

**UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL
CAMPUS MONTENEGRO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

Lucas da Silva Vargas

**A IMPORTÂNCIA DA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS NA GESTÃO DO FATOR
ACIDENTÁRIO DE PREVENÇÃO (FAP): UM ESTUDO DE CASO NUMA
INDÚSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO LOCALIZADA EM ESTEIO/RS**

Montenegro

2020

Lucas da Silva Vargas

**A IMPORTÂNCIA DA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS NA GESTÃO DO FATOR
ACIDENTÁRIO DE PREVENÇÃO (FAP): UM ESTUDO DE CASO NUMA
INDÚSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO LOCALIZADA EM ESTEIO/RS**

Trabalho de Conclusão III apresentado ao Curso de Administração, da Universidade de Santa Cruz do Sul, Campus Montenegro, para fins de avaliação.

Professora orientadora: Adm. Ione Sardão, Ma.

Montenegro

2020

*Dedico este trabalho aos meus pais, Zezinho e Denise por toda contribuição e
motivação ao longo destes anos de estudo.*

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, eu agradeço a Deus, por ter me sustentando até aqui, por ter me dado a força e a coragem necessária, para eu poder seguir em frente e nunca desistir.

Aos meus pais, José e Denise, que sempre se mostravam preocupados e me dando força, incentivo e sustentações para que pudesse fazer a conclusão deste trabalho com grande êxito.

Aos meus amigos e também colegas, que me ajudaram de alguma forma ou de outra me dando forças e, também, sempre se fazendo presentes na minha vida independente das circunstâncias e ocasiões.

Um agradecimento especial a minha orientadora do trabalho de conclusão, Prof.^a Ione Sardão, que não mediu esforços para me ajudar durante o decorrer de todo este ano, acreditando em mim e depositando a confiança desde o começo deste estudo até a sua finalização, compartilhando comigo etapas importantes para o meu aprendizado e crescimento.

Agradeço, também, a empresa que foi o objeto deste estudo, sou eternamente grato pela oportunidade em abrir suas portas para realizar o meu trabalho de conclusão de curso, e assim aplicar na prática os conhecimentos adquiridos durante o decorrer de todo o curso de graduação.

A mudança nos desinstala, nos tira da zona de conforto e nos força a fazer as coisas de modo diferente, o que é difícil. Quando nossas ideias são desafiadas, somos forçados a repensar nossa posição, e isso é sempre desconfortável. É por isso que, em vez de refletir sobre seus comportamentos e enfrentar a árdua tarefa de mudar seus paradigmas, muitos se contentam em permanecer para sempre paralisados em seus pequenos trilhos.

(HUNTER, James C., 2004)

RESUMO

O presente trabalho acadêmico trata do diagnóstico de uma indústria da transformação localizada na cidade de Esteio/ RS, através do estudo da importância da área de Recursos Humanos na gestão do Fator Acidentário de Prevenção (FAP). Foi analisado como o setor de Recursos Humanos da empresa de estudo, avalia e trabalha a questão do FAP. O presente trabalho, foi delineado através de uma abordagem qualitativa e quantitativa, aplicando o método de pesquisa descritiva-exploratória. Quanto ao procedimento técnico, foi utilizado para este estudo, a pesquisa bibliográfica, a pesquisa documental, e o estudo de caso, numa única empresa objeto deste estudo. Para a técnica de coleta de dados, foram utilizados para obtenção das informações, a entrevista do tipo estruturada com perguntas abertas, onde o pesquisador seguiu um roteiro previamente estabelecido, a observação participante natural, pois o pesquisador faz parte da empresa onde o estudo foi realizado, e por fim, os documentos da organização, que tinham relação com o assunto da pesquisa. A coleta de dados ocorreu no segundo semestre de 2020, onde a entrevista foi aplicada junto a 02 (dois) gestores de RH, e 02 (dois) gestores da área de Segurança do Trabalho, conforme os Apêndice A, Apêndice B, e Apêndice C. A ideia de estruturar as entrevistas em roteiros diferentes, teve como principal objetivo, focar na área de atuação e conhecimento dos entrevistados, na busca por respostas com maior qualidade. Quanto aos documentos da organização, foram coletados e analisados os considerados essenciais e importantes para o estudo de acordo com o pesquisador. E a observação participante esteve presente em todas as etapas de coleta e análise dos dados, com o objetivo de aperfeiçoar o entendimento do pesquisador sobre o assunto pesquisado. Para o diagnóstico e análise dos dados, foram utilizados quadros e gráficos para a tabulação dos dados. Estando dividida em três etapas, sendo a primeira o perfil dos entrevistados, a segunda se refere ao estudo comparativo entre as respostas dos entrevistados, mediante aplicação da entrevista, e por fim a análise documental dos documentos utilizados pela empresa pesquisada. E para o fechamento deste trabalho, temos as considerações finais, onde o pesquisador sugere algumas oportunidades de melhoria de acordo com a análise dos dados realizada. A realização deste trabalho permitiu ao pesquisador adquirir um maior conhecimento de como a área de Recursos Humanos é importante para uma boa gestão do FAP. Por fim, espera-se que este estudo possa contribuir e servir como parâmetro para um melhor entendimento do assunto pesquisado, ou que até mesmo possa servir de base para pesquisas futuras.

