

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS

Juliana Martins Dias

**MIGRAÇÃO DO PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO PARA O
MODELO DE ESCRITURAÇÃO FISCAL DIGITAL SOCIAL (E-SOCIAL)**

Porto Alegre

2014

Juliana Martins Dias

**MIGRAÇÃO DO PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO PARA O
MODELO DE ESCRITURAÇÃO FISCAL DIGITAL SOCIAL (E-SOCIAL)**

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Paulo Antônio Barros Oliveira

Porto Alegre

2014

DEDICATÓRIA

Dedico esse trabalho à minha mãe, Maria Estela Martins Dias, minha mais ilustre inspiração para enfrentar as grandes batalhas.

RESUMO

A velocidade das mudanças à que as empresas são submetidas é cada vez maior, e estar preparada para as exigências sociais, tecnológicas, políticas e econômicas, adaptando-se tão rapidamente quanto o cenário imposto, pode ser crucial para a sobrevivência da companhia. O objetivo deste trabalho é acompanhar o processo migratório do Perfil Profissiográfico Previdenciário para o novo modelo de Escrituração Fiscal Digital Social. Este estudo visa identificar as dificuldades enfrentadas pelas empresas bem como as ações que podem facilitar e contribuir para esse procedimento pelo qual todas as empresas serão submetidas brevemente, devido às exigências de um novo projeto do governo federal. O método utilizado nesse estudo foi exploratório com estudo de caso de caráter qualitativo. Foi realizado acompanhamento, através de observação e pesquisa bibliográfica, em três empresas durante a preparação e implantação de um software que contempla a funcionalidade de integração com a plataforma E-Social. Os resultados encontrados almejam contribuir para o planejamento das empresas que deverão se adequar à nova legislação em 2014/2015, conforme o calendário a ser definido pelo governo.

Palavras-chave: E-Social, EFD-Social, segurança do trabalho, medicina do trabalho.

ABSTRACT

The speed of changing that the companies are exposed is increasing time after time, and being prepared to the social, technological, politics and economics exigencies to adapt themselves quickly to the imposed scenario is crucial for the companies' survival. This work's goal is to accomplish the migratory process from 'Perfil Profissiográfico Previdenciário ' to the new digital social fiscal bookkeeping. This study intend to identify the difficulties found by the companies and the actions which could facilitate and contribute to this procedure that all companies will be submitted soon, due to the requirements from a new Federal Government project. It was used the method exploratory in a case study with a qualitative character. Made a monitoring, using observation and Bibliographic research in three companies during the preparation and implantation of a software that includes functionality for integration with 'E-social' platform. The found results intend to contribute for the companies' planning, which will have to adapt to the new legislation on 2014/2015 according to a calendar which will be defined by the government.

Keywords: E-Social, EFD-Social, occupational safety, occupational medicine.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

FIGURA 1 – CENÁRIO DO QUADRO FUNCIONAL – CONSTRUTORA	16
FIGURA 2 – AGENTES NOCIVOS À SAÚDE CONSTANTES NO PPRA – CONSTRUTORA	18
FIGURA 3 – CENÁRIO DO QUADRO FUNCIONAL – COMÉRCIO.....	20
FIGURA 4 – AGENTES NOCIVOS À SAÚDE CONSTANTES NO PPRA – COMÉRCIO.....	22
FIGURA 5 – CENÁRIO DO QUADRO FUNCIONAL – ENGENHARIA	24
FIGURA 6 – DIMENSIONAMENTO DO SESMT	28
FIGURA 7 – CRONOGRAMA DE IMPLANTAÇÃO E-SOCIAL - CONSTRUTORA	50
FIGURA 8 – MUDANÇA NO PROCESSO DE ADMISSÃO - CONSTRUTORA	52
FIGURA 9 – 2º CRONOGRAMA DE IMPLANTAÇÃO E-SOCIAL - CONSTRUTORA	54
FIGURA 10 – CRONOGRAMA DE IMPLANTAÇÃO E-SOCIAL - COMÉRCIO	56
GRÁFICO 1 – SITUAÇÃO DA DOCUMENTAÇÃO - ENGENHARIA.....	60
FIGURA 11 – CRONOGRAMA DE IMPLANTAÇÃO DO SOFTWARE - ENGENHARIA	61
GRÁFICO 2 – SITUAÇÃO DE CONTROLE DA CIPA - ENGENHARIA.....	64

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – FUNCIONÁRIOS DA CONSTRUTURA COM EXPOSIÇÃO A AGENTES NOCIVOS MÊS A MÊS DURANTE O ANO DE 2013..... 17

TABELA 2 – FUNCIONÁRIOS DA CONSTRUTURA COM EXPOSIÇÃO A AGENTES NOCIVOS MÊS A MÊS DURANTE O PRIMEIRO SEMESTRE DE 2014..... 17

TABELA 3 – FUNCIONÁRIOS DA COMÉRCIO COM EXPOSIÇÃO A AGENTES NOCIVOS MÊS A MÊS DURANTE O ANO DE 2013..... 21

TABELA 4 – FUNCIONÁRIOS DA COMÉRCIO COM EXPOSIÇÃO A AGENTES NOCIVOS MÊS A MÊS DURANTE O PRIMEIRO SEMESTRE DE 2014..... 21

TABELA 5 – FUNCIONÁRIOS DA ENGENHARIA COM EXPOSIÇÃO A AGENTES NOCIVOS MÊS A MÊS DURANTE O ANO DE 2013..... 25

TABELA 6 – FUNCIONÁRIOS DA ENGENHARIA COM EXPOSIÇÃO A AGENTES NOCIVOS MÊS A MÊS DURANTE O PRIMEIRO SEMESTRE DE 2014..... 25

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ASO – Atestado de Saúde Ocupacional
CA – Certificado de Aprovação
CAT – Comunicado de Acidente de Trabalho
CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CNAE – Classificação Nacional de Atividades Econômicas
CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social
DIRF – Declaração do Imposto sobre a Renda Retido na Fonte
EPC – Equipamento de Proteção Coletiva
EPI – Equipamento de Proteção Individual
ERP - *Enterprise Resource Planning*
E-Social – Escrituração Fiscal Digital Social
FAP – Fator Acidentário Previdenciário
FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
INSS – Instituto Nacional do Seguro Social
LTCAT – Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho
MPS – Ministério da Previdência Social
MTE – Ministério do Trabalho e Emprego
NR – Norma Regulamentadora
PCMAT – Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho
PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
PGR – Programa de Gerenciamento de Risco
PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário
PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
RAIS – Relação Anual de Informações Sociais
RFB – Receita Federal do Brasil
RH – Recursos Humanos
SEFIP – Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência
SESMT – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	9
1.1. DEFINIÇÃO DO PROBLEMA.....	11
1.2. JUSTIFICATIVA	12
1.3. OBJETIVO GERAL:	13
1.3.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	14
1.4. EMPRESAS	14
1.4.1. CONSTRUTORA.....	15
1.4.1.1. RECURSOS HUMANOS	17
1.4.1.2. SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO	17
1.4.2. COMÉRCIO	19
1.4.2.1. RECURSOS HUMANOS	19
1.4.2.2. SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO	21
1.4.3. ENGENHARIA	22
1.4.3.1. RECURSOS HUMANOS	23
1.4.3.2. SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO	25
2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA.....	27
2.1. NORMAS DE REFERÊNCIA.....	27
2.1.1. SESMT	27
2.1.2. EPI	29
2.1.3. PCMSO	30
2.1.4. PPRA	32
2.1.1. CIPA	35
2.2. LEGISLAÇÃO PREVIDENCIÁRIA	37
2.2.1. GRAU DE RISCO.....	37
2.2.2. ACIDENTE DE TRABALHO	38
2.2.3. PERFIL PROFISSIONGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO	39
2.2.4. SISTEMA PÚBLICO DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL	41
2.3. TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	43
2.3.1. ERP	43
3. METODOLOGIA	44
3.1. DELINEAMENTO DA PESQUISA.....	45
3.2. TÉCNICA DE COLETA	46
3.3. LIMITAÇÕES METODOLÓGICAS.....	47
4. ANÁLISE DOS DADOS	48
4.1. CONSTRUTORA.....	49
4.2. COMÉRCIO	55
4.3. ENGENHARIA.....	59
5. CONCLUSÕES	65
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	69

1. INTRODUÇÃO

Nascida em 7 de novembro de 1867, Marie Curie foi uma cientista polonesa que dividiu com o marido Pierre Curie os estudos de materiais radioativos, culminando após vários anos de pesquisas, na descoberta de dois novos elementos químicos: Polônio e Rádio. Suas importantes descobertas lhe conferiram o prêmio Nobel de Física em 1903 e Nobel de Química em 1911, mas seus longos períodos de trabalho com exposição à radiação possivelmente foram os responsáveis pela leucemia que causou sua morte em 1934.

À época de Marie, onde os estudos sobre radiação estavam apenas iniciando, eram desconhecidas as consequências desta sobre a saúde humana. Desde então, muitos avanços foram realizados, e o conhecimento sobre os danos de vários agentes nocivos à saúde de pessoas e a forma de evitá-los, minimizá-los e preveni-los tornou-se amplo, permitindo que trabalhos e estudos pudessem continuar sendo desenvolvidos de forma segura.

Apesar disso, ainda é elevado o número de trabalhadores que tiveram sua saúde afetada por causa dos agentes nocivos inerentes às suas funções de trabalho, chegando a óbito em alguns casos. Pensando economicamente, o resultado da incapacidade dos trabalhadores é uma sobrecarga no sistema previdenciário uma vez que é dele o ônus com o tratamento do segurado, além do pagamento do salário ao funcionário, enquanto durar sua incapacidade ou invalidez laboral, ou à sua família, em casos de óbito.

Percebe-se que a grande maioria dos empregadores não age de forma proativa, buscando evitar essa situação. Dessa forma, visando garantir a saúde da população economicamente ativa o governo criou, ao longo de muitos anos, uma série de leis que regem sobre a segurança e a saúde do trabalhador.

Para avaliar as condições laborais do trabalhador e concessões de aposentadoria especial, bem como avaliar o potencial funcional no processo de reabilitação de segurado, o governo passou a exigir a partir de 2004 que as empresas elaborassem um novo documento com as informações pertinentes ao histórico profissional do trabalhador e sua exposição aos agentes nocivos, que foi denominado Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP).

O PPP é um documento, cuja responsabilidade de emissão é do empregador, e deve ser assinado por representante legal ou preposto, e contém o nome do médico do trabalho e do engenheiro de segurança responsáveis pelas informações constantes no PCMSO (Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional), no PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) e no LTCAT (Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho).

No ano de 2013, o governo federal lançou o E-Social que é um projeto que pretende unificar o envio de informações do empregado – realizadas atualmente a partir de várias guias e sistemas, como RAIS, DIRF, SEFIP –, a partir de 2015, pelas empresas, aos diferentes órgãos governamentais. Dele participam a Caixa Econômica Federal, o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), Ministério da Previdência Social, Ministério do Trabalho e Emprego e a Secretaria da Receita Federal do Brasil, além do Ministério do Planejamento que participa gerenciando o projeto e promovendo assessoria aos demais órgãos na busca pelo equilíbrio dos interesses de cada um.

Nesse cenário, empresas de todos os tamanhos e segmentos precisam entender o novo método, verificar suas necessidades, organizar seus processos visando a preparação indispensável para atender a nova legislação. Este trabalho é um estudo de caso realizado em três empresas de segmentos diferentes que visa acompanhar seus planejamentos e ações no período que antecede o início da obrigação do envio dos arquivos digitais por meio do E-Social, procurando definir quais foram as melhores práticas e o que pode ser melhorado ou desenvolvido nas ações de outras empresas.

O presente estudo está organizado da seguinte forma: o primeiro capítulo apresenta o problema identificado no cenário brasileiro atual, em relação à nova legislação, que atinge as organizações em estudo; especifica os objetivos gerais e específicos desse trabalho e traz a apresentação das empresas selecionadas. No segundo capítulo está relacionada a revisão bibliográfica, onde são abordados os conceitos e definições de termos técnicos, as leis que regem o assunto tratado e demais considerações relevantes para o estudo. No terceiro capítulo está apresentada a metodologia que será utilizada para o estudo, e as estratégias para coleta e análise dos dados. O quarto capítulo contém as análises e observações feitas das empresas estudadas e no último capítulo, finalizamos com as conclusões a respeito do estudo realizado.

1.1. DEFINIÇÃO DO PROBLEMA

O Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) é de emissão obrigatória desde o ano de 2004 para as empresas cujos trabalhadores estiveram expostos a riscos durante o período do contrato de trabalho e a partir do ano de 2006 para todas as demais. O PPP é um formulário impresso, preenchido pela empresa sempre que há necessidade, como no caso de demissão do funcionário, um afastamento, requisição para encaminhamento de aposentadoria, ou por solicitação de um fiscal do trabalho.

Através desse instrumento, o governo pretendia basear-se em dados mais seguros, no momento da concessão de benefícios aos trabalhadores, além de utilizar as informações do PPP para elaborar políticas de saúde coletiva, de acordo com as reais condições de trabalho.

Apesar de a legislação prever a emissão do documento desde 1997, muitas empresas utilizavam outros formulários que eram permitidos para fins de comprovação junto ao INSS de condições especiais de trabalho quando o empregado realizava o encaminhamento do pedido de aposentadoria. Quando a lei tornou compulsória a emissão do PPP, muitas empresas não estavam preparadas, causando transtorno para os trabalhadores, e, em função da impossibilidade do cumprimento da legislação, o pagamento de multas por parte das empresas.

Com base nas informações das CATs e do PPP recebidas pelo INSS, por intermédio dos pedidos de aposentadoria, o governo percebeu oscilações significativas no número de acidentes em alguns segmentos e a partir disso desenvolveu um sistema de alíquota diferenciada de contribuição de INSS patronal através do FAP, beneficiando aquelas empresas que comprovaram redução dos acidentes de trabalho. No entanto, o quadro técnico do INSS é insuficiente para uma fiscalização abrangente que consiga acompanhar a veracidade das informações constantes no documento emitido pelos empregadores.

Embora houvesse sinalização do INSS em relação ao desenvolvimento de um programa no qual as empresas enviariam através da internet as atualizações necessárias, o PPP Eletrônico como foi chamado, esse projeto nunca saiu do papel. Através dele os trabalhadores poderiam acessá-lo via *web* para acompanhamento e solicitação de correção de dados quando precisassem, além da emissão sempre que houvesse necessidade.

Nessa linha de pensamento, o E-Social foi desenvolvido, e tem uma dinâmica completamente diferente do PPP em relação à disponibilização das informações, pois esses dados serão enviados mensalmente (ou sempre que houver ocorrências específicas) para o sistema do governo, juntamente com os dados da folha de pagamento, o que torna o processo muito mais dinâmico.

De fato, com os dados organizados e centralizados, a manipulação dos mesmos fica mais diligente e eficiente, permitindo que o INSS possa acompanhar de forma qualificada as informações prestadas pelos empregadores, focando suas ações de fiscalização nas empresas que apresentem divergências dos dados informados em relação aos riscos e aos proventos constantes na folha de pagamento.

Assim sendo, esse processo, que muitas vezes recebe pouca importância por parte da administração das empresas, passa a ser extremamente crítico, relevante, e que a partir de agora vai exigir cada vez mais integração entre os diversos departamentos da companhia.

Do mesmo modo que foi difícil o cumprimento da legislação por parte das empresas em 2004, quando se tornou obrigatório o PPP, estima-se que a adequação das empresas para atender a esse novo processo possa causar transtornos para empregados e empregadores, como geralmente acontece nas mudanças de legislação de abrangência nacional.

Desta forma este estudo busca responder: Quais serão as principais dificuldades enfrentadas pelas empresas e de que forma elas podem se preparar e organizar para atender satisfatoriamente a nova legislação?

