFATO, DIMETILSULFATO, ETILENOAMINA, ETILENOTIUREIA, FENACETINA, IODETO DE METILA, ETILNITROSURÉIAS, METILENO-ORTOCLOROANILINA (MOCA), NITROSAMINA, ORTOTOLUIDINA, OXIME-TALONA, PROCARBAZINA, PROPANOSULTONA, 1-3-BUTADIENO, ÓXIDO DE ETILENO, ESTILBENZENO, DIISOCIANATO DE TOLUENO (TDI), CREOSOTO, 4-AMINODIFENIL, BENZIDINA, BETANAFTILAMINA, ESTIRENO, 1-CLORO-2, 4 - NITRODIFENIL, 3-POXIPROPANO	
AGENTES FÍSICOS	
RUÍDO - a) exposição a Níveis de Exposição Normalizados (NEN) superiores a 85 dB(A). (NR dada pelo Decreto nº 4.882, de 2003); (Redação Anterior)	25 ANOS
VIBRAÇÕES	25 ANOS
RADIAÇÕES IONIZANTES	25 ANOS
TEMPERATURAS ANORMAIS	25 ANOS
PRESSÃO ATMOSFÉRICA ANORMAL	25 ANOS
BIOLÓGICOS	
MICROORGANISMOS E PARASITAS INFECTO-CONTAGIOSOS VIVOS E SUAS TOXINAS (NR dada pelo Decreto nº 4.882, de 2003);(Redação Anterior) a) trabalhos em estabelecimentos de saúde em contato com pacientes portadores de doenças infectocontagiosas ou com manuseio de materiais contaminados; b) trabalhos com animais infectados para tratamento ou para o preparo de soro, vacinas e outros produtos; c) trabalhos em laboratórios de autópsia, de anatomia e anátomo-histologia; d) trabalho de exumação de corpos e manipulação de resíduos de animais deteriorados; e) trabalhos em galerias, fossas e tanques de esgoto; f) esvaziamento de biodigestores; g) coleta e industrialização do lixo.	25 ANOS
ASSOCIAÇÃO DE AGENTES	
FÍSICOS, QUÍMICOS E BIOLÓGICOS a) mineração subterrânea cujas atividades sejam exercidas afastadas das frentes de produção.	25 ANOS

FÍSICOS, QUÍMICOS E BIOLÓGICOS a) trabalhos em atividades permanentes no subsolo de minerações subterrâneas em frente de produção.	25 ANOS
---	---------

Quadro 1. Classificação dos Agentes Nocivos

Fonte: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3048.htm#art3

O quadro anterior, mostra que, na maioria das vezes, os casos da aposentadoria especial acontecem aos 25 anos de exposição aos agentes nocivos. Já o direito à concessão da aposentadoria especial aos 15 anos e aos 20 anos aplica-se somente das seguintes situações:

- I. **15 anos:** trabalhos em mineração subterrânea, em frente de produção, com exposição à associação de agentes físicos, químicos ou biológicos;
- II. **20 anos:** trabalhos com exposição ao agente químico asbestos (amianto); trabalhos em mineração subterrânea, afastados das frentes de produção, com exposição à associação de agentes físicos, químicos ou biológicos.

2.2 Beneficiários: Requisitos para dar Entrada, Carência e Tempo de Contribuição em Atividade Especial

São beneficiários da aposentadoria especial: segurado empregado, trabalhador avulso e contribuinte individual, este somente quando cooperado filiado à cooperativa de trabalho ou de produção.

Principais requisitos, para requerer este benefício: Tempo total de contribuição de 25, 20 ou 15 anos, conforme o caso, exposto aos agentes nocivos especificados em lei. A exposição deve ser contínua e ininterrupta durante a jornada de trabalho;

Conforme informa o Instituto Nacional do Seguro Social – INSS precisa do mínimo de 180 meses de efetiva atividade, para fins de carência, todavia, para os segurados inscritos na previdência social urbana até 24/07/91, bem como trabalhadores empregadores rurais antes amparados pela Previdência Social Rural, observa-se a regra de transição prevista no art. 142 da Lei 8.213/91.

“Período de carência é o número mínimo de contribuições mensais indispensáveis para que o beneficiário faça jus ao benefício, consideradas a partir do transcurso do primeiro dia dos meses de suas competências (Art. 24, caput, da Lei nº8.213/91)”.

De acordo com o Instituto Nacional do Seguro Social – INSS os documentos necessários para requer a aposentadoria especial são:

- *Documentos de identificação original com foto e o número do CPF;*
- *Documentos que comprovem os períodos trabalhados, como carteira profissional, carnês de contribuição e outros comprovantes de pagamento ao INSS;*
- *Documento que comprove a exposição a agentes nocivos, como o Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), fornecido pelos empregadores.*

A comprovação da efetiva exposição do segurado aos agentes nocivos ocorre através do PPP - Perfil Profissiográfico Previdenciário que é emitido pela empresa com base em laudo técnico de condições ambientais do trabalho expedido por médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho, que conforme explica Casimiro (2016, p.2) “[...] tem por finalidade comprovar as condições para habilitação de benefícios e serviços previdenciários. É um meio de prova que visa garantir todo direito decorrente da relação de trabalho”.

2.3 Conversão de Tempo de Atividade

A conversão do tempo de atividade é transformação do tempo trabalhado em condições de insalubridade, penosidade ou periculosidade em tempo comum, onde se aplica um índice previsto pela legislação previdenciária, que fornece uma compensação ao contribuinte pelo tempo trabalhado em condições nocivas.

De acordo com Castro e Lazzari (2014, p. 738) “a conversão de tempo de serviço trabalhado em condições especiais para tempo de atividade comum consiste na transformação daquele período com determinado acréscimo compensatório em favor do segurado”.

Segundo Saliba (2013, p. 14) “o tempo de trabalho em condições especiais será somado após a respectiva conversão ao tempo de trabalho exercido em atividade comum, qualquer que seja o período trabalhado”.

Goes (2016) afirma que a conversão de tempo entre atividades especiais: se o segurado tiver exercido duas ou mais atividades sujeitas a condições especiais prejudiciais à sua saúde ou a integridade física, sem completar em qualquer delas o prazo mínimo exigido para a aposentadoria especial, os respectivos períodos serão somados após conversão, deverá considerar a atividade preponderante para efeito de enquadramento. Não será considerada a conversão atividades não exercidas sujeitas a condições especiais. Abaixo, será apresentada um quadro mostrando a conversão de tempo entre atividades especiais com seus respectivos exemplos, segundo Goes (2016, p. 259):

TEMPO A CONVERTER	PARA 15 ANOS	PARA 20 ANOS	PARA 25 ANOS
DE 15 anos	-	1,33	1,67
De 20 anos	0,75	-	1,25
De 25 anos	0,60	0,80	-

Quadro 2. Conversão de tempo em mais de uma atividade especial
Fonte: Goes (2016, p. 259).

Observa-se com o quadro 2, que se houver exercido duas ou mais atividades especiais, mesmo sem completar em qualquer delas o prazo mínimo. Os respectivos períodos serão somados após conversão conforme o exemplo do quadro 3.

Atividade	Tempo necessário para a aposentadoria	Tempo trabalhado/ convertido
Na qual ocorreu o trabalho	15 anos	5 anos
Para qual o tempo será convertido	25 anos	Tc

Quadro 3. Tempo trabalhado/ Convertido
Fonte: Goes (2016, p. 259).

Tempo convertido (Tc) = $(25 \times 5) / 15 = 8$ anos

Tempo total = $8 + 17 = 25$ anos

Já, na conversão de tempo especial para comum, segundo Goes (2016) a conversão de tempo especial para comum: quando a soma dos tempos de atividades especial do segurado não for suficiente para concessão de aposentadoria, ele poderá usar o período especial como período comum, para concessão de aposentadoria por tempo de contribuição. Esse tempo de atividade especial dar-se de acordo com o seguinte quadro (GOES 2016):

Multiplicadores

Tempo a converter	Mulher (para 30)	Homem (para 35)
De 15 anos	2,00	2,33
De 20 anos	1,50	1,75
De 25 anos	1,20	1,40

Quadro 4. Conversão de tempo especial em comum
 Fonte: <https://previdenciaria.com/aposentadoria-especial/>

O tempo de atividade especial deverá ser convertido para atividade comum aplicação de um multiplicador. Observam-se, os fatores de conversão são diferentes quando se trata de homem ou mulher. Para mulher exige 30 anos de contribuição e para o homem exige 35 anos de contribuição.

Obs.: A conversão de tempo de atividade especial em tempo de atividade comum também pode ser feita pela utilização da regra de três conforme o quadro 5:

ATIVIDADE	TEMPO NECESSÁRIO PARA APOSENTADORIA	TEMPO TRABALHADO/CONVERTIDO
Especial	25 anos	20 anos
Comum	30 anos	Tc

Quadro 5. Tempo Trabalho/ Convertido
 Fonte: Goes (2016, p. 261).

Tc (Tempo Convertido) = (30x20):25= 24 anos
Tempo total = 24 + 6= 30 anos

Sobre a possibilidade de converter tempo comum em tempo especial Goes (2016) afirma que não é possível converter tempo de atividade comum para especial, caso o segurado queira requerer a aposentadoria especial, será necessário que todo o tempo de atividade seja especial. Para ao direito da aposentadoria por tempo especial é obrigatório que todo o exercício de trabalho esteja sujeito a condições especiais durante todo tempo a ser considerado.

3 METODOLOGIA

A metodologia utilizada foi relacionada à pesquisa bibliográfica, onde as fontes secundárias foram artigos, trabalhos acadêmicos, livros e sites. Buscando compreender como funciona a aposentadoria especial de forma geral, através de pesquisas explicativas.

Os principais autores que contribuíram com o trabalho foram, Reis (2015), Casimiro (2016) e Mantovani (2016), além disto, constituiu base principal para a elaboração deste trabalho a legislação da previdência social. Entretanto, é importante salientar que o corpus de autores aumentou na medida em que o trabalho foi sendo desenvolvido.

3.1 Tipo de Pesquisa

A pesquisa teve como abordagem qualitativa, onde buscou-se explicar para os leitores, de uma forma mais clara possível a respeito dos conceitos, funcionalidade e finalidade da aposentadoria especial, a fim da compreensão como um todo do benefício em questão. Expondo alguns entendimentos de autores, conforme abaixo:

A aposentadoria especial, nada mais é do que uma espécie de aposentadoria por tempo de contribuição, que é reduzida para 15, 20 ou 25 anos em razão da atividade desempenhada, cuja habitualidade, de alguma forma, traz consequências à saúde do segurado. A variação do tempo de espera nada tem que ver com o sexo do trabalhador, mas sim com a potencialidade nociva do agente, quanto mais grave o agente nocivo, menor será o tempo de exposição. [...] Essa espécie de aposentadoria com tempo reduzido é devida ao segurado empregado, trabalhador avulso e contribuinte individual, este somente quando cooperado filiado a cooperativa de trabalho ou de produção, desde que cumprida a carência de 180 contribuições (REIS, 2015, p.2).

Sobre a aposentadoria especial Mantovani (2016) ressalta que o direito a aposentadoria especial é uma modalidade por tempo de contribuição com redução de tempo que tem como objetivo assegurar ao beneficiário do Regime Geral da Previdência Social uma compensação pelo desgaste resultante do tempo de serviço prestado em condições prejudiciais à sua saúde ou integridade física.

3.2 Técnica de Coleta

As técnicas de coleta utilizadas foram pesquisas bibliográficas a livros didáticos, destacando entendimentos de vários autores.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Diante dos Resultados obtidos, a aposentadoria especial apresenta-se mais fundamentada para análise, visto que há uma quantidade significativa de estudos disponível na literatura, investigando à luz da legislação, doutrina e da jurisprudência, seus supostos benefícios e limitações. Analisando que a importância deste instituto é demonstrar sua obrigação da previdência como uma forma em proporcionar aos segurados, que desempenharam por grande tempo em sua carreira colaborativa, como compensação pelo desgaste provocado em virtude do longo período em que sofreu com exposição a agentes insalubres.

A pesquisa apresentou todo o histórico da aposentadoria especial, mostrando a concessão ao benefício, com o enquadramento da atividade que tem direito a conversão de tempo de serviço especial para tempo comum, direito adquirido dos segurados a concessão do benefício.

AUTOR	TÍTULO	RESULTADOS
Hugo Goes	Manual de Direito Previdenciário	Foco para concursos públicos, mostrando o principal assunto relativo ao Direito Previdenciário.
Juliana Dantas Alencar Reis	Entendendo aposentadoria especial	Esclarecimento sobre aposentadoria especial, com agentes nocivos e tempo de contribuição no regime especial.
Fábio Zambitte Ibrahim	Curso de Direito Previdenciário	Mostra-se a comprovação da exposição a agentes nocivos – LTCAT e PPP e conversão por tempo de trabalho.
Carlos Alberto Pereira de Castro e João Batista Lazzari	Manual de Direito Previdenciário	Contém um quadro de resumo, com os principais pontos do resumo da aposentadoria especial.
INSS	Aposentadoria especial	Apresenta a forma de como adquirir o benefício.
Sérgio Pinto Martins	Direito da Seguridade Social	Teoria geral do processo da aposentadoria especial.
Paula Cassimiro	Você sabe o que é aposentadoria especial?	O que é importante saber sobre aposentadoria especial, que pode usar o tempo especial como convertê-lo em comum afins.
Mira	Contábil	Mostra o que se entende dos agentes nocivos e insalubridades.
Tuffi Messias Saliba	Aposentadoria especial	Aspectos técnicos para caracterização da exposição aos agentes físicos, químicos e biológicos para fins de caracterização do possível direito do benefício da aposentadoria especial, de acordo com normas pertinentes e as recentes alterações.
Brasil	DECRETO N 3.048, DE 6 DE MAIO DE 1999	São leis que estão em vigor da aposentadoria especial, que devem seguir conforme as suas ementas, proporcionando agilidade e conhecimento das regras do Regime da Previdência do Brasil.

Quadro 6. Análise dos Resultados
Fonte: Elaboração Própria (2019)

Podemos observar que no quadro 6 da análise dos resultados encontra-se os 10 melhores resultados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo apresentou o conceito de aposentadoria especial destacando a sua importância para o segurado que durante o seu vínculo empregatício foi submetido a condições especiais que afetaram a sua saúde ou a sua integridade física. Constatou-se que a Aposentadoria Especial é um dos maiores avanços do Direito Previdenciário no mundo. Trata-se de um mecanismo do Direito Tributário que, reconhecidamente, confere o direito à aposentadoria especial aos trabalhadores e profissionais que se expuseram

às condições de trabalho mais difíceis e prejudiciais as suas saúdes. Algumas profissões já tiveram reconhecido o direito de aposentadoria especial, tais como profissionais de saúde em geral (se expostos a agentes biológicos), vigilantes, serralheiros, técnicos em radiologia e profissionais expostos a ruídos acima dos limites de cada período da legislação (independentemente do uso ou não de equipamentos de proteção).

Em resposta a problemática abordada que busca informar quais os recursos necessários que o segurado deverá obter para a concessão ao benefício da aposentadoria especial, conclui-se que o segurado deverá ter sido submetido a um trabalho contínuo, e não ocasional, apresentado provas, através de do PPP (Perfil Profissional Previdenciário) que sofreu a exposição aos agentes nocivos. Sendo que, o benefício só será concedido ao segurado quando tiver exercido atividades em condições especiais durante 15, 20 ou 25 anos.

O objetivo principal deste estudo foi apresentar os procedimentos necessários para fazer jus à concessão do benefício daqueles que trabalham em condições especiais, o que foi claramente respondido destacando a necessidade de apresentar laudos e formulários que comprovem o exercício de atividades prejudiciais à saúde ou à integridade física dos segurados, que são elaborados, geralmente, pela área de saúde da empresa, o PPP. Além deste, temos ainda mais três objetivos específicos que foram abordados no decorrer do estudo conceituando e destacando de forma clara e objetiva os requisitos necessários para requisição do benefício.

Portanto, a Aposentadoria Especial é um benefício concedido pela Previdência Social que tem como característica compensar o trabalhador por anos de trabalho sujeito a condições especiais que prejudiquem a sua saúde. É um benefício muito importante devido à complexidade da exposição do segurado ao trabalho exercido, pois, muitas vezes os danos ocasionados a saúde podem ser irreversíveis.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **DECRETO Nº 8.123, DE 16 DE OUTUBRO DE 2013**. Disponível no site: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Decreto/D8123.html> Acesso em: 21/02/19

_____. **DECRETO N 3.048, DE 6 DE MAIO DE 1999**. Disponível no site: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3048.htm#art3> Acesso em: 01/03/2019

_____. **LEI Nº 3.807, DE 26 DE AGOSTO DE 1960**. Disponível no site: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/1950-1969/L3807compilada.htm> Acesso em: 21/02/2019

CASSIMIRO, Paula. 2016. **Você sabe o que é aposentadoria especial?** Disponível no site: <<https://paulamcasi.jusbrasil.com.br/artigos/235050488/voce-sabe-o-que-e-aposentadoria-especial>> Acesso em: 30/03/2019

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

GOES, Hugo Medeiros de, 1968, **Manual de direito previdenciário: teoria e questões**, 11 ed. Rio de Janeiro. Ed. Ferreira, 2016.

IBRAHIM, Fábio Zambitte, 2015. **Curso de Direito Previdenciário**, 20ª ed. Niterói, Rio de Janeiro, Revista e atualizada, Ed. Impetus, 2015

INSS – **Aposentadoria especial por tempo de contribuição**. Disponível no site: <<https://www.inss.gov.br/beneficios/aposentadoria-especial-por-tempo-de-contribuicao/>> Acesso em: 21/02/2019

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito da Seguridade Social**, 18ª edição, São Paulo, Atlas, 2002.

MIRA. Contábil. 2012. **Adicional de Insalubridade**. Disponível no site: <http://www.miracontabil.com.br/noticias/post.php?site_id=1&conteudo_id=117> Acesso em: 30/04/2019

MONIQUE MANTOVANI. **Aposentadoria especial**. 2016. Disponível no site: <https://jus.com.br/artigos/50700/aposentadoria-especial>. Acesso em: 30/03/2019

REIS, Juliana Dantas Alencar. **Entendendo aposentadoria especial**. 2015. Disponível no site: <<https://juridicocerto.com/p/dantasalencar/artigos/entendendo-a-aposentadoria-especial-1331>> Acesso em: 21/02/2019

SALIBA, Tuffi Messias. **Aposentadoria Especial**. 2. Ed. São Paulo: LTR, 2013.

ACIDENTES DE TRABALHO E SUAS CONSEQUÊNCIAS NO BRASIL - REVISÃO LITERATURA

(WORK ACCIDENTS AND THEIR CONSEQUENCES IN BRAZIL - LITERATURE REVIEW)

Aline Rodrigues Pessoa⁷
Rosângela Couras Del Vecchio⁸
Afonso Paulo Albuquerque de Mendonça⁹

RESUMO

Acidente de trabalho, evento indesejado, não planejado que pode ser previsível e prevenível embora não intencional pode causar lesão, perda ou até mesmo a morte. Em geral, muitas empresas brasileiras adotam a conduta de culpar o acidentado. O tema acidente do trabalho não envolve somente o trabalhador em sua atividade laborativa, mas a sua família e a sociedade em geral. O objetivo da pesquisa visa caracterizar o perfil epidemiológico dos acidentes de trabalho no âmbito de incidência. Esta pesquisa utilizou o método indutivo, que consiste em um meio lógico, pressupondo a existência de verdades gerais já afirmadas e que sirva de base para chegar, através dela, a novos conhecimentos. Recorreu-se à pesquisa bibliográfica, desenvolvida através de periódicos, observando as possíveis contradições que as literaturas pudessem apresentar. Os resultados giram em torno dos acidentes de trabalho que são uma realidade na nossa sociedade. Diante desse fato, não restam dúvidas de que a produção científica precisa se direcionar à compreensão das circunstâncias por ela observadas. Nesse universo de possibilidades, o Direito do Trabalho se faz presente a fim de que possamos exercer nossas atividades laborativas de forma segura, justa e juridicamente adequada. Desta forma, conclui-se que o estudo realizado identificou que a maioria das empresas brasileiras adotam a conduta de culpar o acidentado. E que o setor industrial é o mais acometido pelos acidentes laborais. Embora muitos caminhos percorridos pelos estudiosos na busca de divulgar novas abordagens para compreensão dos acidentes laborais, ainda encontra barreiras para publicar acerca dessa nova óptica.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Acidente de Trabalho. Setor industrial.

ABSTRACT

Work accident, unwanted, unplanned event that can be predictable and preventable although unintended can cause injury, loss or even death. In general, many Brazilian companies adopt the conduct of blaming the accident. The theme of accident at work involves not only the worker in his work activity, but his family and society in general. The objective of this research is to characterize the epidemiological profile of occupational accidents within the scope of incidence. This research used the inductive method, which consists of a logical medium, presupposing the existence of general truths already affirmed and that serves as a basis to arrive, through it, to new knowledge. We resorted to the bibliographical research, developed through periodicals, observing the possible contradictions that the literatures could present. The results revolve around work-related

⁷ Pós-graduanda do curso de Especialização em Direito Tributário, Trabalhista e Previdenciário do Centro Universitário Ateneu – UniAteneu (alinepessoa8@hotmail.com)

⁸ Orientadora de Metodologia da Pós-graduação do Centro Universitário Ateneu – UniAteneu, Doutora em Educação pela Universidad Americana (rosangela.delvecchio@uniateneu.edu.br)

⁹ Orientador de Conteúdo da Pós-graduação do Centro Universitário Ateneu – UniAteneu, Mestrando em Ciências Jurídicas pela Universidad San Carlos (afonsopauloalbuquerque@hotmail.com)

accidents that are a reality in our society. Faced with this fact, there is no doubt that the scientific production must be directed to the understanding of the circumstances it observes. In this universe of possibilities, Labor Law is present so that we can exercise our labor activities in a safe, just and legally adequate manner. In this way, it is concluded that the study identified that most Brazilian companies adopt the blame for the accident. And that the industrial sector is the most affected by occupational accidents. Although many paths taken by scholars in the search to spread new approaches to understanding accidents at work, still finds barriers to publish about this new lens.

Keywords: Labor Law. Work accident. Industrial sector.

1 INTRODUÇÃO

Existem muitos conceitos de acidente citados na literatura, sendo que os autores concordam que ele pode ser considerado um evento não desejado que causa prejuízo à integridade das pessoas ou acarreta danos em sistemas técnicos e/ou sistemas ecológicos. Um conceito que pode ser aqui citado é um evento não planejado e inesperado que pode (ou não) causar morte, lesão, dano ou perda. A tendência atual é reconhecer a importância da força e liberação de energia na causa de um acidente. (SOARES e FILHO, 2015).

Conceitua-se acidente de trabalho como o evento ocorrido no exercício de atividade laborativa, independentemente da situação empregatícia e previdenciária do acidentado, que acarreta danos à saúde, potencial ou imediato, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que causa, direta ou indiretamente, morte, ou perda ou redução da capacidade para o trabalho. A caracterização legal dos acidentes de trabalho pode ser classificada em duas categorias: aqueles que ocorrem no ambiente de trabalho e os que acontecem no trajeto. (RIOS et al., 2015).

O acidente de trabalho (AT) é um evento traumático decorrente de atividade laboral que causa dano imediato ou potencial à saúde dos trabalhadores. Constitui importante problema de saúde pública por apresentar expressiva morbimortalidade, sendo o óbito seu pior desfecho¹. Embora entendido como um evento não intencional, pode ser previsível e passível de prevenção, o que retira a conotação fortuita ou casual que lhe é geralmente imputada. A melhor forma de evitá-lo passa pelo entendimento de seus mecanismos, o que permite melhor planejamento das estratégias de prevenção. (BORDONI, BORDONI, 2017).