Palavras-chave: Gestão; Fator Acidentário de Prevenção; Recursos Humanos

ABSTRACT

The present academic work deals with the diagnosis of a transformation industry located in the city of Esteio / RS, through the study of the importance of the Human Resources area in the management of the Accident Prevention Factor (FAP). It was analyzed how the Human Resources sector of the study company, evaluates and works on the issue of FAP. The present work was designed through a qualitative and quantitative approach, applying the method of descriptive-exploratory research. As for the technical procedure, bibliographic research, documentary research, and case study were used for this study, in a single company object of this study. For the data collection technique, the structured type of interview with open questions was used to obtain the information, where the researcher followed a previously established script, the natural participant observation, since the researcher is part of the company where the study was conducted, and finally, the organization's documents, which were related to the research subject. Data collection took place in the second half of 2020, where the interview was applied to 02 (two) HR managers, and 02 (two) managers from the Occupational Safety area, according to Appendix A, Appendix B, and Appendix C. The idea of structuring the interviews in different scripts, had as main objective, to focus on the area of expertise and knowledge of the interviewees, in the search for answers with higher quality. As for the organization's documents, those considered essential and important for the study were collected and analyzed according to the researcher. And participant observation was present in all stages of data collection and analysis, with the aim of improving the researcher's understanding of the researched subject. For the diagnosis and analysis of the data, charts and graphs were used for the data piping. Being divided into three stages, the first being the profile of the interviewees, the second refers to the comparative study between the responses of the interviewees, through the application of the interview, and finally the document analysis of the documents used by the researched company. And to close this work, we have the final considerations, where the researcher suggests some opportunities for improvement according to the data analysis performed. The accomplishment of this work allowed the researcher to acquire a greater knowledge of how the Human Resources area is important for a good management of FAP. Finally, it is hoped that this study can contribute and serve as a parameter for a better understanding of the researched subject, or that it can even serve as a basis for future research.

Keywords: Management; Accidental Prevention Factor; Human Resources

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Alíquotas do RAT	25
Figura 2 - Exemplo de cálculo do RAT e do FAP	26
Figura 3 - Aplicação do FAP	27
Figura 4 - Cálculo índice de frequência.....	28
Figura 5 - Cálculo índice de gravidade.....	29
Figura 6 - Cálculo índice de custo	29
Figura 7 - Cálculo percentil de ordem	30
Gráfico 1 - Número de Acidentes 2014 a 2018.....	21
Gráfico 2 - Comparativo entre números de Acidentes de Trabalho, Atividade Econômica x Empresa de estudo – Período 2014 a 2018	65
Gráfico 3 - Alíquotas do FAP – Período de 2014 a 2019	66
Gráfico 4 - Percentual de Aumento das Alíquotas do FAP no período de 2014 a 2019	67
Gráfico 5 - Cargo dos Entrevistados	68
Gráfico 6 - Idade dos Entrevistados	68
Gráfico 7 - Estado Civil dos Entrevistados	69
Gráfico 8 - Escolaridade dos Entrevistados	69
Gráfico 9 - Curso de formação profissional.....	70
Gráfico 10 - Tempo de trabalho na empresa em anos	70
Quadro 1 - Alíquota por CNAE	24
Quadro 2 - Percepção dos entrevistados sobre a importância do Setor de RH na gestão do FAP	71
Quadro 3- Avaliação dos entrevistados se consideram o FAP como um indicador dentro da empresa.....	72
Quadro 4 - Percepção dos entrevistados sobre a forma como os Subsistemas da área de RH, como segurança do trabalho, medicina do trabalho, e administração de pessoal, podem auxiliar e contribuir na gestão do FAP.....	73
Quadro 5 - Percepção dos entrevistados se a empresa tem a preocupação de promover um ambiente seguro e saudável para seus profissionais	74

Quadro 6 - Percepção dos entrevistados no tocante a área de RH e seus subsistemas de segurança do trabalho, medicina do trabalho, e administração de pessoal	75
Quadro 7- Resposta dos entrevistados se a empresa possui algum planejamento formal a fim de gerar resultados melhores do FAP	77
Quadro 8 - Resposta dos entrevistados sobre que ações a empresa adotou no período de 2014 a 2019, objetivando a redução do índice FAP	78
Quadro 9 - Resposta dos entrevistados se os acidentes de trabalho são investigados e os resultados geram planos de ação para eliminação dos riscos.....	80
Quadro 10 - Percepção dos entrevistados se a empresa possui mapeamento dos benefícios previdenciários e acidentários.....	81
Quadro 11 - Ferramentas adotadas pela Medicina do Trabalho para subsidiar informações para a gestão do FAP	82
Quadro 12 - Percepção dos entrevistados de que forma o FAP auxilia na implantação das normas de segurança do trabalho na empresa	83
Quadro 13- Percepção dos entrevistados se a área de RH em seu planejamento, estipula valores de investimentos anuais voltados em saúde e segurança do trabalho	84
Quadro 14 - Percepção dos entrevistados se anualmente, a empresa realiza uma análise e interpretação dos dados resultantes do FAP, e dos indicadores do estabelecimento que compõem o FAP	85
Quadro 15 - Percepção dos entrevistados que uma gestão do FAP, reduz a alíquota de contribuição do RAT. Você considera que a empresa se utiliza dessa oportunidade para reduzir a alíquota de contribuição.....	87
Quadro 16 - Documentos Essenciais	88