Para responder esta questão estabeleceram-se como objetivos os citados no capítulo 1.3.

1.2. JUSTIFICATIVA

O tema segurança e medicina do trabalho, embora presentes diariamente nas atividades laborais de todos os funcionários de todas as empresas, pouco é

abordado na escola de administração, deixando uma grande lacuna de conhecimento para aqueles que devem gerir os recursos apropriadamente para obter os melhores resultados para as empresas.

Por outro lado, o governo federal, passa a exigir mensalmente informações sobre essa área, através de envio digital, juntamente com informações da folha de pagamento, e demais rotinas pertinentes ao setor de Recursos Humanos das empresas, tornando imperioso o conhecimento dos administradores sobre o tema, de forma a agir de acordo com a legislação.

Considerando que independente da existência de leis ou novos projetos do governo para envio de informações, a saúde do trabalhador deveria ser sempre preocupação dos empregadores, por motivo de ética e respeito ao ser humano, o assunto é interessante também do ponto de vista social.

Além de colaborar com futuras produções científicas sobre o tema, que podem explorar sobre pontos específicos e particulares dos tratados nesse trabalho, os seus resultados trarão um ponto de referência para administradores e gerentes que queiram organizar suas empresas, seja para atendimento das exigências do E-Social ou por intenção de cuidados com seus colaboradores.

Por fim, este trabalho também é motivado pelo interesse da autora nos assuntos de higiene, saúde e segurança dos trabalhadores, bem como as diversas formas organizacionais em relação ao assunto abordado.

1.3. OBJETIVO GERAL:

. Acompanhar as ações adotadas pelas empresas estudadas, no processo de migração do Perfil Profissiográfico Previdenciário para o novo modelo de Escrituração Fiscal Digital Social.

1.3.1. Objetivos específicos:

- a) Identificar o planejamento das ações que antecederam o processo de envio das informações para a base do E-Social;
- b) Acompanhar a execução do planejamento, identificando as principais dificuldades e as medidas adotadas para a resolução destas;
- c) Identificar as principais mudanças em relação às informações solicitadas no novo modelo do E-Social, e quais os impactos nos processos dos setores envolvidos para a busca de informações;
- d) Propor ações que oportunizem a outras empresas planejar adequadamente as atividades necessárias para o envio das informações ao E-Social e minimizar seus impactos.

1.4. EMPRESAS

Considerando possível acompanhar as diferentes propostas e ações realizadas por empresas, comparando os resultados e elencando as melhores práticas no sentido de cumprimento da legislação que trata esse estudo, foram convidadas duas empresas do segmento da construção civil, mas de ramos de atuação um pouco diferentes, e uma empresa de segmento comercial, de forma que empresas com características semelhantes a qualquer uma dessas estudadas, também possam se beneficiar com os resultados obtidos nesse trabalho.

As três companhias utilizam o mesmo sistema ERP para seu gerenciamento, integrando seus setores de folha de pagamento, contabilidade, financeiro e gestão de estoque. No entanto, embora um módulo de gerenciamento de Recursos Humanos e Segurança do Trabalho estivesse disponível, não estava sendo utilizado por nenhuma das empresas estudadas.

1.4.1. Construtora

A primeira empresa objeto de estudo, será denominada a seguir de CONSTRUTORA. Trata-se de uma empresa brasileira, criada na década de 60 em Porto Alegre e incorporada em 1976 a uma empresa do Rio de Janeiro que iniciara suas atividades em 1934. Em 2008, contando com uma experiência de 75 anos, alterou sua razão social e passou a ter sede em Porto Alegre.

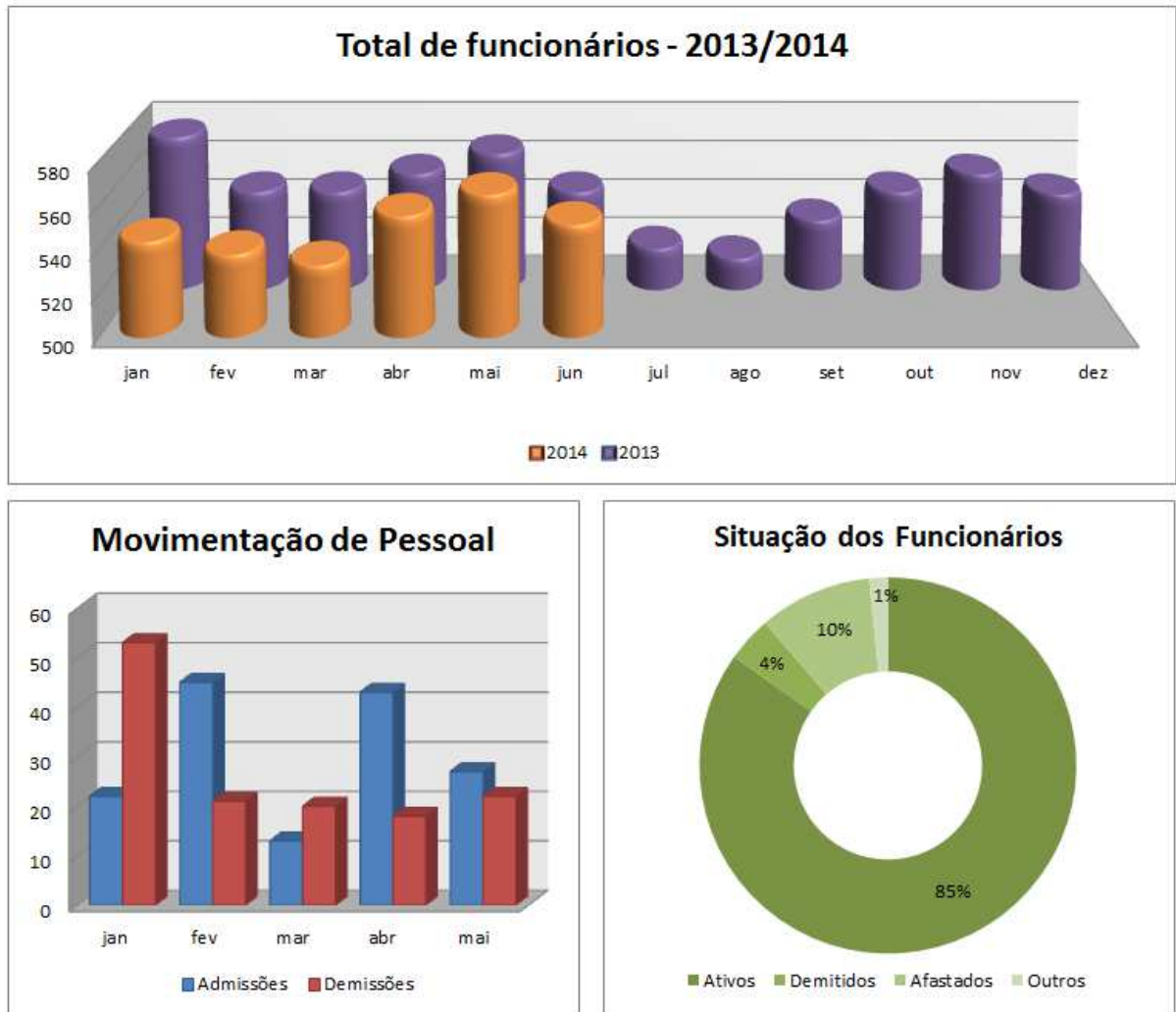
Participa da execução de obras de grande porte no Brasil e exterior como aeroportos, barragens, eclusas, edificações, gasodutos, infraestrutura urbana, obras de saneamento, obras industriais, oleodutos, pavimentação de rodovias e avenidas, pontes, terraplanagens, terminais portuários, termoelétricas e viadutos.

A empresa tem foco em resultados, de modo a garantir sua perenidade, relação de honestidade com clientes e colaboradores, e compromisso de respeito ao meio ambiente, procurando a minimização dos impactos ambientais.

A figura 1 a seguir demonstra um cenário sobre o quadro funcional da CONSTRUTORA, trazendo um gráfico com a evolução mensal do total de funcionários, dos anos de 2013 e 2014 (parte superior). Para a contagem dos funcionários foram considerados aqueles que trabalharam pelo menos um dia no mês de competência correspondente, incluindo na contagem, portanto, os admitidos e demitidos no período.

A imagem também traz um gráfico na parte inferior à esquerda com as admissões e demissões no ano de 2014, e um gráfico à direita com a situação dos funcionários no último dia do mês de maio de 2014.

Figura 1 – Cenário do quadro funcional – Construtora



Fonte: Elaborado pela autora.

Por ser uma empresa do segmento de Construção, a quantidade de trabalhadores expostos a riscos é alta, e está diretamente ligada ao tipo de atividade executada. As tabelas 1 e 2 a seguir, correspondentes aos anos de 2013 e 2014 respectivamente, mostram a quantidade de trabalhadores da CONSTRUTORA, com exposição a algum tipo de agente nocivo à saúde, e o percentual em relação ao total de funcionários da empresa:

Tabela 1 – Funcionários da CONSTRUTURA com exposição a agentes nocivos mês a mês durante o ano de 2013

ANO 2013	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
Quantidade	360	344	341	344	348	332	308	306	328	343	350	347
Percentual	63%	63%	62%	62%	61%	61%	59%	59%	61%	63%	63%	63%
Total	575	548	548	557	567	548	520	515	534	548	557	547

Fonte: elaborada pela autora.

Tabela 2 – Funcionários da CONSTRUTURA com exposição a agentes nocivos mês a mês durante o primeiro semestre de 2014

ANO 2014	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN
Quantidade	344	339	338	361	374	365
Percentual	63%	63%	63%	65%	66%	66%
Total	544	538	533	556	566	552

Fonte: elaborada pela autora.

1.4.1.1. Recursos Humanos

O Setor de Recursos Humanos é centralizado na matriz da empresa. A empresa terceiriza parte do setor de RH, sendo o Gerente e um assessor, funcionários de outra empresa que executam suas atividades dentro da Construtora. É do gerente de Recursos Humanos a responsabilidade de organizar, planejar e acompanhar todas as ações referentes ao setor, bem como direcionar as atividades realizadas pelos demais funcionários do setor de RH. A equipe é composta pelo gerente de RH, um assessor, um encarregado de departamento de pessoal, um assistente administrativo e um auxiliar de RH.

1.4.1.2. Segurança e Medicina do Trabalho

O setor de Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho é responsável por organizar as ações da parte de medicina e

segurança do trabalho para toda a empresa, embora nas obras também sejam indicados funcionários para controlar e executar atividades conforme as orientações desse setor. Fazem parte do quadro do setor situado na matriz um coordenador (engenheiro), dois inspetores de segurança do trabalho, e um médico do trabalho, responsáveis por:

a) Desenvolvimento e Revisão do PPRA

O PPRA é desenvolvido pelos inspetores de segurança do trabalho, sob supervisão e orientação do coordenador que assina como responsável legal pela documentação.

Das 231 funções existentes na empresa, 100 funções apresentavam exposição a algum tipo de risco. Os riscos listados no PPRA analisado estão exibidos na figura 2 abaixo:

Figura 2 – Agentes nocivos à saúde constantes no PPRA – Construtora

Químico	Físico	Biológico
Cimento	Calor	Bactérias
Compostos químicos	Radiações não ionizantes	Fungos
Fumos Metálicos	Ruído	Parasitas
Hidrocarbonetos	Vibrações	
Poeira Mineral		
Vapores Orgânicos		

Fonte: Elaborado pela autora.

b) Desenvolvimento e Revisão do PCMSO

Consta no quadro funcional da CONSTRUTORA um médico do trabalho contratado para elaboração e acompanhamento do programa de controle médico e saúde ocupacional. É dele a responsabilidade da elaboração do PCMSO de todas as obras que a empresa é a principal contratada, e acompanhar a execução do

programa, junto aos designados nas obras para fazê-lo, controlando o resultado dos exames que são realizados pelos médicos examinadores designados.

c) Emissão do PPP

O relatório é preenchido pelo setor de SESMT com as informações pertinentes à exposição de riscos e informações médicas, quando devidas. Os dados referentes à vida laboral do colaborador e os dados referente ao contrato de trabalho do funcionário são inseridas no formulário conforme orientação recebida do RH. O formulário é emitido sempre na rescisão, ou por solicitação do funcionário.

1.4.2. Comércio

A empresa que representará o ramo do comércio, entre os estudados, é uma empresa do comércio varejista, com sede no interior do estado e escritório em Porto Alegre e está presente em 63 municípios do Rio Grande do Sul.

A primeira unidade foi fundada em 1953, na cidade onde atualmente encontra-se a matriz da empresa e um moderno centro de administração e distribuição. É uma empresa familiar, que está atualmente na 3ª geração participando da cúpula administrativa.

Conta atualmente com cerca de 2600 funcionários distribuídos entre a matriz e as 75 unidades (matriz, 71 lojas, escritório em Porto Alegre, e-commerce e o almoxarifado) existentes no Rio Grande do Sul. Cada uma dessas unidades possui um gerente e um coordenador ou auxiliar de escritório, responsável pela comunicação com o setor de RH da empresa que se encontra na matriz.

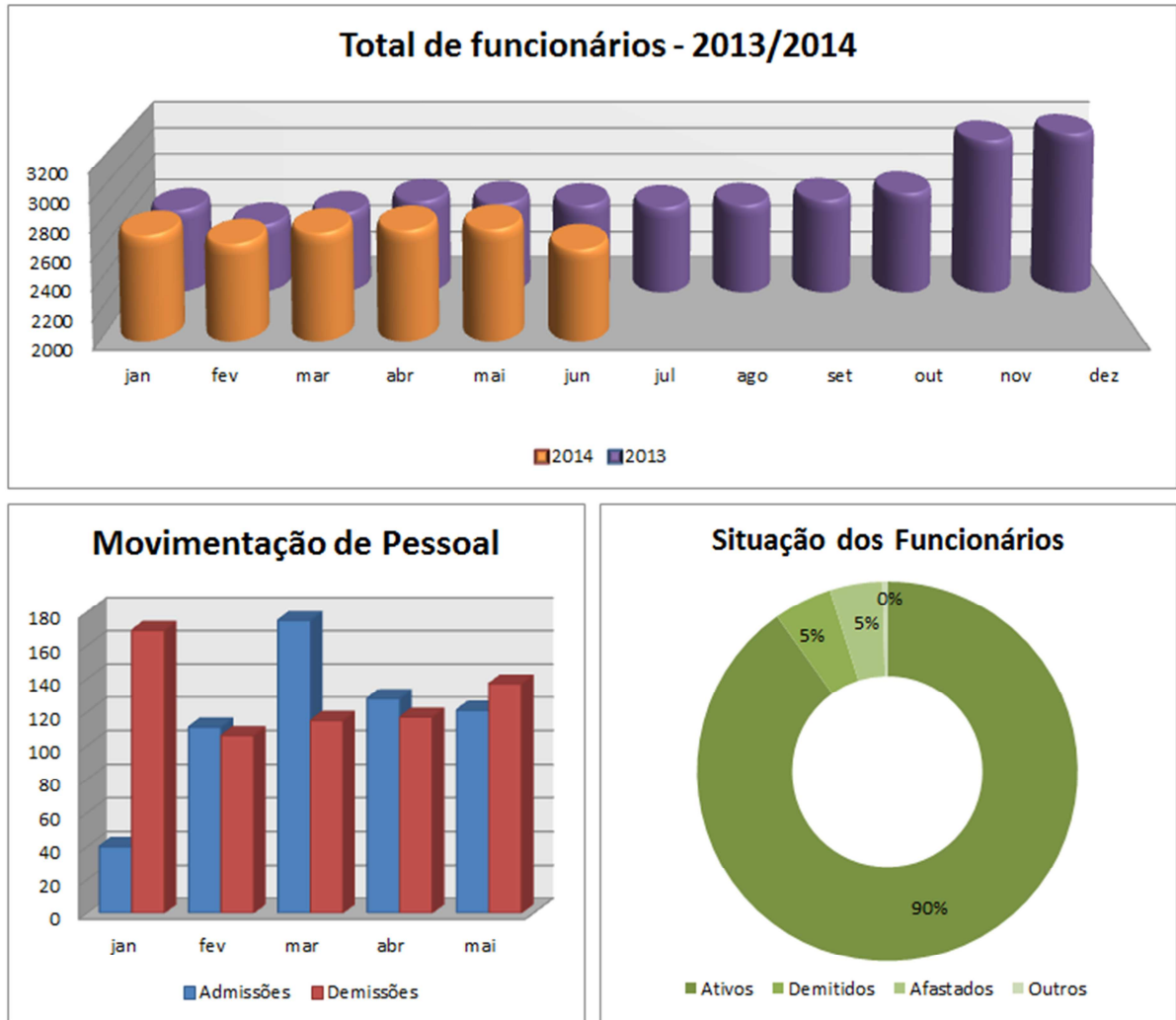
1.4.2.1. Recursos Humanos

O setor de Recursos Humanos é composto de 11 pessoas, sendo uma diretora de RH, uma coordenadora de RH, quatro analistas de pessoal, dois assistentes de pessoal, um técnico de segurança do trabalho e um trainee e um

estagiário. Toda a parte de segurança e saúde do trabalho das unidades é controlada pelo setor na matriz, com suporte do gerente das lojas para a execução das tarefas necessárias.