Acidentes de trabalho (AT) constituem o principal agravo à saúde dos trabalhadores no Brasil. Dados oficiais revelam verdadeira epidemia com elevados custos humanos, sociais e financeiros. Tendo em vista seus impactos foram eleitos como prioridades de intervenção do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e da Saúde (MS) por meio da Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (RENAST). (ALMEIDA et al, 2014).

No contexto da saúde do trabalhador, faz-se necessário conhecer o ambiente de trabalho e os possíveis riscos contidos nele, portanto, não há como deixarmos de mencionar os acidentes de trabalho. Estes podem ocorrer devido a inúmeros fatores que merecem ser minuciosamente investigados, considerando o processo de trabalho, as características dos trabalhadores, assim como, da própria organização (VILLARINHO e PADILHA, 2015).

O acidente é considerado culpa do trabalhador, evento simples, uniausal, produto do azar ou do acaso, fatalidade, evento negativo, produto do erro humano decorrente do desrespeito às normas ou de decisões conscientes dos operadores. Sob

as considerações desse paradigma, há a dicotomia ato inseguro - ato seguro. (SOARES e FILHO, 2015).

A saúde e segurança do trabalhador em 1970, na visão clássica do tratamento ocupacional, abarcava apenas o local físico no momento em que o colaborador entrava em contato com efluentes químicos, físicos e biológicos, o que comprometia a sua saúde e segurança no posto de trabalho (BATISTA et al., 2017).

A pesquisa visa elucidar a seguinte problemática: qual o perfil epidemiológico dos acidentes de trabalho e suas consequências no Brasil?

O objetivo geral da pesquisa busca analisar o perfil epidemiológico dos acidentes de trabalho e suas consequências no Brasil. Assim como os específicos caracterizar o perfil epidemiológico dos acidentes de trabalho no âmbito de incidência e analisar os riscos ocupacionais existentes nas organizações brasileiras.

2 REVISÃO DE LITERATURA

Nas últimas décadas foi crescente o número de estudos apoiados em conceitos de diferentes áreas do conhecimento dedicados a acidentes, com destaque para desastres, caracterizados por crítica ao reducionismo de análises tradicionais que explicam o ocorrido de modo centrado no indivíduo. Em contraposição, foram introduzidas ideias de acidente sistêmico ou (psico) organizacional estimulando compreensão desses eventos como fenômenos complexos com origens em redes de múltiplos fatores em interação e ou em inadequações da capacidade de adaptação desses sistemas às mudanças com que se deparam (ALMEIDA et al, 2014).

A representação do ser humano e do perigo tem uma limitação por considerar somente os agravos à saúde relativos à integridade física, tanto as doenças profissionais como os acidentes. As dimensões cognitivas inerentes a todo trabalho são subestimadas ou até mesmo ignoradas. Como exemplos são citadas as situações de sobrecarga cognitiva na busca e tratamento das informações ou de pressão temporal que implicam o risco de produzir diversas disfunções referentes à eficácia e/ou confiabilidade do sistema, além de possíveis danos à saúde física e psíquica. (SOARES e FILHO, 2015).

Na prática, de muitas empresas brasileiras tem predominado essa abordagem que prioriza culpar o acidentado. Em algumas situações, o trabalhador acidentado falece e a empresa, sem ter a quem punir, não adota medidas para prevenir novas ocorrências de acidentes. (SOARES e FILHO, 2015).

Embora essa problemática da ocorrência de acidentes de trabalho seja cada vez mais frequente na realidade do país, as estatísticas oficiais sobre tais agravos são limitadas. Esse quadro decorre dos grandes níveis de subnotificação, o que dificulta estimar a real situação dos eventos e agravos incidentes na população trabalhadora brasileira (RIOS et al., 2015).

O acidente é o resultado de uma sequência linear de eventos que podem ser comparados com cinco pedras enfileiradas de um jogo de dominós em pé. Essas pedras podem ser assim denominadas: 1) ambiente social (questões relacionadas à personalidade do trabalhador), 2) causa pessoal (falha humana durante a realização do trabalho), 3) ato inseguro – condição insegura (causa mecânica), 4) acidente e 5) lesão. (SOARES e FILHO, 2015).

A maioria dos acidentes é previsível e prevenível e, ao contrário de constituir obra do acaso, como sugere a palavra “acidente”, são fenômenos socialmente determinados, relacionados a fatores de risco presentes nos sistemas de produção, definidos aqui como um conjunto de atividades inter-relacionadas envolvidas na produção de bens

(caso de indústrias) ou de serviços. (FILHO e RAMOS, 2015).

Nos sistemas de produção existem riscos e medidas de controle que devem ser adotadas para eliminá-los ou reduzi-los, a fim de prevenir acidentes. A ocorrência de um evento adverso indica que as medidas de controle de risco eram inadequadas ou insuficientes. Assim, o conhecimento derivado da análise do acidente amplia as possibilidades de prevenção, porque identifica onde o sistema de segurança falhou. (FILHO e RAMOS, 2015).

O mundo do trabalho determina novas modalidades de exposição ocupacional do trabalhador ao AT, agora não mais vinculado apenas às características dos espaços internos de trabalho e aos riscos tradicionalmente elencados, decorrentes de instalações, ferramentas, equipamentos e maquinários no mundo industrial ou no setor de serviços. O espaço da rua traz, por exemplo, a exposição à violência urbana, ao acidente de trânsito como riscos potenciais de acidente de trabalho. O exercício das ocupações nesse “espaço da rua” incorpora às ocupações mais tradicionais de condutores de veículos novas ocupações vulneráveis aos acidentes no trânsito e à violência crescente do espaço urbano. Nesse caso, ressalta-se não somente o deslocamento para o trabalho em condições precárias, mas o exercício do trabalho nas ruas, como nos casos do vendedor ambulante, do motoboy e das novas ocupações de condutores de veículos para transporte de pessoas no espaço urbano, como motoristas de pequenos veículos de transporte coletivo e seus auxiliares, sem vínculos formais de trabalho e em condições precárias. O AT não é mais vinculado apenas às características dos espaços internos (LACERDA et al., 2014).

Os acidentes de trabalho impactam a produtividade e a economia, além de causar grande sofrimento, com repercussões emocionais e familiares, dificilmente mensuráveis. Conforme a Organização Internacional do Trabalho (OIT), ocorrem cerca de 270 milhões de acidentes de trabalho e cerca de dois milhões de mortes por ano em todo o mundo, que, por serem "eventos absolutamente evitáveis, expressam negligência e injustiça social (LACERDA, FERNANDES, NOBRE, 2014).

O tema acidente do trabalho não envolve somente o trabalhador em sua atividade laborativa, mas a sua família e a sociedade em geral. Partindo desse referencial, este estudo visou contribuir para tornar visível a face oculta dos acidentes de trabalho com óbito relacionados com a violência urbana, além do interesse em descrever os fatores que intervêm nas condições de trabalho, não mais associados apenas às atividades realizadas no ambiente restrito às empresas, mas também nos espaços da rua (LACERDA, FERNANDES, NOBRE, 2014).

2.1 Acidentes de trabalho no Brasil

Uma das principais limitações da abordagem tradicional sobre os acidentes de trabalho é a sua consideração sobre a exposição do ser humano apenas a perigos concretos e visíveis que causam danos ao corpo como os acidentes com cortes, quedas, torções nos pés, pancadas na cabeça, etc. São ignorados os riscos não visíveis como a sobrecarga gerada pelo tratamento de informações, excesso de responsabilidades, ritmo intenso de trabalho, formas de supervisão, remuneração inadequada, horas extras abusivas dentre outras. (SOARES e FILHO, 2015).

O trabalho possui riscos inerentes que o tornam insalubre e, se estes riscos não forem controlados, eles podem gerar danos aos trabalhadores que representarão um ônus a toda sociedade. Neste sentido, as sociedades buscam estabelecer normas para controlar as condutas empresariais e exigir um controle mínimo sob as condições de

trabalho para garantir a saúde ocupacional dos trabalhadores (REIS e KITAMURA, 2015).

Os acidentes laborais constituem importantes agravos que atingem a saúde dos trabalhadores. Apresentam-se como um sério problema de saúde pública, já que o trabalho representa um papel significativo nas condições de vida e saúde da população, no provimento do sustento dos núcleos familiares e no movimento da economia de um país (RIOS et al., 2015).

O acidente deve ser visto como sinal de disfunção sistêmica, como oportunidade para aprendizado organizacional e caminhos para aperfeiçoamento desse sistema. Nesse contexto, a percepção do risco assume um papel importante, uma vez que o comportamento seguro requer identificação e controle dos riscos. (SOARES e FILHO, 2015).

Segundo o artigo 19 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, “acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, ou pelo exercício do trabalho do segurado especial, provocando lesão corporal ou perturbação funcional, de caráter temporário ou permanente”. Pode causar desde um simples afastamento, a perda ou a redução da capacidade para o trabalho, até mesmo a morte do segurado. (LORITE et al., 2014).

A literatura sobre acidentes de trabalho aponta para muitas mudanças físicas, tecnológicas e informacionais que vem ocorrendo para redução dos acidentes de trabalho. Os resultados, embora positivos, ainda não são suficientes para se afirmar que é frequente a prática do comportamento seguro, principalmente em empresas brasileiras. O ser humano é o responsável por esse comportamento. (SOARES e FILHO, 2015).

Também são considerados como acidentes do trabalho: a) o acidente ocorrido no trajeto entre a residência e o local de trabalho do segurado; b) a doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade; e c) a doença do trabalho, adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente. Nestes dois últimos casos, a doença deve constar da relação de que trata o Anexo II do Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto no 3.048, de 6/5/1999 (LORITE et al., 2014).

2.2 Abordagens sobre algumas causas de acidentes de trabalho no Brasil

O acidente pode ser definido por todas as ocorrências não programadas, estranhas ao andamento normal do trabalho, das quais poderão resultar danos físicos e/ou funcionais ou morte ao trabalhador e danos materiais e econômicos à empresa. Como causas de acidentes podemos citar aquelas externas ao trabalhador (má concepção dos sistemas, ausência ou insuficiência de assistências técnicas) e causas internas (fadiga, estresse físico e/ou psíquico, excesso de confiança). Assim, pode dizer que o acidente de trabalho é um fenômeno que tem muitas causas e caracteriza-se como um evento súbito, inesperado e imprevisível. (SOARES e FILHO, 2015).

2.3 Acidentes de trabalho e suas consequências

O Brasil ainda é um recordista mundial de acidentes de trabalho, com três mortes a cada duas horas e três acidentes não fatais a cada um minuto, Apesar do enquadramento legal e conceitual do AT, sua subnotificação constitui um grande problema no país, chegam a estimar que para cada dez acidentes de trabalho ocorridos,

apenas um é notificado no Brasil”. Essa subnotificação acontece mesmo quando se trata do acidente de trabalho que leva à morte do trabalhador, uma vez que muitos óbitos não têm sua relação com o trabalho estabelecida e/ou registrada nos sistemas de informação (LACERDA et al., 2014).

Os acidentes de trabalho (AT) e as suas consequências causam inúmeras vítimas anualmente, e além de atingirem a atividade laboral, produzem impactos significativos sob o ponto de vista econômico, social e ambiental¹. No entanto, a falta de dados e de discussão em âmbito mundial e especialmente no Brasil faz com que a segurança e a saúde dos trabalhadores não tenham a prioridade que merecem (GONÇALVES, SAKAE e MAGAJEWSKI, 2018).

O papel do poder público não se restringe à regulação das relações trabalhistas formais; devem ser garantidas ações efetivas de regulação, monitoramento e fiscalização das condições de trabalho, sejam elas de atividades formais ou informais, em ambientes delimitados ou “no espaço da rua”. Ou seja, promoção de ações que transformem o trabalho precário em trabalho decente, digno, protegido e com garantia de suporte social para o trabalhador (LACERDA et al., 2014).

Destacam a relevância dos acidentes de trabalho dentre as chamadas causas externas, no entanto, os acidentes de trabalho resultantes de agressões (acidentes e violências) e suas consequências são, em geral, descaracterizados da condição de acidente relacionado ao trabalho, o que pode influenciar o grande subregistro de dados e a invisibilidade do evento como ocupacional. O não reconhecimento da violência como consequência das condições e ou relações de trabalho acaba prejudicando o trabalhador e sua família (LACERDA, FERNANDES, NOBRE, 2014).

3 METODOLOGIA

Metodologia consubstancia-se na forma em que as estratégias utilizadas para atingir os objetivos são perseguidas. Nesse sentido, esta pesquisa utilizou o método indutivo, que consiste em um meio lógico, pressupondo a existência de verdades gerais já afirmadas e que sirva de base para chegar, através dela, a novos conhecimentos.

Quanto ao tipo de procedimento adotado para atender a necessidade do assunto abordado, recorreu-se à pesquisa bibliográfica, desenvolvida através de periódicos, observando as possíveis contradições que as literaturas pudessem apresentar.

3.1 Tipo de pesquisa

A pesquisa teve uma abordagem qualitativa, teórico-normativa, em que foram trabalhados dados de amostragem não probabilística, visando a obtenção de dados com base nos textos levantados.

Quanto ao tipo de procedimento adotado para atender a necessidade do assunto abordado, recorreu-se à pesquisa bibliográfica, desenvolvida através de periódicos

3.2 Técnicas de coleta e análise de dados

O trabalho procedeu-se inicialmente através da leitura dos artigos associados à temática e da mesma forma, conduziu-se a leitura sobre acidentes de trabalho no Brasil e suas consequências, da qual foram observados a existência de diversos dispositivos legais que se direcionaram precisamente ao que se procurava.

Os critérios utilizados para a seleção da amostra foram: artigos publicados nos últimos cinco anos (2014 a 2019), em português, que apresentassem a temática sobre

acidentes de trabalho no Brasil. Os critérios de exclusão foram artigos que não contemplassem os objetivos dos estudos.

Nesta busca foram identificados 35 artigos científicos na base de dados SCIELO (*Scientific Electronic Library Online*). Após a leitura dos artigos, 11 foram selecionados como objeto de estudo, por apresentarem aspectos que respondiam à questão norteadora.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Seguramente, os acidentes de trabalho são uma realidade na nossa sociedade. Diante desse fato, não restam dúvidas de que a produção científica precisa se direcionar à compreensão das circunstâncias por ela observadas. Nesse universo de possibilidades, o Direito do Trabalho se faz presente a fim de que possamos exercer nossas atividades laborativas de forma segura, justa e juridicamente adequada.

A presente pesquisa se estruturou ao redor da temática “acidentes de trabalho e suas consequências no Brasil”, quando do levantamento da problemática apresentada na introdução. Para a consecução dos objetivos a que se dispôs este estudo.

Nesse momento, estipulou-se que a metodologia deveria estar alicerçada na busca dos artigos publicados conveniente com o assunto proposto, assim como o levantamento bibliográfico também deverá estar embasado nessa proposta. Tanto na temática como a bibliografia foram definidas através da seleção não aleatória do material referente, por intermédio de artigos e sítios eletrônicos.

Em posse do escopo no qual se esteia o exame observado, levantaram-se os princípios gerais do trabalho em questão a fim de que se reconhecesse o teor substancial do conteúdo anteriormente referenciado. Seguindo essa lógica, também foi salientado o acesso aos acidentes de trabalho, nele incluído as consequências. Verificações essas que se associam e compõem o arcabouço do referencial teórico.

Em vista disso, as verificações adquiridas ao longo dos estudos podem ser apresentadas na tabela abaixo. Assim, observemos:

Nº do Artigo	Título	Autor/ periódico	Resultados
1	Prevalência e fatores associados aos acidentes de trabalho em uma indústria metalomecânica.	GONÇALVES; Steffani Bez Batti, SAKAE; Thiago Mamoru, MAGAJRWSKI; Flavio Liberali.	O perfil sociodemográfico e ocupacional predominante dos acidentados na indústria estudada foi o trabalhador do sexo masculino, entre 18 e 29 anos, caucasiano, casado ou em união estável, com nível superior incompleto, soldador/montador e com menos de 5 anos de serviço. As lesões mais frequentes produzidas pelos acidentes ocorridos no período estudado foram: fraturas, luxações, distensões, contusões, escoriações, cortes e amputações; e os agentes causadores mais comuns

			foram peças de metal. As maiores taxas de acidentes de trabalho ocorreram nos anos de 2008 e 2012, anos associados a períodos de recessão econômica que atingiram o setor metalmeccânico.
2	Olhares sobre a prevenção dos acidentes de trabalho	SOARES; Eva Bessa, FILHO; Wagner Ragi Curi.	São relatadas as duas principais abordagens sobre o acidente: a tradicional e a contemporânea, além de dados relacionados aos processos educativos para prevenção de acidentes.
3	O controle estatal em saúde e segurança no trabalho e a auditoria do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional	REIS; Felipe Rovere Diniz, KITAMURA; Satoshi.	Os resultados indicaram que as normas, punitivas e reparadoras, e a fiscalização, pontual e repressora, falham tanto em reduzir os gastos com doenças relacionadas ao trabalho quanto em estimular o cumprimento voluntário da lei. Indicaram também que as ações de controle estatal atuais (aumento do número de fiscais, flexibilização da alíquota do seguro acidente de trabalho e a fiscalização programática) seguem o modelo de controle adotado por diversos países desenvolvidos.
4	Contribuição da autópsia médico-legal para a investigação do acidente de trabalho fatal: relato de caso	BORDONI; Polyanna Helena Coelho, BORDONI; Leonardo Santos.	Evidenciou-se fratura de crânio nos ossos parietal esquerdo e occipital, hemorragia subaracnoidea difusa, além de petéquias laringeas, subpleurais e subepicárdicas. A pesquisa de alcoolemia e o exame toxicológico foram negativos. A causa do óbito foi traumatismo cranioencefálico contuso, tendo sido observados no periciado indícios de contato com corrente elétrica em vida. A autópsia permitiu melhor entendimento do mecanismo

			de morte e eliminou a possibilidade do trabalhador estar sob efeito de substâncias psicoativas no momento da ocorrência.
5	Conduta pós-acidente de trabalho no cuidado às pessoas com HIV/Aids.	VILLARINHO; Mariana Vieira, PADILHA; Maria Itayra.	Emergiram condutas pós-acidente de trabalho que incluíram avaliação, registro do acidente, quimioprofilaxia quando necessária, acompanhamento, monitoramento do profissional acidentado e, sobretudo, apoio psicológico.
6	Fatores associados a acidentes de trabalho envolvendo trabalhadores informais do comércio	NERY; Adriana Alves, RIOS; Polianna Alves Andrade, CASOTTI; Cezar Augusto, CARDOSO; Jefferson Paixão.	Com a análise dos resultados, verifica-se a necessidade de políticas públicas voltadas para a prevenção de acidentes no setor informal comércio.
7	Acidente de trabalho em sistemas de produção: abordagem e prevenção.	FILHO; Anastácio Pinto Gonçalves, RAMOS; Magna Fernandes.	Constata-se que os sistemas produção pesquisados não evoluíram com relação à análise de acidentes, continuam ainda presos a uma abordagem que privilegia as ações com foco no indivíduo. Os autores criticam a abordagem utilizada, discutindo a necessidade de mudança da gestão de segurança, de modo a fornecer os elementos necessários e adequados à prevenção desse indesejável fenômeno, ainda grave problema de saúde pública no Brasil.
8	Acidentes de trabalho fatais em Salvador, BA: descrevendo o evento subnotificado e sua relação com a violência urbana.	LACERDA; Kamile Miranda, FERNANDES; Rita de Cássia Pereira, NOBRE; Leticia Coelho da Costa.	Foram identificados 91 casos cuja relação da morte com o trabalho foi estabelecida; 89% homens; a média da idade foi de 38 anos (DP = 12,3); 59% estudou até o ensino fundamental. Apenas 33% eram empregados com carteira de trabalho assinada. Os grupos ocupacionais mais frequentes foram pedreiros,

			comerciantes, vigilantes, motoboy e motoristas; 60,4% identificados como acidente típico. Destacam-se os acidentes de trânsito (39,6%), os homicídios (37,3%) e os acidentes no ambiente da empresa (18,7%). Quanto ao local de ocorrência, 67% ocorreram na rua ou em via pública.
9	Modelo de Análise e Prevenção de Acidentes - MAPA: ferramenta para a vigilância em Saúde do Trabalhador.	ALMEIDA; IDELBERTO MUNIZ, VILELA; Rodolfo Andrade de Gouveia, SILVA; Alessandro José Nunes da, BELTRAN; Sandra Lorena.	Para ilustrar contribuições e ou dificuldades foram selecionados casos nos quais foi usada a ferramenta em contexto de serviço. O MAPA integra abordagens teóricas já experimentadas em estudos de acidentes fornecendo apoio conceitual útil desde a etapa de coleta de dados à conclusão e intervenção. Além de revelar fragilidades da abordagem tradicional, ajuda a identificar determinantes organizacionais como falhas gerenciais, de concepção de sistemas e da gestão de segurança envolvidas na accidentalidade.
10	A (in)visibilidade do acidente de trabalho fatal entre as causas externas: estudo qualitativo	LACERDA; Kamile Miranda, FERNANDES; Rita de Cássia Pereira, NOBRE; Leticia Coelho da Costa, PENA; Paulo Gilvane Lopes.	Evidenciou-se a presença marcante do trabalho precário mesmo entre aqueles com vínculo formal, mas essas condições são especialmente flagrantes entre aqueles não regulamentados. A extensão da jornada de trabalho não decorreu de livre escolha, mas de estratégia para auferir a renda mínima necessária. O espaço da rua emergiu como local de AT típico não apenas de AT de trajeto. A morte no trânsito e sua relação com o trabalho, fenômeno ainda pouco explorado, foi evidenciada, além da identificação de homicídio

			como circunstância de morte decorrente do trabalho precário.
11	Acidentes de trabalho no Brasil: Revisão bibliográfica no âmbito hospitalar.	BATISTA; Elder dos Santos, FERREIRA; Daniela Nunes dos Santos, SANTOS; Jade Oliveira; GÓES; Antônio Oscar Santos.	Realizou-se uma análise detalhada da literatura expondo os últimos acidentes ocorridos no meio hospitalar de modo a explicitar-se a existência do risco de maior constância – biológico – no setor em questão. Além disso, buscou-se conhecer o que a legislação contempla nas Normas Regulamentadoras (RN's), especificamente a NR 32, que trata da segurança e saúde no trabalho em serviços de saúde.

Quadro 1. Apresentação dos resultados da pesquisa
Fonte: Elaboração própria (2019)

O estudo mostrou que o setor industrial é o maior responsável pelos acidentes de trabalho no Brasil. Especificamente a indústria metalomecânica se destaca em maior número de acidentes. Fonte divulgada em janeiro de 2015 pelo Anuário Estatístico do Ministério da Previdência e Assistência Social ano base 2013.

O texto 2 aborda sobre o acidente tradicional e o contemporâneo. Acidente tradicional: produto do erro humano decorrente do desrespeito às normas prescritas, onde o trabalhador é culpado pelo acidente. Enquanto que no acidente contemporâneo não se culpa o empregado e sim o sistema no qual está inserido.

A pesquisa indica que a fiscalização repressora é ineficaz em reduzir os gastos com acidentes e doenças relacionadas ao trabalhador tanto quanto em estimular o cumprimento voluntário da lei.

Os acidentes de trabalho são um problema de saúde pública amparados pela Constituição Federal em seu artigo 200 que compete ao Sistema Único de Saúde (SUS) executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador.

O ambiente hospitalar é propício aos acidentes de trabalho. Então esse estudo mostra a conduta pós-acidente de trabalho pelos profissionais da saúde expostos ao material biológico contaminado e acometidos de AIDS no cuidado de pessoas infectadas. Eventos ocorridos por trabalhadores informais limita as estatísticas oficiais, pois sem o registro em carteira de trabalho os acidentes não são notificados. O estudo apresentou alta incidência de acidentes de trabalho não fatais nos trabalhadores informais do comércio.

Acidentes laborais são fenômenos bastante presentes nas indústrias. Nos sistemas de produção existem grandes riscos. Devem ser adotadas medidas para reduzir os acidentes.