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AET	Análise Ergonômica do Trabalho
Ais	Institutos de Aposentadoria e Pensões
CA	Certificado de Aprovação
CAT	Comunicação de Acidente de Trabalho
CID	Classificação Estatística Internacional de Doenças e problemas Relacionados com a Saúde
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CME	Compras Mercado Externo
CMI	Compras Mercado Interno
CNAE	Classificação Nacional de Atividades Econômicas
CNIS	Cadastro Nacional de Informações Sociais
CNPS	Conselho Nacional de Previdência Social
COVID-19	Doença do Coronavírus do ano de 2019
DDB	Data de Despacho do Benefício
DOS	De Olho na Segurança
DP	Departamento Pessoal
DRE	Demonstração do Resultado do Exercício
EPI	Equipamento de Proteção Individual
FAP	Fator Acidentário de Prevenção
GHE	Grupo Homogêneo de Exposição
HSMT	Higiene, Segurança e Medicina do Trabalho
IAPAS	Instituto de Administração Financeira da Previdência e Assistência Social
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ICG	Sistema de Gestão de Indicadores
INPS	Instituto Nacional de Previdência Social
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
MPS	Ministério da Previdência Social
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NR	Norma Regulamentadora
NTEP	Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário
PB	Período-Base
PCMSO	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional

PPRA	Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
RAT	Riscos Ambientais do Trabalho
RGPS	Regime Geral da Previdência Social
RH	Recursos Humanos
RPPS	Regime Próprio de Previdência Social
RPS	Regulamento da Previdência Social
SAT	Seguro Acidente do Trabalho
SESI	Serviço Social da Indústria
SIPAT	Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	14
1.1	Justificativa.....	15
1.2	Apresentação da Empresa	17
1.2.1	Missão	18
1.2.2	Visão.....	18
1.2.3	Valores	18
2	OBJETIVOS.....	19
2.1	Objetivo Geral.....	19
2.2	Objetivos Específicos	19
3	REFERENCIAL TEÓRICO.....	20
3.1	Acidente de Trabalho	20
3.1.1	Auxílio-Doença Acidentário - B91	21
3.1.2	Aposentadoria por Invalidez Acidentária – B92	22
3.1.3	Pensão por Morte Acidentária – B93	23
3.1.4	Auxílio-Acidente de Trabalho – B94	23
3.2	Riscos Ambientais do Trabalho (RAT)	24
3.3	Fator Acidentário de Prevenção (FAP).....	25
3.3.1	Metodologia do Cálculo do FAP.....	27
3.3.2	Índice de Frequência.....	28
3.3.3	Índice de Gravidade	29
3.3.4	Índice de Custo.....	29
3.3.5	Percentis de Ordem.....	30
3.4	Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT).....	30
3.5	Administração de Recursos Humanos e os Subsistemas da Área.....	31
3.5.1	Recrutamento & Seleção	31
3.5.2	Treinamento e Desenvolvimento	32
3.5.3	Remuneração e Benefícios.....	32
3.5.4	Avaliação de Desempenho	33
3.5.5	Departamento Pessoal.....	34
3.5.6	Relações Trabalhistas.....	34
3.5.7	Segurança Patrimonial.....	34
3.5.8	Ambulatório	35
3.5.9	Saúde e Segurança no Trabalho	35

3.6	Criação de um Ambiente Saudável de Trabalho	37
3.6.1	Programa de Saúde.....	38
3.6.2	Ergonomia.....	39
3.6.3	Estresse no Trabalho	39
3.6.4	Fumantes e Tabagismo.....	40
3.6.5	Excesso de Peso e Obesidade	40
3.6.6	Depressão	41
3.6.7	Alcoolismo	42
3.6.8	Abuso de Drogas.....	42
3.6.9	Qualidade de Vida no Trabalho	43
3.7	Criação de um Ambiente de Trabalho Seguro	44
3.7.1	Criando uma Cultura de Segurança.....	45
3.7.2	Cumprimento das Normas de Segurança	46
3.7.3	Investigando Acidentes	46
3.7.4	Prevenindo Acidentes.....	47
3.7.5	Equipamentos de Proteção Individual (EPI)	48
3.7.6	Comissão Interna de Prevenção de Acidente (CIPA).....	48
3.8	Legislação Trabalhista.....	49
3.8.1	Histórico.....	49
3.8.2	Princípios Constitucionais	50
3.9	Legislação Previdenciária	51
3.9.1	Histórico.....	51
3.9.2	Princípios gerais do Direito Previdenciário e Constitucional	52
4	MÉTODOS DO ESTUDO	54
4.1	Delineamento da Pesquisa	54
4.1.1	Quanto à Abordagem	54
4.1.1.1	Pesquisa Qualitativa	55
4.1.1.2	Pesquisa Quantitativa	55
4.1.2	Quanto ao Objetivo	55
4.1.2.1	Pesquisa Exploratória.....	56
4.1.2.2	Pesquisa Descritiva.....	56
4.1.3	Quanto ao Procedimento Técnico	57
4.1.3.1	Pesquisa Bibliográfica	57
4.1.3.2	Pesquisa Documental	58