A figura 3 a seguir demonstra um cenário sobre o quadro funcional da COMÉRCIO, trazendo um gráfico com o total de funcionários dos anos de 2013 e 2014 (parte superior), um gráfico na parte inferior à esquerda com as admissões e demissões no ano de 2014, e um gráfico à direita com a situação dos funcionários no ultimo dia do mês de maio de 2014.

Figura 3 – Cenário do quadro funcional – Comércio



Fonte: Elaborado pela autora.

As tabelas a seguir analisam os funcionários em relação à exposição aos agentes nocivos, mês a mês, durante o ano de 2013 (Tabela 3) e o primeiro

semestre de 2014 (Tabela 4), trazendo o percentual de funcionários expostos em relação ao total de funcionários contratados.

Tabela 3 – Funcionários da COMÉRCIO com exposição a agentes nocivos mês a mês durante o ano de 2013

ANO 2013	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
Quantidade	85	85	93	99	95	100	101	101	105	108	109	106
Percentual	3%	3%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	3%
Total	2597	2487	2574	2664	2648	2632	2618	2635	2671	2722	3113	3162

Fonte: elaborada pela autora.

Tabela 4 – Funcionários da COMÉRCIO com exposição a agentes nocivos mês a mês durante o primeiro semestre de 2014

ANO 2014	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN
Quantidade	107	107	108	114	112	105
Percentual	4%	4%	4%	4%	4%	4%
Total	2721	2663	2738	2756	2763	2626

Fonte: elaborada pela autora.

1.4.2.2. Segurança e Medicina do Trabalho

A empresa mantém convênio com a Unimed para elaboração e implementação do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais e do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional. O RH da matriz possui um funcionário designado para acompanhar as ações relacionadas à execução do PPRA e PCMSO:

a) Desenvolvimento e Revisão do PPRA

Conforme citado anteriormente, o PPRA é desenvolvido pela UNIMED e revisado anualmente. Sendo de responsabilidade do funcionário da empresa o acompanhamento do cronograma de atividades previsto no documento.

Das 131 funções existentes na empresa, apenas 4 funções apresentavam exposição a algum tipo de risco. A figura abaixo mostra os riscos apresentados nos PPRA's analisados:

Figura 4 – Agentes nocivos à saúde constantes no PPRA – Comércio



Fonte: Elaborado pela autora.

b) Desenvolvimento e Revisão do PCMSO

O desenvolvimento do PCMSO é realizado pela UNIMED. O controle da época para realização dos exames que os funcionários devem ser submetidos, é considerado responsabilidade do funcionário da empresa.

c) Emissão do PPP

Nos casos de demissão em que o sindicato ou delegacia regional do trabalho exige o PPP na homologação da rescisão do contrato de trabalho, ou quando o funcionário solicita para encaminhamento de aposentadoria, o RH preenche os dados iniciais do funcionário e encaminha para a UNIMED, solicitando que a mesma complete o formulário com as informações de exposição a riscos e monitoração biológica, quando devida, encaminhando o formulário de volta à empresa para assinatura do diretor.

1.4.3. Engenharia

A última empresa que foi objeto de estudo, denominada a seguir de ENGENHARIA, é uma empresa brasileira, prestadora de serviços de engenharia,

arquitetura, agronomia, meio ambiente, economia e administração, em seus respectivos campos de atuação, abrangendo estudos, projetos, assessoria e consultoria. Os trabalhos estão voltados para atuação em aeroportos, desenvolvimento regional, edificações, energia, ferrovias, gás e petróleo, gerenciamento, irrigação e drenagem, meio ambiente, metrô/trens urbanos, portos, recursos hídricos, rodovias, saneamento e tecnologia da informação.

Foi fundada em meados dos anos 70, quando profissionais que trabalhavam em um departamento de uma companhia norte-americana, decidiram criar uma empresa que absorvesse totalmente o amplo acervo de conhecimentos adquiridos na empresa internacional, quando essa resolveu encerrar suas atividades no Brasil.

Sediada em Porto Alegre, possui escritórios em Belém, Belo Horizonte, Brasília, Cuiabá, Palmas, Recife, Rio de Janeiro, São Luis e São Paulo, o que permite atuar presencialmente em todo o Brasil, e conta com uma equipe permanente composta por aproximadamente 190 profissionais de nível superior e 400 de nível técnico e administrativo. No entanto, o número de funcionários tem grande variação, conforme o número de projetos em execução, e pode ultrapassar 750 funcionários no total.

A empresa tem como política: Prestar serviços de consultoria relacionados a estudos, projetos, supervisão, fiscalização e gerenciamento, buscando:

- a) A melhoria contínua do Sistema de Gestão Integrado;
- b) O atendimento aos requisitos legais aplicáveis;
- c) A prevenção aos impactos ambientais e aos riscos relacionados à saúde e segurança no trabalho;
- d) A satisfação dos clientes, equipes, fornecedores, comunidade e sócios.

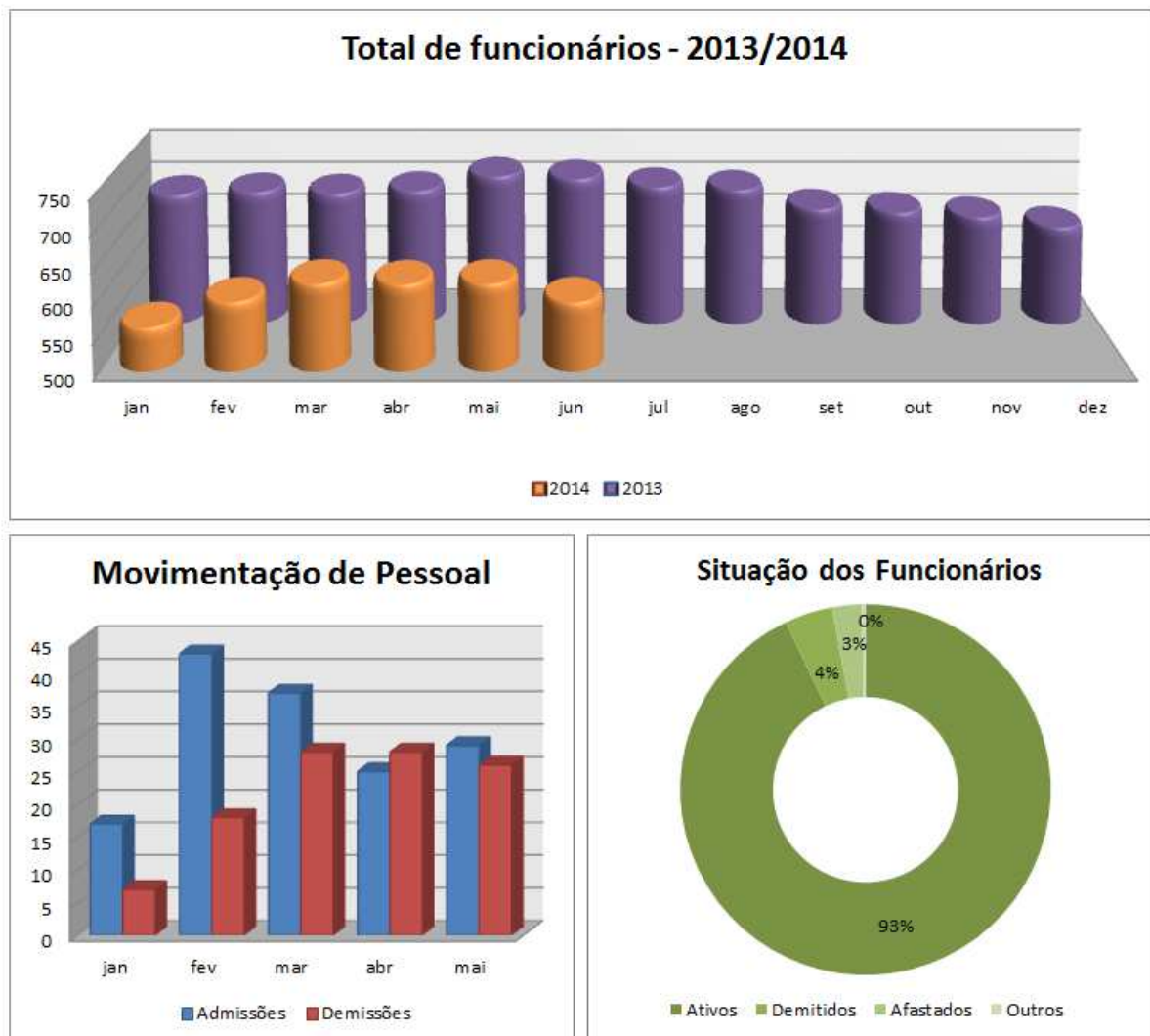
1.4.3.1. Recursos Humanos

O Setor de Recursos Humanos é centralizado na matriz da empresa. É composta de seis pessoas, sendo um Gerente de Recursos Humanos, um Coordenador de folha de pagamento, um Analista e três Assistentes de Recursos Humanos.

A documentação de todos os funcionários e obrigações trabalhistas, fiscais e previdenciárias relativas à folha de pagamento de todas as unidades e obras são elaboradas pelo setor de RH da Matriz.

A figura 5 a seguir demonstra um cenário sobre o quadro funcional da ENGENHARIA, trazendo um gráfico com o total de funcionários dos anos de 2013 e 2014 (parte superior), um gráfico à esquerda com as admissões e demissões no ano de 2014, e um gráfico à direita com a situação dos funcionários no último dia do mês de maio de 2014.

Figura 5 – Cenário do quadro funcional – Engenharia



Fonte: Elaborado pela autora.

As tabelas abaixo analisam o percentual de funcionários com exposição aos agentes nocivos em relação ao total de funcionários da empresa, mês a mês, durante o ano de 2013 (tabela 5) e o primeiro semestre de 2014 (tabela 6).

Tabela 5 – Funcionários da ENGENHARIA com exposição a agentes nocivos mês a mês durante o ano de 2013

ANO 2013	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
Quantidade	360	344	341	344	348	332	308	306	328	343	350	347
Percentual	63%	63%	62%	62%	61%	61%	59%	59%	61%	63%	63%	63%
Total	575	548	548	557	567	548	520	515	534	548	557	547

Fonte: elaborada pela autora.

Tabela 6 – Funcionários da ENGENHARIA com exposição a agentes nocivos mês a mês durante o primeiro semestre de 2014

ANO 2014	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN
Quantidade	322	346	367	371	369	357
Percentual	58%	58%	59%	60%	59%	60%
Total	560	596	622	620	622	596

Fonte: elaborada pela autora.

1.4.3.2. Segurança e Medicina do Trabalho

O setor de Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho está subordinado ao Setor de Recursos Humanos.

A equipe que parte do SESMT constitui-se por um Engenheiro do Trabalho e um Técnico de Segurança de Trabalho, porém, no início do mês de novembro de 2013, o técnico de segurança do trabalho foi demitido, e outro técnico foi contratado durante o mês de dezembro de 2013. No mês de março de 2014, outro funcionário foi contratado para auxiliar nas demandas de atividades oriundas do E-Social. Esse quadro está de acordo com o dimensionamento do SESMT determinado na NR4 que consta no capítulo da revisão bibliográfica.

a) Desenvolvimento e Revisão do PRRA

Até o ano de 2011 a ENGENHARIA contratava outra empresa responsável por elaborar o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, e monitorar a adoção de ações e medidas preventivas previstas no documento. Em 2012 optou por contratar um engenheiro do trabalho e elaborar internamente o documento acompanhando a sua execução.

b) Desenvolvimento e Revisão do PCMSO

A empresa terceiriza a confecção e acompanhamento do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), sendo o mesmo elaborado com base no PPRA dentro das normas exigidas na NR7, que consta no capítulo da revisão bibliográfica.

c) Emissão do PPP

O Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) é emitido atualmente nos casos de demissão em que a homologação é realizada em um sindicato que exige o documento.

O PPP é emitido pelo técnico de segurança do trabalho, que utiliza um modelo de documento fixo, atualizando as informações necessárias. Como o funcionário foi desligado antes que fosse possível questioná-lo sobre o processo, não conseguimos analisar minuciosamente a maneira como o documento era elaborado, o que impossibilita o exame das informações constantes no PPP.

Após a demissão do funcionário, somente um documento foi emitido por exigência do sindicato, elaborado pela analista de recursos humanos, utilizando-se do modelo digital mantido pelo ex-técnico de segurança do trabalho, alterando apenas as datas conforme a admissão e demissão do funcionário desligado.

2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2.1. NORMAS DE REFERÊNCIA

As normas de referência para esse estudo são, principalmente, as normas regulamentadoras do MTE, que são de observância obrigatória para as empresas e fornecem as diretrizes em matéria de medicina e segurança do trabalho.

2.1.1. SESMT

Estabelece a norma regulamentadora nº 4 que todas as empresas que tenham funcionários contratados pelo regime da CLT, manterão Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho.

O SESMT será composto de Médico do Trabalho, Engenheiro de Segurança do Trabalho, Enfermeiro do Trabalho, Técnico de Segurança do Trabalho e Auxiliar de Enfermagem do Trabalho. O seu dimensionamento está relacionado com o grau de risco da atividade principal da empresa, e o número de empregados, conforme demonstrado na figura 6:

Figura 6 – Dimensionamento do SESMT

Grau de Risco	Técnicos	Número de Empregados							
		50 a 100	101 a 250	251 a 500	501 a 1000	1001 a 2000	2001 a 3500	3501 a 5000	Acima de 5000 Para cada grupo de 4000 ou fração acima de 2.000**
1	Técnico Seg. Trabalho				1	1	1	2	1
	Engenheiro Seg. Trabalho						1*	1	1*
	Aux. Enferm. Do Trabalho						1	1	1
	Enfermeiro do Trabalho							1*	
	Médico do Trabalho					1*	1*	1	1*
2	Técnico Seg. Trabalho				1	1	2	5	1
	Engenheiro Seg. Trabalho					1*	1	1	1*
	Aux. Enferm. Do Trabalho					1	1	1	1
	Enfermeiro do Trabalho							1	
	Médico do Trabalho					1*	1	1	1
3	Técnico Seg. Trabalho		1	2	3	4	6	8	3
	Engenheiro Seg. Trabalho				1*	1	1	2	1
	Aux. Enferm. Do Trabalho					1	2	1	1
	Enfermeiro do Trabalho							1	
	Médico do Trabalho				1*	1	1	2	1
4	Técnico Seg. Trabalho	1	2	3	4	5	8	10	3
	Engenheiro Seg. Trabalho		1*	1*	1	1	2	3	1
	Aux. Enferm. Do Trabalho				1	1	2	1	1
	Enfermeiro do Trabalho							1	
	Médico do Trabalho		1*	1*	1	1	2	3	1
(*) Tempo Parcial (mínimo 3 horas)					OBS: Hospitais, Ambulatórios, Maternidade, Casas de Saúde e Repouso, Clínicas e estabelecimentos similares com mais de 500 (quinhentos) empregados deverão contratar um Enfermeiro em tempo integral.				
(**) O dimensionamento total deverá ser feito levando-se em consideração o dimensionamento de faixas de 3501 a 5000 mais o dimensionamento do(s) grupo(s) de 4000 ou fração acima de 2000.									