É significativo o número de óbitos decorrentes de acidentes de trânsito e homicídios relacionados com o trabalho identificados sem o registro na declaração de óbito como acidente de trabalho. As mortes nos locais de trabalho são facilmente consideradas como acidente de trabalho, diferentemente daquelas relacionadas com a

violência urbana.

O MAPA (Modelo de Análise e prevenção de Acidentes), criado para aprimorar o Sistema de Vigilância de Acidentes de Trabalho. Usado em intervenções de vigilância no papel do agente de inspeção, requer que seja utilizado de forma participativa nas organizações de modo que o conhecimento não se restrinja apenas à equipe que conduz a vigilância, mas também a todos que fazem parte da organização.

O MAPA associa a utilização de conceitos sociotécnicos com estratégias que reconhecem nos trabalhadores o papel de protagonistas na defesa de sua saúde no trabalho. As recomendações propostas pelo MAPA encontram dificuldades de serem acolhidas pelas empresas, embora que pressionadas pelos órgãos públicos.

O trabalhador que opera no espaço da rua é submetido à condições precárias de trabalho. Sendo mais vulneráveis aos acidentes do que os que trabalham em ambientes de empresa.

O hospital é uma organização que presta serviço à saúde do paciente, porém é um ambiente que possui múltiplos riscos à saúde dos seus colaboradores.

As maiores incidências estão relacionadas a utilização de instrumentos perfuro cortantes e os profissionais mais atingidos são os enfermeiros, técnicos e os auxiliares.

Acidentes do trabalho segundo a CID (Classificação Internacional de Doenças)

A CID é periodicamente revisada pela Organização Mundial da Saúde (OMS). Sua versão mais recente resulta da 10ª Revisão da Classificação Internacional de Doenças. Conhecidamente CID-10 utilizada pelo INSS para classificar as doenças e acidentes relacionados ao trabalho.

2014	2015
<ol style="list-style-type: none">1. FERIMENTO DO PUNHO E DA MÃO.2. FRATURA AO NÍVEL DO PUNHO E DA MÃO.3. TRAUMATISMO SUPERFICIAL DOS DEDOS DAS MÃOS E PÉS.	<ol style="list-style-type: none">1. FERIMENTO DO PUNHO E DA MÃO.2. DOSALGIA.3. FRATURA AO NÍVEL DO PUNHO E DA MÃO.
AS PRINCIPAIS CAUSAS DE ACIDENTES DE TRABALHO POR SITUAÇÃO DE REGISTRO E MOTIVOS DE 2014 A 2017:	
2016	2017
<ol style="list-style-type: none">1. FERIMENTO DO PUNHO E DA MÃO.2. FRATURA AO NÍVEL DO PUNHO E DA MÃO.3. LUXAÇÃO, ENTORSE E DISTENSÃO DAS ARTICULAÇÕES E LIGAMENTOS AO NÍVEL DO TORNOZELO E PÉ.	<ol style="list-style-type: none">1. FERIMENTO DO PUNHO E DA MÃO.2. FRATURA AO NÍVEL DO PUNHO E DA MÃO.3. LUXAÇÃO, ENTORSE E DISTENSÃO DAS ARTICULAÇÕES E LIGAMENTOS AO NÍVEL DO TORNOZELO E PÉ.

Quadro 1. Apresentação da pesquisa.
Fonte: Elaboração própria (2019)

Entre os anos de 2014 à 2017 as principais causas de acidente de trabalho por

situação de registro e motivos foram: ferimento do punho e da mão; fratura ao nível do punho e da mão e luxação, entorse e distensão das articulações e ligamentos ao nível do tornozelo e pé.

2014	2015
ASSISTÊNCIA MÉDICA: 14,8%. INCAPACIDADE PERMANENTE: 1,9%. > DE 15 DIAS: 34,5%. < DE 15 DIAS: 48,1%. ÓBITOS: 0,4%	ASSISTÊNCIA MÉDICA: 16,0% INCAPACIDADE PERMANENTE: 1,8%. > DE 15 DIAS: 24,8%. < DE 15 DIAS: 57,0%. ÓBITOS: 0,4%
DISTRIBUIÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO LIQUIDADOS POR CONSEQUÊNCIAS DE 2014 A 2017:	
2016	2017
ASSISTÊNCIA MÉDICA: 16,1%. INCAPACIDADE PERMANENTE: 2,1%. > DE 15 DIAS: 28,4%. < DE 15 DIAS: 52,5%. ÓBITOS: 0,4%	ASSISTÊNCIA MÉDICA: 17,7%. INCAPACIDADE PERMANENTE: 2,2%. > DE 15 DIAS: 25,0%. < DE 15 DIAS: 54,7%. ÓBITOS: 0,4%

Quadro 2. Apresentação da pesquisa.
 Fonte: Elaboração própria (2019)

Acidentes do trabalho liquidados

São acidentes cujos processos foram encerrados administrativamente pelo INSS, após tratamento e indenização das sequelas.

São classificadas conforme sua consequência em:

Simples Assistência Médica – atendimento médico seguido da recuperação do segurado para retornar ao trabalho. Em 2014 representa 14,8% das ocorrências; 2015 com 16,0%; 2016: 16,1% e em 2017 17,7% dos acidentes

Incapacidade com afastamento inferior a 15 dias – a incapacidade temporária compreende a interrupção das atividades laborais durante o tratamento psicofísico-social decorrente do acidente do trabalho. Não gera pagamento por parte do INSS. A remuneração desse período é por conta do empregador. 2014: dados de 34,5%; 2015: 24,8%; 2016: 28,4% e 2017: 25,0% dos casos

Incapacidade com afastamento superior a 15 dias - atividades laborais interrompidas por mais de 15 dias gerando direito ao recebimento de benefício acidentário pago pelo INSS ao segurado empregado. 2014: 48,1%; 2015: 57,0%; 2016: 52,5% e 2017 uma representação de 54,7%.

Incapacidade permanente - refere-se aos segurados que se tornaram incapaz permanentemente. Pode se dar de dois tipos: parcial, quando após o devido tratamento psicofísico-social o segurado apresenta redução da capacidade laborativa. Em 2014 o número de incapacidade permanente foi de 1,09%; em 2015 reduziu para 1,08%; 2016: 2,1% e 2017: 2,2%.

Óbito - falecimento do segurado decorrente do acidente de trabalho durante o

exercício laboral. De 2014 à 2017 os óbitos tiveram uma representação 0,4%.

5 CONCLUSÃO

O estudo realizado identificou que a maioria das empresas brasileiras adotam a conduta de culpar o acidentado. E que o setor industrial é o mais acometido pelos acidentes laborais.

Os hospitais, ambiente de acolhimento para propor saúde e bem estar às pessoas é insalubre para seus colaboradores.

O Sistema de vigilância de Acidentes de Trabalho propõe que o conhecimento dos riscos aos acidentes de trabalho dentro da realidade de cada organização seja participado a todos os colaboradores e não apenas à equipe que conduz a vigilância.

A pesquisa mostrou que as principais causas de acidente de trabalho foram: ferimento do punho e da mão; fratura ao nível do punho e da mão e luxação, entorse e distensão das articulações e ligamentos ao nível do tornozelo e pé.

Com os resultados apresentados do Anuário observamos que os afastamentos das atividades laborativas superiores a 15 dias é maior que o afastamento inferior a 15 dias.

Embora muitos caminhos percorridos pelos estudiosos na busca de divulgar novas abordagens para compreensão dos acidentes laborais, ainda encontra barreiras para publicar acerca dessa nova óptica.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA.; I. M, VILELA.; R. A. G, SILVA.; A J. N, BELTRAN.; S.L. **Modelo de Análise e Prevenção de Acidentes** - MAPA: ferramenta para a vigilância em Saúde do Trabalhador. **Ciências & Saúde Coletiva**. Vol.19, N°2. Rio de Janeiro, Dez. 2014

BATISTA.; E. S, FERREIRA.; D. N. S, SANTOS.; J.O; GÓES.; A. O.S. **Cadernos de Aulas do Lea**. 2017.

BORDONI.; P. H. C, BORDONI.; L. S. Contribuição da autópsia médico-legal para a investigação do acidente de trabalho fatal: relato de caso. **Revista Brasileira Medicina do Trabalho**. 2017.

FILHO.; A. P.G, RAMOS.; M. F. Acidente de trabalho em sistemas de produção: abordagem e prevenção. **Gestão & Produção**. Vol.22, N°2 São Carlos Ab./Jun.2015

GONÇALVES.; S.B.B, SAKAE.; T.M, MAGAJRWSKI.; F. L. Prevalência e fatores associados aos acidentes de trabalho em uma indústria metalomecânica. **Revista Brasileira Medicina do Trabalho**, Santa Catarina. 2018.

LACERDA.; K.M, FERNANDES.; R. C. P, NOBRE.; L. C. C. Acidentes de trabalho fatais em Salvador, BA: descrevendo o evento subnotificado e sua relação com a violência urbana. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. Vol.39 N°129. São Paulo Jan./Jun.2014

LACERDA.; K. M, FERNANDES.; R. C.P, NOBRE; L.C, PENA.; P G. L. A (in)visibilidade do acidente de trabalho fatal entre as causas externas: estudo qualitativo. **Revista**

Brasileira de Saúde Ocupacional. Vol.39, N°.130. São Paulo Jul./Dez. 2014

LORITE; A.G, SALVADOR; A.P, PINTO; M.S, SOARES; M.F.M, GUIMARÃES; M.A.V, SILVA, P.A, SILVA;R.T, NASCIMENTO; S.A, MAXIMIANO; S.L, SILVA;T.F. **Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho : AEAT 2014 / Ministério do Trabalho e Previdência Social.** Vol. 1 (2009). Brasília: MTPS, 2014.

NERY.; A. A, RIOS.; P. A. A, CASOTTI.; C. A, CARDOSO.; J. P. Fatores associados a acidentes de trabalho envolvendo trabalhadores informais do comércio. **Caderno de Saúde Pública.** Vol.31 N°.6. Rio de Janeiro. Jun.2015.

POLDI.; R. M.V, LAIGNIER.; M.R, COSTA.; K. B, BORGES.; L.H. Declaração de óbito: instrumento de notificação de acidente de trabalho? **Revista Brasileira Medicina do Trabalho.** Belo Horizonte. 2005

REIS.; F. R. D, KITAMURA.; S. O controle estatal em saúde e segurança no trabalho e a auditoria do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional. **Revista Brasileira Medicina do Trabalho.** Campinas. 2016.

SOARES.; E. B, FILHO.; W. R. C. Olhares sobre a prevenção dos acidentes de trabalho, **Produto & Produção,** Ouro Preto. Vol. 16 N°.4, p. 84-103,Dez. 2015.

VILLARINHO.; M.V, PADILHA.; M. I. Conduta pós-acidente de trabalho no cuidado às pessoas com HIV/Aids. **Revista Brasileira de Enfermagem.** Vol.68 N°.4. Brasília. Jul./Ag. 2015.

QUALIDADE DE VIDA E ESTRESSE DE QUEM TRABALHA COM BALÍSTICA E LESÕES POR PROJÉTEIS DE ARMA DE FOGO

Antônia Daria da Silva¹⁰

Josué de Sousa Lopes¹¹

Rosângela Couras Del Vecchio¹²

RESUMO

A qualidade de vida implica em criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho suas condições físicas, psicológicas e sociais, entendendo que, o indivíduo que desencadeia o estresse em seu ambiente de trabalho tende a possuir uma perda emocional, psíquica e social elevada. O objetivo geral visa identificar a qualidade de vida e estresse de quem trabalha com balística e lesões por projéteis de arma de fogo, e com base na pergunta problema tivemos os seguintes objetivos específicos: descrever agentes geradores de estresse nos funcionários dentro das organizações; mostrar as principais consequências do estresse na vida dos funcionários dentro das organizações que trabalham com perícia forense. A metodologia trata-se de uma revisão narrativa de literatura com base no estudo bibliográfico. Quanto ao resultado da discussão percebe-se pelos estudos que a Balística Forense é uma parte da física e da química aplicada à criminalidade que estuda as armas de fogo, suas munições e efeitos dos disparos (trajetória e trajeto). Detectou-se, que a perícia de Balística Forense tem um valor todo especial quanto à condenação ou absolvição de um acusado que cometeu uma infração penal com arma de fogo. Conclui que se deve fazer um investimento em políticas para identificação dos agentes geradores do estresse e o aprimoramento em ações que combatam essa predisposição funcional, pois as ações e atividades precisam ser periodicamente repensadas e renovadas, para assegurar o sucesso organizacional do quadro de pessoal e da empresa em um todo.

Palavras-chave: Perícia Forense. Estresse no trabalho. Qualidade de vida.

ABSTRACT

Quality of life implies creating, maintaining and improving the working environment its physical, psychological and social conditions, understanding that the individual who triggers stress in his work environment tends to have a high emotional, psychic and social loss. The general objective is to identify the quality of life and stress of those who work with ballistic missiles and firearm projectiles, and based on the problem question we have the following specific objectives: describe agents that generate stress in employees within organizations; show the major consequences of stress on the lives of employees within organizations that work with forensic expertise. The methodology is a narrative review of literature based on the bibliographic study. As for the result of the discussion, it can be seen from the studies that the Forensic Ballistics is a part of the physics and chemistry applied to the criminality that studies the firearms, their ammunition and the effects of the shots (trajectory and path). It was found that the Forensic Ballistics expertise has a special value as to the conviction or acquittal of an accused who has committed a criminal offense with a firearm. It concludes that an investment should be made in policies to identify the agents that generate the stress and the improvement in

¹⁰ Pós Graduando em Perícia Forense pela UniAteneu (daria123silva@hotmail.com)

¹¹ Pós Graduando em Perícia Forense pela UniAteneu (josuejs2015@gmail.com)

¹² Orientadora de Metodologia dos cursos de Pós-graduação do Centro Universitário Ateneu, Doutora em Educação pela Universidad Americana (rosangela.delvecchio@uniateneu.edu.br)

actions that combat this functional predisposition, since the actions and activities need to be periodically rethought and renewed, to ensure the organizational success of the staff and the company as a whole.

Keywords: Forensic Expertise. Stress at work. Quality of life.

1 INTRODUÇÃO

A Balística Forense é muito extensa, nela encontramos estudo das armas, munições e efeitos de tiro. A Balística Forense é uma parte da física e da química aplicada à criminalidade que estuda as armas de fogo, suas munições e efeitos dos disparos (trajetória e trajeto). O setor de Balística Forense é responsável pela realização de exames de eficiência, metalográfico, comparação e segurança. De acordo com Rodrigues (1996) a Balística pode ser dividida em Balística Interna, Externa e Terminal.

A perícia de Balística Forense, além de servir como meio de prova, tem um valor todo especial, pois dela depende, em muitos casos, a condenação ou absolvição de um acusado que cometeu uma infração penal com arma de fogo. A qualidade de vida no trabalho pode ser definida como forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organização, onde se destacam dois aspectos distintos: a preocupação com o bem-estar do trabalhador e com a eficácia organizacional e a participação dos trabalhadores nas decisões e problemas do trabalho. (RODRIGUES, 1996, p. 71).

Chiavenato (2008) diz que a qualidade de vida implica em criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho seja em suas condições físicas, psicológicas e sociais, resultando em um ambiente de trabalho agradável, amigável e uma melhora considerável na qualidade de vida das pessoas nas empresas em suas atividades diárias.

O indivíduo que desencadeia o estresse em seu ambiente de trabalho tende a possuir uma perda emocional, psíquica e social, (devido o afastamento de suas atividades) e a organização (empresa onde o indivíduo trabalha) acaba perdendo lucro, devido ter que manter um funcionário que não está produzindo de forma significativa ou muitas vezes o afastando de suas atividades. Existe uma preocupação na saúde do indivíduo, pois há perdas de ambos os lados, da organização e do trabalhador, alguns fatores que pode contribuir para o estresse são os aspectos individuais, a maneira que como cada um reage às pressões cotidianas, bem como os aspectos culturas e sociais.

Quando os gestores identificam alguns fatores que levam os funcionários ao estresse, torna-se mais fácil criar um projeto de qualidade de vida no trabalho adotando medidas para satisfazer as necessidades de seus colaboradores, e assim tornando um ambiente de trabalho agradável, e os colaboradores motivados e satisfeitos.

O mercado atual está cada vez mais competitivo, assim sendo, as organizações obrigam-se a buscar novas formas de administração e análise de mercado, sempre inovando para atender satisfatoriamente. Buscam formas de manter sua lucratividade e uma das soluções pode ser encontrada quando o empresário preza pela qualidade de vida no trabalho e adota ações para obter um saudável clima organizacional.

A escolha do tema se deu pelo fato do interesse dos graduandos em aperfeiçoar e acrescentar soluções para o desenvolvimento da qualidade de vida no trabalho com foco no estresse dos funcionários dentro das organizações.

Diante desses fatores, o presente artigo pretende responder a seguinte questão: quais os impactos do estresse na qualidade de vida no trabalho de quem trabalha com balística forense causadas por projéteis de arma de fogo?

Este artigo tem por objetivo descrever algumas lesões provocadas por arma de fogo, tendo como objetivo geral identificar a qualidade de vida e estresse de quem trabalha com balística e lesões por projéteis de arma de fogo, e com base na pergunta problema podemos listar os objetivos específicos do trabalho: descrever agentes

geradores de estresse nos funcionários dentro das organizações; mostrar as principais consequências do estresse na vida dos funcionários dentro das organizações que trabalham com perícia forense.

Como pressupostos metodológicos essa pesquisa é de natureza exploratória, entendendo que existem muitos conhecimentos acumulados, embora fragmentados e não condensados, tampouco sistematizados acerca do tema em estudo, motivo pelo qual precisa-se pesquisar sobre o mesmo. Trata-se de uma pesquisa de revisão sistemática narrativa. É uma pesquisa bibliográfica, pois possibilita ao pesquisador a probabilidade de investigação como busca constante e variável para o alcance de entendimento quanto ao objeto de estudo:

Portanto, a pesquisa bibliográfica possibilita um amplo alcance de informações, além de permitir a utilização de dados dispersos em inúmeras publicações, auxiliando também na construção, ou na melhor definição do quadro conceitual que envolve o objeto de estudo proposto (GIL, 2007, p. 44).

A pesquisa bibliográfica se baseia em materiais publicados em livros, legislações específicas, artigos, revistas, periódicos, jornais, redes eletrônicas e outros materiais acessíveis ao público em geral nas diversas formas existentes. Com esse método observa-se o rompimento das barreiras da informação mediada pela interpretação institucional, comparando a realidade de forma direta com a realidade ao tempo em que se mantém o rigor acadêmico.

O presente artigo está dividido em cinco sessões. Na primeira encontra-se a introdução, justificativa, a problemática da pesquisa e os objetivos. Na segunda sessão está exposto o referencial teórico que trata do estudo, na terceira a metodologia a dotada para a construção da pesquisa, na quarta a análise dos resultados e por fim a quinta com a conclusão mostrando se os objetivos foram atingidos, se a metodologia foi adequada e responde a problemática direcionadora do estudo proposto.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A qualidade de vida e estresse no trabalho é um tema que vem sendo abordado desde o início da existência do homem, com estratégias e objetivos de promover melhorias para os funcionários e empresa.

Colocamos, com isso, que o objetivo da qualidade de vida no trabalho é fazer com que os colaboradores se sintam bem dentro do ambiente da empresa, quando da realização do trabalho, possibilitando que obtenham seus objetivos e metas, com respostas positivas às exigências da empresa, dos clientes e dos colaboradores.

Segundo Rodrigues,

No início de 1950, na Inglaterra, Eric Trist e colaboradores estudavam um modelo macro para agrupar o trinômio indivíduo, trabalho e organização. Esta nova técnica recebeu a denominação de qualidade de vida no trabalho – QVT (RODRIGUES, 2014, p.75).

Pelo enunciado acima, percebe-se que este novo modelo de programa – QVT, passou a ter muita relevância para os colaboradores dentro da organização, considerando que ajudou os funcionários a desempenhar melhor as suas atividades, proporcionando um maior rendimento para a empresa, possibilitando, com isso, um aumento da produtividade.

Entende-se que este programa tem se destacado de forma abrangente, pois tem

dentro de suas finalidades abranger diversos fatores, pois está relacionado à saúde, tais como bem-estar físico, funcional, emocional e mental do cidadão.

A definição de qualidade de vida no trabalho tem passado por uma ampla avaliação e sendo muito questionado com o passar dos anos, conceituando-se não como modismo passageiro, mas como um método que solidifica a busca do desenvolvimento humano e organizacional.

Um dos pesquisadores pioneiros da sistematização dos critérios e conceitos de QVT, defini-a como algo além dos objetivos da legislação trabalhista, surgindo no começo do século XX com a regulamentação do trabalho de menores, da jornada de trabalho e descaso semanal e das indenizações por acidentes de trabalho (FRANÇA et al, 2002, p. 297).

De acordo com Walton (1973), o conceito de qualidade de vida no trabalho surgiu como uma luta pelos direitos dos colaboradores dentro da organização, com objetivo de mostrar para os empresários que existe um programa que procura melhorias para os funcionários e, assim, mostrando também caso não seja cumprida os gestores e a empresa será punida.

O programa de qualidade de vida pode-se dizer que se trata de um conjunto de ações de uma empresa que procura sempre ir de encontro ao bem-estar dos colaboradores na organização tornando-os eficientes, com vista a aumentar a produtividade, com diminuição dos custos da empresa e aumentando a imagem desta no mercado (RODRIGUES, 2014).

Walton (1973) registra que, para se implantar um programa de qualidade de vida no trabalho é preciso ter conhecimento teórico e prático da organização, e apresentar estratégias de resoluções de conflitos e problemas na empresa, usando treinamentos para os gestores e funcionários visando proporcionar uma integridade melhor entre todos que fazem a empresa.

Segundo o autor acima, o programa de qualidade de vida no trabalho vem favorecendo um melhor desenvolvimento, tanto para o colaborador quanto para a empresa, motivo pelo qual pode-se dizer que este programa é uma ferramenta chave para as empresas bem-sucedidas e competitivas.

Verifica-se que, a cada dia que passa, o mercado está a cada dia se tornando mais exigente e competitivo, por isso é muito importante que os gestores treinem e capacitem melhor os seus subordinados, para assim ofertar um atendimento de melhor qualidade e satisfazer as necessidades dos clientes, contribuindo com o aumento da produtividade e dos lucros para organização.

É importante frisar que alguns fatores podem influenciar na qualidade de vida no trabalho dentro da organização tais como: supervisão, condição de trabalho, pagamento, benefícios, participação na hora das tomadas de decisões, oportunidade de utilizar e desenvolver habilidades, oportunidade de crescimento, etc (WALTON, 1973).

Em uma organização comandada por um QVT, é notória a presença de colaboradores motivados, pois os mesmos vestem a camisa, percebe-se o diferencial no atendimento, e os gestores notam as diferenças na produtividade e lucratividade, pois os funcionários trabalham para o crescimento de ambas as partes.

A importância de se ter um QVT, está ligada tanto para a organização como para os funcionários, pois os dois serão beneficiados com as mudanças, tanto a empresa a redução da rotatividade será bem menor e conseqüentemente haverá uma diminuição nos custos, e os funcionários incentivados, o alcance das metas e objetivos com mais frequências e garra, a aceitação das mudanças com mais naturalidade, pois, estarão participando das decisões junto com os gestores.

Um dos benefícios é que a qualidade de vida no trabalho faz é verificar o comportamento do indivíduo dentro da empresa, e assim mostrando os caminhos a serem traçados dentro das organizações tem o objetivo de proporcionar melhor integração entre os companheiros de trabalhos e fortalecendo o trabalho em equipe.

2.1 Balística Forense

Disciplina integrante da criminalística que estuda as armas de fogo, sua munição e os efeitos dos disparos por elas produzidos, sempre que tiverem uma relação direta ou indireta com infrações penais, visando a esclarecer e provar sua ocorrência.