4.1.3.3 Estudo de Caso	58
4.1.4 Técnicas de Coletas de Dados	59
4.1.4.1 Entrevista	60
4.1.4.2 Observação Participante	62
4.1.4.3 Documentos da Organização	62
4.1.5 Técnicas de Análise dos Dados	63
5 DIAGNÓSTICO E ANÁLISE DOS DADOS	64
5.1 Perfil dos Entrevistados	67
5.2 Estudo Comparativo entre às Respostas Entrevistados	71
5.3 Análise Documental	88
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	90
REFERÊNCIAS.....	95
APÊNDICE A – ROTEIRO DA ENTREVISTA (GERENTE).....	100
APÊNDICE B – ROTEIRO DA ENTREVISTA (COORDENADORA DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL).....	102
APÊNDICE C – ROTEIRO DA ENTREVISTA (GESTORES DE SEGURANÇA DO TRABALHO).....	104

1 INTRODUÇÃO

Vive-se em um mundo corporativo, onde as empresas, de forma constante necessitam manter diferenciais competitivos no mercado em que se encontram inseridas. Investir em prevenção, além de reduzir acidentes de trabalho e garantir um ambiente seguro e saudável para seus profissionais, faz com que as empresas melhorem seus resultados perante aos seus concorrentes, tanto no fator humano, como também no financeiro.

Cada vez mais, as empresas estão sendo cobradas nos quesitos de segurança e saúde no trabalho. A prevenção de acidentes e doenças ocupacionais está se tornando uma das principais preocupações e competências do gestor de recursos humanos. Além do cuidado com a segurança e a saúde do profissional no desenvolvimento de suas atividades, ele necessita também se manter informado e atualizado sobre as regras de cálculo para pagamento dos impostos trabalhistas e previdenciários, como no caso do Fator Acidentário de Prevenção (FAP).

De acordo com a Resolução do Ministério da Previdência Social (MPS) / Conselho Nacional de Previdência Social (CNPS) nº 1.316/2010, o FAP tem como objetivo e é definido como:

Um multiplicador sobre a alíquota de 1%, 2% ou 3% correspondente ao enquadramento da empresa segundo a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) preponderante, nos termos do Anexo V, do Regulamento da Previdência Social (RPS), aprovado pelo Decreto Nº 3.048, de 6 de maio de 1999. Esse multiplicador deve variar em um intervalo fechado contínuo de 0,5 a 2,0.

O objetivo do FAP é incentivar a melhoria das condições de trabalho e da saúde do trabalhador estimulando as empresas a implementarem políticas mais efetivas de saúde e segurança no trabalho para reduzir a acidentalidade. (BRASIL, 2010).

Com isso, foi criado o FAP que tem como objetivo principal incentivar a flexibilização da alíquota tributária paga pela empresa, sobre sua folha de pagamento, uma vez que permite uma redução em até 50% da alíquota às empresas que investem em políticas e programas relacionadas à segurança e saúde no trabalho, prevenção de acidente de trabalho e doenças ocupacionais, e registram queda nos seus índices de acidentalidades. Em contrapartida, existe também a possibilidade de aumento das alíquotas, em até 100%, para as empresas que apresentam maior índice de acidentalidade, pois isso comprova que a empresa não investiu para garantir um ambiente seguro e saudável para seus profissionais.

Segundo números da Secretária da Previdência do Ministério da Economia, o Brasil registrou 576.951 acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, no ano de

2018. Somente o Estado do Rio Grande do Sul, teve 48.559 acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Os números de 2019, ainda, não foram divulgados pela Secretaria de Previdência.

Neste sentido, surgiu a ideia de realizar um diagnóstico de uma indústria localizada em Esteio/ RS, através do estudo da importância da área de Recursos Humanos (RH) para uma gestão do FAP, com o intuito de identificar como a empresa trabalha este assunto, e as ações realizadas ao longo do período do estudo. Com isso pode ser possível aumentar o potencial competitivo, a ponto de servir de modelo para outras indústrias do ramo. O pesquisador realizou o estudo na área de RH e seus respectivos subsistemas, principalmente abordando a área de Segurança do Trabalho que está diretamente ligada ao tema do objeto deste estudo.

O presente trabalho foi organizado da seguinte maneira, além dessa introdução, a justificativa com o enunciado do problema a ser estudado, seus objetivos, a apresentação da empresa com seu histórico no município de Esteio, a pesquisa sobre o referencial teórico escolhido, a metodologia a ser usada para a obtenção das informações, o diagnóstico e análise dos dados, considerações finais e as referências utilizadas.