Fonte: NR 4 - Quadro II

Conforme especificado na NR-4, compete aos profissionais do SESMT, entre outras:

- Aplicar os conhecimentos de engenharia de segurança e de medicina do trabalho ao ambiente de trabalho e a todos os seus componentes;
- Determinar, quando esgotados todos os meios conhecidos para a eliminação do risco e este persistir, mesmo reduzido, a utilização, pelo trabalhador, de Equipamentos de Proteção Individual, de acordo com o que determina a NR6;
- Responsabilizar-se tecnicamente, pela orientação quanto ao cumprimento do disposto nas NR aplicáveis às atividades executadas pela empresa e/ou seus estabelecimentos;

- d) Manter permanente relacionamento com a CIPA, valendo-se ao máximo de suas observações, além de apoiá-la, treiná-la e atendê-la, conforme dispõe a NR5;
- e) Promover a realização de atividades de conscientização, educação e orientação dos trabalhadores para a prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, tanto através de campanhas quanto de programas de duração permanente;
- f) Esclarecer e conscientizar os empregadores sobre acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, estimulando-os em favor da prevenção;
- g) Analisar e registrar em documento(s) específico(s) todos os acidentes ocorridos na empresa ou estabelecimento, com ou sem vítima, e todos os casos de doença ocupacional.

A norma possibilita, nos casos onde o SESMT não possua médico ou engenheiro do trabalho, em quantidade estipulada pela norma, que as empresas contratem os serviços destes profissionais de empresas especializadas.

2.1.2. EPI

O fornecimento por parte do empregador e a utilização por parte do empregado, dos equipamentos de proteção (individuais, conjugados ou coletivos) é normatizado pela NR-6.

Para fins de aplicação dessa NR, considera-se Equipamento de Proteção Individual, todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho. Equipamento Conjugado de Proteção Individual é entendido como todo aquele composto por vários dispositivos, que o fabricante tenha associado contra um ou mais riscos que possam ocorrer simultaneamente e que sejam suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho.

Somente podem ser comercializados (e utilizados) EPI que possuem nº indicativo do Certificado de Aprovação (CA) expedido pelo órgão nacional

competente em matéria de segurança e saúde do trabalho vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego, e deverá apresentar em caracteres indelévels o nome comercial da empresa fabricante, o lote de fabricação e o número do CA, ou, no caso de EPI importado, o nome do importador no lugar do nome do fabricante.

É dever do empregador fornecer, gratuitamente, o EPI em perfeito estado de conservação e funcionamento, ao trabalhadores, sempre que as medidas coletivas estiverem sendo implantadas ou não oferecerem proteção completa contra os riscos de acidente do trabalho ou de doença profissional do trabalho, ou para atender uma situação de emergência. Além disso, deve exigir o uso do equipamento, orientando e treinando o trabalhador sobre o uso adequado, guarda e conservação, substituindo sempre que danificado ou extraviado, responsabilizando-se pela higienização e manutenção periódica quando necessário.

Em contrapartida, cabe ao trabalhador, usar os equipamentos, utilizando-o apenas para a finalidade a que se destina, responsabilizando-se pela guarda e conservação, cumprindo as determinações do empregador sobre o uso adequado, comunicando-o sobre qualquer alteração que o torne impróprio para uso.

Vale ressaltar que o EPI tem por finalidade proteger o trabalhador da exposição aos agentes nocivos que possam existir no ambiente de trabalho, não evitando a ocorrência de acidentes de trabalho, mas apenas atenuando a gravidade das lesões. Por esse motivo, é preferencial a aplicação de ações de proteção coletiva, pois essa tende a eliminar o risco na fonte, sendo mais efetiva na proteção do trabalhador.

2.1.3. PCMSO

O Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), objetiva promoção e preservação da saúde do conjunto dos trabalhadores, e deve ser elaborado e implementado, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados. Empresas contratantes de mão-de-obra terceirizada devem avisar e auxiliar a empresa contratada na elaboração e

implantação do PCMSO nos locais de trabalho onde os serviços estão sendo prestados.

Esse documento não é o único relacionado à preservação da saúde do trabalhador, mas trabalha em conjunto com uma rede de outras ferramentas, que dividem o mesmo objetivo, como o PPRA, por exemplo. A NR-7 estabelece critérios e define alguns parâmetros que devem ser seguidos na sua elaboração.

O PCMSO deverá considerar as questões incidentes sobre o indivíduo e a coletividade de trabalhadores e ter caráter de prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho, devendo ser planejado e implantado com base nos riscos à saúde dos trabalhadores, especialmente os identificados nas avaliações previstas nas demais NR.

Dentre os exames constantes no PCMSO, é obrigatória a realização dos seguintes exames:

- a) Admissional - deverá ser realizado antes que o trabalhador assuma suas atividades, para descartar a existência de doenças pré-existentes antes da sua contratação pela empresa;
- b) Periódico – Deve ser realizado em intervalos de tempo que variam conforme o tipo de agente nocivo ao qual o trabalhador está exposto, a sua situação clínica e idade;
- c) Retorno ao trabalho – deverá ser realizado obrigatoriamente no primeiro dia da volta ao trabalho de trabalhador ausente por período igual ou superior a 30 (trinta) dias por motivo de doença ou acidente, de natureza ocupacional ou não, ou parto;
- d) Mudança de função – será obrigatoriamente realizada antes da data da mudança, quando a nova função exija do trabalhador exposição à riscos diferentes da função atual, e também tem a finalidade de verificar a existência de doenças pré-existentes que podem ser agravadas em função das atividades da nova função;
- e) Demissional – será obrigatoriamente realizado até a data da homologação.

Para cada exame realizado o médico examinador emitirá o Atestado de Saúde Ocupacional (ASO), em 2 vias, sendo que a primeira via ficará arquivada no local de trabalho do empregado, e a segunda via será entregue ao mesmo mediante recibo de entrega na primeira via.

É compromisso do empregador garantir a elaboração e efetiva implementação do PCMSO, custear sem ônus para o empregado todos os procedimentos relacionados ao PCMSO e indicar entre os médicos do trabalho um coordenador responsável pela execução do programa, que tem por responsabilidade:

- a) Realizar os exames médicos citados anteriormente ou encaminhar os mesmos a profissional médico familiarizado com os princípios da patologia ocupacional e suas causas, bem como com o ambiente, as condições de trabalho e os riscos a que está ou será exposto cada trabalhador da empresa a ser examinado;
- b) Encarregar dos exames complementares necessários a profissionais ou entidades devidamente capacitados, equipados e qualificados;
- c) Elaborar o relatório anual que deverá discriminar, por setores da empresa, o número e a natureza dos exames médicos, incluindo avaliações clínicas e exames complementares, estatísticas de resultados considerados anormais, assim como o planejamento para o próximo ano.

A norma também determina que todas as empresas devem estar equipadas com material necessário à prestação dos primeiros socorros, mantendo o mesmo em local adequado e aos cuidados de pessoa treinada para esse fim.

2.1.4. PPRA

O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) é disciplinado pela NR-9. Tem como objetivo a preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, sendo obrigatória sua elaboração e implementação por parte de empregadores que admitam trabalhadores como empregados. O PPRA visa antecipar, reconhecer, avaliar e posteriormente controlar as ocorrências de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, considerando também a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais.

O PPRA não é o único documento relacionado à preservação da saúde do trabalhador, mas trabalha em conjunto com uma rede de outras ferramentas, que

dividem o mesmo objetivo, como o PCMSO, por exemplo. A NR-9 estabelece critérios e define alguns parâmetros que devem ser seguidos na sua elaboração.

Segundo a norma os agentes nocivos que devem constar no PPRA são assim classificados:

- a) Físicos – as diversas formas de energia a que possam estar expostos os trabalhadores, tais como: ruído, vibrações, pressões anormais, temperaturas extremas, radiações ionizantes, radiações não ionizantes, bem como o infrassom e o ultrassom;
- b) Químicos – as substâncias, compostos ou produtos que possam penetrar no organismo pela via respiratória, nas formas de poeiras, fumos, névoas, neblinas, gases ou vapores, ou que, pela natureza da atividade de exposição, possam ter contato ou ser absorvido pelo organismo através da pele ou por ingestão;
- c) Biológicos – as bactérias, fungos, bacilos, parasitas, protozoários, vírus, animais peçonhentos, secreções fisiológicas, entre outros.

Embora não conste na NR-9 outros tipos de riscos, é possível encontrar em alguns modelos de PPRA as informações sobre outros dois:

- d) Ergonômicos – são contrários às técnicas de ergonomia que propõem que os ambientes sejam adaptados às condições de trabalho e às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente. Tem diretrizes específicas na NR-17;
- e) Acidentes – consequências das condições físicas impróprias do ambiente físico ou do processo de trabalho, capazes de provocar lesões à integridade física do trabalhador.

A norma orienta as etapas para o desenvolvimento do programa:

- a) Antecipação – deverá envolver a análise de projetos de novas instalações, métodos ou processos de trabalho, ou de modificação dos existentes, visando a identificar os riscos potenciais e introduzir medidas de proteção para sua redução ou eliminação;
- b) Reconhecimento – envolve a identificação, a determinação e localização das possíveis fontes geradoras, das possíveis trajetórias e dos meios de propagação dos agentes no ambiente de trabalho, das funções e

determinação do número de trabalhadores expostos, a caracterização das atividades e do tipo da exposição, a obtenção de dados existentes na empresa, indicativos de possível comprometimento da saúde decorrente do trabalho, os possíveis danos à saúde relacionados aos riscos identificados, disponíveis na literatura técnica e a descrição das medidas de controle existentes;

- c) Avaliação quantitativa – deverá ser realizada sempre que necessária para comprovar o controle da exposição ou a inexistência dos riscos identificados na etapa de reconhecimento, dimensionar a exposição dos trabalhadores ou subsidiar o equacionamento das medidas de controle;
- d) Medidas de Controle – Deverão ser adotadas as medidas necessárias suficientes para a eliminação, a minimização ou o controle dos riscos ambientais sempre que forem verificadas uma ou mais das seguintes situações: identificação, na fase de antecipação, de risco potencial à saúde; constatação, na fase de reconhecimento de risco evidente à saúde; quando os resultados das avaliações quantitativas da exposição dos trabalhadores excederem os valores dos limites previstos na NR-15; quando, através do controle médico da saúde, ficar caracterizado o nexo causal entre danos observados na saúde os trabalhadores e a situação de trabalho a que eles ficam expostos.

As medidas de proteção coletiva deverão ser implantadas na medida em que, primeiramente, favoreçam a eliminação ou redução de agentes prejudiciais à saúde. Caso não seja possível deverão ser favorecidas as medidas que previnam a liberação ou disseminação desses agentes prejudiciais à saúde, ou caso não seja possível, medidas que reduzam os níveis ou a concentração desses agentes no ambiente de trabalho.

As ações de proteção coletivas devem ser sempre priorizadas, exceto quando comprovado pelo empregador ou instituição, a inviabilidade técnica da adoção de medidas de proteção coletiva ou quando estas não forem suficientes ou encontrarem-se em fase de estudo, planejamento ou implantação ou ainda em caráter complementar ou emergencial, quando deverão ser adotadas inicialmente

medidas de caráter administrativo ou de organização do trabalho, ou utilização de Equipamento de Proteção Individual – EPI.

No monitoramento da exposição dos trabalhadores e das medidas de controle deve ser realizada uma avaliação sistemática e repetitiva da exposição a um dado risco, visando à introdução ou modificação das medidas de controle, sempre que necessário.

Cabe ao empregador estabelecer, implementar e assegurar o cumprimento do PPRA como atividade permanente da empresa ou instituição e informar os trabalhadores de maneira apropriada e suficiente sobre os riscos ambientais que possam originar-se nos locais de trabalho e sobre os meios disponíveis para prevenir ou limitar tais riscos e para proteger-se dos mesmos.

Considera-se obrigação dos trabalhadores colaborar e participar na implantação e execução do PPRA, seguir as orientações recebidas nos treinamentos oferecidos e informar ao seu superior hierárquico direto ocorrências que, a seu julgamento, possam implicar risco à saúde.

2.1.5. CIPA

A prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, visando a compatibilidade de execução do trabalho com a manutenção da saúde do trabalhador é o objetivo determinado pela NR-5 da Comissão Interna de prevenção de Acidentes (CIPA).

Devem constituir uma CIPA toda instituição que admitam trabalhadores como empregados, sendo o número de trabalhadores (efetivos e suplentes) que irão compor essa comissão determinado pelo Quadro I da NR-5 (Dimensionamento da CIPA) que considera o grupo de risco da empresa e a quantidade de trabalhadores.

Os empregados elegem seus representantes, dentre aqueles que se candidataram para participar da comissão, através de votação secreta, que é acompanhada pelo sindicato dos empregados. Aos membros eleitos da CIPA é garantido o vínculo empregatício até um ano após o término da vigência da comissão, sendo permitida apenas uma reeleição.

A empresa também indica funcionários para representá-la, que devem ter condições para discussão e encaminhamento das questões de segurança e saúde no trabalho analisadas na CIPA. Dentre os representantes da empresa, um será o indicado para Presidente da Comissão. Os funcionários indicados pelo empregador não tem garantia de emprego como acontece com os eleitos.

Entre os candidatos eleitos para a CIPA é escolhido o vice-presidente da comissão. Os membros devem escolher um secretário(a) e seu substituto, entre os componentes ou não da comissão (nesse último caso é necessária a concordância do empregador).

A CIPA terá entre suas principais atribuições:

- a) Identificar os riscos do processo de trabalho, e elaborar o mapa de riscos, com a participação do maior número de trabalhadores, e assessoria do SESMT, onde houver;
- b) Realizar, periodicamente, verificações nos ambientes e condições de trabalho visando a identificação de situações que venham a trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores;
- c) Requerer ao SESMT, quando houver, ou ao empregador, a paralisação de máquina ou setor onde considere haver risco grave e iminente à segurança e saúde dos trabalhadores;
- d) Colaborar no desenvolvimento e implementação do PCMSO e PPRA e de outros programas relacionados à segurança e saúde no trabalho;
- e) Divulgar e promover o cumprimento das Normas Regulamentadoras, bem como cláusulas de acordos e convenções coletivas de trabalho, relativas à segurança e saúde no trabalho;
- f) Promover, anualmente, em conjunto com o SESMT, onde houver, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho - SIPAT;

Cabe ao empregador proporcionar aos membros da CIPA os meios necessários ao desempenho de suas atribuições, garantindo tempo suficiente para a realização das tarefas constantes do plano de trabalho.

A CIPA deve realizar reuniões mensais, dentro do horário de trabalho normal da empresa, em local apropriado. Poderão ocorrer reuniões extraordinárias no caso de denúncia de situação de risco grave e iminente que determine aplicação de medidas corretivas de emergência ou ocorrer acidente do trabalho grave ou fatal.