A Perícia de Balística Forense, além de servir como meio de prova, tem um valor todo especial, pois dela depende, em muitos casos a condenação ou absolvição de um acusado que cometeu uma infração penal com arma de fogo.

2.1.1 Divisão da Balística

Balística Interna ou Interior – Estuda a estrutura mecanismo e funcionamento das armas de fogo, os efeitos da detonação da espoleta e deflagração da pólvora dos cartuchos, aceleração e o trajeto do projétil até a saída da boca do cano. Armas automáticas ou semiautomáticas, extração do estojo e o recuo do ferrolho.

Balística externa ou exterior – Estuda a trajetória do projétil, desde que abandona a boca do cano da arma de fogo até a sua parada final (ângulo de elevação resistência do ar que atua na frenagem do projétil).

Balística dos efeitos ou terminal – Estuda os efeitos produzidos pelo projétil ao atingir o alvo, seja este um ser humano, animal ou estrutura física inanimada. Incluem-se neste estudo, possíveis ricochetes, impactos, deformações, perfurações e lesões externas ou internas nos corpos atingidos.

2.1.2 Efeitos do Tiro e Distância do Tiro

Os projéteis de armas de fogo são verdadeiros instrumentos perfuro contundentes e, ao atingirem o corpo humano, produzem lesões ou feridas com características muito peculiares. Por intermédio do estudo dos efeitos de tiro, pode-se estabelecer, em muitos casos a que distância foi dado o tiro.

Efeitos Primários – Resultam da ação do projétil ou dos projéteis e são características do ponto de impactos, independentemente da sua distância. Forma-se a zona ou orla de enxugo que se localiza ao redor do orifício de entrada. A epiderme, menos elástica que a derme, é a que sofre diretamente ação abrasiva e mecânica do projétil e que se rompe primeiro, formando uma orla denominada orla de contusão.

Efeitos Secundários – São os que resultam nos tiros encostados ou à curta distância, da ação dos gases, seus efeitos explosivos, de resíduos da combustão da pólvora e de microprojéteis. A região espacial varrida pelos elementos que constituem os efeitos explosivos compreende três zonas distintas: zona de chama, zona de esfumaçamento e zona de tatuagem.

Em lesões produzidas com tiro encostado, são aquelas em que a boca do cano da arma se apoia no alvo, denominada de mina de *hofmann*.

2.2 Agentes Geradores de Estresse nos Funcionários Dentro das Organizações

Atualmente, as organizações estão exigindo cada vez mais de seus funcionários e estes acumulam muitas obrigações e compromissos deixando a saúde em segundo plano, o que pode resultar num quadro de estresse.

Para Rossi (1994, p. 39), “na vida diária dos profissionais, a sobrecarga de estresse é aceita como rotina. Alguns acreditam inclusive que desempenham melhor sua atividade quando a situação é de crise”.

O estresse é basicamente definido como a resposta fisiológica ou emocional a um estímulo externo que origina ansiedade e tensão. O estresse pode ser positivo ou negativo, normal ou patológico. A tensão normal é uma saudável condição física e mental que prepara a pessoa para lidar com uma situação de crise, ou para quando é solicitada a produzir ou criar (ROSSI, 1994, p. 39).

De acordo com Fontana (1991) os agentes gerais causadores de estresse nos funcionários dentro das organizações são:

Problemas organizacionais: em uma empresa onde a hierarquia não é bem definida, ocorrem problemas graves, pois não ficam claro os responsáveis por determinada atividade.

Apoio insuficiente: a falta de auxiliares gera a necessidade de realização de tarefas abaixo do nível de treinamento e ocupam o tempo que deveria ser investido nas atividades do cargo. Isso gera nos colaboradores uma sensação de desvalorização da qualificação profissional por parte dos superiores.

Longas ou insaciáveis horas: os excessos de horas de trabalho provocam efeitos geradores de estresse, pois o trabalho torna-se cansativo, gera insegurança quanto às exigências do trabalho e prejudica no desenvolvimento das relações pessoais e no lazer, dos quais depende o alívio do estresse.

Status baixo, perspectivas de remuneração e de promoção: geralmente os profissionais precisam que sua atividade seja considerada pela sociedade para que o valor pessoal seja sustentado. Bons salários, boas condições de trabalho e boas perspectivas de promoção fazem que os funcionários se sintam reconhecidos e valorizados, sem essa valorização, muitos chegam à frustração de suas ambições.

Rituais e procedimentos desnecessários: como exemplos podemos citar o excesso de reuniões, preenchimentos de formulários ou elaboração de relatórios que muitas vezes desperdiça tempo e não acrescenta em nada na vida profissional do indivíduo.

Incerteza e insegurança: está entre um dos fatores que causam os maiores índices de estresse na vida profissional. As pessoas precisam de um mínimo de estabilidade para se sentirem seguras. Mesmo mudanças positivas, que criam entusiasmo, elevam os níveis de estresse.

Ainda, de acordo, com Fontana (1991, p.52) “estes são os estressores localizados, constituindo-se menos em uma característica do trabalho como tal do que na maneira pela qual é executado em particular”. Segundo o mesmo autor (1991), as causas específicas de estresse no trabalho são:

Especificações de cargos indefinidas: as especificações de cargos indefinidas deixam os funcionários vulneráveis, onde não sabem o que deve ser feito e o que não se deve fazer devido à falta de clareza sobre suas responsabilidades.

Conflito de cargos: para esta causa específica, o estresse costuma ocorrer quando dois aspectos de trabalho são incompatíveis entre si.

Expectativas irrealisticamente elevadas (perfeccionismo): o funcionário

nunca está satisfeito com o resultado do trabalho e não reconhece as limitações para execução do mesmo. Outro fato é não delegar tarefas, pois não acredita na capacidade do demais, considerando que somente ele é capaz de realizar a atividade de maneira correta.

Incapacidade para influenciar a tomada de decisões (impotência): o sentimento de incapacidade prejudica a consideração de valor pessoal e também aumenta os níveis de frustração.

Choques frequentes com os superiores: as más relações entre chefe e subordinado são fortes causadores de estresse, principalmente quando os superiores agem de forma que os subordinados se sintam desvalorizados.

Isolamento do apoio dos colegas: é quando se perde o retorno da opinião dos companheiros, ou seja, quando a possibilidade de conversa sobre os problemas profissionais com os colegas se tornam limitadas.

Excesso de trabalho e pressões de prazo: pressão constante e excesso de prazos e metas no trabalho geralmente tem um efeito negativo no desempenho do colaborador, que podem se sentir presos e ameaçados.

Falta de variedade: para que se mantenha a concentração e a criatividade é necessárias eventuais novas experiências.

Má comunicação: uma comunicação deficiente pode ocorrer mesmo entre pessoas que trabalham juntas e esse fator é forte fonte de estresse.

Liderança inadequada: uma liderança fraca ou que não atende as necessidades das pessoas criam uma deficiência no poder.

Conflitos com os colegas: os conflitos entre colegas de trabalho têm os mais variados motivos. Eles esquecem que trabalhar em harmonia é mais prazeroso e traz mais vantagens.

Incapacidade para finalizar um trabalho: pode acontecer devido a frequente mudança do funcionário de uma tarefa para outra, gerando insatisfação, frustração e amargura.

Enfrentando batalhas desnecessárias: constante necessidade de enfrentar problemáticas com pouco planejamento e muita atenção nas atividades. Os funcionários têm que resolver seus problemas e também as dificuldades do demais.

2.3 Principais Consequências do Estresse na Vida dos Funcionários Dentro das Organizações que Trabalham com Perícia Forense

Este tópico mostrará as principais consequências do estresse na vida dos profissionais de maneira geral. As reações provocadas pelo estresse podem ser psicológicas como: ansiedade, medo, fobias, desânimos e isolamento; e reações físicas, como: alergias, gastrites, úlceras, diarreia. Ele também pode causar perturbações mentais, problemas na pele, alterações do aparelho digestivo e glândulas internas, perturbações menstruais, desinteresse pela atividade sexual e etc. As doenças associadas ao estresse são: hipertensão arterial, infartos do miocárdio, derrames cerebrais, câncer, úlceras, depressão, artrite, alergias, dores de cabeça. (SELYE, 1995). No entanto, os efeitos do estresse variam de acordo com cada profissional considerando as características pessoais.

Um determinado funcionário pode reagir positivamente diante de um estímulo, ou pode ocorrer que este indivíduo não se adapte e reaja negativamente, ficando sob o estado de estresse constante e desenvolvendo danos psicológicos e físicos. (ROSSI; PERREWÉ; SAUTER, 2007). Neste sentido, entendemos que o desgaste profissional e emocional que os trabalhadores se submetem diariamente pode gerar diversos

problemas de saúde física e mental.

Para Rossi (1994) o excesso de exigências internas e externas podem gerar elevados níveis de pressões psicológicas gerando no trabalhador a síndrome de Burnout, caracterizada por um tipo de estresse ocupacional crônico, onde o indivíduo tem um desgaste profissional, resultando na perda do interesse pelo trabalho e pelo fraco desempenho, fadiga e cansaço.

Para França; Rodrigues (1999, p. 48) “o conceito de Burnout é considerado um dos desdobramentos mais importantes do estresse profissional”.

O Burnout seria a resposta emocional a situações de stress crônico em função de relações intensas – em situações de trabalho – com outras pessoas ou de profissionais que apresentam grandes expectativas em relação a seus desenvolvimentos profissionais e dedicação à profissão; no entanto, em função de diferentes obstáculos, não alcançaram o retorno esperado. (FRANÇA; RODRIGUES, 1999, p. 48).

O Burnout é um estado mais avançado do estresse, sendo encarado como um stress ocupacional crônico. (SILVA, 2005). Esta síndrome é o ponto crítico do estado de estresse desencadeado pelo trabalho, é uma reação à tensão emocional crônica gerada a partir excessivas e longas jornadas de trabalho, causando no funcionário a perda da relação com o trabalho, de forma que as coisas deixem de ter importância.

Ao contrário das reações agudas ao stress, que se desenvolvem em resposta a incidentes críticos específicos, o burnout é uma reação cumulativa a estressores ocupacionais contínuos. No burnout, a ênfase tem sido colocada mais no processo de erosão psicológica e nas consequências psicológicas e sociais desta exposição crônica, e não apenas nas físicas. (ROSSI; PERREWÉ; SAUTER, 2007, p.42)

O Burnout causa uma alteração mental, ou seja, gera efeitos negativos na saúde mental dos trabalhadores, tais como depressão, ansiedade, diminuição da autoestima sendo, certamente, um dano para sua vida pessoal e profissional.

Segundo França; Rodrigues (1999), pela conceituação de Maslach, o Burnout é caracterizado por três aspectos básicos: exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal e profissional.

3 METODOLOGIA

3.1 Tipo de Pesquisa

Para o alcance do objetivo proposto, propõe-se a realização de um estudo do tipo revisão narrativa da literatura que apresenta as seguintes características, segundo Cordeiro (2007), a revisão narrativa ou revisão tradicional, quando comparada à revisão sistemática, apresenta uma temática mais aberta, pois dificilmente parte de uma questão de pesquisa bem definida, não exigindo um protocolo rígido para sua confecção; a busca das fontes não é pré-determinada, sendo frequentemente menos abrangente. A seleção dos artigos é arbitrária, provendo o autor de informações sujeitas a viés de seleção, com grande interferência da percepção subjetiva.

Para obtenção dos dados foram utilizados descritores com a finalidade de se realizar um entrecruzamento nas informações e uma busca consistente dos artigos disponíveis, a saber: perícia forense, estresse no trabalho e qualidade de vida.

3.2 Técnica de Coleta e Análise de Dados

A técnica de coleta de dados foi a pesquisa bibliográfica, cuja busca foi realizada em importantes bases de dados do contexto da perícia forense, a priori selecionadas as bases como livros, *e-books* e o sistema *Web of Science* (WOS).

A referida busca foi realizada nos meses de janeiro e fevereiro de 2019. Determinou-se para seleção dos estudos os seguintes critérios de inclusão: artigos publicados no idioma português, sem delimitação temporal do período de publicação, que abordem os impactos do estresse que afetam a qualidade de vida do trabalhador que atua na área da balística forense.

Os dados coletados nos artigos incluídos na amostra da presente revisão foram: autores do estudo, título do estudo, foco do trabalho e resultados do estudo.

Nesse sentido, o artigo ora apresentado está embasado a partir da síntese e análise do conhecimento científico já produzido sobre o tema investigado.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

No quadro abaixo, apresentamos o resultado do estudo realizado a partir das leituras dos autores investigados.

AUTOR	TITULO	FOCO	RESULTADOS
RODRIGUES, M. V. C.	Qualidade de vida no trabalho com perícia Forense: evolução e análise no nível gerencial.	Estudar perícia	A Balística Forense é uma parte da física e da química aplicada à criminalidade que estuda as armas de fogo, suas munições e efeitos dos disparos (trajetória e trajeto). A perícia de Balística Forense, além de servir como meio de prova, tem um valor todo especial, pois dela depende, em muitos casos, a condenação ou absolvição de um acusado que cometeu uma infração penal com arma de fogo.
CHIAVENATO, I.	Recursos humanos: o capital humano das organizações.	Melhorar ambiente de trabalho	A qualidade de vida implica em criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho seja em suas condições físicas, psicológicas e sociais, pois o indivíduo pode desencadear o estresse em seu ambiente de trabalho. Quando os gestores identificam alguns fatores que levam os funcionários ao estresse, torna-se mais fácil criar um projeto de qualidade de vida no trabalho adotando medidas para satisfazer as necessidades de seus colaboradores, e assim tornando um ambiente de trabalho agradável, e os colaboradores motivados e satisfeitos.
RODRIGUES, Rui Martinho.	Pesquisa acadêmica: qualidade de vida e estresse no trabalho	Manter qualidade de vida sem estresse no trabalho	A qualidade de vida e estresse no trabalho é um tema que vem sendo abordado desde o início da existência do homem, pois o objetivo da qualidade de vida no trabalho é fazer com que os colaboradores se sintam bem dentro do ambiente da empresa, quando da realização do trabalho, possibilitando que obtenham seus objetivos e metas, de forma a não desenvolver estresse e levar os funcionários a desempenharem suas atividades, proporcionando um maior rendimento para a empresa, possibilitando, com isso, um aumento da produtividade.

FONTANA, David.	Estresse faça dele um aliado e exercite a autodefesa.	Evitar agentes causadores de estresse.	Muitas organizações estão exigindo cada vez mais de seus funcionários e estes acumulam muitas obrigações e compromissos deixando a saúde em segundo plano, o que pode resultar num quadro de estresse. Na vida diária dos profissionais, a sobrecarga de estresse é aceita como rotina. Alguns acreditam inclusive que desempenham melhor sua atividade quando a situação é de crise. O estresse é basicamente definido como a resposta fisiológica ou emocional a um estímulo externo que origina ansiedade e tensão. O estresse pode ser positivo ou negativo, normal ou patológico. A tensão normal é uma saudável condição física e mental que prepara a pessoa para lidar com uma situação de crise, ou para quando é solicitada a produzir ou criar). Os agentes gerais causadores de estresse nos funcionários dentro das organizações são: problemas organizacionais, apoio insuficiente, longas ou insaciáveis horas, status baixo, perspectivas de remuneração e de promoção, rituais e procedimentos desnecessários, incerteza e insegurança. As causas específicas de estresse no trabalho são: especificações de cargos indefinidas, conflito de cargos, expectativas irrealisticamente elevadas (perfeccionismo), incapacidade para influenciar a tomada de decisões (impotência), choques frequentes com os superiores, isolamento do apoio dos colegas, excesso de trabalho e pressões de prazo, falta de variedade, má comunicação, liderança inadequada, conflitos com os colegas, incapacidade para finalizar um trabalho, enfrentando batalhas desnecessárias.
SELYE, Hans.	Stress, a tensão da vida.	Conhecer consequências do estresse	As principais consequências do estresse na vida dos profissionais aparecem motivadas por reações de ordem psicológicas, como: ansiedade, medo, fobias, desânimos e isolamento; e reações físicas, como: alergias, gastrites, úlceras, diarreia. Ele também pode causar perturbações mentais, problemas na pele, alterações do aparelho digestivo e glândulas internas, perturbações menstruais, desinteresse pela atividade sexual e etc. As doenças associadas ao estresse são: hipertensão arterial, infartos do miocárdio, derrames cerebrais, câncer, úlceras, depressão, artrite, alergias, dores de cabeça.

Tabela 1. Análise dos Resultados
Fonte: Elaboração própria (2019)

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com referência na pesquisa bibliográfica realizada, percebe-se a importância de combater o estresse e os seus impactos no ambiente de trabalho, garantindo, assim, a

qualidade de vida aos funcionários em seu ambiente de trabalho. Percebemos ao longo dos estudos que o trabalho com balística forense é uma tarefa que pode ocasionar muito estresse no trabalhador. Isso ocorre pela sobre carga de atividades, pois com um mercado muito competitivo, as empresas procuram a todo custo se destacar frente aos concorrentes, e em muitos dos casos não se preocupa com o bem-estar do seu funcionário, como também não estão muito interessados em desenvolver um ambiente saudável. Mas, o empregador precisa mudar essa mentalidade, para melhorar não só para a saúde econômica da empresa, mas também para a saúde de seus colaboradores.

Durante a pesquisa constatamos que os impactos do estresse repercutem de forma negativa na qualidade de vida no trabalho, visto que prejudica o desempenho do funcionário. É necessário, pois, ficarmos alertas que é possível solucionar os problemas que surgem, desde que suas causas sejam submetidas tratamentos adequados dentro do ambiente organizacional.

O objetivo geral desse trabalho foi identificar a qualidade de vida e estresse de quem trabalha com balística e lesões por projéteis de arma de fogo, e com base na pergunta problema tivemos os seguintes objetivos específicos: descrever agentes geradores de estresse nos funcionários dentro das organizações; mostrar as principais consequências do estresse na vida dos funcionários dentro das organizações que trabalham com perícia forense.

Em relação à problemática levantada, percebeu-se pelos estudos que a Balística Forense é uma parte da física e da química aplicada à criminalidade que estuda as armas de fogo, suas munições e efeitos dos disparos (trajetória e trajeto). Detectamos, também, que a perícia de Balística Forense, além de servir como meio de prova, tem um valor todo especial, pois dela depende, em muitos casos, a condenação ou absolvição de um acusado que cometeu uma infração penal com arma de fogo. Quanto à qualidade sem a presença do estresse, implica em criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho seja em suas condições físicas, psicológicas e sociais, pois o indivíduo pode desencadear o estresse em seu ambiente de trabalho. Quanto aos objetivos, verificamos que estes foram contemplados na pesquisa, visto identificamos os agentes gerais causadores de estresse nos funcionários dentro das organizações são, que são: problemas organizacionais, apoio insuficiente, longas ou insaciáveis horas, status baixo, perspectivas de remuneração e de promoção, rituais e procedimentos desnecessários, incerteza e insegurança. Ainda identificamos as principais consequências do estresse na vida dos profissionais, aos quais são motivadas por reações de ordem psicológicas, como: ansiedade, medo, fobias, desânimos e isolamento; e reações físicas, como: alergias, gastrites, úlceras, diarreia.

O estresse pode causar perturbações mentais, problemas na pele, alterações do aparelho digestivo e glândulas internas, perturbações menstruais, desinteresse pela atividade sexual e etc. As doenças associadas ao estresse são: hipertensão arterial, infartos do miocárdio, derrames cerebrais, câncer, úlceras, depressão, artrite, alergias, dores de cabeça.

Completando os estudos dos objetivos, estes foram atingidos quando encontramos as causas específicas de estresse no trabalho são: especificações de cargos indefinidas, conflito de cargos, expectativas irrealisticamente elevadas (perfeccionismo), incapacidade para influenciar a tomada de decisões (impotência), choques frequentes com os superiores, isolamento do apoio dos colegas, excesso de trabalho e pressões de prazo, falta de variedade, má comunicação, liderança inadequada, conflitos com os colegas, incapacidade para finalizar um trabalho, enfrentando batalhas desnecessárias.

Assim, concluímos diante desse trabalho, que se deve fazer um investimento em políticas para identificação dos agentes geradores do estresse e o aprimoramento em ações que combatam essa predisposição funcional, pois as ações e atividades precisam ser periodicamente repensadas e renovadas, buscando a inovação para alcançar crescimento e o sucesso organizacional do quadro de pessoal e da empresa em um todo. A partir das pesquisas bibliográficas realizadas, vimos que é possível a implantação de atividades eficientes que produzem resultados eficazes.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

_____. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

CORDEIRO, A. M. et al. **Revisão sistemática: uma revisão narrativa**. Rev. Col. Bras. Cir., v. 34, n. 6, p. 428-431, 2007.

FONTANA, David. **Estresse faça dele um aliado e exercite a autodefesa**. 1ª ed. São Paulo: Saraiva 1991.

FRANÇA, A. C. L.; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

FRANÇA, Ana, *et al.* RODRIGUES, Rui Martinho. **As pessoas na organização**. São Paulo: Editora Gente, 2002.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2007.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. Rio de Janeiro: Vozes, 1996.

RODRIGUES, Rui Martinho. **Pesquisa acadêmica: qualidade de vida e estresse no trabalho**. São Paulo: Atlas, 2014.

ROSSI, A. M.; PERREWÉ, P.; SAUTER, S. L. **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional**. 1ª ed. São Paulo: Atlas, 2007.

ROSSI, Ana Maria. **Autocontrole: nova maneira de controlar o Estresse**. 5ª ed. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1994.

SELYE, Hans. **Stress, a tensão da vida**. 2ª ed. São Paulo: Ibrasa, 1995.

SILVA, M. A. **Saúde e qualidade de vida no trabalho**. São Paulo: Best Seller, 1997.

WALTON, R.E. **Qualidade de Vida no Trabalho: O que é isto?** São Paulo: Atlas, 1973.

O IMPACTO DO E-SOCIAL NAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS – REVISÃO DE LITERATURA.

(THE IMPACT OF E-SOCIAL IN SMALL AND MEDIUM COMPANIES – LITERATURE REVIEW).

Jullieny Carvalho de Brito¹³
Paulo Istenio Rodrigues Lira¹⁴
Regina Célia Damasceno de Sales¹⁵
Rosângela Couras Del Vecchio¹⁶
Afonso Paulo Albuquerque de Mendonça¹⁷

RESUMO

O Governo Federal criou o programa E-Social (O Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas), e desde de 2018, começou o processo de adesão das empresas do país. O novo programa visa unificar informações trabalhistas num só sistema, que pode ser acessado por vários órgãos do governo, quando necessário. Essa pesquisa vai apresentar como o E-Social vai impactar nas Micro e Pequenas Empresas, que são a maioria no país, tendo como objetivo mostrar a importância da adesão ao novo programa do Governo. A metodologia utilizada está pautada em matérias e literatura já existentes sobre o tema, principalmente em sites especializados, que serão mostrados ao longo de cinco sessões. Diante da análise dos resultados, percebeu-se que a maioria das Micro e Pequenas Empresas ainda não estão preparadas, mas entendem os benefícios trazidos pelo E-Social e tem consciência das mudanças que as empresas terão que enfrentar para se adequarem no período estipulado.

Palavras-chave: E-Social. Micro e pequena empresa. Mudanças. Rotinas trabalhistas.