1.1 Justificativa

Atualmente, gestores e empresários entendem a importância de investirem em políticas e programas voltados para promover um ambiente de trabalho seguro e saudável para seus profissionais. Porém, muitos gestores e até empresários, ainda não tem real conhecimento do tamanho prejuízo e impacto que os acidentes de trabalho e doenças ocupacionais podem gerar para as organizações. Além de que, comprometem a imagem, produtividade e lucratividade das empresas no mercado no qual estão inseridas. Conforme destacam Pedrotti e Pedrotti (2006, p. 85):

[...] acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, ou pelo exercício do trabalho dos segurados especiais, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda ou redução da capacidade para o trabalho permanente ou temporário. (PEDROTTI E PEDROTTI, 2006, p.85).

Conhecer a realidade da empresa neste cenário, é fundamental para que os gestores possam promover a conscientização e busquem investimentos para melhorar o índice de accidentalidade da empresa. E, os empresários neste aspecto

têm papel principal na busca da melhoria contínua, e na construção de uma cultura de prevenção.

Diante dos altos números de acidente e doenças relacionadas ao trabalho, o antigo Ministério da Previdência Social, com o objetivo de reduzir seus custos com os benefícios acidentários, e visando à diminuição dos mesmos e a proteção dos trabalhadores. Com isso, foi aplicado a partir de janeiro de 2010 o FAP, que visa flexibilizar as alíquotas de contribuição destinada a financiar os benefícios acidentários. O FAP está fundamentado no disposto pela Lei Nº 10.666/2003 e pelo Decreto nº 3.048/1999, no entanto só entrou em vigor em 2010, através da Resolução MPS/CNPS nº 1.316, de 31 de maio de 2010, onde modificou a sistemática do cálculo do Riscos Ambientais do Trabalho (RAT), diferenciando a contribuição por empregador conforme a quantidade, a gravidade, a frequência e o custo das ocorrências acidentárias em cada empresa.

Até o final de 2009, as empresas contribuía de forma igualitária com as alíquotas do RAT que variavam em 1%, 2% e 3%, de acordo com o CNAE correspondente da empresa sobre a folha de pagamento da organização. A contribuição é destinada ao financiamento dos benefícios acidentários concedidos pela Previdência Social, em função de incapacidade laborativa temporária ou permanente, em virtude dos riscos dos ambientes de trabalho. Então, a partir de 2010, passaram a ter um fator multiplicador das alíquotas que pode variar de 0,5 a 2,0 pontos, aumentando ou reduzindo a contribuição com a alíquota do RAT, e também individualizando a contribuição por empresa.

Deste modo, se justifica a realização desse trabalho pois, buscou abordar a importância da área de RH e suas ações, para uma boa gestão da alíquota do FAP. A ideia foi verificar como a empresa trata a questão do FAP, e avaliar a eficácia das ações que a empresa adotou ao longo dos anos, para verificar realmente se houve redução sobre a alíquota do FAP ou não.

Quanto à justificativa, deve-se ressaltar que neste aspecto, os gestores de RH e de seus subsistemas tem ação e envolvimento direto, pois são as pessoas fundamentais para que tanto a implantação quanto a execução das ações propostas, atinjam os objetivos que a empresa deseja alcançar.

1.2 Apresentação da Empresa

A empresa em estudo é uma organização familiar sendo uma Sociedade Anônima, de capital fechado, fundada em 1966, e está entre as maiores empresas do mundo no ramo de acessórios para pintura. Em 2018, inaugurou sua nova planta industrial, sendo considerada a maior fábrica do mundo do ramo sob um único teto, contando com mais de 500 profissionais.

Em um mundo onde novidades tecnológicas surgem com uma velocidade cada vez maior, a empresa se mantém como referência em produtos para preparação, pintura e acabamento de superfícies, conquistando e fidelizando consumidores, no Brasil e no exterior, por seu compromisso com qualidade e inovação. Manter este movimento exige muito investimento, qualificação técnica e vontade de solidificar a parceria com os profissionais da construção civil, com decoradores e arquitetos, e com os pintores profissionais e amadores.

Sua distribuição e logística são ágeis, pois além da fábrica e do depósito na Matriz, no Rio Grande do Sul, a empresa conta com dois centros de distribuição, um em Pernambuco e outro em São Paulo. É esta infraestrutura e a agilidade do atendimento que faz a empresa estar presente em todo território brasileiro, tendo conquistado repetidas vezes prêmios por sua presença nos pontos de venda.

Equipamentos de avançada tecnologia, métodos de fabricação eficientes, equipe treinada, motivada e criativa, investimentos em logística e distribuição: estes são os fatores que tornam a empresa uma marca presente em grande parte das ferragens, home centers e lojas de tintas, sempre próxima ao consumidor e pronta para entregar a ferramenta ideal ao mercado.

Seus principais produtos são: trinchas, rolos de pintura, espátulas, desempenadeiras, brochas, *kits* de pintura, adesivos e selantes e acessórios em geral, todos voltados para a área de construção civil, mais, especificamente, na parte de pintura e decoração.

O Setor de Suprimentos está dividido em dois segmentos: Compras Mercado Externo (CME) e Compras Mercado Interno (CMI). Atualmente, a empresa possui fornecedores externos em mais de dez países, em quatro continentes. Já no mercado interno, conta com diversos fornecedores nos principais estados do Brasil, além de uma boa rede logística, adequada ao grande volume de compras efetuado. No segmento de Mercado Interno, o setor de Compras está dividido em

grupos de mercadoria, tais como: matéria prima, embalagens, itens de consumo/brindes e itens técnicos/serviços.