A comissão recebe treinamento de no mínimo 20 horas, com o objetivo de prepará-los para a função, através do estudo do ambiente, das condições de trabalho, bem como dos riscos originados do processo produtivo, além de conhecer a metodologia de investigação e análise de acidentes e doenças do trabalho e sobre organização da CIPA e outros assuntos necessários ao exercício das atribuições da Comissão.

No treinamento também são repassadas noções sobre acidentes e doenças do trabalho decorrentes de exposição aos riscos existentes na empresa, sobre a Síndrome da Imunodeficiência Adquirida - AIDS, e medidas de prevenção, sobre a legislação trabalhista e previdenciária relativas à segurança e saúde no trabalho, princípios gerais de higiene do trabalho e de medidas de controle dos riscos.

2.2. LEGISLAÇÃO PREVIDENCIÁRIA

2.2.1. Grau de Risco

A Classificação Nacional de Atividade Econômica (CNAE) é um sistema de categorização oficialmente adotado pelo governo federal, que apresenta para cada código a descrição das atividades e o grau de risco de acidente de trabalho associado. Esse grau de risco irá determinar várias alíquotas de contribuições e enquadramento nas disposições legais que as empresas devem observar.

O RAT (Riscos Ambientais do Trabalho) é a alíquota de contribuição de cada empresa para o financiamento dos gastos com benefícios previdenciários decorrentes de acidentes do trabalho, prevista no inciso II do artigo 22 da Lei nº 8212 de 24 de julho de 1991. Essa alíquota é definida conforme o grau de risco da empresa.

O FAP (Fator Acidentário de Prevenção) é um multiplicador da alíquota de contribuição RAT, derivado do desempenho da empresa em relação aos acidentes de trabalho ocorridos num determinado período, dentro da respectiva atividade econômica. Anualmente a Previdência Social disponibiliza no site, mediante CNPJ e

senha previamente cadastrados, o FAP que será aplicado durante todo o ano seguinte, para fins de recolhimento de contribuição previdenciária patronal.

2.2.2. Acidente De Trabalho

Pelo disposto na Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1941, no seu artigo 19º, acidente de trabalho “é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa [...], provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho”. Considerando ainda os artigos 20º e 21º da mesma Lei, e as entidades mórbidas que equiparam-se como acidente de trabalho, podemos classificá-los em quatro tipos principais:

- a) Típico – o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho ou acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;
- b) Trajeto – no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado;
- c) Doença Profissional – assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;
- d) Doença do Trabalho – assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social.

Salientando que não é considerada como acidente de trabalho a doença degenerativa, a inerente a grupo etário, a que não produza incapacidade laborativa, a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva.

O Acidente de Trabalho, independente do seu tipo, deverá ser informado ao INSS, até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e imediatamente, em caso de morte, através do formulário de Comunicação do Acidente de Trabalho (CAT), que deve ser enviado através de um programa (*software*) disponibilizado pelo INSS. Na falta de comunicação por parte da empresa, o acidente pode ser informado ao INSS pelo sindicato, pelo médico que atendeu o acidentado, pelo próprio segurado ou dependente, e também por autoridade pública.

São 3 os tipos de CAT existentes:

- a) Inicial – refere-se à primeira comunicação do acidente ou doença do trabalho;
- b) Reabertura – quando houver reinício de tratamento ou afastamento por agravamento da lesão (acidente ou doença comunicado anteriormente ao INSS);
- c) Comunicação de óbito - refere-se à comunicação do óbito, em decorrência de acidente do trabalho, ocorrido após a emissão da CAT inicial.

Havendo necessidade de afastamento das atividades laborais em função do acidente ou doença relacionada ao trabalho, é de responsabilidade do empregador o pagamento dos primeiros 15 dias de atestado. No caso de afastamento superior a 15 dias o segurado é encaminhado para o recebimento de auxílio acidentário a ser pago pelo INSS. Nos casos de acidente de trabalho ou doença relacionada, nos casos citados acima, é dever da empresa a continuidade do recolhimento de 8% do salário contratual do funcionário a título de FGTS.

2.2.3. Perfil Profissiográfico Previdenciário

O Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), foi instituído pela Lei nº 9.528 de 10 de dezembro de 1997, e constitui-se em um documento histórico-laboral do trabalhador, que reúne, dentre outras informações, dados administrativos, registros

ambientais e resultados de monitoração biológica, durante todo o período em que este exerceu suas atividades.

O PPP possui como finalidade:

- a) Comprovar as condições para habilitação de benefícios e aposentadoria especial;
- b) Prover o trabalhador de meios de prova produzidos pelo empregador perante a Previdência Social de forma a garantir todo o direito decorrente da relação de trabalho;
- c) Prover a empresa de meios de prova produzidos em tempo real, de modo a organizar e a individualizar as informações contidas em seus diversos setores ao longo dos anos, possibilitando que a empresa evite ações judiciais indevidas relativas a seus trabalhadores;
- d) Possibilitar aos administradores públicos e privados acesso à base de informações fidedignas, como fonte primária de informação estatística, para desenvolvimento de políticas de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como definição de políticas em saúde coletiva.

A elaboração do PPP por parte do empregador é obrigatória a partir de 1º de janeiro de 2004, de forma individualizada para seus trabalhadores que laborem expostos a agentes nocivos químicos, físicos, biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física, considerados para fins de concessão de aposentadoria especial, ainda que não apresente os requisitos para a concessão desse benefício, seja pela eficácia dos equipamentos de proteção, coletivos ou individuais, seja por não se caracterizar a permanência.

O trabalho exercido em condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física, com exposição a agentes nocivos de modo permanente, não ocasional nem intermitente, está amparado pela Previdência Social mediante concessão da aposentadoria especial. As condições de trabalho, que dão ou não direito à aposentadoria especial, deverão ser comprovadas pelas demonstrações ambientais, que fazem parte das obrigações acessórias dispostas na legislação previdenciária e trabalhista (PPRA, PGR, PCMAT, PCMSO, LTCAT, CAT).

O PPP deve ser elaborado com base nessas demonstrações ambientais, e deverá ser atualizado sempre que houver alteração que implique mudança das

informações contidas nas suas seções, com a atualização feita pelo menos uma vez ao ano, quando permanecerem inalteradas suas informações.

Esse documento deve ser impresso e entregue ao trabalhador anualmente, para conferência, ou em caso de rescisão do contrato de trabalho; para fins de solicitação de benefícios e aposentadoria junto ao INSS ou quando solicitado por autoridades competentes. Uma cópia do PPP e a respectiva comprovação da entrega devem ser mantidas na empresa por um período de 20 anos.

O documento deve ser assinado por representante legal da empresa, com poderes específicos outorgados por procuração, contendo a indicação dos responsáveis técnicos legalmente habilitados, por período, pelos registros ambientais e resultados de monitoração biológica. A prestação de informações falsas no PPP constitui crime de falsidade ideológica, nos termos do artigo 297 do Código Penal, com pena de reclusão de dois a seis anos e multa.

2.2.4. Sistema Público de Escrituração Digital

Instituído pelo Decreto nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007, o Sistema Público de Escrituração Digital (SPED) consiste na modernização da sistemática do cumprimento das obrigações acessórias, transmitidas pelos contribuintes às administrações tributárias e aos órgãos fiscalizadores, tendo por objetivo:

- a) Promover a integração dos órgãos fiscalizadores, mediante a padronização e compartilhamento das informações contábeis e fiscais, respeitando as restrições legais.
- b) Racionalizar e uniformizar as obrigações acessórias para os contribuintes, com o estabelecimento de transmissão única de distintas obrigações acessórias de diferentes órgãos fiscalizadores.
- c) Tornar mais célere a identificação de ilícitos tributários, com a melhoria do controle dos processos, a rapidez no acesso às informações e a fiscalização mais efetiva das operações com o cruzamento de dados e auditoria eletrônica.

O SPED integra a administração tributária das esferas federais, estaduais e municipais, estabelecendo um novo tipo de relacionamento, entre as empresas e os

órgãos públicos. Utiliza a certificação digital para fins de assinatura dos documentos eletrônicos, garantindo assim a validade jurídica dos mesmos.

Iniciou-se com três grandes projetos: A Escrituração Contábil Digital, a Escrituração Fiscal Digital e a Nota Fiscal Eletrônica, que estão implantados e funcionando no âmbito nacional. Atualmente está em produção o EFD-Social.

A Escrituração Fiscal da Folha de Pagamento e das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais (EFD-Social) é um projeto que atenderá as necessidades da RFB, do MTE, do INSS, da CEF e do Conselho Curador do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), bem como a Justiça do Trabalho, em especial no módulo relativo ao tratamento das ações reclamationárias trabalhistas.

Dentre as informações que farão parte da EFD-Social estão:

- a) Eventos trabalhistas: informações resultantes da relação jurídica entre o empregado e o empregador, tais como admissões, afastamentos temporários, comunicações de aviso prévio, comunicações de acidente de trabalho, Atestados de Saúde Ocupacionais, entre outros. Serão transmitidas à medida em que esses eventos ocorram, em arquivos individuais para cada situação e alimentarão uma base de dados denominada Registro de Eventos Trabalhistas, que representará o histórico laboral do trabalhador;
- b) Folha de Pagamento será transmitida mensalmente e deverá estar consistente com o Registro de Eventos Trabalhistas;
- c) Retenções de contribuição previdenciária.

A instituição da EFD-Social como porta de entrada e controle das informações decorrentes dos vínculos empregatícios objetiva racionalizar e uniformizar as obrigações acessórias para os empregadores, com o envio de um único arquivo com informações de diferentes órgãos de governo, além de aumentar a arrecadação, pela diminuição da inadimplência, da incidência de erros, da sonegação e da fraude, principalmente na concessão de benefícios previdenciários e no seguro desemprego através do cruzamento de informações.

O projeto da EFD-Social está em fase de especificação e divulgação do leiaute de armazenamento das informações e do manual de orientações, e sua

implementação está prevista para 2015. A estimativa da Receita Federal é que haverá um incremento de R\$ 20 bilhões por ano na arrecadação.

2.3. TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

2.3.1. ERP

ERP (*Enterprise Resource Planning*) ou em português Planejamento de recursos empresariais, são, na sua essência sistemas de gestão empresarial. A utilização desse tipo de sistema permite agrupar informações de diversos setores da empresa, automatizando processos e conseqüentemente trazendo melhorias na performance produtiva e financeira após a sua implementação.

Diferente de muitos sistemas que podem ser comprados prontos, esse tipo de software exige configurações no sistema que são realizadas de acordo com o negócio da empresa, após a análise dos processos pelo analista do fornecedor de software. Considerando que além do tempo e custo financeiro da implantação do sistema, esse recurso também demanda investimento em infraestrutura, treinamento, testes, integrações com departamentos, além de geralmente necessitar alterações na cultura da empresa e mudanças no processo.

Um ERP é dividido por módulos que são geralmente classificados por suas funcionalidades. Alguns são gerais e utilizados por todas as empresas, independente do segmento, como Financeiro, Contabilidade, Recursos Humanos, entre outros. Todavia existem módulos bem específicos que são desenvolvidos para segmentos ou atividades exclusivas como Projetos, Saúde, Comércio Exterior, Estoque. A característica de cada empresa irá determinar quais módulos irão compor o sistema ERP e como será a integração entre eles.

3. METODOLOGIA

A finalidade deste capítulo é apresentar quais procedimentos metodológicos foram utilizados para a realização deste trabalho, explicitando o delineamento da pesquisa, a técnica para coleta e as limitações metodológicas.

De acordo com SEVERINO (2007, p. 133):

O trabalho de pesquisa deverá dar conta dos elementos necessários para o desenvolvimento do raciocínio demonstrativo, recorrendo assim a um volume de fontes suficiente para cumprir essa tarefa, seja ela relacionada com o levantamento de dados empíricos, com ideias presentes nos textos ou com intuições e raciocínios do próprio pesquisador.

Esse trabalho de pesquisa se desenvolverá sob a forma de um estudo de caso, de abordagem qualitativa, de natureza aplicada do tipo exploratória.

A singularidade desse estudo, remete ao estudo de caso como a forma mais adequada para seu acompanhamento. LUDKE (1986, P. 17), diz que “quando queremos estudar algo singular, que tenha um valor em si mesmo, devemos escolher o estudo de caso”.

SEVERINO (2007, p. 121), corrobora, essa visão sobre estudo de caso:

Pesquisa que se concentra no estudo de um caso particular, considerado representativo de um conjunto de casos análogos, por ele significativamente representativo. A coleta dos dados e sua análise se dão da mesma forma que nas pesquisas de campo, em geral.

De acordo com a legislação vigente o E-Social possui abrangência nacional, portanto todas as empresas deverão se preparar para o envio das informações solicitadas, e grande parte delas passará pelos problemas e dúvidas que foram encontradas pelas companhias estudadas nesse trabalho. Entendemos, portanto, que esse trabalho será representativo para um grande número de corporações.

Em função do objetivo do estudo, há características que permitam com que ele seja classificado como uma abordagem qualitativa. De acordo com Bogdan e Bicklen (*apud* LUDKE, 1986, p. 11), a pesquisa qualitativa apresenta cinco características básicas que podem ser encontradas nesse estudo:

- a) Tem o ambiente natural como fonte direta de dados: a maior parte das informações constantes no trabalho, sobre as empresas e seus processos, e principalmente a preparação e execução de tarefas necessárias para início do E-Social, foi observada pessoalmente;

- b) Os dados coletados são predominantemente descritivos: o material coletado é rico em descrições de situações, acontecimentos, rotinas, e análise documental, procurando sempre estar atendo aos diversos elementos da realidade estudada;
- c) A preocupação com o processo é muito maior do que com o produto: O principal objetivo é acompanhar o processo de migração do PPP para o E-Social, e não o produto final, que seria o envio do arquivo. Nosso foco é verificar as interações, detectar problemas, ações paliativas, soluções, que obviamente terão um resultado, mas que não é, nesse momento, mais importante que o processo de preparação das empresas;
- d) O significado que as pessoas dão às coisas: consideramos em muitos momentos, em observações, acompanhamentos ou conversas com os envolvidos, de diferentes níveis hierárquicos, as perspectivas dos participantes em relação ao projeto, às tarefas, e a todas demais atividades relacionadas com o projeto na companhia;
- e) A análise dos dados tende a seguir um processo indutivo: Não há preocupação em buscar evidências que comprovem hipóteses. No início do estudo há questões ou focos de interesse muito amplos, que no final se tornam mais diretos e específicos.

Essa pesquisa tem natureza exploratória, pois “busca apenas levantar informações sobre um determinado objeto, delimitando assim um campo de trabalho, mapeando as condições de manifestação desse objeto” (SEVERINO, 2007, p. 123) conforme explicado no tópico a seguir.

3.1. DELINEAMENTO DA PESQUISA

Sendo o E-social, um conglomerado de informações trabalhistas e previdenciárias, o foco do estudo, por questões de limitação de tempo e volume de informações, foi acompanhar exclusivamente os dados relacionados com a parte de Segurança e Medicina do trabalho, que passarão a ser enviadas mensalmente ou tempestivamente para a plataforma do governo, conforme o caso.

3.2. TÉCNICA DE COLETA

Toda pesquisa implica o levantamento de dados de várias fontes (SOARES, 1995, p.53), portanto elencamos a pesquisa bibliográfica, documental e o estudo de caso, como os procedimentos utilizados nesse trabalho.

Considerando que a análise preliminar do assunto apontou como base principal do trabalho a legislação atual, organizamos uma pesquisa bibliográfica sobre as leis que regem acerca dos itens básicos de medicina e segurança do trabalho relacionada às áreas de atuação das empresas. Toda a análise de situações encontradas na empresa, bem como o auxílio para definições de ações propostas e processo decisório foi baseada na legislação vigente.