ABSTRACT

The Federal Government created the E-Social program (Digital Bookkeeping System for Tax, Social Security and Labor Obligations), and since 2018 begun the accession process of the companies all over the country. The new program aims to unify labor information in one and only sistem, that can be accessed by many sectors of the government, whenever it's necessary. This research will present how e-Social impacts in the small and medium companies, that are the majority type of companies around the country, aiming to show the importance of accession to this new government program. The methodology is lined in subjects and literature that already exists about the theme, in speciallizeds web sites, that will be shown over five sections. Having the results, we realized that the majority of small and medium companies aren't prepared yet, but they understand the benefits the e-Social brings along and have conscious of the changes

¹³ Pós-graduanda do curso de Especialização em Direito Tributário, Trabalhista e Previdenciário da UniAteneu (jullienycb@hotmail.com)

¹⁴ Pós-graduando do curso de Especialização em Direito Tributário, Trabalhista e Previdenciário da UniAteneu (pirlira@yahoo.com.br)

¹⁵ Pós-graduanda do curso de Especialização em Direito Tributário, Trabalhista e Previdenciário da UniAteneu (regina.cds@hotmail.com)

¹⁶ Orientadora de Metodologia da Pós-graduação da UniAteneu, Doutora em Educação pela Universidad Americana (rosangela.delvecchio@uniateneu.edu.br)

¹⁷ Orientador de Conteúdo da Pós-graduação da UniAteneu, Mestrando em Ciências Jurídicas pela Universidad San Carlos (afonsopauloalbuquerque@hotmail.com)

they will have to face to frame themselves in the stipulated period.

Key words: small and medium companies. Changes. Labor routines.

1 INTRODUÇÃO

No mundo atual, a velocidade da informação está cada vez mais globalizada, e, na contabilidade, isso não é diferente. A cada ano, as informações que devem ser trocadas entre contribuintes e órgãos do governo devem ser mais precisas e feitas com mais rapidez. Pensando nisso, uma das primeiras medidas tomadas pelo governo foi a criação do Sistema Público de Escrituração Digital - SPED, instituído pelo Decreto nº 6222 de 2007, criado como uma das ações para dar dinamismo e modernização ao trabalho do setor contábil. Como as demais áreas do mercado mundial, a contabilidade começa, aos poucos, a se adaptar às facilidades do meio digital.

A ideia do SPED é fazer com que a informatização traga mais agilidade para essa relação, proporcionando mais economia de tempo e de gastos, melhor controle da fiscalização e mais qualidade entre as informações trocadas. Um dos meios utilizados foi unificar o banco de dados para facilitar o compartilhamento dos dados entre os setores.

Com isso, o Governo continuou a aplicar maneiras de modernizar as informações, e, em 2014, publica o Decreto nº 8373, instituindo o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – E-Social. Ele surgiu para que o Governo aperfeiçoe as informações trabalhistas do país, para agilizar a informação e para que todos os dados informados pelas empresas sejam corretos e de fácil acesso.

Essa pesquisa veio para descobrir se as Micro e Pequenas Empresas estão preparadas para esse novo sistema e o que isso vai mudar nos seus processos, já que o E-Social tem o objetivo de unificar informações altamente relevantes da área trabalhista e social.

A relevância da pesquisa é a complexidade das adaptações que um grande número de empresas nessa categoria terá que fazer no prazo dado pelo Governo, além do fato do E-Social estar em evidência, mostrando que o programa, com sua grande complexidade, exigirá uma mudança de processos e na cultura das empresas, a partir de empregadores, empregados e contadores.

Esse trabalho vai se basear em pesquisas anteriores relacionadas ao tema E-Social e sobre as Micro e Pequenas Empresas, além da análise da legislação referente ao assunto e da abordagem dos aspectos pertinentes ao planejamento e implantação do E-Social

Com o conhecimento gerado sobre o assunto, surge a seguinte problemática: Como a implantação do E-Social - Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas, vai influenciar nas micro e pequenas empresas no Brasil?

O objetivo deste trabalho é apresentar o impacto que o E-Social causou nas Micro e Pequenas Empresas, que são maioria no nosso país, como também descobrir quais as vantagens e desvantagens dessa nova ferramenta e se a implantação no prazo dado pelo Governo foi suficiente para elas se adaptarem. A problemática a ser questionada é o quanto o E-Social vai impactar nas MPE's.

A metodologia utilizada para esse trabalho será baseada em uma pesquisa básica pura, com informações extraídas de matérias de jornais, artigos e livros sobre o assunto, fazendo a análise dos dados existentes que são relevantes para o tema do trabalho.

A presente pesquisa está dividida em 5 sessões. Na primeira, encontram-se

introdução, justificativa, problematização da pesquisa e objetivos. A segunda parte tratada referencial teórico, onde é apresentado o programa E-Social, seus objetivos e prazos. Na terceira sessão, temos as penalidades do programa, apresenta-se a metodologia da pesquisa. Na quarta, serão expostos resultados e, na quinta, conclui-se mostrando se os objetivos da pesquisa foram atendidos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nessa sessão, serão abordados os seguintes fatores: a origem do E-Social(Sistema Público de Escrituração Digital); as rotinas do departamento pessoal que serão afetadas; o seus cronogramas e penalidades e estudos relacionados à pesquisa.

2.1 OE-socialnas organizações

Nessa sessão vamos apresentar os impactos que o E-Social causou nas Micro e Pequenas Empresas, que são maioria no nosso país, e apresentar o programa. Segundo Gurgel (2013) o E-Social é um projeto que visa o fornecimento de informações trabalhistas, previdenciárias, tributárias e fiscais relativas a contratação e utilização de mão de obra onerosa, com ou sem vínculo empregatício, e também de outras informações previdenciárias e fiscais previstas na legislação.

Segundo o Portal do E-Social(2019), o projeto é resultante de uma ação que envolve diversos órgãos federais, como o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), a Caixa Econômica Federal (CEF), Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB), Ministério do Planejamento e Ministério da Previdência (MPS).

De acordo com Pacheco Filho e Kruger (2015), o comitê gestor do E-Social destaca três objetivos a serem alcançados pelo projeto:

1. Garantir aos trabalhadores os direitos trabalhistas e previdenciários;
2. Simplificar o cumprimento das obrigações pelos empregados;
3. Aprimorar a qualidade das informações recebidas pelo Estado, relativa à seguridade social e relações de trabalho.

De acordo com Gurgel (2013) O projeto tem por dito uma linguagem menos técnica e mais didática, com mensagens de orientações aos usuários, e ainda possuirá uma interligação com vários órgãos.

Abaixo vamos saber mais sobre esse projeto criado pelo Governo Federal.

2.2 Conceitos e Objetivos

Para Oliveira, Santana e Martins (2017), o E-Social e classifica como o maior e mais complexo projeto do sistema público de escrituração digital (SPED). O SPED surgiu em 2007, quando o Governo, através do programa PAC (Programa de Aceleração do Crescimento) baixou o Decreto nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007. A implantação se deu a partir de 2008 como teste, e, em 2009, já era obrigatório. A partir de 2014, o sistema passou a atingir a grande maioria das empresas brasileiras, tributadas, também, pelo lucro presumido.

O Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (E-Social) foi instituído com o Decreto nº 8373 de 2014.

Art. 1º Fica instituído o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - E-Social.

Art. 2º O E-social é o instrumento de unificação da prestação das informações referentes à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas e tem por finalidade padronizar sua transmissão, validação, armazenamento e distribuição, constituindo ambiente nacional composto por:

I - escrituração digital, contendo informações fiscais, previdenciárias e trabalhistas;

II - aplicação para preenchimento, geração, transmissão, recepção, validação e distribuição da escrituração; e

III - repositório nacional, contendo o armazenamento da escrituração (PLANALTO,2014)

O SPED tem como objetivo unificar a recepção, validação, armazenamento e autenticação de livros e documentos integrantes das escriturações contábeis e fiscais das pessoas jurídicas, através de um fluxo computadorizado de informações. O SPED visa facilitar a fiscalização integrando informações de interesse dos governos federal e estadual.

Para os autores Azevedo e Mariano (2009) a maior virtude do projeto SPED foi a parceria entre empresas e governo, que com sua união criaram algo novo e moderno, que se fazia necessário para ambos

Art. 2o O Sped é instrumento que unifica as atividades de recepção, validação, armazenamento e autenticação de livros e documentos que integram a escrituração comercial e fiscal dos empresários e das sociedades empresárias, mediante fluxo único, computadorizado, de informações. (PLANALTO, 2007)

O Projeto SPED era composto por quatro etapas:

- EFD – Escrituração Fiscal Digital;
- ECD – Escrituração Contábil Digital;
- NF-e – Nota Fiscal Eletrônica; e
- CT-e - Conhecimento de Transporte Eletrônico.

Depois desses, foi criado o E-Social – sistema de registro criado pelo Governo Federal para facilitar a administração de informações relativas aos trabalhadores – com o objetivo de unificar e simplificar o envio desses dados através de um site, onde o empregador coloca as informações referentes aos trabalhadores como vínculos, contribuições previdenciárias, folha de pagamento, comunicações de acidente de trabalho, aviso prévio, escriturações fiscais e informações sobre o FGTS. O E-Social vem para reduzir custos e tempo da área contábil das empresas na hora de executar 15 obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas.

Para Oliveira (2014) os objetivos do E-Social são viabilizar a garantia de direitos previdenciários e trabalhistas aos trabalhadores brasileiros, simplificar o cumprimento de obrigações, aprimorar a qualidade de informações das relações de trabalho, previdenciárias e fiscais

Os Órgãos participantes do E-Social são: Receita Federal do Brasil, Caixa Econômica Federal, Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, Previdência Social e Ministério do Trabalho e Emprego. Estes Órgãos usam o mesmo banco de dados, gerando um controle maior no que se refere às informações trabalhistas, para evitar erros e fraudes das empresas e garantir ao trabalhador todos os seus direitos.

2.3 Obrigações do E-Social

No começo do programa, o prazo para que as Micro e Pequenas Empresas pudessem se adequar era outro. Porém, entidades que representam esse setor, em conjunto com o Comitê Diretório do E-Social, chegaram à conclusão de que o prazo para a adequação deveria ser adiado, com o intuito de ajudar a amenizar o impacto e dar mais tempo para se prepararem, principalmente porque as grandes empresas tiveram problemas na implantação da fase 3, e, como as MPE's têm menos estrutura e informação e um número bem maior de empresas, o problema poderia se tornar muito grande.

Para Carvalho (2015), o E-Social é um programa do governo federal – no qual faz parte do SPED (Sistema Público de Escrituração Digital) – que vai unificar o envio de informações trabalhistas, fiscais e previdenciárias pelo empregador em relação aos seus empregados e demais obrigações de toda relação onerosa de trabalho, mesmo para aqueles contribuintes que não tenham empregados.

Para Oliveira (2014) as preocupações que todos os profissionais e setores estão tendo em se adequar ao E-Social tem sido muito grande, pela sua complexidade na implantação total.

Segundo Gurgel (2013, p.32):

As informações de eventos trabalhistas, tais como admissão demissão, serão transmitidas tempestivamente, ou seja, a medida que ocorrem, em arquivos individuais para cada evento e alimentarão um base de dados 17 denominadas Registro de eventos trabalhistas (RET), que representara o histórico laboral do trabalhador.

As informações que o E-Social vai querer das empresas são aquelas que elas já devem ter de seus trabalhadores, e terão apenas que enviá-las periodicamente, em meio digital, para a plataforma do E-Social. A diferença é que, agora, tudo será enviado por um único meio no novo sistema. Todos esses dados, obrigatoriamente, serão enviados ao Governo Federal.

§ 1º A prestação das informações ao E-Social substituirá, na forma disciplinada pelos órgãos ou entidades partícipes, a obrigação de entrega das mesmas informações em outros formulários e declarações a que estão sujeitos: (PLANALTO, 2014)

Como dito anteriormente, serão 15 as informações fiscais obrigatórias a serem enviadas ao E-Social:

- Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social - **GFIP**
- Cadastro Geral de Empregados e Desempregados para controlar as admissões e demissões de empregados sob o regime da CLT - **CAGED**
- Relação Anual de Informações Sociais - **RAIS**
- Livro de Registro de Empregados - **LRE**
- Comunicação de Acidente de Trabalho - **CAT**
- Comunicação de Dispensa - **CD**
- Carteira de Trabalho e Previdência Social - **CTPS**
- Perfil Profissiográfico Previdenciário - **PPP**

- Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte - **DIRF**
- Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais - **DCTF**
- QHT – Quadro de Horário de Trabalho - **QHT**
- Manual Normativo de Arquivos Digitais -**MANAD**
- Folha de Pagamento
- Guia de Recolhimento do FGTS - **GRF**
- Guia da Previdência Social - **GPS**

Conforme Correa (2014), os arquivos poderão ser gerados por um sistema próprio contratado pelo empregador ou no próprio site do portal do E-Social.

Abaixo, serão pontuadas algumas dessas obrigações que fazem parte da rotina do setor de Departamento Pessoal.

2.3.1 Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social – GFIP

Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social - GFIP é onde todas as pessoas físicas ou jurídicas, sujeitas ao recolhimento do FGTS - conforme estabelece a lei nº 8.036/90 – devem informar os dados da empresa e dos trabalhadores, os fatos geradores de contribuições previdenciárias e valores devidos ao INSS, bem como as remunerações dos trabalhadores e valor a ser recolhido ao FGTS.

A GFIP é a Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social, oferecendo informações para montar um cadastro eficiente de vínculos e remunerações dos segurados da Previdência Social. (GUIA TRABALHISTA, 2017)

A data de entrega do GFIP é todo dia 7 (sete) do mês seguinte àquele em que a remuneração foi paga, creditada ou se tornou devida ao trabalhador e/ou tenha ocorrido outro fato gerador de contribuição à Previdência Social. Caso não haja expediente bancário no dia 7, a entrega deverá ser antecipada para o dia de expediente bancário imediatamente anterior.

Segundo o site da Receita Federal do Brasil, o contribuinte que apresentar a GFIP fora do prazo, deixar de apresentá-la ou apresentá-la com incorreções ou omissões, estará sujeito às multas previstas na Lei nº 8.212/1991 e às sanções previstas na Lei nº 8.036/1990.

Segundo o site SAGE, a GFIP é muito importante por ser o principal meio de comprovação de todas as remunerações recebidas pelos funcionários por parte da empresa, bem como o tempo total de contribuição deles.

A multa por atraso na entrega da GFIP correspondente a 2% (dois por cento) ao mês-calendário ou fração, incidente sobre o montante das contribuições informadas, ainda que integralmente pagas, respeitados o percentual máximo de 20% (vinte por cento) e os valores mínimos de R\$ 200,00, no caso de declaração sem fato gerador, ou de R\$ 500,00, nos demais casos. (RECEITA FEDERAL, 2015)

2.3.2 Cadastro Geral de Empregados e Desempregados para controlar as admissões e demissões de empregados sob o regime da CLT - CAGED

Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED foi criado pelo Governo Federal, através da Lei nº 4.923/65, que instituiu o registro permanente de admissões e dispensa de empregados, sob o regime da Consolidação das Leis do

Trabalho – CLT.

O CAGED é um Registro Administrativo, e, inicialmente, objetivou gerir e controlar a concessão do auxílio-desemprego. A partir de 1986, passou a ser utilizado como suporte ao pagamento do seguro desemprego e, mais recentemente, tornou-se, também, um relevante instrumento à reciclagem profissional e à recolocação do trabalhador no mercado de trabalho e, ainda, um importante subsídio para a fiscalização. (IBGE, 2019)

Este Cadastro Geral serve como base para a elaboração de estudos, pesquisas, projetos e programas ligados ao mercado de trabalho, ao mesmo tempo em que subsidia a tomada de decisões para ações governamentais. É utilizado, ainda, pelo Programa de Seguro-Desemprego, para conferir os dados referentes aos vínculos trabalhistas, além de outros programas sociais. (Secretaria do Trabalho, 2015)

Segundo o autor Wosnieski (2015), o CAGED é importante porque é através dele que o Governo controla quem pode ou não receber seguro desemprego.

Se a empresa tiver alguma alteração no seu quadro de funcionários, será necessário declará-la até o 7º dia do mês subsequente ao de competência informado. No caso de não envio das informações, a empresa estará sujeita a multa no valor de 1/3 do salário mínimo regional.

Mais segundo o site Suno Research é importante salientar que o CAGED considera apenas a variação de ocupação dos empregos formais.

2.3.3 Relação Anual de Informações Sociais - RAIS

Em 23 de dezembro de 1975, através do decreto nº 76.900 é instituído a RAIS - Relação Anual de Informações Sociais. (Ministério da Economia, 2019)

Art 1º Fica instituída a Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, a ser preenchida pelas empresas, contendo elementos destinados a suprir as necessidades de controle, estatística e informações das entidades governamentais da área social. (GUIA TRABALHISTA, 2019)

A RAIS é um relatório de informações socioeconômicas solicitado pelo Ministério do Trabalho e Emprego brasileiro às pessoas jurídicas e outros empregadores anualmente. A Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) tem por objetivo o suprimento às necessidades de controle da atividade trabalhista no país para identificação dos trabalhadores com direito ao recebimento do Abono Salarial. Outras funções, são o provimento de dados para a elaboração de estatísticas do trabalho e a disponibilização de informações do mercado de trabalho às entidades governamentais.

Segundo o Ministério do Trabalho, os dados coletados pela RAIS constituem expressivos insumos para atendimento das necessidades:

- da legislação da nacionalização do trabalho;
- de controle dos registros do FGTS ;
- dos Sistemas de Arrecadação e de Concessão e Benefícios

Previdenciários;

- de estudos técnicos de natureza estatística e atuarial;
- de identificação do trabalhador com direito ao abono salarial PIS/PASEP.

O envio dos dados da RAIS é obrigatório para todos que possuem CNPJ e o não cumprimento desse processo pode resultar em uma multa. Além disso, a pendência dessas informações pode causar uma ação de fiscalização do Ministério do Trabalho. (SITE CONTÁBIL, 2019)

2.3.4 Livro de Registro de Empregados - LRE

De acordo com o art. 41 da CLT, em todas as atividades será obrigatório para o empregador o registro dos respectivos trabalhadores no livro ou ficha individual respectivo.

Segundo o portal da Contabilidade, o Livro Registro de Empregados é obrigatório para todas as pessoas jurídicas e equiparadas que possuam funcionários, podendo a critério da pessoa jurídica ser substituído por fichas, nos termos estabelecidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas.

Art. 4º O empregador poderá efetuar o registro de empregados em sistema informatizado que garanta a segurança, inviolabilidade, manutenção e conservação das informações e que: I-mantenha registro individual em relação a cada empregado; II-mantenha registro original, individualizado por empregado, acrescentando-lhe as retificações ou averbações, quando for o caso; e III - assegure, a qualquer tempo, o acesso da fiscalização trabalhista às informações, por meio de tela, impressão de relatório e meio magnético. (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 1991)

Além da qualificação civil ou profissional de cada trabalhador, deverão ser anotados todos os dados relativos à sua admissão no emprego, duração e efetividade do trabalho, a férias, acidentes e demais circunstâncias que interessem à proteção do trabalhador.

As empresas com mais de um estabelecimento devem manter o registro de seus empregados, por estabelecimento, à disposição da fiscalização. (Análise Contabilidade, 2019)

As empresas com mais de um estabelecimento, quando efetuarem transferência de empregados de um estabelecimento para outro, em caráter provisório, ficam obrigadas a manter, nos locais de trabalho, a 2ª via da ficha ou da folha do livro de registro de empregados, com a mesma numeração da 1ª via, para fins de fiscalização trabalhista (ANÁLISE CONTABILIDADE, 2019)

De acordo com a citação a cima, mostra que a transparência nas empresas e a organização com a documentação dos funcionários é um ponto muito importante e que deve ser organizado no Departamento pessoal para implantação do E-Social.

2.3.5 Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte - DIRF

Segundo a Receita Federal do Brasil, a Declaração do Imposto sobre a Renda Retido na Fonte - DIRF é a declaração elaborada pela fonte pagadora com o objetivo de informar à Secretaria da Receita Federal os rendimentos pagos às pessoas físicas domiciliadas no Brasil; o valor do Imposto sobre a renda e contribuição retida na fonte, dos rendimentos pagos ou creditados para seus beneficiários; o pagamento, crédito, entrega, emprego ou remessa a residentes ou domiciliados no exterior; e os pagamentos ao plano de assistência de saúde.

A Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte – DIRF – é uma obrigação tributária acessória devida por todas as pessoas jurídicas - independentemente da forma de tributação perante o imposto de renda, e também por pessoas físicas quando obrigadas a prestar as informações. (Guia Tributário, 2019)

Segundo o site SAGE, a entrega da DIRF é feita por meio de um programa gerador da declaração, disponível no site oficial da Receita Federal. Todo ano, o programa é atualizado e o contribuinte é obrigado a fazer um novo download.

Segundo Receita Federal, para fazer o preenchimento da DIRF, o contribuinte precisará ter em mãos os seguintes documentos:

- Nome de cada um de seus beneficiários;
- CPF de cada um de seus beneficiários;
- Valores recebidos individualmente pelos seus beneficiários;
- Mês de pagamento e o código que identifica a operação.

A Receita Federal do Brasil (2017) publica anualmente no Diário Oficial da União uma Instrução Normativa dispoendo sobre os procedimentos de preenchimento da DIRF e o seu prazo de entrega ao Fisco.

É obrigatório o envio das informações para todas as empresas que, no ano-calendário anterior, pagaram rendimentos em que houve a incidência do IRRF, mesmo que isso tenha acontecido em um único mês.

2.3.6 Folha de Pagamento

Segundo art. 225 do Decreto 3048/1999, a empresa é obrigada a elaborar mensalmente a folha de pagamento da remuneração paga devida ou creditada a todos os segurados a seu serviço, devendo manter em cada estabelecimento, uma via da respectiva folha e recibos de pagamento. (GUIA TRABALHISTA, 2019)

Para Oliveira (2001, p.65):

Os principais proventos existentes na folha de pagamento são: Salário, horas extras, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, adicional noturno, salário-família, diárias para viagem e ajuda de custo; e os principais descontos são: quota de previdência, imposto de renda, contribuição sindical, seguros, adiantamentos, faltas e atrasos, vale-transporte.

Folha de pagamento é a remuneração paga aos trabalhadores de uma empresa. É da competência do Departamento Pessoal processar todo mês a Folha de Pagamento, onde estarão os descontos e a remuneração do trabalhador. (SOUZA,2010)

Todas as informações que serão usadas para fazer a Folha de Pagamento, deverão ser repassadas para a Previdência Social, Caixa Econômica Federal e Receita Federal.

Segundo portal contábeis (2016, p.1):

OE-Social vai exigir que todos os eventos relacionados com a folha de pagamento, desde a admissão do funcionário até a sua demissão, sejam notificados nos prazos legais e pelo sistema eletrônico. Acabam-se os registros retroativos e os acertos feitos posteriormente, salvo algumas exceções previstas pelas normas que visam a dar flexibilidade as poucas operações onde ela é necessária.

Podemos ver de acordo com a citação a cima, que, com o E-Social nenhuma informação vai ser deixada de lado, e que a empresa vai ser obrigada a ter a informação prontas e corretas para caso de uma solicitação tanto do governo quando do próprio empregado.

2.4 Cronograma da implantação das Etapas do E-Social

Um programa inovador e abrangente como o E-Social não poderia ser posto em

prática de uma única vez. Por isso, o Governo criou etapas e fases para o E-Social ser totalmente posto em prática, para que o programa possa atingir sua total eficiência.

Segundo o portal do E-Social(2018), O Comitê Diretivo publicou a Resolução CDES nº 05 no DOU desta sexta-feira (5/10/2018), que alterou a Resolução CDES nº 02 e definiu novos prazos para o envio de eventos para o E-Social, com o objetivo de aperfeiçoar o processo de implantação do sistema.

Em entrevista para a revista EXAME (2018), a professora Zenaide Carvalho, especialista em E-Social, afirmou que o novo cronograma ajudou, os profissionais de RH e Departamento Pessoal, pois ampliou alguns prazos.