A empresa acredita que cada pessoa é capaz de transformar sua vida, sua comunidade, seu país, o mundo todo. Por isso, cada produto, cada ideia que nasce leva a marca mais valiosa: a marca da responsabilidade social. E esse compromisso a empresa assumiu há mais de 53 anos, e segue reafirmando diariamente, patrocinando e apoiando ações sociais, eventos esportivos e iniciativas sustentáveis.

Para a empresa não basta apenas investir em criatividade, tecnologia e qualidade para desenvolver produtos com design acessível que simplifiquem a vida. É preciso investir nas pessoas, na educação, na cultura, no sonho de cada um. É assim que se constrói um futuro melhor. E é assim que a empresa segue trabalhando, hoje e sempre. Porque uma sociedade mais humana, sustentável e solidária é o que a organização tem mais orgulho em produzir.

1.2.1 Missão

Oferecer soluções criativas e competentes para o mercado de construção, reformas e acabamentos.

1.2.2 Visão

Ser 1ª ou 2ª em participação nos mercados e produtos considerados estratégicos no mercado de construção, reformas e acabamentos.

1.2.3 Valores

- a) Paixão pelo negócio.
- b) Atitude empreendedora.
- c) Disposição para aprender.
- d) Respeito pelas pessoas.
- e) Fazer bem feito.
- f) Foco em resultados.
- g) Agir de forma sustentável.

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo Geral

Verificar como a área de RH trata a questão do FAP, analisando as ações efetuadas para a redução ou não sobre a alíquota deste Fator, no período de 2014 a 2019 e, de que modo, os gestores de recursos humanos têm se envolvido nos processos adotados pela empresa estudada.

2.2 Objetivos Específicos

- a) Comparar os dados de acidentes de trabalho, de 2014 a 2018, e da alíquota do FAP, no período de 2014 a 2019, em relação a atividade econômica da empresa;
- b) Descrever o papel da área de Higiene, Segurança e Medicina do Trabalho;
- c) Verificar o envolvimento e a importância dos gestores de RH na gestão do FAP;
- d) Identificar e apresentar as ações da área de RH para a gestão do FAP;
- e) Sugerir melhorias no tocante as ações dos gestores da área de Recursos Humanos, na operacionalização do FAP.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo serão apresentados os conceitos relacionados ao FAP que tem como objetivo incentivar as melhorias nas condições de trabalho e da saúde do trabalhador estimulando as empresas a implementarem políticas mais efetivas de saúde e segurança do trabalho para reduzir a acidentalidade. Também, os conceitos dos subsistemas da área de Administração de Recursos Humanos, com maior enfoque no subsistema de Saúde e Segurança do Trabalho.

3.1 Acidente de Trabalho

Conforme disposto no art. 19 da Lei nº 8.213/91, acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados, referidos no inciso VII do art. 11 desta lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Em paralelo a conceituação acima, de acidente de trabalho típico, por expressa determinação legal, as doenças profissionais e/ou ocupacionais equiparam-se a acidentes de trabalho. Os incisos do art. 20 da Lei nº 8.213/91 as conceituam:

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;

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 mencionada no inciso I. (BRASIL, 1991).

O art. 21 da Lei nº 8.213/91 equipara ainda a acidente de trabalho:

I - O 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;

II - O acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de:

a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;

b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;

c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;

d) ato de pessoa privada do uso da razão;

e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;

III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;

IV - O acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

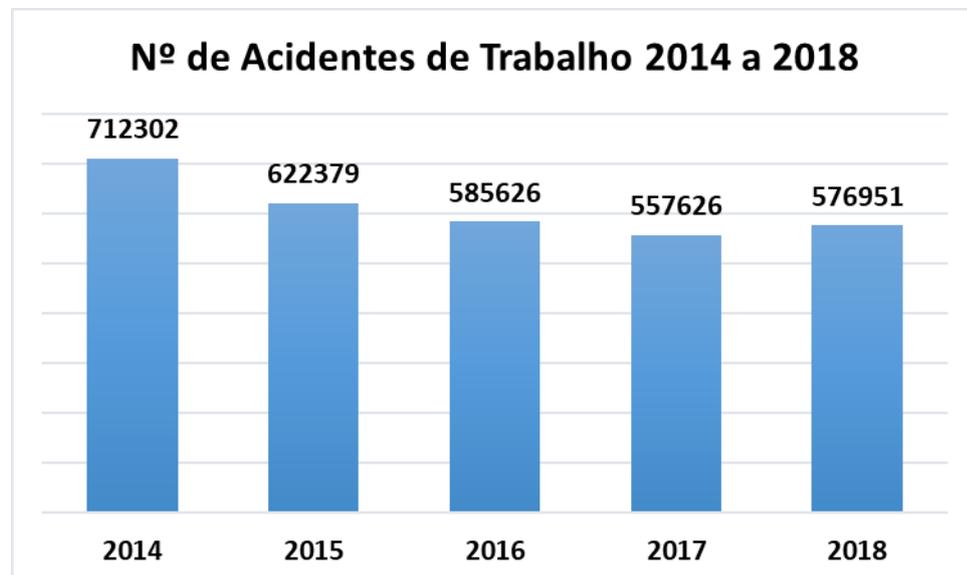
a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;

b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;

c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão de obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado. (BRASIL, 1991).