Após as primeiras observações e análises, percebeu-se que as mudanças indispensáveis nas empresas seriam de grandes proporções, assim como as atividades imprescindíveis para a execução do trabalho e a necessidade da divisão dessas tarefas, com prazos definidos, e a sinergia de vários setores. De acordo com Ludke (1986, p. 18) “O quadro teórico inicial servirá assim de esqueleto, de estrutura básica a partir da qual novos aspectos poderão ser detectados, novos elementos ou dimensões poderão ser acrescentados, na medida em que o estudo avance”. Assim sendo, acrescentamos a pesquisa bibliográfica sobre gerenciamento de projetos, por classificá-la de elevada importância para orientação e análise das ações propostas.

Para entender mais sobre a dinâmica das empresas, as atividades existentes e relacionadas ao negócio das companhias, fizemos uso da observação e análise documental. Também utilizamos as entrevistas não-diretivas, que segundo Severino (2007, p.125), são utilizadas para colher informações dos sujeitos a partir do seu discurso livre. “O entrevistador mantém-se em escuta atenta, [...] só intervindo discretamente para, eventualmente, estimular o depoente. De preferência, deve praticar diálogo descontraído, deixando o informante à vontade para expressar sem constrangimentos suas representações.”

A legislação brasileira tem por característica a atualização constante das leis, através de emendas, decretos, medidas provisória, resoluções, dentre outros

recursos utilizados pelo poder legislativo. O governo, para ampliar o alcance de suas publicações e buscando promover o acesso a uma parcela cada vez maior da população, utiliza das facilidades da internet para divulgar de forma compilada as leis, através dos sites oficiais dos seus órgãos, de onde buscamos a maior parte da legislação consultada neste trabalho.

3.3. LIMITAÇÕES METODOLÓGICAS

De algum modo, toda pesquisa possui certa limitação. Uma das limitações é ausência de literatura sobre o tema, visto que este assunto trata de uma lei nova, que entrará em vigor em Junho/2015, e por conseguinte, há pouco material para consulta e orientações definitivas no que tange ao novo programa de envio de informações.

Outro fator importante foi a reestruturação do setor responsável pelas informações inerentes do processo de uma das empresas pouco tempo antes do início do projeto, perdendo-se, portanto, boa parte do conhecimento humano e histórico do setor. O novo funcionário contratado teve muitas dificuldades em obter as informações necessárias.

Durante os meses que acompanhamos essas empresas, acontecimentos no ambiente corporativo e novas instruções do governo em relação ao processo, acabaram desencadeando a necessidade de outros estudos e aprofundamentos que não foram abrangidos por esse trabalho.

4. ANÁLISE DOS DADOS

As empresas estudadas possuem forma de tributação baseada no Lucro Real, o que determinava que a entrega dos dados iniciais fosse realizada até 30/04/2014, sendo da competência do mês de maio o envio da primeira folha de pagamento mensal. No dia 07/01/2014 a CEF publicou no Diário Oficial da União (DOU) a Circular de nº 642 aprovando o leiaute do sistema de EFD-Social e divulgando um novo calendário de entrega. Nessa publicação as empresas tributadas pelo Lucro Real ficam obrigadas de transmitir os eventos e tabelas iniciais até 30/06/2014 e a folha de pagamento mensal a partir da competência julho/2014. Como o envio de cada folha deve ser realizado até o dia 7 (sete) do mês seguinte ao que se refere, o prazo final ficou estipulado em 07/08/2014.

No dia 20/03/2014 a Receita Federal anunciou um novo adiamento no prazo, dessa vez para outubro de 2014, para implantação do E-Social, porque a equipe de gestão decidiu atender o pleito das empresas para permitir uma melhor adaptação ao novo sistema. Essa prorrogação também ocorreu por razões operacionais: o comitê gestor ainda não concluiu a Qualificação Cadastral dos Trabalhadores, o primeiro passo para alimentar o programa.

Após muitos boatos e discussões sobre o conteúdo e dúvidas acerca das necessidades de informações nos arquivos solicitados pelo governo, no dia 22/05/2014 o Comitê Gestor do E-Social informou que o prazo para implantação do mesmo passa a ser contado apenas após publicação da versão definitiva do manual de orientação (com previsão de liberação em junho de 2014). Através da Circular nº 657, publicada no diário oficial do dia 05/06/2014, a CEF ratificou essa divulgação do Comitê, informando que seis meses após a divulgação desse manual, as empresas começarão a inserir os eventos iniciais em um ambiente de testes. E, após mais seis meses de testes, entrará em vigor a obrigatoriedade para o primeiro grupo de empregadores, formado por empresas grandes e médias (com faturamento anual superior à R\$ 3,6 milhões no ano de 2014). De acordo com a publicação, o cronograma de ingresso no sistema para as pequenas e micro empresas está sendo elaborado em conjunto com as entidades representativas desses segmentos.

A organização nas empresas em estudo, para o cumprimento da legislação, e o impacto de cada uma dessas alterações de prazo no planejamento das empresas,

que tiveram início em tempos diferentes, de acordo com suas características e possibilidades, serão analisadas separadamente a seguir:

4.1. CONSTRUTORA

Em 2012 havia iniciado uma tentativa de utilização do módulo de Segurança e Medicina do Trabalho, para controle dos exames médicos dos funcionários e emissão do PPP, com dados do histórico profissional dos empregados e informações do monitoramento dos riscos que eram feitos anualmente. Os usuários receberam treinamento, mas o sistema nunca foi utilizado. Esse assunto voltou a ser pauta em função do E-Social.

Em dezembro de 2013 a empresa havia montado um comitê com representantes de vários departamentos da empresa, que teriam direta ou indiretamente responsabilidade pelos dados enviados para o E-Social. O comitê é composto de dois Diretores, um Gerente Administrativo, um Gestor de TI, um Gestor de Meio Ambiente e SMS, um Técnico de Segurança do Trabalho, um Contador e quatro funcionários do setor de Recursos Humanos.

Na primeira reunião do comitê, no início de dezembro de 2013, ocorreu um levantamento macro das atividades que cada área precisaria realizar, com base nas informações que os componentes já possuíam sobre a sua área, ou impactava em outra área da empresa.

Os principais itens elencados nesse momento foram:

- a) Cadastros de Funcionários: muitas informações solicitadas no manual do E-Social não existia no cadastro dos funcionários. No primeiro manual, questionamentos sobre a moradia do funcionário e a utilização do FGTS na aquisição da casa própria eram requeridos.
- b) Software da Folha de Pagamento: após buscar com os funcionários os dados faltantes, seria necessário registrar essas informações no sistema, mas os campos para fazê-lo também precisariam ser criados e uma nova versão disponibilizada.
- c) Legislação: discutida a necessidade de uma revisão nos processos para certificar que todas as ações estão de acordo com a legislação, e corrigir as que estivessem em desacordo com normas vigentes.

- d) SESMT: Levantamento da existência e validade dos documentos existentes, e desenvolvimento e correções necessárias.

Foi elaborado um cronograma com as atividades planejadas até abril de 2014, data inicialmente programada para entrega dos arquivos com dados iniciais, conforme abaixo:

Figura 7 – Cronograma de Implantação E-Social - Construtora

E-SOCIAL		
Cronograma de Implantação - 2014		
Dezembro	Atividade	Quem
09 a 20	Acompanhamento da evolução do desenvolvimento do eSocial	Comitê
Janeiro	Atividade	Quem
06 a 31	Liberação do sistema TOTVS	TI
06 a 31	Levantamento de horas extras e adicionais de periculosidade e insalubridade	DP
06 a 31	Detalhamento de cargos e funções	RH
06 a 31	Distribuição e preenchimento do Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNI)	DP e Obras
Fevereiro	Atividade	Quem
03 a 28	Implantação parcial dos cadastros	DP
03 a 28	Detalhamento de cargos e funções	RH
03 a 28	Laudos de periculosidade e insalubridade	Meio Ambiente
03 a 28	PCMSO e PPRA	Meio Ambiente
Março	Atividade	Quem
03 a 29	Implantação parcial dos cadastros	DP
03 a 29	Detalhamento de cargos e funções - ajuste final	RH
03 a 29	Laudos de periculosidade e insalubridade - ajuste final	Meio Ambiente
03 a 29	PCMSO e PPRA	Meio Ambiente
Abril	Atividade	Quem
até 30	Ajustes e envio final dos cadastros	DP

Fonte: Documentos da Construtora

Como há um grande número de gestores nas obras, e nem todos estão familiarizados com a legislação trabalhista, o comitê decidiu eleger, em cada reunião, um assunto que deveria receber maior atenção por parte dos gestores, e enviar um e-mail explicando um pouco mais sobre esses eles.

O primeiro comunicado foi enviado em dezembro de 2013 e o assunto abordado foi justamente o E-social. O texto tinha a intenção de levar aos gestores, conhecimento sobre o sistema de informação criado pelo governo, quais os seus

objetivos, as questões legais no âmbito do envio de dados, sua obrigatoriedade e também alertar para a ocorrência de impactos relevantes na rotina de trabalho.

No dia 20/12/2013 o comunicado de número 2 reforçava a necessidade de um grande trabalho em conjunto, pedindo ênfase em prazos e qualidade da informação, listando uma série de itens que seriam impactados, dentre os quais podemos destacar:

- a) Processo de Admissão: Dados adicionais solicitados pelo governo, e a necessidade de estar tudo registrado no sistema pelo menos um dia antes do início efetivo de trabalho do funcionário;
- b) Horas Extras: Alertando sobre a impossibilidade de o funcionário ultrapassar duas horas extras diárias, e proibindo a realização de horas extraordinárias por funcionários que recebem insalubridade e periculosidade;
- c) Férias: Necessidade de informar no sistema com 30 dias de antecedência;
- d) ASO: Registro regular e atenção aos prazos para realização dos exames periódicos, bem como os documentos da área de medicina e segurança (PPRA, PCMSO, LTCAT, entre outros);
- e) CAT: Atenção aos prazos de comunicado na ocorrência de acidente de trabalho;
- f) CULTURA: demanda de mudança cultural na empresa em relação à gestão de seus funcionários.

No dia 10/01/2014 foi enviado um terceiro comunicado, com uma apresentação em forma de slides, sobre o assunto admissão. Nela, informações sobre as mudanças necessárias no processo admissional, os cuidados com planejamento de contratação, prazo para envio de informações, documentos necessários, e os procedimentos para anotações na CTPS que no novo processo passou a ser preenchida na obra onde o funcionário trabalha, e não mais no RH da Matriz, agilizando o processo e cumprindo o prazo de 48 horas para devolução da carteira de trabalho ao empregado.

A figura 8, a seguir, mostra parte do conteúdo dessa apresentação enviada para os gestores, em modelo similar a um fluxograma, que representa as atividades

e setores envolvidos nesse processo, e principalmente, a ordem em que eles devem ocorrer.

Figura 8 – Mudança no Processo de Admissão - Construtora



Fonte: Documentos da Construtora

No dia 22/01/2014 ocorreu a primeira reunião do comitê após a publicação no Diário Oficial da União (DOU) da circular divulgando a obrigatoriedade da empresa transmitir os eventos e tabelas iniciais até 30/06/2014. O Diretor revisou cada um dos itens pendentes no encontro anterior, e cada membro atualizou o grupo com o status da tarefa, as ações executadas e as pendências, dúvidas ou problemas encontrados. Foram discutidas as novas diretrizes do E-Social e estabelecidas as próximas atividades.

Nesse encontro foi anunciada a substituição da pessoa responsável pelo RH da empresa. Então para o substituto ficou a tarefa de organizar o plano de cargos e salários que estava em atraso, que teria participação do setor do SESMT, cujo resultado permitiria uma projeção de custo para implementação desse plano (referente ao aumento de salário para enquadramento dos funcionários nas tabelas salariais).

Em relação ao cadastro dos trabalhadores, foram discutidas questões como quem deveria ajustar os cadastros no sistema, liberação dos funcionários para regularização de dados na CEF e na RFB, entre outros aspectos. A importância de uma base cadastral correta foi um ponto bastante enfatizado.

O principal item da discussão estava relacionado ao período de dados que deve ser enviado nos arquivos iniciais para a plataforma do governo, pois a circular publicada postergava apenas a data de entrega dos cadastros iniciais, e não mencionava nada em relação à competência devida. Com isso, as alterações necessárias nos processos, enviadas no último comunicado para os gestores, eram devidas desde esse momento, mesmo que o envio para o governo tivesse sido adiado. Dessa forma, o assunto escolhido para o próximo comunicado foi salientar os pontos mais críticos no processo da empresa.

O comunicado de nº 4 levou para os gestores a informação do prazo estipulado em 30/04/2014 para entrega dos dados iniciais e reforçou que o número de horas extras diárias não poderia ultrapassar duas horas e que era proibida sua realização por funcionários que recebiam adicional de insalubridade e periculosidade e também que as admissões deveriam estar de acordo com os moldes repassados na apresentação.

Em janeiro de 2014 funcionários do RH participaram de um treinamento sobre E-Social realizado pelo fornecedor do software de gestão de RH. No comunicado de nº 5, datado de 31/01/2014, foi enviada a apresentação com o conteúdo do treinamento realizado, visando principalmente esclarecer sobre as alterações no sistema da folha de pagamento em relação ao cadastro dos funcionários e adaptações necessárias.

Para repassar aos colaboradores que o prazo para obrigatoriedade de adesão ao E-Social fora prorrogado, foi enviado o comunicado de nº 6, no dia 17/04/2014, ressaltando que o aumento no tempo proporcionaria maior capacidade de organização e adequação de forma eficiente, mas que o cronograma com as atividades estipuladas deveria ser mantido com a intenção de não gerar “atropelos” futuros.

No dia 05/05/2014, alguns integrantes do comitê do E-Social da construtora participaram de um seminário na FIERGS com o objetivo de discutir uma nova cultura nas relações entre empregadores, empregados e governo. Entre os palestrantes estavam: advogados, contadores e consultores da área de sistemas,

com experiência em implantação de processos, e foi enfatizada a mudança cultural e de processos, tão importante nesse momento.

O oitavo comunicado trouxe o novo cronograma estabelecido, conforme a figura 9 abaixo:

Figura 9 – 2º Cronograma de Implantação E-Social - Construtora

E-SOCIAL						
Cronograma de Implantação - 2014						
RH	MESES					
Atividade	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET
Levanto, organização e preparação: descrição cargos.						
Importação para base de dados e vinculação (cj. TI).						
Parametrização e ajuste de dados (cj. DP).						
Ajustes finais e correções						
Comunicados Internos, informativos.						
DP	MESES					
Atividade	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET
Envio formulário para Atualização dados Colaborad.						
Qualificação Cadastral - Site eSocial						
Ajustes Cadastrais dos Empregados na CEF e RFB						
Retorno Cadastros Atualiz. dados Colabor. - Obras						
Digitação Atualiz. dados Cadastros Colabor. - Matriz						
Comparativo de Eventos e Rubricas eSocial						
Revalidação da Qualificação cadastral após correções						
Atualização dados Estagiários, Autônomos						
Manutenção dados Empresa: Matriz, Filial, Seções.						
SMS	MESES					
Atividade	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET
Médico do trabalho						
Reciclagem						
Lançamento das Informações no Sistemas						
Orientação aos SESMT's						
Checagem PPRA's X PCMSO's x Documentações						
Elaboração de OS						
Elaboração de Procedimentos						
Treinamentos						
Elaboração de LTCAT's						
Elaboração de Laudos Ergonômicos						
Auditorias Internas						

Fonte: Documentos da Construtora

No dia 21/05/2014 um funcionário do SESMT e dois funcionários do setor administrativos de duas obras participaram de uma reciclagem do treinamento do módulo de medicina e segurança, onde algumas alterações nos processos foram debatidas e novas diretrizes foram apontadas como necessárias. A principal mudança foi a necessidade de ampliar as informações constantes no PPRA

elaborado pelo setor, bem como a alteração da forma como alguns dados são disponibilizados no documento, principalmente os dados que passam a ser especificados no manual do E-Social.