O governo optou por etapas e fases, com o objetivo de permitir que todas as empresas possam cumprir com as obrigações do E-Social (E-Social 2017)

O programa foi desenvolvido em 4 etapas, cada uma com 6 fases, conforme a figura abaixo:

Figura 1 - Cronograma E-Social



Fonte: Portal E-social(2019)

2.4.1 Etapas do Programa

a) Grupo 1 - Empresas com faturamento anual superior a R\$ 78 milhões

- Fase 1: Janeiro/18 - Apenas informações relativas às empresas, ou seja, cadastros do empregador e tabelas;
- Fase 2: Março/18: Nesta fase, empresas passam a ser obrigadas a enviar informações relativas aos trabalhadores e seus vínculos com as empresas (eventos não periódicos), como admissões, afastamentos e desligamentos;

- Fase 3: Maio/18: Torna-se obrigatório o envio das folhas de pagamento;
- Fase 4: Agosto/18: Substituição da GFIP (Guia de Informações à Previdência Social) e compensação cruzada;
- Fase 5: Agosto/19: Substituição da GFIP pela GRFGTS para recolhimento do FGTS mensal Rescisório;
- Fase 6: Julho/19: Na última fase, deverão ser enviados os dados de segurança e saúde do trabalhador.

b) Grupo 2 - Demais empresas privadas, com faturamento até 78 MI

- Fase 1: Julho/18 - Apenas informações relativas às empresas, ou seja, cadastros do empregador e tabelas;
- Fase 2: Outubro/18: Nesta fase, empresas passam a ser obrigadas a enviar informações relativas aos trabalhadores e seus vínculos com as empresas ;(eventos não periódicos), como admissões, afastamentos e desligamentos;
- Fase 3: Janeiro/19: Torna-se obrigatório o envio das folhas de pagamento;
- Fase 4: Abril/19: Substituição da GFIP (Guia de informações à Previdência Social) e compensação cruzada;
- Fase 5: Abril/19: Substituição da GFIP pela GRFGTS para recolhimento do FGTS mensal Rescisório;
- Fase 6: Janeiro/20: Na última fase, deverão ser enviados os dados de segurança e saúde do trabalhador.

c) Grupo 3 - Incluindo Optantes do Simples, e empresas de Pessoas físicas (que possuem empregados)

- Fase 1: Janeiro/2019 - Apenas informações relativas às empresas, ou seja, cadastros do empregador e tabelas;
- Fase 2: Abril/19: Nesta fase, empresas passam a ser obrigadas a enviar informações relativas aos trabalhadores e seus vínculos com as empresas ;(eventos não periódicos), como admissões, afastamentos e desligamentos;
- Fase 3: Julho/19: Torna-se obrigatório o envio das folhas de pagamento ;
- Fase 4: Outubro/19: Substituição da GFIP (Guia de informações à Previdência Social) e compensação cruzada ;
- Fase 5: Outubro/19: Substituição da GFIP pela GRFGTS para recolhimento do FGTS mensal Rescisório ;
- Fase 6: Julho/20: Na última fase, deverão ser enviados os dados de segurança e saúde do trabalhador.

d) Grupo 4 - Entidades Públicas

- Fase 1: Janeiro/20 - Apenas informações relativas aos órgãos, ou seja, cadastros dos empregadores e tabelas;
- Fase 2: 2020: Nesta fase, os entes passam a ser obrigados a enviar informações relativas aos servidores e seus vínculos com os órgãos (eventos não periódicos) Ex: admissões, afastamentos e desligamentos;
- Fase 3: 2020: Torna-se obrigatório o envio das folhas de pagamento;
- Fase 4: 2020 Substituição da GFIP (guia de informações à Previdência) e compensação cruzada;

- Fase 5: 2020: Substituição da GFIP pela GRFGTS para recolhimento do FGTS mensal e rescisório;
- Fase 6: Janeiro/21: Na última fase, deverão ser enviados os dados de segurança e saúde do trabalhador.

Essas são todas as fases e etapas do processo de implantação do eSocial. O Governo acredita que, com esses prazos, todas as empresas vão conseguir se adequar às obrigações exigidas.

O cronograma do eSocial 2019 é um dos principais itens ao qual os profissionais de contabilidade devem ficar atentos (Blog SAGE, 2019)

Para esse trabalho, vamos focar mais na etapa 2, que contempla as Micro e Pequenas Empresas, representantes da maior fatia das empresas do país.

2.5 Multas Pelo Não Cumprimento do E-Social

Uma das maiores preocupações das empresas é o pagamento de multas e possíveis penalidades. O E-Social, como toda legislação trabalhista, pode ter algumas multas aplicadas em casos de descumprimento — praticamente serão as mesmas penalidades a que estão sujeitas hoje pelo descumprimento de suas obrigações.

Para os autores Pacheco Filho e Kruger (2015), no âmbito do E-Social, a omissão pode ser caracterizada como ato voluntário do empregador de não informar os eventos aos quais ele está obrigado.

Segundo o site do programa E-Social, não serão cobradas multas das empresas que não aderirem ao programa de forma imediata, no entanto, isso prejudicará o processo de envio das informações para o Governo Federal.

Vale ressaltar que estas penalidades já existem na CLT com base em algumas portarias como a N.º 290, de 11 DE ABRIL DE 1997, a N.º 3.032, DE 15 DE FEVEREIRO DE 1990 e a Reforma Trabalhista Lei nº 13.467/2017. (Jornal contábil, 2018)

Abaixo, seguem algumas multas que podem ser aplicadas:

1-Quadro Multas e Penalidades E-Social

Infração	Multa	Base legal
Afastamento temporário	R\$ 1.812,83 a R\$ 181.284,63	Art. 201 da CLT
Atestado de Saúde Ocupacional (ASO)	R\$ 402,53 a R\$ 4.025,33	Art. 201 da CLT
Atraso no pagamento de salário	R\$ 170,26	Art. 4 da Lei 7.855/89
Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT)	Entre o valor mínimo e o máximo do salário de contribuição, por acidente que não tenha sido comunicado dentro do prazo	Art. 22 da CLT – Lei 8.213/91
Empregado não registrado	R\$ 800 a R\$ 3.000, podendo dobrar em caso de reincidência	Art. 47 da CLT – Lei 13.467/17

Férias	R\$ 170,26 por funcionário	Art. 153 da Lei 7.855/89
FGTS (falta de depósito)	R\$ 10,64 a R\$ 106,41 por funcionário	Art. 23 da Lei 8.036/90
Folha de pagamento	R\$ 1.812,87	eSOCIAL
Não comparecimento em audiência para a anotação da CTPS	R\$ 402,53	Art. 29 da Lei 7.855/89
Não informar ao colaborador sobre os riscos do trabalho	R\$ 1.812,87 a R\$ 181.284,63	Art. 157 da CLT
Não pagamento das verbas rescisórias no prazo previsto	R\$ 170,26 por empregado + multa no valor de um salário (corrigido)	Art. 477 da CLT
Retenção da CTPS por mais de 48 horas	R\$ 201,27	Art. 29 da Lei 7.855/89
Vale transporte	R\$ 170,26	Art. 3 da Lei 7.418/85

Fonte: Site Contábeis.com (2019)

Essas são algumas penalidades para o não cumprimento do cronograma colocado no tópico anterior.

Segundo notícia publicada no site LBM (2017) o E-Social não tem previsão da aplicação das multas. O que acontece é que, com o E-Social, a fiscalização será, consideravelmente maior.

Agora vamos ver como tudo isso afeta as Micro e Pequenas Empresas. Mas antes, vamos entender e conhecer mais sobre essa grande fatia do nosso mercado.

2.6 As Micro e Pequenas Empresas no Brasil.

É de conhecimento comum que a importância das Micro e Pequenas Empresas na economia de um governo é vital: elas ajudam a economia principalmente das classes mais baixas.

Ao longo dos anos, vários autores escreveram sobre o papel e importância das MPE's, e um dos que mais se destacaram nessa área foi Schumpeter (1961). Segundo o autor, o pequeno empreendedor tem papel crucial para o desenvolvimento da inovação tecnológica.

Outros pontos importantes que Schumpeter ressalta são que as MPE's estimulam a livre iniciativa e a capacidade empreendedora das pessoas, além de contribuir para geração de empregos, diminuindo o impacto do desemprego.

Essas constatações de Schumpeter se encaixam com a pesquisa feita pelo SEBRAE para elaboração do Anuário dos Pequenos negócios (2018), onde utilizam-se

dados do Dieese (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Econômicos), no período de 2006 a 2016, para analisá-los.

O Anuário mostra que o número de MPE's cresceu no país nos últimos 10 anos, e que elas foram responsáveis por evitar que o número de desempregados aumentasse.

A pesquisa também mostra que, no período de 2006-2016, a participação desse setor de empresas no estoque de empregos no país cresceu de 53,5% para 54,5%. Em 10 anos, houve um aumento de 1,1 milhão de pequenos negócios no Brasil, o que representa crescimento de 21,9% no número de empresas responsáveis pela geração de mais cinco milhões de novos empregos. Como consequência, em 2016, chegou a 16,9 milhões o total de postos de trabalho.

Outra informação é que o percentual de demissões nos pequenos negócios foi proporcionalmente menor do que nas médias e grandes empresas. Durante a crise econômica, as MPE's perderam 300 mil trabalhadores, entre 2014 e 2015, e 600 mil, de 2015 para 2016. Nas Médias e Grandes Empresas, essa perda foi bem maior: em torno de 1,1 milhão e de 900 mil, respectivamente.

Ainda em relação às MPE's, elas representam 27% do Produto Interno Bruto (PIB) e, segundo estudo do Sebrae, devem chegar até 17,7 milhões de empreendimentos até 2022.

Uma das definições mais comuns para as Micro e pequenas empresas é a do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES):

As microempresas são aquelas com receita operacional bruta anual ou anualizada de até R\$ 2.400.000 (dois milhões e quatrocentos mil reais) e pequena empresa é aquela firma com receita operacional bruta anual ou anualizada superior a R\$ 2.400.000 (dois milhões e quatrocentos mil reais) e inferior ou igual a R\$ 16.000.000 (dezesseis milhões de reais). (Cartilha MPME,2015)

Baseado nessas informações, podemos ver o quanto esse setor é grande e como possui muitos funcionários, mas nem todas as MPE's são bem organizadas. É nesse ponto que entra o E-Social, que vai obrigar as empresas a serem mais organizadas e transparentes em relação à parte trabalhista.

Para Palermo (2002), as micro e pequenas empresas, por sua estrutura mais ágil e flexível, puderam se adaptar mais rapidamente às sérias transformações ocorridas no mundo.

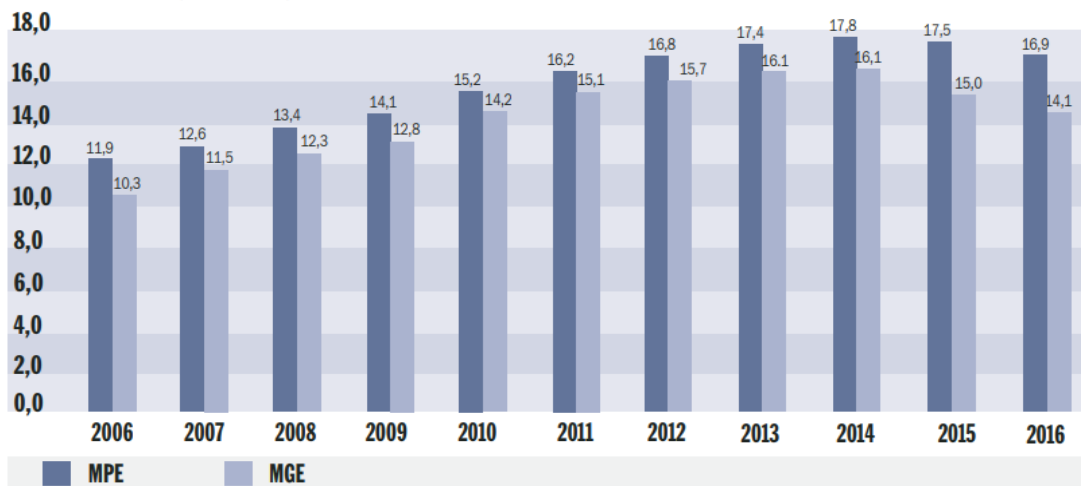
As MPE's respondem por mais da metade dos empregos privados no país. Em 2016, 99% dos estabelecimentos pertenciam ao grupo das MPE's. Conforme Santos (2001), as micro e pequenas empresas representam um fator de estabilidade social de qualquer país, por sua capacidade de gerar empregos e distribuir renda.

No entanto, em 2015 e 2016, houve uma redução de quase 900 mil empregos. Essa queda foi menos intensa do que a ocorrida nas Grandes Empresas, que registraram perda de 2 milhões de postos entre 2014 e 2016.

GRÁFICO 2

Evolução do número de empregos por porte

Brasil 2006-2016 (em milhões)



Fonte: TEM. Rais (2018)

2.6.1 Mortalidade das Micro e Pequenas Empresas

Como visto no tópico anterior, as MPE's são uma grande parte da nossa economia, porém, isso não muda o fato de que a mortalidade delas é alta nos dois primeiros anos de vida. As principais causas dessa mortalidade são a falta de crédito e a falta de planejamento, principalmente porque as maiorias dos empreendedores começam seus negócios para fugir do desemprego e não têm muito conhecimento.

Devido ao espírito empreendedor brasileiro é possível observar constantemente o surgimento de micro e pequenas empresas que por inúmeros motivos acabam fechando suas portas antes dos cinco primeiros anos de vida. (CONTABEIS,2016 p.1)

Alguns autores veem outras causas para mortalidades das empresas como Chiavenato (2008) "nós novos negócios a mortalidade é elevadíssima pois os riscos são inúmeros e os perigos não faltam"

Segundo a pesquisas do Sebrae (2013), ao abrir uma empresa, mais da metade dos empreendedores não faz o planejamento de aspectos básicos antes do início das atividades. Alguns dados dessa pesquisa mostram que 61% não procuram ajuda de pessoas ou instituições para abertura do negócio, 55% não planejam como a empresa funcionaria em sua ausência – durante férias, por exemplo – e 55% não elaboram um plano de negócios. Claramente esses fatores vão contribuir para dificultar a sobrevivência de uma empresa sem o devido planejamento. Por isso, a organização no estágio inicial é muito importante para as Micro e Pequenas Empresas.

A falta de capital é constante no processo de criação de empresas, de acordo com Palermo (2002), e a grande maioria dos demais problemas tem sua origem justamente na ausência de recursos financeiros

Essas são algumas das informações sobre as Micro e Pequenas Empresas. Pudemos ver, assim, a importância e influência destas na nossa economia. No próximo tópico, será abordado como o E-Social vai impactar nessas empresas, e como essa mudança poderá ajudar os empresários e empregados desse grande grupo da nossa economia.

2.7 Impacto do E-Social nas micro e pequenas empresas

Como visto anteriormente no trabalho, o E-Social é um projeto de iniciativa do Governo Federal para unificar, em uma mesma plataforma online, o envio de dados da área trabalhista das empresas do Brasil. O objetivo pretendido é fazer com que a relação entre empregados e empregadores se torne mais transparente e de fácil fiscalização, já que todas as informações relativas à relação de trabalho estarão disponíveis no sistema, acessíveis a qualquer momento.

E por que adotar o E-Social? Essa é uma pergunta que muitas pessoas fazem. Sabemos que o programa vai trazer muitos benefícios para os empresários, para os funcionários e para o governo. Então, seguem abaixo algumas dessas vantagens:

2.7.1 Realização de Cálculos Trabalhistas Precisos

Com o E-Social, o empregador terá como acessara todas as fichas funcionais dos funcionários para conferir a situação de cada um deles, o que possibilitará a realização de cálculos mais precisos acerca dos vencimentos e dos benefícios que eles terão a receber, reduzindo o risco de problemas com ações judiciais.

Melhora do controle sobre o cadastro dos funcionários:

Para que as obrigações estejam em dia, será necessário manter os dados cadastrais dos funcionários sempre atualizados. Com isso, o empregador será obrigado a ter um maior controle sobre essas informações.

Acesso a documentos variados:

Para preencher as informações exigidas no E-Social, será necessário reunir diversos documentos da empresa. Então, para receber o programa, a empresa terá que organizar o seu arquivo e selecionar os documentos mais importantes. Manter tudo organizado facilita a localização caso surjam eventuais problemas.

Segurança em relação às fraudes:

Como todas as informações que devem ser repassadas para o Governo estarão reunidas em um único documento, ficará mais difícil omitir dados e fazer fraudes na hora de recolher os impostos.

Isso gera uma vantagem para o poder público, mas também para os empresários que cumprem regularmente com todas as obrigações e acabam ficando em desvantagem no mercado em relação àqueles que sonégam.

Aumento da transparência:

O E-Social permite que as informações prestadas pelas empresas sejam conferidas pelos órgãos públicos, pelos consumidores, pelos fornecedores e também pelas instituições financeiras.

Com isso, ficará mais fácil descobrir quem age ou não em conformidade com a legislação. As empresas que apresentarem uma postura correta, certamente terão um diferencial em relação aos demais e conseguirão mais credibilidade no mercado, possibilitando mais acesso aos empréstimos.

Facilidade na recuperação de informações:

Por meio do E-Social, as empresas poderão acessar, a qualquer momento, a todas as informações que foram enviadas ao governo, independente da data, pois o sistema dispõe de um backup automático dos registros, o que elimina a obrigação de guardar todos os documentos por mais de 30 anos e reduz o risco de problemas com a fiscalização, além de evitar o acúmulo de papel.

Efetividade na garantia dos direitos trabalhistas:

Outra vantagem do E-Social é que ele aumenta o controle em relação ao

cumprimento das obrigações trabalhistas, o que é vantajoso tanto para o empregado quanto para o empregador. Isso se dá porque, ao mesmo tempo em que o empregado terá menores chances de ser prejudicado em relação aos seus direitos, o empregador terá menores riscos de ser levado à Justiça trabalhista por omissão de dados.

Melhora na gestão:

O ponto mais importante é que, com todos os documentos organizados e atualizados, as empresas poderão realizar uma gestão de riscos mais eficiente e adotar medidas estratégicas para o crescimento, para a redução de despesas e muito mais, já que a organização estará em dia com suas obrigações.

Uma das coisas mais importantes para se ter uma empresa duradoura é conhecê-la bem, fator esse que fará toda a diferença. Então, nesse tempo de mudança, a estratégia é aproveitar para se adaptar e ficar em dia com as obrigações, pois isso só vai gerar benefícios.

Com o E-Social, será necessário implantar nas empresas uma nova visão, uma nova cultura empresarial. Para que os processos ocorram de forma integrada e precisa, os gestores terão que aprofundar seus conhecimentos na legislação e acompanhar as constantes mudanças nas leis. É preciso, também, que estejam sempre atentos aos prazos, para manterem suas empresas dentro das exigências do E-Social.

2.7.1 E-social e as Micro e Pequenas Empresas

Já vimos que um dos motivos pelos quais uma Micro e Pequena empresa entra em falência em menos de 2 anos, é a falta de organização e conhecimento de gestão. Sabemos que o E-Social vem justamente para obrigar, de uma certa maneira, as empresas de todos os portes a se organizarem para se adequarem ao novo sistema, ou seja, o E-Social tem tudo para ajudar as Microempresas no que se refere a essa barreira que elas possuem.

Figura 3 : Site E-Social

The image shows the E-Social website interface. At the top, there is a navigation bar with links for 'Serviços', 'Simplifique!', 'Participe', 'Acesso à informação', 'Legislação', and 'Canais'. The main header features the 'eSocial' logo and a lock icon. The page is divided into several sections:

- Acesso Seguro:** A section with a lock icon and text explaining that the system is secure and that unauthorized access is prohibited.
- Módulo Simplificado:** A section for employers, including Domestic, Special, and MEI (Microempreendedor Individual).
- Módulo Web Geral:** A section for general access via digital certificate for companies and individuals.
- Certificado Digital:** A section for users with a digital certificate, including a 'Login' button and a 'Primeiro Acesso?' link.

At the bottom of the page, there are logos for CAIXA, FGTS, Ministério do Trabalho, PREVIDÊNCIA SOCIAL, and Receita Federal.

Fonte: Portal E-Social (2019)

Neste ano de 2019, juntamente com o Grupo 2, o Grupo 3 também começa a enviar suas informações para o sistema E-Social. O governo prevê, em média, 2,4 milhões de novas adesões, que enviarão suas informações por meio do sistema. Para facilitar o acesso desse grupo, desde o dia 21 de janeiro, a Receita Federal passou a permitir a geração do código de acesso com o título de eleitor diretamente no portal do E-Social, com o objetivo de agilizar o início desse processo.

Um ponto que vale ser ressaltado é que muitas empresas não possuem uma contabilidade própria, e sim uma terceirizada, justamente para diminuir seus gastos. Mesmo que a empresa utilize um escritório de contabilidade para o preenchimento e envio dos eventos, ela não pode presumir que a responsabilidade passará a ser apenas da parte contratada. Vale lembrar que as informações necessárias serão repassadas ao escritório pelos funcionários da empresa, portanto, caso seja reportado de forma incorreta aos contadores, os eventos serão replicados erroneamente no sistema.

Outro impacto para as Microempresas que o E-Social vai trazer é a mudança no modelo de gestão, pois será feita uma espécie de revolução, uma vez que as informações previdenciárias e trabalhistas vão sofrer alterações na forma de envio, e isso vai impactar também em outras áreas da empresa.

Segundo a Cartilha do E-Social do CNI (Confederação Nacional da Indústria), todo o processo de apuração e geração dos créditos e débitos tributários e previdenciários, como também a geração dos Documentos de Arrecadação de Receitas Federais (DARFs), passam a ser realizados por um sistema externo denominados DCFT WEB (Declaração de Débitos e Créditos Federais, Contribuições Previdenciárias e de Outras Entidades e Fundos e IRRF). Neste sistema, ocorrerá a consolidação das informações enviadas ao E-Social e à EFD – Reinf (Escrituração Fiscal Digital de Retenções e Outras Informações Fiscais), que vai complementar as informações do primeiro.

Como dito anteriormente, o E-Social vai influenciar em várias áreas da empresa. Abaixo, apresentamos os processos que serão impactados e o que muda em relação à exigência de transmissão de informações nas áreas trabalhista, fiscal, administrativa e financeira (Cartilha E-Social CNI, 2018).

a) Processos Trabalhistas

- Admissão: deve ser transmitido previamente à data de início do trabalho;
- Demissão: deve ser transmitido até o desligamento do empregado;
- Controle de Pessoal: todas as alterações cadastrais e contratuais devem ser transmitidas;
- Folha de pagamento: deve ser transmitida integralmente ao E-Social;
- Benefícios: devem ser transmitidos em tabelas e folhas de pagamento ao E-Social;
- Processos de gestão de SST (Segurança e Saúde no Trabalho).

b) Processos Fiscais

- Classificação contábil: haverá maior detalhamento conforme EFD-Reinf e o eSocial;
- Apuração de impostos: ocorrerá a apuração de retenções tributárias e previdenciárias em novo sistema DCTF Web;
- Livros fiscais: serão substituídos integralmente por EFDs (Escrituração Fiscal Digital).

c) Processos Administrativos / Financeiros

- Contas a pagar: vai gerar e receber informações do E-Social, da EFD- Reinf e da DCTF Web;
- Contas a receber: as retenções informadas na EFD-Reinf;

- Análise de relatórios financeiros: relatórios passam a ser produzidos pela DCTF Web;
- Gestão de TI: demanda de governança digital de grande volume de dados
- Trabalhistas com necessidade de auditoria prévia dos dados;
- Governança/Gestão da empresa: necessidade de instituir ou adequar processos e promover mudança de cultura na empresa estendendo-se também aos prestadores de serviço relacionados. Por exemplo: serviços de contabilidade.

3 METODOLOGIA DE PESQUISA

Metodologia vem do latim “*methodus*”, que quer dizer “caminho para realizar algo”, ou seja, é o método para se atingir um fim ou para alavancar algum conhecimento. A metodologia vai descrever quais são os métodos e instrumentos empregados para a realização da pesquisa científica. O importante para metodologia é validar o caminho percorrido, a fim de alcançar objetivos apresentados na pesquisa, mostrando o raciocínio utilizado pelos pesquisadores durante o estudo.