Observa-se que o Gráfico 1 apresenta a variação dos acidentes do trabalho que ocorreram no Brasil nos anos de 2014 a 2018.

Gráfico 1 - Número de Acidentes 2014 a 2018



Fonte: Elaborado pelo autor, baseado na Secretaria de Previdência (2018)

Ao se analisar estes dados, pode-se verificar a grandiosidade dos acidentes que se caracterizam como acidentes do trabalho no Brasil. Percebe-se também, uma queda nos números de acidentes de 2014 até 2017. Porém, já em 2018, nota-se um novo crescimento de quase 20.000 acidentes a mais em relação à 2017. Os números de 2019 ainda não foram divulgados.

3.1.1 Auxílio-Doença Acidentário - B91

Conforme Castro e Lazzari (2011), o auxílio-doença acidentário é um benefício que será pago ao segurado, onde após cumprida, quando for o caso, a carência exigida pela legislação, ficar incapacitado temporariamente para o trabalho ou para sua atividade habitual que desenvolve na empresa por mais de quinze dias.

Para os demais segurados, a Previdência Social é responsável por pagar o benefício desde o início da incapacidade do trabalho até quando o segurado teve plenas condições de voltar a sua rotina de trabalho normal.

Segundo o Manual Prático para Contestação FAP- RAT da FIESP (2018), auxílio-doença Acidentário (B91) é um benefício concedido pela Previdência Social aos segurados que sofreram acidentes de trabalho, ou a ele equiparados e que apresentarem incapacidade para o seu trabalho por mais de 15 dias, conforme Art. 59 da Lei n.º 8.213/1991. “O auxílio-doença será devido ao segurado que, após cumprida, quando for o caso, a carência exigida, ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 (quinze) dias consecutivos”. (BRASIL, 1991).

3.1.2 Aposentadoria por Invalidez Acidentária – B92

Para o Manual Prático para Contestação FAP- RAT da FIESP (2018), a aposentadoria por invalidez é um benefício concedido aos segurados que sofreram acidentes de trabalho ou doença ocupacional, que apresentarem incapacidade permanentemente para o exercício de atividade remunerada, e sem perspectivas de retorno as atividades, de acordo com a avaliação da perícia médica junto ao INSS. A Instrução Normativa INSS Nº 77/2015, em seu artigo 213 apresenta esta definição.

Art. 213. A aposentadoria por invalidez, uma vez cumprida a carência exigida, quando for o caso, será devida ao segurado que, estando ou não em gozo de auxílio-doença, for considerado incapaz para o trabalho e insuscetível de reabilitação para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência, e ser-lhe-á paga enquanto permanecer nessa condição. § 1º A concessão de aposentadoria por invalidez dependerá da verificação da condição de incapacidade, mediante exame médico-pericial a cargo da Previdência Social, podendo o segurado, às suas expensas, fazer-se acompanhar de médico de sua confiança. § 2º A doença ou lesão que o segurado possuía ao se filiar ao Regime Geral da Previdência Social (RGPS) não lhe conferirá direito à aposentadoria por invalidez, salvo quando a incapacidade sobrevier por motivo de progressão ou agravamento dessa doença ou lesão. (BRASIL, 2015).

Conforme Castro e Lazzari (2011), para a incapacidade permanente do segurado, o Regime Geral contempla a aposentadoria por invalidez acidentária, onde o deferimento e manutenção do benefício está relacionado sobre a perda de capacidade laborativa. Se o status da incapacidade laborativa vier a se alterar ao longo do tempo, não existirá razão para manutenção daquele benefício previdenciário.

3.1.3 Pensão por Morte Acidentária – B93

Conforme Martins (2008), a pensão por morte acidentária é um benefício previdenciário pago pela Previdência Social aos dependentes legais de trabalhadores que vierem a falecer na condição de segurados da Previdência Social.

A pensão por morte é tratada nos art. 74 a 79 da Lei 8.213/91, onde estabelece os planos de benefícios da previdência social.

Art. 74. A pensão por morte será devida ao conjunto dos dependentes do segurado que falecer, aposentado ou não, a contar da data:
I - do óbito, quando requerida até trinta dias depois deste;
II - do requerimento, quando requerida após o prazo previsto no inciso anterior;
III - da decisão judicial, no caso de morte presumida (BRASIL, 1991).

Conforme o Manual Prático para Contestação FAP- RAT da FIESP (2018), a pensão por morte por acidente de trabalho é um benefício concedido aos dependentes legais dos segurados falecidos, em razão de óbito em decorrência de acidente de trabalho, ou a eles equiparados.