Existe CIPA em 2 unidades, com número de titulares e suplentes de acordo com o que determina a NR-5. Nas outras filiais não há necessidade de constituição de CIPA e foram nomeados apenas representantes, conforme estipula a norma. No entanto, a matriz deveria ter comissão formada, mas não tem, estando portanto em desacordo com legislação vigente.

A empresa nesse momento trabalha na reformulação dos PPRAs, existentes, para que tenham um detalhamento dos riscos e seus agentes, de acordo com o indicado no manual do E-Social. Enquanto isso, aguarda a liberação do site do E-social para efetuar a classificação cadastral dos funcionários, e correção dos registros necessários, além de rever e alterar os processos de forma gradual para que no momento da entrada do E-Social, todas as ações necessárias já estejam incorporadas à cultura organizacional.

4.2. COMÉRCIO

Desde 2013 a empresa acompanhava as informações vinculadas na imprensa sobre o e-Social. Os seus processos, no entanto, não estavam de acordo com as exigências na norma, e embora houvesse uma pessoa para controlar a parte de exames, somente os exames admissionais, demissionais e alguns periódicos eram realizados. Em maio de 2013 um funcionário de outro setor, buscou o RH para fazer o estágio do seu curso de Técnico de Segurança do Trabalho, e no mês seguinte iniciaram o controle dos exames de retorno ao trabalho. O de mudança de função só é realizado para os estoquistas, quando eles deixam de exercer a função.

Em outubro do mesmo ano, o funcionário que controlava a realização dos exames médicos deixou de fazer parte do quadro funcional da empresa, e o funcionário que estava fazendo o estágio foi promovido para técnico de segurança do trabalho após a conclusão do seu curso em novembro de 2013, passando a organizar a área de segurança e medicina a partir deste momento.

No dia 23/01/2014 dois funcionários do RH participaram de um curso sobre o E-Social, oferecido pelo fornecedor do software de gestão de RH utilizado pela empresa. Verificaram então a necessidade da oficialização e regulamentação da área de medicina e segurança. A diretoria realizou algumas reuniões onde decidiram por iniciar o mais breve possível as ações para adequação de suas rotinas e processos, bem como seus sistemas de gerenciamento às exigências do E-Social. Nesse momento foi elaborado um cronograma para o projeto, conforme figura 10 abaixo:

Figura 10 – Cronograma de Implantação E-Social - Comércio

E-SOCIAL						
Cronograma de Implantação - 2014						
RH	MESES					
Atividade	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL
Levanto, organização e preparação: descrição cargos.						
Preparação dos gerentes para novos procedimentos.						
Comunicados Internos, informativos.						

Medicina e Segurança do Trabalho	MESES					
Atividade	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL
Especificação dos processos e necessidades.						
Treinamento do uso do Sistema						
Parametrizações do software						
Levantamento das informações para cadastros						
Checagem PPRA's X PCMSO's x Documentações						
Lançamento das informações no sistema						
Ajustes dos processos						
Conclusão do Projeto de Implantação do software						

Fonte: Documentos da Comércio

O próximo passo foi colocar em funcionamento o módulo do sistema de gerenciamento específico para a área de segurança e medicina do trabalho. As primeiras etapas de definições do processo e levantamento de necessidades ocorreram entre os dias 10 e 12 de fevereiro de 2014.

Nesse trabalho, identificou-se que o PPRA e o PCMSO de algumas unidades estavam com o prazo revisional vencido, e foi marcada uma reunião com a UNIMED, para que esses assuntos fossem discutidos. Outro problema grave encontrado foi que nem todos os riscos estavam relacionados no PPRA, como o calor, por

exemplo, que tinha medida de controle indicada no documento, mas não estava indicado como risco; ou ainda indicavam o uso de 7 EPIs para uma função que não possuía nenhum risco associado no documento. Além disso, apenas os riscos químicos, físicos e biológicos eram monitorados no PPRA, enquanto os ergonômicos e acidentes não foram citados. Em relação ao PCMSO, esse documento era elaborado apenas considerando os riscos da NR-9, e tinha informações divergentes em relação ao PPRA, à exposição a riscos e realização de exames. Todos os apontamentos foram repassados para a UNIMED efetuar a correção nos documentos correspondentes.

No dia 26 do mesmo mês iniciava-se o treinamento dos colaboradores para utilização do sistema no controle dos exames médicos realizados pelos funcionários, de acordo com o estabelecido no PPRA. Os treinamentos e parametrizações do sistema estenderam-se até o dia 19 do mês seguinte.

Nos primeiros encontros para treinamento os funcionários do RH relataram muita dificuldade para entender, em tão pouco tempo, a sistemática de funcionamento do sistema, mas logo no terceiro encontro, assimilavam de forma correta o esquema lógico do software, que até então tinham os seus cadastros realizados em uma base de dados exclusiva para testes. A partir da validação e comprovação do aprendizado dos usuários através de simulações do processo, o sistema foi liberado para utilização na base de dados oficial e os usuários começaram o cadastramento das informações.

Nessa etapa, as principais preocupações eram o volume de informações que deveriam ser inseridas no sistema e o recebimento dessas informações. Como a empresa tem mais de 2.600 funcionários ativos, sendo necessário lançar no mínimo o exame admissional e o último periódico, iniciou-se em 5.200 o número de registros a serem incluídos no sistema. Deveria ser somado a esses números os 623 demitidos em 2014 (dados até 31/05/2014), que também deveriam estar lançados, uma vez que a competência inicial para envio das informações é janeiro de 2014.

Receber as informações das mais de 75 unidades, dentro do prazo necessário para o novo processo era outro desafio a ser enfrentado pelo RH. Como não havia um controle tão específico sobre os exames médicos, muitas filiais precisavam se adaptar a uma nova rotina, e ter consciência da necessidade de enviar as informações no menor tempo possível. Esse trabalho começou com as

unidades cujos gerentes têm mais facilidade para entendimento e disposição à mudança, e segue atualmente para todos os demais, de forma gradual.

Com um aumento considerável no volume de atividades pertinentes ao setor de saúde e medicina, no dia 25/03/2014 um novo funcionário foi contratado para o setor, e até o dia 29/05/2014 já havia sido incluídos no sistema 2.321 exames. A maior dificuldade enfrentada até a primeira quinzena de junho foi o recebimento dos atestados, que estão arquivados nas lojas. Em alguns casos, por não haver controle anteriormente, os funcionários realmente não tinham feito os exames necessários, e também houve até caso de lojas que perderam a documentação em função de incêndios. Até o dia 18/06/2014 os funcionários já haviam incluído no sistema 2.878 exames, faltando ainda a serem lançados 628 exames admissionais, 170 periódicos e 67 demissionais. O trabalho de inclusão dos exames é uma atividade que requer muita atenção e concentração, mas a validação dos lançamentos realizados pelos usuários demonstrou que apenas três exames foram lançados com o tipo incorreto, sendo posteriormente corrigidos.

Outro problema enfrentado pela COMÉRCIO foi em relação aos EPIs, que são comprados pelos gerentes das filiais em ferragens e até supermercados, nos casos de luva látex. A questão, é que esses equipamentos não possuem C.A. e não havia nenhum controle sobre a entrega para os funcionários. Inicialmente a empresa considerava inviável a compra de todos os EPIs pela matriz, para posterior envio às unidades, e o RH apenas orientou os gerentes para que comprassem somente equipamentos que tivessem C.A., consultando sempre o RH em caso de dúvidas. No entanto, após algumas reuniões e dificuldades enfrentadas pelos gerentes para a compra dos equipamentos corretos, a empresa decidiu centralizar a compra e distribuição dos EPIs.

A empresa também não tinha estabelecida nenhuma CIPA, enquanto que a NR-5 determinava que cinco de suas unidades deveriam ter uma comissão. A empresa marcou uma reunião com o sindicato da cidade da maior filial (dentre as cinco) para verificar a possibilidade de formar apenas uma comissão, com representantes de todas as filiais, mas o sindicato não autorizou, pois a norma regulamentadora é bem clara quando diz que as comissões devem ser por estabelecimento.

O técnico de segurança do trabalho procurou os sindicatos das cinco cidades onde era necessária a constituição de uma comissão, e iniciou um trabalho de

divulgação para os funcionários sobre a CIPA, suas atribuições e funcionamento. No dia 18/06 foram abertas as inscrições para os funcionários que desejassem se candidatar à um cargo da comissão, que será encerrada no dia 11/07. As eleições estão marcadas para o dia 23/07 e o treinamento deverá ocorrer nos dias 18 e 19 de agosto, para que os candidatos estejam aptos para a posse que está marcada para o dia 20 de agosto de 2014.

Mesmo com as prorrogações anunciadas pelo governo durante o processo de implantação do software, a empresa optou por manter o calendário inicial e está com 90% das atividades concluídas nesse momento. A única exceção é a CIPA, cuja necessidade só foi identificada durante a etapa de levantamento de necessidades e processos realizado em fevereiro, e seu prazo de implantação é agosto de 2014.

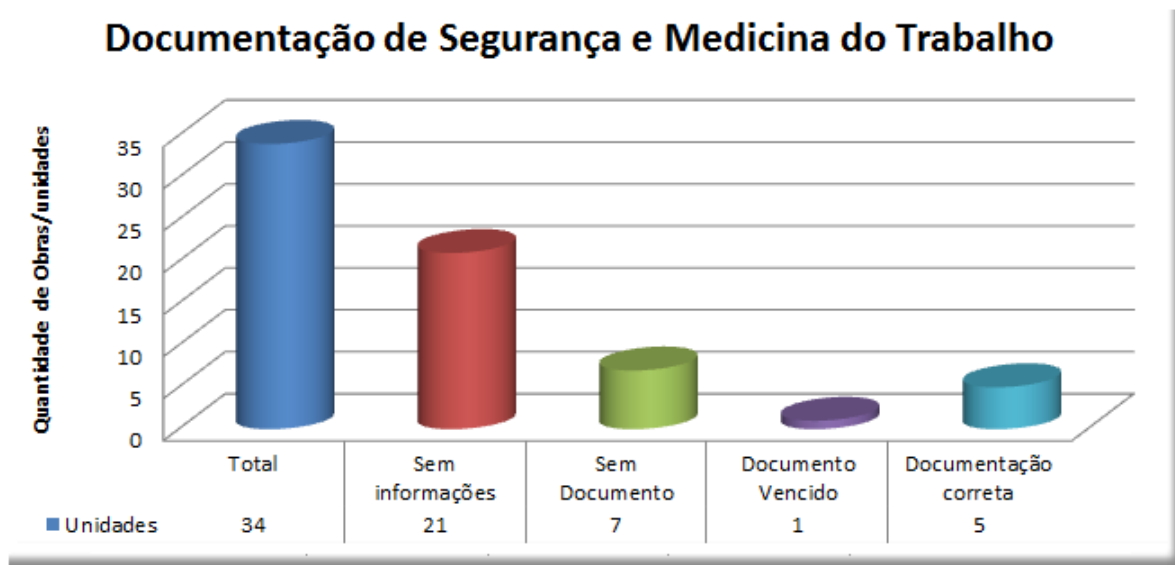
4.3. ENGENHARIA

No final de 2013 a empresa tentava se organizar para o E-Social, mas o setor do SESMT, contava apenas com um técnico de segurança do trabalho para cuidar da parte operacional e administrativa e o engenheiro trabalhava diretamente numa obra. Em novembro de 2013 esse técnico deixou de fazer parte do quadro funcional da empresa, que passou a buscar então outro colaborador que foi selecionado e admitido no mês seguinte.

No início de janeiro, iniciou-se um planejamento de ações referente ao levantamento de processos, parametrização e treinamento dos funcionários para utilização do software de gestão de medicina e segurança do trabalho. A primeira reunião foi marcada para o dia 28/01/2014.

A impressão nessa primeira reunião não foi nada positiva. O novo funcionário contratado não tinha muitas informações do processo e o funcionário mais antigo do RH, não estava familiarizado com o mesmo, pois não era responsabilidade de sua área. Além disso, os documentos necessários para os estudos não estavam disponíveis e alguns (que são obrigatórios por lei) nem existiam. Como “tema de casa” ficou para os funcionários da ENGENHARIA apanhar as informações faltantes de modo a ser possível desenhar o fluxo de informações dos processos. O gráfico 1 abaixo mostra a situação da documentação.

Gráfico 1 – Situação da documentação - Engenharia



Fonte: Elaborada pela autora

Situação semelhante também era encontrada em relação ao controle e entrega de EPI's para os funcionários, na existência e atividades da CIPA, e realização dos exames médicos.

Um cronograma foi montado, mas no dia 29/01/2014, ao tentar marcar agendas com o consultor do sistema que atendia a empresa, não havia mais disponibilidade do cronograma montado. Um novo cronograma foi feito (figura 11), considerando as agendas disponíveis nessa data. A possibilidade de treinamentos após as 18h e aos sábados (fevereiro) foi citada nesse momento, em virtude do curto prazo disponível na época.

Figura 11 – Cronograma de Implantação do Software - Engenharia

E-SOCIAL						
Planejamento de Implantação do Software						
Medicina do Trabalho	MESES					
Atividade	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN
Levantamento das informações						
Treinamento						
Cadastros						
Parametrizações do software						
Lançamento das informações no sistema.						
Simulações e Testes						

Segurança do Trabalho	MESES					
Atividade	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN
Levantamento das informações						
Treinamento						
Cadastros						
Parametrizações do software						
Lançamento das informações no sistema.						
Simulações e Testes						

Fonte: Dados da Engenharia

No dia 17 de fevereiro, a agenda marcada para o sábado seguinte foi cancelada, porque o novo técnico de segurança não havia conseguido levantar as informações que ficaram faltando na reunião inicial. Esse cancelamento era muito impactante nesse momento porque indicava uma alteração em todo o cronograma refeito anteriormente, e a falta de agendas disponíveis deixava o prazo mais curto ainda.

No dia 06 de março, que estava programado o início do treinamento para a parte de medicina, houve a conclusão do levantamento dos processos, ainda com a falta de muitas informações. Realizaram no dia seguinte uma reunião com os usuários-chave do projeto, e aqueles que se envolveriam diretamente com ele para que entendessem o funcionamento do sistema.

Na manhã seguinte organizaram uma apresentação para os usuários do sistema e convocaram o Gerente de RH da empresa para participar, pois precisavam do seu apoio no sentido de auxiliar o novo funcionário a buscar as informações necessárias, e também transmitir para todos os envolvidos, o que era o

E-Social, quais as suas complexidades, o trabalho que estaria pela frente, as possíveis mudanças e a visão integrada que os departamentos necessitariam a partir daquele momento.

O gestor, porém, não manifestou o apoio que esperado, reagindo com indignação e mostrando-se contrário ao conteúdo apresentado, pois ele acredita que o E-social não sairá do papel, como tantos outros projetos do governo, e que não seria necessário buscar informações passadas para inclusão no sistema. No entanto, como ninguém tinha certeza se o projeto entraria em vigor ou não, a única solução era continuar o trabalho necessário, caso o prazo não fosse alterado.

Os treinamentos da área de medicina foram realizados no mês de março, e o usuário responsável por esse processo teve muita dificuldade de entender como o sistema funcionava. Os outros participantes, que eram funcionários mais antigos, e estavam familiarizados com outros módulos do sistema, apresentaram mais facilidade.