Metodologia científica busca entender qual a relação entre o objeto de pesquisa e o sujeito (indivíduo). Ele é definido, também, como um grupo de etapas e processos a serem vencidos organizadamente na investigação de fatos e na procura de uma resposta.

Esse trabalho usará metodologia de caráter bibliográfico, baseado em dados já existentes, e fará uma análise com essas informações, com o objetivo de mostrar os impactos e vantagens do E-Social para as Micro e Pequenas Empresas.

Mas antes de entrar nessa análise, vamos entender mais sobre a importância das MPE's no nosso mercado.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Baseado nas informações a respeito do funcionamento das Micro e Pequenas Empresas, podemos comprovar como esse sistema e sua implantação vai impactar no funcionamento de uma empresa, focando na transparência e organização. O grande desafio do E-Social é construir processos eficientes e eficazes, interligando todas as áreas que antes não eram ligadas, e, principalmente, focar nas informações que vão ser mais afetadas pelo programa, que são, justamente, aqueles referentes à Segurança e à Saúde. Antes, quando registradas, a maioria dessas informações eram armazenadas em papel.

O impacto mais importante que o E-Social trará para as Micro e Pequenas Empresas é em relação ao pagamento de impostos, pois muitas empresas pagam valores errados por preencher de maneira incorreta as 15 guias obrigatórias. Abaixo segue quadro demonstrando a maneira pela qual as empresas foram afetadas:

Quadro 2 : Impactos do E-Social nas empresas

Principais Impactos Encontrados	Principais Desafios
<ul style="list-style-type: none"> ● Melhorias no sistema de Folha de Pagamento; 	<ul style="list-style-type: none"> ● Mudança na Cultura da Empresa;
<ul style="list-style-type: none"> ● Investimento em Treinamento para os setores responsáveis; 	<ul style="list-style-type: none"> ● Dificuldade para atender os prazos do Governo;
<ul style="list-style-type: none"> ● Melhor comunicação entre as áreas de RH/TI/Contabilidade/Financeiro; 	<ul style="list-style-type: none"> ● Mudança nos Hábitos dos funcionários;
<ul style="list-style-type: none"> ● Qualidade na informação gerada; 	<ul style="list-style-type: none"> ● Unificar as Informações;
<ul style="list-style-type: none"> ● Definição das responsabilidades; 	

Fonte: Elaborado Própria (2019)

Sabemos que não será fácil, que o desafio das MPE 's será bem maior nessa mudança por causa da sua falta de estrutura e de pessoas dedicadas exclusivamente para essa implantação.

Isso tudo só reforça que a melhor maneira que as Microempresas têm de se adaptarem às mudanças é verificarem todos os seus processos internos, para descobrirem falhas e atualizarem seus documentos. Além disso, a gestão deve estar sempre informada, pois isso vai tranquilizar as empresas na transição para esse novo sistema.

5 CONCLUSÃO

Baseado em todas as informações da presente pesquisa, podemos concluir que a implantação do E-Social é muito importante e vai ajudar bastante as empresas de todos os portes, principalmente as Micro e Pequenas Empresas, pois a adesão ao E-Social não vai impactar apenas na parte de Departamento Pessoal e Contábil, mas também em outras partes da estrutura de uma empresa, como financeiro e administrativo.

Concluimos que o objetivo do trabalho foi atendido, pois vimos que o impacto que o E-Social causará nas Micro e Pequenas Empresas será bastante importante. Com a implantação do projeto, as consequências mais imediatas serão: maior visibilidade das ações da empresa para o governo; mais rapidez em relação à identificação de erros e à prevenção do envio de informações ilícitas sobre a tributação; repercussões mais amplas na área de segurança da informação e nas operações internas da empresa.

Em vista disso, podemos dizer que mesmo as empresas com pouca estrutura e deficiência em relação ao acesso da informação, terão a capacidade de se adequar ao programa com o auxílio de escritórios contábeis terceirizados, e, assim, com o prazo estendido para adesão ao E-Social, conseguirem se organizar. Também devem estar sempre atentas aos prazos para evitarem multas.

Seguindo todas as orientações e preparando-se para o que virá, o impacto E-Social nas Micro e Pequenas Empresas será muito benéfico, podendo ajudar na vida organizacional das empresas para que elas só cresçam, fugindo da estatística de mortalidade por falta de preparo.

Para finalizar, temos certeza de que o E-Social surgiu para melhorar e tornar mais clara a relação entre empregador e empregado, de modo a colaborar continuamente para a evolução da empresa.

REFERÊNCIAS

BNDES, Banco Nacional do Desenvolvimento: **Cartilha Apoio às Micro e Pequenas e Médias empresas** 2015.

<<https://web.bndes.gov.br/bib/jspui/bitstream/1408/4261/1/Cartilha%20MPME%202015.pdf>> Acesso em: 26/05/2019

BRASIL a, Presidência da República. **Decreto nº 6.022 de 22 de janeiro de 2007.** Institui o Sistema Público de Escrituração Digital- Sped. 2007. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/civil_03/_ato2007/decreto/d6022.html>. Acesso em: 15/03/2019

BRASIL a, Presidência da República. **Decreto nº 8.373 de 11 de dezembro de 2014.** Institui o Sistema Público de Escrituração Digital das obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - E-Social. 2014. Disponível em :<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/decreto/d8373.html>. Acesso em : 15/03/2019.

CARVALHO, Zenaide. **E-Social nas Empresas e Escritórios Contábeis: Guia Prático para implantação.** Rio de Janeiro: Nova Era, 2015

CDL FORTALEZA. **OE-Social e seus impactos para as micro e pequenas empresas.** Disponível em :<<https://blog.cdlfor.com.br/comercio-mercado/o-esocial-e-seus-impactos-para-micro-e-pequenas-empresas>> Acesso em 11/03/2019.

CHIAVENATO, Idalberto **Os novos paradigmas: como as mudanças estão mexendo com as empresas/** Idalberto Chiavenato. – 4. Ed. – São Paulo: Atlas, 2008.

ESOCIAL. **Conheça o E-Social.** Disponível em :<<http://portal.esocial.gov.br/institucional/conheca-o>>. Acesso em: 10/03/2019.

ESOCIAL. **Cronograma E-Social.** Disponível em :<<http://portal.esocial.gov.br/institucional/ambiente-de-producao-empresas>>. Acesso em: 10/03/2019.

EXAME. **A importância de um sistema de gestão para as micro empresas.** Disponível em :<<https://exame.abril.com.br/negocios/dino/a-importancia-de-um-sistema-de-gestao-para-micro-e-pequenas-empresas-dino89089239131/>> Acesso em: 10/03/2019.

FOLHA DE S.PAULO. **Prazo para adesão de pequenas empresas ao E-Social é adiado para novembro.** Disponível em :<<https://folha.uol.br/mercado/2018/07/prazo-de-adesao-obrigatoria-de-pequena-empresa-ao-esocial-e-adiado-para-novembro.html>> Acesso em : 12/03/2019.

GUIA TRABALHISTA. Disponível em : <<http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/gfip.htm>> Acesso em : 01 maio 2019.

GURGEL, Tania. **E-Social: você e sua empresa estão preparados?** Guias das principais

exigências na contratação de serviços de terceiros preparando você e sua empresa para o cenário da eSocial/Tania Gurgel 1. Ed. São Paulo: Editora Leader, 2013.

JORNAL CONTÁBIL. Disponível em: <<https://www.jornalcontabil.com.br/esocial-ja-e-realidade-para-muitas-empresas/>> Acesso em: 05/05/2019.

LBM data. **Multas relacionadas ao E-Social.** Disponível em :<<https://www.lbmdata.com.br/multas-relacionadas-ao-esocial/>> Acesso em: 15/03/2019.

Manual de Orientação do E-social – Versão 2.4, 2018. Disponível em: <http://portal.esocial.gov.br/manuais/mos-manual-de-orientacao-do-esocial-2-4-publicada.pdf/view>> Acesso em: 11/03/2019

OLIVEIRA, Lucimara da Silva; SANTANA, Taynara Pereira; MARTINS, Zilton Bartolomeu. Perspectivas dos Contadores em relação à implantação do E-Social. RMC, **Revista Mineira de Contabilidade**, v 18, n. 2 ,art 4 p. 41-53, maio/ago. 2017. Disponível em :<<http://revista.crcmg.org.br/index.php?journal=rmc&page=article&op=view&path%5B%5D=686.>> Acesso em: 15/04/2019

PACHECO FILHO, José Gomes; KRUGER, Samuel. **E-Social: Modernidade na Prestação de Informações ao Governo Federal.** Ed. São Paulo: Editora Atlas, 2015.

PALERMO, F K. O. **As micro e pequenas empresas como propulsoras do desenvolvimento econômico e social.** São Paulo: Harbra, 2002.

REVISTA PEGN. **A importância das MPE na manutenção dos empregos no Brasil.** Disponível em :<<https://revistapegn.globo.com/Negocios/noticia/2018/07/pesquisa-mostra-importancia-da-mpe-para-manutencao-dos-empregos-no-brasil.html>> Acesso em: 12/03/2019.

SAGE BLOG. **E-Social para MEIs, micro e pequenas:** como preparar sua empresa para a implantação do programa. Disponível em :<<https://blog.sage.com.br/como-preparar-sua-empresa-para-a-implantacao-do-esocial/>> Acesso em: 16/03/2019.

SANTOS, E.O. **Administração financeira de micro, pequenas e médias empresas.** São Paulo: Atlas, 2001.

SEBRAE. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas e Pequenas Empresas. **Cartilha O E-social2018.** Disponível em :<[https://bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/6c62087d75b7defabb69da6f1ae0a20c/\\$File/E-book2.pdf](https://bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/6c62087d75b7defabb69da6f1ae0a20c/$File/E-book2.pdf)> Acesso em: 12/03/2019.

SEBRAE. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas e Pequenas Empresas. **Participação das micro e pequenas empresas na Economia Brasileira.** Disponível em:<<https://m.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Estudos%20e%20Pesquisas/Participacao%20das%20micro%20e%20pequenas%20empresas.pdf>> Acesso em: 15/03/2019.

SEBRAE. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas e Pequenas Empresas. **Causa Mortis: O sucesso e o fracasso das empresas nos primeiros 5 anos de vida.**

2014

SCHUMPETER, J.A. **Teoria do desenvolvimento econômico**. Rio de Janeiro: Fundo de Cultura, 1961.

SISTEMA FIEC. Sistema Federação das Indústrias do Estado do Ceara. **Cartilha eSocial**. Disponível em:
<http://www.portaldaindustria.com.br/relacoesdotrabalho/media/publicacao/chamadas/Cartilha%20eSocial_miolo_web.pdf> Acesso em: 12/03/2019.

ACESSIBILIDADE: UMA ANÁLISE SOBRE A LEGISLAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, LEI 8.112 E 8.666.

(ACCESSIBILITY: AN ANALYSIS ON THE LEGISLATION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE FEDERAL CONSTITUTION, LAWS 8.112/90 AND 8.666/93).

Jaderlano de Lima Jardim¹⁸

Rebeca Ribeiro Ramos¹⁹

Rosângela Couras Del Vecchio²⁰

Afonso Paulo Albuquerque de Mendonça²¹

RESUMO

O presente artigo aborda a importância de se conhecer a legislação sobre as pessoas com deficiência, mas não apenas a Lei 13.146/2015, embora seja de suma importância, mas também a ideia que o legislador implementou na própria constituição federal, na lei 8.666/93 e 8.112/90. O objetivo geral é reunir em um documento científico, os principais artigos, incisos e parágrafos da constituição federal/88, lei 8.112/90 e 8.666/93, os quais se relacionam com as pessoas com deficiência. Como objetivos específicos buscamos identificar quais são os direitos que a legislação brasileira oferece às pessoas com deficiência e empresas que as contratam e organizar essas informações para que esse trabalho possa se tornar fonte de pesquisa no que se refere às iniciativas estatais para inclusão e melhoria da vida das pessoas com deficiência. Quanto à metodologia este artigo científico se enquadra numa pesquisa das ciências sociais aplicadas que de acordo com sua finalidade se classifica em pesquisa aplicada, com abordagem qualitativa. Sobre o objetivo metodológico a pesquisa será descritiva e o procedimento de pesquisa será o bibliográfico e documental. O resultado encontrado mostrou que as pessoas com deficiência têm seu espaço em nosso ordenamento jurídico e que isso é mais que um dever da nação é constitucional e humano. Desta forma, conclui-se que muito ainda pode ser feito, principalmente uma atualização das normas defasadas, além da conscientização para que essas sejam colocadas em prática com seus objetivos respeitados.

Palavras-chave: Pessoas com deficiência. Lei 8.112/90. Lei 8.666/93. Direitos das pessoas com deficiência. Constituição federal e as pessoas com deficiência.

ABSTRACT

This article discusses the importance of knowing the legislation on people with disabilities, but not only Law 13.146 / 2015, although it is of paramount importance, but also the idea that the legislator implemented in the federal constitution itself, in Law 8.666 / 93 and 8,112 / 90. The general objective is to put together in a scientific document the main articles, paragraphs and paragraphs of the Federal Constitution / 88, Law 8,122 / 90 and 8,666 / 93, which relate to persons with disabilities. As specific objective we seek to identify the rights that Brazilian law provides to people with disabilities and companies that hire them and organize this information so that this work can become a

¹⁸ Pós Graduando do curso de Especialização em Direito Tributário, Trabalhista e Previdenciário da UniAteneu (jaderlanolima@gmail.com)

¹⁹ Pós Graduando curso de Especialização em Direito Tributário, Trabalhista e Previdenciário da UniAteneu (rebecaribeiro@live.com)

²⁰ Professora Orientadora de Metodologia da Pós-graduação da UniAteneu, Doutora em Administração pela UNIDA e Doutora em Ciências da Educação pela Universidad Americana (rosangela.delvecchio@uniateneu.edu.br)

²¹ Professor Orientador de Conteúdo da Pós-graduação da UniAteneu, Mestrando em Ciências Jurídicas pela Universidad san Carlos (afonsopauloalbuquerque@hotmail.com)

source of research regarding state initiatives for inclusion and improvement of life of people with disabilities. Regarding the methodology, this scientific article is part of a research of applied social sciences that according to its purpose is classified in applied research, with a qualitative approach. Regarding the methodological objective, the research will be descriptive and the research procedure will be bibliographical and documentary. The result found showed that people with disabilities have their space in our legal system and that this is more than a duty of the nation is constitutional and human. In this way, it can be concluded that much still can be done, mainly an update of lagged standards, as well as awareness so that these are put into practice with their respected goals.

Keywords: Persons with disabilities, Law 8.112 / 90, Law 8.666 / 93, rights of persons with disabilities, federal constitution for persons with disabilities.

1 INTRODUÇÃO

O princípio da isonomia tão presente na constituição federal, já em seu artigo 5º, emana que todos somos iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Ainda na carta magna temos em seu artigo 1º o fundamento constitucional da dignidade da pessoa humana e, por fim, em seu Art. 3º, inciso IV reza que se deve promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Esses ensinamentos constitucionais só nos confirmam que devemos proceder com tratamento isonômico sendo vedadas as diferenciações arbitrárias e absurdas, entretanto há casos em que pessoas em situações diferentes sejam tratados de forma desigual dos demais, mas isonômica entre si. É o que Nery Junior explica, em sua obra Princípios do processo civil à luz da Constituição Federal, sobre o princípio da igualdade e analisa que dar tratamento isonômico às partes significa tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades.

Nessa perspectiva, este artigo científico dialogará sobre um tema que vem ganhando repercussão nacional e tem grande importância social e econômica. Trataremos das legislações sobre as pessoas com deficiência na Constituição Federal, Lei 8.112, Lei 8.666 e na Lei 5.452, de uma perspectiva diferente, pois além de apresentar as leis, analisaremos qual o impacto que essas legislações podem ter na prática trabalhista desses cidadãos, mesmo que indiretamente, trazendo a tona o que legislador buscou quando a lei foi implementada e a situação real do mercado de trabalho dos deficientes.

Mesmo após a recepção do tratado internacional de direitos humanos e a aprovação, pelo Decreto Legislativo 186, de 9 de julho de 2008, da “Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência”, assinada em 30 de março de 2007 e ratificada pelo Brasil em 1º de agosto de 2008, pouco se fala de outras leis em que o legislador também se preocupou em atender às demandas sociais e trabalhistas das pessoas com deficiência e por isso nosso objetivo geral é reunir em um documento científico, os principais artigos, incisos e parágrafos da constituição federal, lei 8.112/90 e 8.666/93, os quais se relacionam com o tema proposto.

Por fim, a relevância deste artigo fica evidente, uma vez que o acesso à informação é a maior recurso que podemos dar a qualquer cidadão para que possa exercer seus direitos e deveres de forma digna e legal. Para a viabilidade do artigo temos o acesso fácil às leis por meio dos canais online do próprio Congresso Nacional, livros, pesquisas em acervo vasto em sites especializados. Quanto a relevância científica é inovadora pela abordagem não apenas da lei do Estatuto da Pessoa com Deficiência

Lei no 13.146/2015, mas também de leis como a de licitação (8.666/93) e do Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Federais (8.112/90).

O objetivo geral a pesquisa visa colocar em evidência e analisar os artigos, parágrafos e incisos da Constituição Federal de 1988, Lei 8.666/93 e Lei 8.112/90 que possuem reação direta e indireta com as pessoas com deficiência.

Assim como temos alguns objetivos específicos:

1. Identificar quais são os direitos e benefícios que a legislação brasileira oferece às pessoas com deficiência e empresas que as contratam, expressos nos textos jurídicos acima.
2. Organizar essas informações para que esse trabalho possa se tornar fonte de pesquisa no que se refere às iniciativas estatais para inclusão e melhoria da vida das pessoas com deficiência.

Quanto ao problema da pesquisa identificamos que muito se escreve sobre as pessoas com deficiência, sobre as leis que as envolvem, entretanto não há um diálogo entre elas e, principalmente, não se mostra a aplicação prática. Dessa forma, quais são as principais disposições da Constituição Federal, na Lei 8.112/90 e na Lei 8.666/93 que regulam especialmente situações que envolvam direta ou indiretamente as pessoas com deficiência e tenham impacto no seu bem-estar na sociedade?

O trabalho divide-se em cinco seções: a primeira, a introdução na qual aborda o tema e a justificativa, a segunda seção, apresenta de forma descritiva os conceitos, teorias e a legislação com base nos estudos da área, através do referencial teórico, na terceira a metodologia, na quarta apresenta as observações da pesquisa, e pôr fim a última seção com as considerações finais.

2 PRINCIPAIS LEIS QUE PROMOVEM A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A Constituição como Lei maior do nosso Estado Democrático constitui como um dos objetivos fundamentais a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (Art. 3º, inciso IV). Por esse enunciado podemos entender que o legislador constituinte teceu objetivos para nossa República, incentivando que medidas de governo possibilitem a igualdade de condições para todos os cidadãos, nesse ponto a Constituição como pilar do nosso ordenamento jurídico se preocupou em traçar metas para a promoção da igualdade.

Segundo a Organização das Nações Unidas, há cerca de 600 milhões de pessoas com deficiência no mundo, sendo que 80% vivem em países em desenvolvimento. Estas pessoas estão dentre as mais estigmatizadas, mais pobres e que têm os níveis mais baixos de escolaridade de todos os cidadãos mundiais, caracterizando violação de direitos humanos universais. No Brasil, dados do Censo Demográfico de 2000 revelaram que 24,6 milhões de indivíduos se reconhecem com algum tipo de deficiência, o que corresponde a 14,5% da população. (BERNARDES et al., 2008)

A Constituição instituiu objetivos a serem promovidos pelo Estado, por isso se faz necessário a criação de leis que possibilitem o alcance da plenitude desses objetivos, nesse universo de Leis que promovem a inclusão das pessoas com deficiência estão a própria Constituição como lei maior, a CLT no que diz respeito à proteção ao trabalho, o Estatuto da pessoa com deficiência (Lei 13.146/015) que estabelece normas que facilitam a promoção das condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania, no âmbito da administração pública as Leis 8.112/90 e 8.666/93 também tem papel importante no reconhecimento de direitos fundamentais de uma parcela da

população brasileira, ainda bastante discriminada e desprotegida.

De acordo com artigo 27 da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, das Nações Unidas reconhece “o direito das pessoas com deficiência a de trabalhar, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Este direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceito no mercado laboral em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência”. Além disso, a CDPD proíbe todas as formas de discriminação no emprego, promove acesso ao treinamento profissional e oportunidades para trabalhar por conta própria e exige acomodações razoáveis no ambiente de trabalho, entre outras disposições.

1. Promover a dignidade humana e a coesão social. Além disso, o emprego traz benefícios sociais e pessoais, adicionados a um senso de dignidade humana e coesão social. Todos os indivíduos devem ser livres para escolher a direção de suas vidas, para desenvolver plenamente seus talentos e capacidades.
2. Acomodar os números crescentes de pessoas com deficiência na população em idade produtiva. A prevalência da deficiência deve aumentar nas próximas décadas em razão de um aumento de condições crônicas juntamente com a melhoria da saúde e serviços médicos de reabilitação que preservam e prolongam a vida. O envelhecimento da população mundial também deve aumentar a prevalência da deficiência. Em todas as regiões do mundo, a previsão é de que, nas próximas décadas, aumente a proporção de pessoas acima dos 60 anos.

Para o Relatório Mundial sobre Deficiência, publicado pela Organização Mundial da Saúde em 2011, a participação de pessoas com deficiência na força de trabalho é importante por outras razões para maximizar os recursos humanos. Afinal, o comprometimento produtivo de pessoas com deficiência aumenta o bem-estar individual e contribui para a produtividade da nação

2.1 Constituição Federal

A Constituição como principal norma no sistema jurídico brasileiro, estabelece conceitos gerais sobre o tema em estudo, no capítulo que trata sobre os direitos sociais dos cidadãos estabelece no art. 07º, inciso XXXI a proibição de qualquer discriminação no tocante a salários e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência. Já no que diz respeito à organização do Estado estabelece a competência comum à todos os entes federativos, União, Estados, DF e Municípios, o cuidado da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência (Art. 23, inciso II, CF).

Quando o tema é a Administração Pública, a Constituição Cidadã indica que a lei estabelecerá reserva de cargos públicos para pessoas com deficiência que será tratado quando falarmos das Leis 8112 e 8.666.

Dispõe ainda sobre o tratamento isonômico que deverá ser observado aos segurados da previdência social que possuam alguma deficiência, e sobre a inclusão de pessoas com deficiência que necessitem de Assistência Social.

No que diz respeito a Educação, tão fundamental para o desenvolvimento da sociedade como um todo, é previsto a garantia ao atendimento educacional especializado, preferencialmente na rede regular de ensino (Art.208, III CF).

De forma sucinta a Constituição abre caminho para um assunto extremamente importante quando se trata do direito das pessoas com deficiência que é a acessibilidade:

Art. 244. A lei disporá sobre a adaptação dos logradouros, dos edifícios de uso público e dos veículos de transporte coletivo atualmente existentes a fim de garantir acesso adequado às **peças portadoras de deficiência**, conforme o disposto no art. 227, § 2º. CF88

É certo que apesar do texto Constitucional trazer expresso diversos dispositivos que tratam sobre o tema das pessoas com deficiência ainda há pouca efetividade na aplicação de tais normas, isso por que a legislação existente por vezes deixa de ser aplicada, e não há uma rígida fiscalização.

Contudo é inegável que a partir da Constituição de 1988, esse tema tão importante começou a ganhar espaço em nossa legislação, outro marco importante foi a recepção da Convenção da Organização das Nações Unidas (“ONU”) sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, recepcionada como emenda Constitucional em 2004, a partir de então a própria denominação de Pessoa com deficiência foi incluída no lugar da denominação de pessoa portadora de deficiência.