Mesmo com a prorrogação do prazo para outubro de 2014, os treinamentos continuaram no mês de março, sendo que as horas previstas de treinamento na programação não foram suficientes para o usuário, que estava muito inseguro, por não ter familiaridade com softwares, não conhecer muito bem a cultura da empresa, e ver a pressão aumentar cada vez mais, em virtude do volume de trabalho, tempo reduzido e dificuldade de retorno dos responsáveis pelas obras. Com a chegada de um novo funcionário no setor, que está familiarizado com softwares, e com poucos minutos de explicação sobre o sistema começou a fazer os cadastros de forma correta, ele se sentiu tão pressionado que acabou pedindo demissão durante o treinamento.

O gestor e o coordenador de RH reuniram-se então com o Diretor da empresa, e optaram por trocar o consultor de implantação do software que estava acompanhando o projeto do E-Social, por acreditar que esse profissional não estava conseguindo transmitir de forma adequada o conhecimento necessário para o usuário realizar os cadastros, convencendo, dessa forma, o funcionário a desistir do seu pedido de demissão.

Em abril, o projeto continuou com outro consultor, que retomou o projeto com uma nova agenda de treinamento do software, mais tranquila, pois possuía maior disponibilidade de datas e tendo outubro como um novo prazo. Esse consultor realizou um encontro para repassar os passos de execução de lançamento no

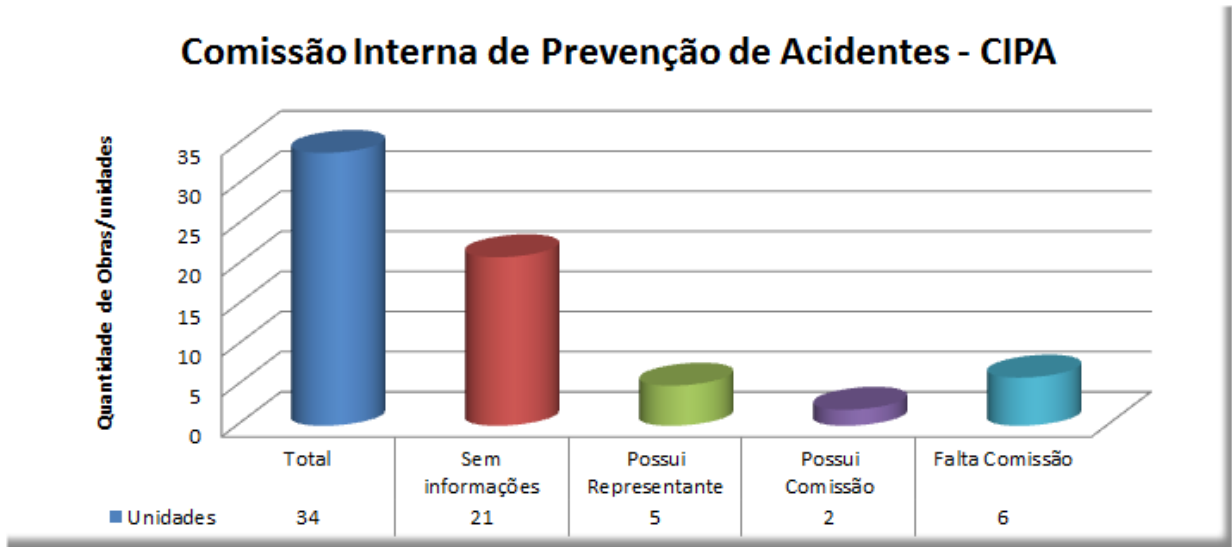
sistema, conforme manual deixado pelo consultor anterior, e esclarecer dúvidas dos usuários. No entanto até o dia 11/06 apenas 4 exames admissionais, 57 periódicos, 2 de retorno ao trabalho e 11 de mudança de função haviam sido lançados no sistema. Considerando o lançamento de no mínimo um exame admissional e um exame periódico para cada um dos 596 funcionários ativos em maio de 2014, mais 107 demissionais em 2014, esse total de 74 exames lançados representam apenas 6% do total de lançamentos necessários, tendo ainda bastante trabalho pela frente.

O controle dos EPIS da matriz sempre foi acompanhado pelo setor do SESMT, mas o controle dos EPIs das obras, sempre foi feito apenas pelo administrativo de cada obra, não tendo o SESMT da matriz acompanhamento sobre a entrega, troca e controle de EPIs. No levantamento feito em janeiro de 2014, não conseguiram obter informações em 22 unidades, das 34 existentes na época. Das 12 unidades restantes, três não possuíam controle, e nas 9 unidades em que existia algum tipo de controle, esse estava restrito apenas à anotação da entrega dos equipamentos na ficha de EPI, não sendo possível verificar se havia um acompanhamento efetivo sobre o certificado de aprovação do equipamento, e com os prazos de validade e durabilidade dos mesmos.

Nesse momento a empresa está trabalhando para levantar as informações dos EPI's, efetuando os lançamentos no sistema dos empréstimos realizados para cada funcionário, e ajustando os processos de compra, distribuição para as obras, empréstimo para os funcionários e devolução.

Em relação à CIPA, a situação encontrada em janeiro era a mesma até o dia 20/06/2014, data do último acompanhamento na empresa. Das 34 unidades existentes, o funcionário do SESMT não conseguiu informações sobre a situação da comissão em 21 obras. Das 13 unidades que foi possível conseguir informações, apenas duas delas possuem comissão (matriz e uma obra), sendo necessária a instalação de comissão em quase metade delas, conforme mostra o gráfico 2 a seguir:

Gráfico 2 – Situação de controle da CIPA - Engenharia



Fonte: Elaborada pela autora

Com a prorrogação do prazo para 2015, essa empresa que passou por uma reestruturação no SESMT no início desse ano, está de forma gradual, revendo todos os seus processos, e fazendo os registros necessários no sistema, para o momento do envio das informações à plataforma do governo.

A maior dificuldade está na comunicação entre os setores, e como não há envolvimento de todos os gestores, a cobrança por informações fica muito difícil. Além disso, como não há uma pessoa nomeada como coordenador do projeto do E-Social dentro da empresa, praticamente não tem nenhuma pessoa que se sinta responsável pelas atividades e com autonomia para cobrar dos demais o cumprimento de prazos e realização das tarefas necessárias.

5. CONCLUSÕES

O grande diferencial do E-Social em relação às demais obrigações de envio de informações dos empregadores ao governo, é a abrangência de dados que o mesmo exige, e que ocasiona a necessidade de integração de vários setores da empresa como Recursos Humanos, Medicina e Segurança do Trabalho, Jurídico, Contábil, entre outras.

Diante desse cenário, considera-se notório que as empresas que conseguirem se organizar antecipadamente ao prazo limite para envio dos arquivos, serão mais bem sucedidas na tarefa de cumprir na totalidade a legislação sobre o E-Social.

É sabido que, infelizmente, muitas empresas, ora por desconhecimento da legislação ora por visar primordialmente os resultados financeiros em detrimento à saúde e bem estar do trabalhador, acabam descumprindo as leis e convenções de ordem trabalhistas, e por isso terão mais dificuldade com o E-Social, pois precisarão rever e alterar seus processos e normas de modo que fiquem de acordo com o que determina a lei.

Os principais problemas encontrados nas empresas foram:

- a) Documentação: PPRA e PCMSO sem a devida avaliação anual obrigatória, ou até a inexistência da documentação em alguns casos. Divergências entre as informações constantes nos dois documentos e formulários incompletos, incapazes de fornecer os dados exigidos pela nova sistemática;
- b) Normas regulamentadoras: Não cumprimento de todas as normas vigentes que devem ser observadas pelas empresas, de acordo com o que determina a NR-1: “As Normas Regulamentadoras - NR, relativas à segurança e medicina do trabalho, são de observância obrigatória pelas empresas”;
- c) EPI: Algumas empresas não forneciam o equipamento adequado, e não controlavam o empréstimo, impossibilitando assim o acompanhamento da troca. As datas de validade também precisam ser controladas.
- d) CIPA: Inexistência da comissão, ou falta de controle de reuniões ordinárias e organização da SIPAT;

- e) Contratação: Principalmente no caso das obras, onde o recrutamento e seleção é quase inexistente, são comuns situações em que o funcionário inicia as atividades laborais e o RH só fica sabendo dias depois;
- f) Legislação: Funcionários que recebem insalubridade não podem realizar horas extras, por exemplo. Algumas funções exigem pagamento de periculosidade. O funcionário deve ter registrado em sua CTPS a função que realmente exerce (alguns funcionários tem registro em funções diferentes das que exercem para justificar pagamento de salários mais altos);
- g) Exames médicos: O controle era inexistente em alguns casos, e quando realizado, não previa todos os exames necessários. Algumas vezes, era realizado também fora do prazo;
- h) Comunicação: esse problema foi observado nas três empresas. Muita dificuldade na circulação de informações e dados importantes. O RH geralmente tem dificuldade em receber as informações, e os gestores alegam não ter conhecimento sobre algumas questões;
- i) Colaboração: É perceptível em algumas situações os envolvidos não darem a devida atenção porque não é de responsabilidade do seu setor, ou isso não faz parte de suas atribuições. Acaba gerando retrabalho, gastos e erros que poderiam ser facilmente evitados.

Independente do prazo estabelecido pelo governo para início do envio de informações é importante que as mudanças ocorram com bastante antecedência, pois aquelas que estão vinculadas à cultura organizacional são as que demandarão mais tempo para correções e adaptações.

As empresas precisam estar atentas à qualidade das informações enviadas para o sistema responsável por gerar os arquivos para o E-Social. A grande maioria dos dados tem origem na inclusão manual de dados, e passarão por cruzamentos automáticos no sistema do governo, o que poderá gerar multas automaticamente.

Contudo, como visto nas empresas acompanhadas nesse estudo de caso, havendo um apoio da cúpula administrativa e expandindo essa responsabilidade para todos os colaboradores da empresa, o processo migratório do PPP para o novo modelo de escrituração fiscal digital tende a ocorrer de forma não traumática e pode render bons resultados para as empresas e para os trabalhadores.

Sugerimos para as empresas que estão se preparando para a elaboração do E-Social as seguintes ações, adotadas nas empresas estudadas, sempre as adequando à realidade da sua organização:

- a) Monte um comitê: O primeiro passo é organizar um comitê com representantes de todas as áreas envolvidas, que sejam responsáveis o suficiente para responder por elas, inclusive com participação da diretoria. É importante ter um envolvimento *top-down*, porque muitas mudanças necessárias envolvem custos, e essas situações normalmente requerem aprovação dos diretores;
- b) Analise o processo: Busque dentro de cada área envolvida (Recrutamento e seleção, folha de pagamento, gestores operacionais, tecnologia da informação, segurança e medicina do trabalho) mapear a participação dessas áreas nos processos que tem relação com o E-Social, e analisar se os mesmos estão de acordo com a legislação vigente;
- c) Faça um cronograma: É difícil organizar um projeto desse porte sem um cronograma com tarefas, datas e responsáveis pelas ações. Os prazos ajudam os participantes a programar suas atividades do projeto em conjunto com as atividades que são demandas normalmente pela sua área;
- d) Envolve toda a empresa: Faça apresentações, comunicados, e-mails, cartazes, enfim, envolva todos os funcionários no projeto. Muitas das mudanças necessárias para o E-Social são mudanças culturais, e elas são mais fáceis de ser aceitas quando os participantes entendem sua importância e as tem como verdadeiras e necessárias;
- e) Cuide a qualidade da informação: Nenhum dos itens acima será válido se não houver um esforço de incluir dados corretos no sistema que irá transmitir as informações para o E-social. Aliás, a inclusão de dados incorretos pode ser tão prejudicial quanto a não informação dos mesmos;
- f) Faça certo: O E-Social não está criando nada novo. Nenhuma das correções necessárias nas empresas estudadas foi em virtude de novas exigências trabalhistas. Apenas o governo irá fiscalizar se o que está determinado na legislação está sendo cumprido. É importante que o empregador tenha em mente que muito mais do que multas e leis, o que se espera é que o empregado seja tratado com dignidade, que sua saúde

seja preservada, e que seu bem estar seja, de fato, uma preocupação da empresa. A Responsabilidade Social começa, sobretudo, com os próprios colaboradores.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL, Casa Civil. **Lei 6.367/76 – Seguro Acidente de Trabalho**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6367.htm>. Acesso em: 12 nov. 2013

BRASIL, Casa Civil. **Lei 8.212/91 – Lei Orgânica da Seguridade Social**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm>. Acesso em: 20 nov. 2013

BRASIL, Casa Civil. **Lei 8.213/91 – Planos de Benefícios da Previdência Social**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 21 nov. 2013

BRASIL, Ministério da Previdência Social. **NR-4 – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho**. Site do MPAS. Disponível em: < <http://www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas/05/mtb/7.htm>>. Acesso em: 19 nov. 2013

BRASIL, Ministério da Previdência Social. **NR-5 Comissão Interna Prevenção Acidentes**. Site do MPAS. Disponível em: < <http://www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas/05/mtb/5.htm>>. Acesso em: 17 fev. 2014

BRASIL, Ministério da Previdência Social. **NR-6 Equipamento de Proteção Individual**. Site do MPAS. Disponível em: < <http://www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas/05/mtb/6.htm>>. Acesso em: 09 nov. 2013

BRASIL, Ministério da Previdência Social. **NR-7 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional**. Site do MPAS. Disponível em: < <http://www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas/05/mtb/7.htm>>. Acesso em: 09 nov. 2013

BRASIL, Ministério da Previdência Social. **NR-9 – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais**. Site do MPAS. Disponível em: <<http://www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas/05/mtb/9.htm>>. Acesso em: 09 nov. 2013

BRASIL, Ministério da Previdência Social. **NR-28 – Fiscalizações e Penalidades**. Site do MPAS. Disponível em: < <http://www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas/05/mtb/28.htm>>. Acesso em: 09 nov. 2013

BRASIL, Ministério da Previdência Social. **PPP**. Site do MPAS. Disponível em: < <http://www.previdencia.gov.br/informaes-2/perfil-profissiografico-previdenciario-ppp/>>. Acesso em: 14 set. 2013

BRASIL, Receita Federal do. **E-SOCIAL**. Site da RFB. Disponível em: < <http://www1.receita.fazenda.gov.br/noticias/2012/julho/noticia-25072012.htm>>. Acesso em: 25 nov. 2013

BRASIL, Receita Federal do. **SPED**. Site da RFB. Disponível em: < <http://www1.receita.fazenda.gov.br/default.htm/>>. Acesso em: 26 nov. 2013

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **CNAE 2.0**. Site IBGE. Disponível em: < <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/classificacoes/cnae2.0/default.shtm>>. Acesso em: 11 fev. 2014

LUDKE, Menga. **Pesquisa em Educação: Abordagens Qualitativas**. / Menga Lüdke, Marli E. D. A. André. – São Paulo: EPU, 1986.

MATTOS, Ana Maria. **Normas para apresentação de trabalhos acadêmicos da Escola de Administração.** / Ana Maria Mattos, Mônica Fonseca Soares, Tânia Maria de Abreu Fraga – 2007.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico.** – 23ª ed. rev. e atual. – São Paulo: Cortez, 2007.

SOARES, Maria do Carmo S. Redação de trabalhos científicos. – São Paulo: Cabral, 1995.

WIKIPÉDIA. **Marie Curie.** Disponível em: < http://pt.wikipedia.org/wiki/Marie_Curie>. Acesso em: 09 nov. 2013

APÊNDICE

Cronograma 2014	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL
Coleta de dados	x	x	x				
Análise dos dados			x	x			
Discussão dos resultados			x	x			
Redação				x	x		
Revisão do Texto						x	
Aprovação do Orientador						x	
Correções e ajustes finais						x	
Entrega do Trabalho						x	
Preparação pra Apresentação							x
Apresentação							x