Apesar disso ainda precisamos evoluir muito como sociedade para que direitos básicos estejam disponíveis à todos os brasileiros sem distinção como estabelece o Art.5 da Constituição.

Nessa lógica, vamos analisar os seguintes artigos relacionados ao trabalho, previdência e bem-estar:

1. Art. 7º, inciso XXXI - Discriminação no tocante a salário e critérios de admissão;
2. Art. 23, inciso II - Saúde e assistência pública, da proteção e garantia;
3. Art. 24, inciso XIV - Proteção e integração social;
4. Art. 37, inciso VIII - Percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência;
5. Art. 39. § 4º, inciso I - Requisitos e critérios diferenciados para a concessão de aposentadoria, ressalvados;
6. Art. 203 incisos IV - Habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência;
V - Garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso;
7. Art. 227. § 1º inciso II - Criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência;
8. Art. 244. Adaptação dos logradouros, dos edifícios de uso público e dos veículos de transporte coletivo.

Esses são os textos que fazem parte da constituição e serão analisados, mais profundamente no capítulo 4, pois têm relação com as pessoas com deficiência, cada um deles com sua importância e aplicação.

2.2 A proteção ao trabalho da Pessoa com Deficiência no âmbito da Lei 8.666 e Lei 8.112

A Administração Pública não tem a mesma liberdade que os particulares possuem na contratação de suas obras, compras, alienações e serviços. Isso porque a Administração, ao contrário do particular, não pode firmar contratos com quem desejar, baseada apenas no julgamento subjetivo do agente público, pois está em jogo o dispêndio de recursos públicos. Portanto, em vista da indisponibilidade do interesse público, ela deve respeito e observância ao princípio da legalidade e ao que diz a Lei 8.666.

Art. 2º As obras, serviços, inclusive de publicidade, compras, alienações, concessões, permissões e locações da Administração Pública, quando contratadas com terceiros, serão necessariamente precedidas de licitação, ressalvadas as hipóteses previstas nesta Lei. (BRASIL, 1993)

Como regra, para a escolha da pessoa a ser contratada, a Administração deve abrir um procedimento licitatório, com vistas a assegurar ao maior número de interessados possível a oportunidade de apresentar propostas e de ser escolhido para firmar o contrato.

Dessa maneira, além dos órgãos da administração direta, os fundos especiais, as autarquias, as fundações públicas, as empresas públicas, as sociedades de economia mista e demais entidades controladas direta ou indiretamente pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios se submetem ao que diz essa lei considerada nacional por sua abrangência.

Por sua importância e aplicação, o legislador não se omitiu quanto a incentivar, ainda mais, a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Neste trabalho, vamos analisar os artigos:

1. Art. 3, § 2, inciso V - Critério de desempate;
2. Art. 3 § 5, inciso II - Margem de preferência;
3. Art. 24, inciso XX - Caso de Licitação dispensável;
4. Art. 66-A. - Contratos com empresas que respeitam a reserva de vagas para pessoas com deficiência.

Já a Lei 8.112, que regulamenta o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias, das fundações públicas federais e das fundações públicas federais, estabelecendo, assim, que os servidores desses órgãos e entidades estão submetidos a regime estatutário, também destacou em alguns artigos situações em que as pessoas com deficiência, concursados ou dependentes de concursados possuem direitos e deveres que serão analisados nos seguintes artigos:

1. Art. 5º § 2 - Inscrição em concurso público
2. Art. 98. § 2 e § 3 - Horário especial
3. Art. 217. inciso IV c) d) e VI- Beneficiários das pensões:
4. Art. 222 III e § 1 - Perda da qualidade de beneficiário

Por fim, percebemos que existem nos textos jurídicos em análise uma quantidade interessante de artigos, parágrafos e incisos que vão demonstrar como o legislador se preocupou com as pessoas com deficiência e tentou atender a uma demanda social dessa classe tão importante para a sociedade e que precisa ser representada como todas as outras, resgatando aqui o princípio da isonomia, cada um desses tem sua relevância e, por isso, serão analisados um a um no capítulo 4 deste artigo.

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

De acordo com o dicionário Michaelis (2019) metodologia é o estudo dos métodos, especialmente dos métodos científicos ou o conjunto de regras e procedimentos para a realização de uma pesquisa, ou seja, parte do pressuposto que para se chegar ao objetivo de forma mais eficiente e eficaz deve-se traçar rotas utilizando as melhores estratégias para atender às necessidades do tema e responder os problemas levantados.

Quando falamos de método em qualquer pesquisa, seja qual for o tipo, é a escolha de procedimentos sistemáticos e racionais.

Método Científico é a observação sistemática dos fenômenos da realidade através de uma sucessão de passos, orientados por conhecimentos teóricos, buscando explicar a causa desses fenômenos, suas correlações e aspectos não-revelados. É a maneira como o homem usa os instrumentos de pesquisa para desvendar o conhecimento do mundo. É por meio do Método Científico que novas teorias estão sendo incorporadas e que conhecimentos anteriores são revistos, de acordo com os resultados de novas pesquisas. A característica essencial do Método Científico é a investigação organizada, o controle rigoroso de suas observações e a utilização de conhecimentos teóricos. (GOLDENBERG, 1997, p. 104).

Neste artigo científico temos uma pesquisa das ciências sociais aplicadas que de acordo com sua finalidade se classifica em pesquisa aplicada, pois objetiva gerar conhecimentos para aplicação prática dirigidos à solução de problemas específicos.

3.1 Tipo da Pesquisa e Abordagem

A pesquisa teve como abordagem qualitativa em que serão trabalhadas informações das leis e sua interpretação visando extrair dos textos as intenções principais sobre as pessoas com deficiência que o legislador concebeu, já na abordagem.

Os pesquisadores que adotam a abordagem qualitativa em pesquisa se opõem ao pressuposto que defende um modelo único de pesquisa para todas as ciências, baseado no modelo de estudo das ciências da natureza. Estes pesquisadores se recusam a legitimar seus conhecimentos por processos quantificáveis que venham a se transformar em leis e explicações gerais. Afirmam que as ciências sociais têm sua especificidade, que pressupõe uma metodologia própria. (GOLDENBERG, 1997, p. 16).

Quanto ao objetivo metodológico a pesquisa será descritiva, pois o objetivo principal é descrever as características de algum fenômeno observado. Típica das ciências humanas. Dessa maneira, o assunto já é conhecido e a contribuição é puramente dar uma nova visão sobre esta realidade já explorada.

As pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis. São inúmeros os estudos que podem ser classificados sob este título e uma de suas características mais significativas está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como o questionário e a observação sistemática. Enquanto a pesquisa bibliográfica se utiliza fundamentalmente das contribuições dos diversos autores sobre determinado assunto, a pesquisa documental vale-se de materiais que não recebem ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetos da pesquisa. (GIL, 2002, p.42)

O procedimento de pesquisa será o bibliográfico e documental, pois fundamenta-se em material elaborado por autores com o objetivo de rever informações com outra abordagem, perspectiva. Já na pesquisa documental vale-se também de outros tipos de documento não científicos como leis, artigos de opinião e pesquisas.

A pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Embora em quase todos os estudos seja exigido algum tipo de trabalho dessa natureza, há pesquisas desenvolvidas exclusivamente a partir de fontes bibliográficas. (GIL, 2002, p.44)

3.2 Sujeitos da Pesquisa

Os sujeitos desta pesquisa, embora pareça de início que são as pessoas com deficiência, na verdade serão as próprias legislações presentes na constituição, lei 8.666 e 8.112 que se referem às pessoas com deficiência. Se realizando assim, a pesquisa documental e bibliográfica como previsto.

Alguns autores foram usados para a construção deste artigo como Bernardes (2008) e Gil (2002), embora a maior parte dele tenha sido extraído da própria legislação e analisada através de seus textos individualmente e entre si.

4 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Vamos iniciar a análise pela carta magna, Constituição Federal de 1988, pois é dela que emanam as principais legislações que estão vigentes, no Brasil, atualmente.

Em seu artigo 7º a constituição discute sobre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais e cita as pessoas com deficiência no seu inciso XXXI em que proíbe qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência. Assim percebemos que a legislação se preocupou com as questões salariais e admissionais dos trabalhadores com deficiência que estão no campo e na cidade, garantindo a eles a proteção necessária para sua inserção no mercado de trabalho e questões salariais que poderiam haver, como pagar valores diferentes, para mais ou menos, dos demais que exercem o mesmo cargo com mesmas atribuições, responsabilidades e carga horária.

Já no artigo 23, inciso II o legislador institui que é competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência, ou seja, é dever dos entes independente da esfera, cuidar das pessoas, realizando programas que melhorem a saúde e assistência desses cidadãos.

Completando a passagem anterior o artigo. 24, inciso XIV da carta magna diz que compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre a proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência, assim, é dever da administração pública promover ações para, além de garantir saúde e assistência, proteger e integrar as pessoas com deficiência.

Uma das questões discutidas no meio dos concursos está escrita no artigo 37, inciso VIII o qual reserva um percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência, essa legislação se aprofunda na lei 8.112 em que no mínimo 5% e até 20% das vagas serão reservadas às pessoas com deficiência. As controvérsias da legislação não são o foco deste artigo, mas não poderíamos deixar de citar.

Para falar das aposentadorias o Artigo 40, parágrafo 4º, inciso I descreve que é vedada a adoção de requisitos e critérios diferenciados para a concessão de aposentadoria aos abrangidos pelo regime, ressalvados, nos termos definidos em leis complementares, como nos casos de servidores portadores de deficiência, que poderão sim ter regimes diferenciados, garantindo a assistência necessária, tanto evocada pelo legislador.

Quando se trata de assistência os artigos 203 incisos IV e V tratam claramente do que o legislador pensa na prática. Habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa com deficiência e ao idoso. Garantir uma moradia digna e o salário mínimo é o mínimo que a administração pode oferecer às pessoas carentes deficientes, assim o cuidado com

esses cidadãos mais uma vez é destaque na constituição.

No artigo 227 parágrafo 1º inciso II confirmando o que foi dito no artigo 23. inciso II a administração criará programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência, só uma garantia já discutida antes.

Por fim, no Artigo 244 a administração discute sobre a mobilidade, que também atinge as pessoas com deficiência, tratando das adaptações dos logradouros, dos edifícios de uso público e dos veículos de transporte coletivo para atender os deficientes em geral, o que foi proposto exatamente na lei 13.146 da seguinte maneira:

Acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida (LEI 13.146)

Na Lei 8.666 de 1993, vamos analisar o artigo 3, parágrafo 2, inciso V - que versa sobre os critérios de desempate no caso de todos os participantes da licitação durante a abertura das propostas apresentarem a mesma proposta, dessa maneira um dos critérios é: em igualdade de condições, como critério de desempate, será assegurada preferência, sucessivamente, aos bens e serviços produzidos ou prestados por empresas que comprovem cumprimento de reserva de cargos prevista em lei para pessoa com deficiência ou para reabilitado da Previdência Social e que atendam às regras de acessibilidade previstas na legislação. Aqui claramente o legislador dá benefício àquelas empresas que contratam pessoas com deficiência para seu quadro e nesse momento tem a preferência em condição de empate. Outra informação relevante se dá quando a lei menciona a reserva de cargos para deficiente e reabilitados da previdência social, se referindo à lei 8.213 que em seu artigo 93 disserta que a empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas.

Já no artigo 3, parágrafo 5, inciso II - temos a Margem de preferência em que é possível que a Administração adquira produtos e serviços por um preço maior que a proposta mais barata oferecida na licitação, pelo fato de que tais produtos e serviços são produzidos ou prestados por empresas que comprovem cumprimento de reserva de cargos prevista em lei para pessoa com deficiência ou para reabilitado da Previdência Social e que atendam às regras de acessibilidade previstas na legislação.

No Artigo 24, a lei discute sobre os casos de licitação dispensável, ou seja, quando, de forma diversa, existe a possibilidade de competição, entretanto a lei dispensa ou autoriza a dispensa da realização do certame. Em seu inciso XX a lei explica que a administração pública poderá licitar para contratar associação de portadores de deficiência física, sem fins lucrativos e de comprovada idoneidade, para a prestação de serviços ou fornecimento de mão-de-obra, desde que o preço contratado seja compatível com o praticado no mercado. Dessa maneira, o legislador abriu oportunidades para associações sem fins lucrativos constituídos por pessoas com deficiência possam receber demandas da administração sem a burocracia do processo licitatório.

Artigo 66-A. A lei adverte que os contratos com empresas que respeitem a reserva de vagas para pessoas com deficiência só serão mantidos se essas mantiverem esses cargos ocupados durante toda a vigência do contrato.

Para a Lei 8.112 temos uma análise mais interna da administração, por se tratar

em sua maior parte da saúde, atribuições e responsabilidades que são atribuídas ao servidor, entretanto existem casos com efeito indireto nas pessoas com deficiência as quais não estão em posse de cargo público, por exemplo, quando essas forem dependentes dos servidores públicos federais.

No artigo 5, parágrafo 2 a lei faz a reserva de até 20% dos cargos públicos federais para pessoas com deficiência, o que dá o direito de se inscreverem em concursos públicos para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras. O legislador aqui garantiu a isonomia, pois entre os desiguais, concorrerão igualmente e com porcentagem específica de cargos.

No artigo 98, parágrafo 2 e 3 a administração garante horário especial ao servidor portador de deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário. Esse benefício se estende quando o servidor tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência. Consideramos, portanto, nesse caso um benefício concedido, pois o horário especial também pode ser concedido a servidor estudante, embora precise comprovar a incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição, sem prejuízo do exercício do cargo e com compensação de horário, o que não é requisitado para os deficientes.

Já no artigo 217 temos os beneficiários das pensões, que são aqueles que receberão a pensão por morte do servidor, dentre eles estão:

1. O filho ou irmão quando tenham deficiência grave ou deficiência intelectual ou mental, nos termos do regulamento. Aqui o legislador objetivou proteger tanto o filho quanto o irmão do servidor quando os mesmos tiverem algum tipo de deficiência das mencionadas no texto.

E por fim, no artigo. 222, parágrafo 1, inciso III - Temos os casos de perda da qualidade de beneficiário quando ocorre a cessação da invalidez, em se tratando de beneficiário inválido, o afastamento da deficiência, em se tratando de beneficiário com deficiência, ou o levantamento da interdição, em se tratando de beneficiário com deficiência intelectual ou mental que o torne absoluta ou relativamente incapaz, respeitados os períodos mínimos.

Após realizar o levantamento das informações de pronto percebemos que a constituição, carta magna, ainda trata as pessoas com deficiência como “pessoa portadora de deficiência”, termo já excluído do ordenamento jurídico por sua conotação nociva e pejorativa, que mais atrapalhava e depreciava esses cidadãos do que os representava. Ainda no texto constitucional, de acordo com Bernardes et al. (2008) ao se tratar da Saúde, utiliza-se somente a expressão " recuperação ", citada no artigo 196, a qual pode estar ou não associada ao atendimento integral dos cidadãos com deficiência, e apenas na seção da Assistência Social, artigo 203, é que surgem os termos "habilitação" , "reabilitação" e "promoção" de sua integração à vida comunitária. Portanto, esperamos que a mesma seja logo verificada e seus termos sejam atualizados de acordo com a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência

Quanto aos resultados, percebemos que as pessoas com deficiência possuem suporte constitucional e legal que os garante assistência, saúde e inclusão social os quais foram detalhados na análise deste trabalho, ou seja, o legislador mostrou sua preocupação com esses cidadãos em vários momentos, principalmente proteção ao trabalho seja privado ou público, na cidade ou no campo, além disso o direito à aposentadoria também confirmou a assistência que o legislador propôs, para aqueles que não possam mais laborar.

Outra prática do governo que realmente beneficia tanto a sociedade quanto as pessoas com deficiência são os incentivos presentes na lei de licitação 8.666/93 que garantem às empresas que cumprem com a reserva de vagas para deficientes margem de preferência na contratação, mesmo que os valores estejam acima dos concorrentes e

em caso de empate essas também têm preferência para vender, prestar serviços e realizar obras com a administração pública.

Para os servidores públicos existe a possibilidade de horário especial, readaptação, licença para tratar da própria saúde, além da reserva de cargos de até 20% dos cargos públicos no concurso para pessoas com deficiência.

Assim identificamos quais são os direitos que a legislação brasileira oferece às pessoas com deficiência e empresas que as contratam e organizamos essas informações para que esse trabalho possa se tornar fonte de pesquisa no que se refere às iniciativas estatais para inclusão e melhoria da vida das pessoas com deficiência.

Nesse sentido a administração continua sua caminhada para reunir esforços e incluir cada vez mais pessoas com as mais diversas deficiências. O Tribunal Superior do Trabalho (TST), o Supremo Tribunal Federal (STF) e o Superior Tribunal de Justiça (STJ) assinaram no início de junho de 2019 um termo aditivo do Acordo de Cooperação Técnica – Rede de Acessibilidade e Inclusão da Pessoa com Deficiência com o objetivo de trocar experiências bem-sucedidas em projetos e programas e tecnologias na promoção da acessibilidade para pessoas com deficiência, a cerimônia foi na sede do Tribunal de Contas da União (TCU), órgão que coordena a iniciativa.

Além dessa iniciativa, os municípios também tem se inserido nessa luta, como a Secretaria Municipal da Pessoa com Deficiência (SMPED) do município de São Paulo, com parceria da Secretarias de Comunicação (SECOM) e de Inovação e Tecnologia (SMIT) da cidade, além da Prodam, entregaram o Selo de Acessibilidade Digital para os sites da Prefeitura de São Paulo, Secretarias e Subprefeituras, pois essas são as primeiras do país a receber a certificação de acessibilidade em seus sites e segundo o prefeito Bruno Covas, o desenvolvimento da humanidade está ligado a difusão do conhecimento. De acordo com o *site Tinside online*, o Selo de Acessibilidade Digital é emitido pela Comissão Permanente de Acessibilidade (CPA), órgão vinculado à SMPED, responsável pelas políticas de acessibilidade da Cidade de São Paulo, certifica páginas web que cumprem com os critérios de acessibilidade estabelecidos nacional e internacionalmente.

O objetivo do Selo é promover, em todo o país, o conhecimento e a consciência sobre a importância de observarmos as boas práticas da acessibilidade na web, assim como reconhecer as organizações que já têm sites e portais acessíveis. A avaliação segue os critérios estabelecidos no Modelo de Acessibilidade em Governo Eletrônico (eMAG), do Governo Federal, e as diretrizes de verificação previstas na Portaria nº 08/SMPED-GAB/2018, que regula o Selo de Acessibilidade Digital. A construção de plataformas mais inclusivas contou com as soluções de tecnologia da Prodam e, acima de tudo, com o envolvimento pessoal e a expertise de colaboradores com deficiência visual que validaram a acessibilidade dos portais municipais. (ONLINE, 2019)

Por fim, depois dessa análise, podemos entender que as pessoas com deficiência possuem seu espaço garantido através da Constituição, lei 13.146/2015 e apoio das leis 8.112 e 8.666. Cada uma com sua função e objetivos diferentes, pois enquanto a lei 13.146 é bem específica para esse grupo social, tratando da acessibilidade, cuidado; bem-estar, assegurando e promovendo, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania, a lei 8.666 regulamenta o tratamento diferenciado nas compras e na contratação de prestação de serviços para empresas que comprovem cumprimento de reserva de cargos prevista em lei para pessoa com deficiência ou para reabilitado da Previdência Social. Cada legislação com seu papel, mas todos em prol das pessoas com deficiência.

5 CONCLUSÃO

Neste artigo científico, abordamos um tema social aplicado ao direito, que na verdade, tem um impacto na vida de mais de 600.000 brasileiros que hoje possuem algum tipo de deficiência, entretanto continuam produzindo em prol do país, buscando o respeito dos seus, independente de preconceitos.

Nessa perspectiva buscou-se através de uma pesquisa bibliográfica e documental levantar nos textos jurídicos da Constituição Federal/88, lei 8.666/93 e Lei 8.112/90 os artigos que se relacionam com as pessoas com deficiência, seja concedendo benefícios diretos ou indiretamente, ou direitos de forma específica a essa classe. No levantamento encontramos os artigos, parágrafos e incisos que se relacionam com o tema proposto e assim foi feita a análise individual e a relação que existe entre eles.

Quanto a problemática conseguimos detalhar os principais artigos que se relacionam com o que foi questionado para criarmos uma fonte de pesquisa jurídica quanto a esse tema, principalmente, pela falta de artigos que tratem de leis como a 8.112 e a 8.666 relacionadas às pessoas com deficiência, afinal essas leis inicialmente não têm a intenção de abordar as pessoas com deficiência, mas todo o ordenamento jurídico e administrativo, embora o legislador não as tenha esquecido em nenhuma delas.

Além de evidenciar e detalhar, analisamos os artigos individualmente e entre si, dessa forma, alcançamos os objetivos propostos que buscavam identificar quais eram os direitos que a legislação brasileira oferecia às pessoas com deficiência e às empresas que as contratavam, organizando essas informações para que esse trabalho pudesse se tornar fonte de pesquisa.

Quanto a justificativa, mostrou-se adequada a ponto de efetivar a produção de um artigo que além de contribuir para a sociedade, poderá ser fonte para as pessoas com deficiência em casos específicos nos textos abordados. Por exemplo, quanto ao servidor público federal que possui alguma deficiência e por isso pode ter horário especial independentemente de compensação de horário.

Por fim, nos sentimos gratos pela possibilidade de produzir um trabalho, que poderá contribuir para o desenvolvimento social não apenas de uma única classe, mas da sociedade como um todo, promovendo mais uma vez a igualdade de todos, princípio basilar da Constituição Federal.

REFERÊNCIAS

ARAUJO, Luiz Alberto David. **Direito das pessoas com deficiência**. Disponível no *site*: <<https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/51/edicao-1/direito-das-pessoas-com-deficiencia>> Acesso em: 19/06/19.

BERNARDES, Liliane Cristina Gonçalves et al. **Pessoas com deficiência e políticas de saúde no Brasil: reflexões bioéticas**. 2008. Disponível em: <<https://www.scielo.org/pdf/csc/2009.v14n1/31-38/pt>>. Acesso em: 17/06/2019.

BRASIL. **LEI Nº 8.112, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1990**. Disponível no *site*: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.html> Acesso em: 10/06/19.

_____. **LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015**. Disponível no *site*: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.html> Acesso em: 10/06/19.

_____. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988.** Disponível no site: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.html> Acesso em: 10/06/19.

_____. **LEI Nº 8.666, DE 21 DE JUNHO DE 1993** Disponível no site: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8666cons.html> Acesso em: 10/06/19.

BRASIL. TST. **Stf. Tribunais Superiores se unem para ampliar promoção da acessibilidade.** 2019. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/tribunais-superiores-se-unem-para-ampliar-promocao-da-acessibilidade?inheritRedirect=false&redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fweb%2Fguest%2Fnoticias%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_89Dk%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-2%26p_p_col_count%3D2>. Acesso em: 17/06/2019.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002. 173 p. Disponível em: <http://www.urca.br/itec/images/pdfs/modulo%20v%20-%20como_elaborar_projeto_de_pesquisa_-_antonio_carlos_gil.pdf>. Acesso em: 17/06/2019.

GOLDENBERG, Mirian. **A arte de pesquisar.** Disponível no site: <<http://www.ufjf.br/labesc/files/2012/03/A-Arte-de-Pesquisar-Mirian-Goldenberg.pdf>> Acesso em: 10/06/19.

ONLINE, Tinside. **Sites da Prefeitura de São Paulo recebem o Selo de Acessibilidade Digital.** 2019. Disponível em: <<https://tiinside.com.br/tiinside/04/06/2019/sites-da-prefeitura-de-sao-paulo-recebem-o-selo-de-acessibilidade-digital/>>. Acesso em: 17/06/2019.

WEISZFLOG, Walter. **Michaelis Moderno Dicionário da Língua Portuguesa.** São Paulo: Editora Melhoramentos Ltda. 2019.