3.1.4 Auxílio-Acidente de Trabalho – B94

Segundo o Manual Prático para Contestação FAP- RAT da FIESP (2018), é um benefício pago pela Previdência Social aos segurados que tiveram a capacidade de trabalho reduzida para o trabalho, comprovado pela perícia médica que houve redução da capacidade laboral em decorrência de acidente de trabalho.

O Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999 em seu Art. 104 trata o seguinte:

Decreto 3.048/99 Art. 104. O auxílio-acidente será concedido, como indenização, ao segurado empregado, exceto o doméstico, ao trabalhador avulso e ao segurado especial quando, após a consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza, resultar sequela definitiva, conforme as situações discriminadas no anexo III, que implique:
I - redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exerciam;
II - redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exerciam e exija maior esforço para o desempenho da mesma atividade que exerciam à época do acidente; ou
III - impossibilidade de desempenho da atividade que exerciam à época do acidente, porém permita o desempenho de outra, após processo de reabilitação profissional, nos casos indicados pela perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (BRASIL, 1999)

Conforme Castro e Lazzari (2011), o objetivo do auxílio-acidente é uma renda mensal para complementar os gastos do segurado que se encontra com a capacidade reduzida para o trabalho ou sem condições de ter renda compatível com

sua antiga atividade profissional, razão pela qual possui direito a benefício de caráter indenizatório.

3.2 Riscos Ambientais do Trabalho (RAT)

Segundo o Manual Prático para Contestação FAP- RAT da FIESP (2018), o Risco Acidente do Trabalho (RAT), antigo Seguro Acidente do Trabalho (SAT), é uma contribuição previdenciária paga pelo empregador, sobre a folha de pagamento, para cobrir os custos da Previdência Social com trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais, prevista no Capítulo IV, Inciso II do Artigo 22 da Lei 8.212/91.

Art. 22. A contribuição a cargo da empresa, destinada à Seguridade Social, além do disposto no art. 23, é de:

II - para o financiamento do benefício previsto nos arts. 57 e 58 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e daqueles concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho, sobre o total das remunerações pagas ou creditadas, no decorrer do mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos:

- a) 1% (um por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante o risco de acidentes do trabalho seja considerado leve;
- b) 2% (dois por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado médio;
- c) 3% (três por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado grave (BRASIL, 1991).

O Quadro 1 apresenta alguns exemplos de alíquota por atividade econômica, prevista no Anexo V do Decreto n. 3.048/99.

Quadro 1 - Alíquota por CNAE

CNAE 2.0	Descrição	Alíquota (%)
0111-3/01	Cultivo de arroz	3
0111-3/02	Cultivo de milho	3
0111-3/03	Cultivo de trigo	2
0111-3/99	Cultivo de outros cereais não especificados anteriormente	3
0112-1/01	Cultivo de algodão herbáceo	3
0112-1/02	Cultivo de juta	3
0112-1/99	Cultivo de outras fibras de lavoura temporária não especificadas anteriormente	3

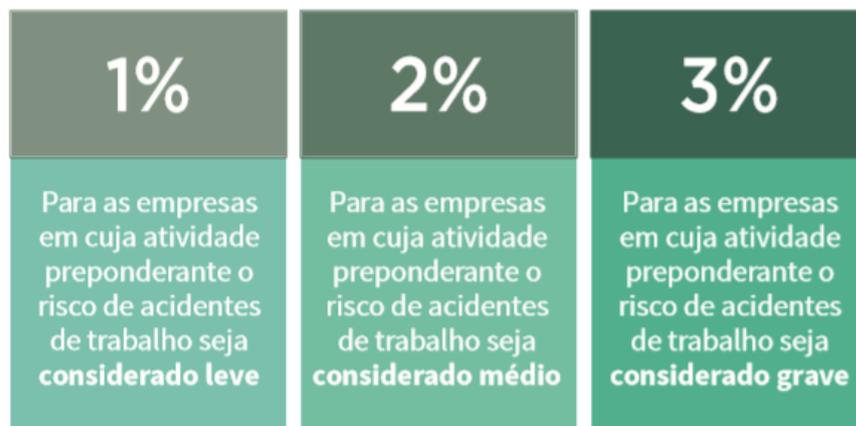
Fonte: BRASIL (1999)

Segundo Castro e Lazzari (2011), é de responsabilidade da empresa o devido enquadramento nos correspondentes graus de risco, de acordo com a sua atividade econômica adequada, com base na CNAE. Segundo o Manual FAP- RAT- NTE Efeitos na Gestão Empresarial da FIESP (2015), o RAT representa uma contribuição

mensal sobre a folha de pagamento das empresas para financiar os benefícios acidentários concedidos em decorrência dos riscos ambientais do trabalho.

É uma alíquota fixa determinada para a subclasse da CNAE a qual a empresa está vinculada. Trata-se, portanto, de uma tributação que será calculada à razão de 1%, 2%, 3%, dependendo do risco da atividade preponderante da empresa ser leve, médio ou grave, sobre o valor total das remunerações pagas aos segurados empregados ou trabalhadores avulsos no decorrer do mês. Essas alíquotas podem ser reduzidas ou aumentadas pelo FAP, que passou a vigorar a partir de 2010, conforme Figura 1.

Figura 1 - Alíquotas do RAT



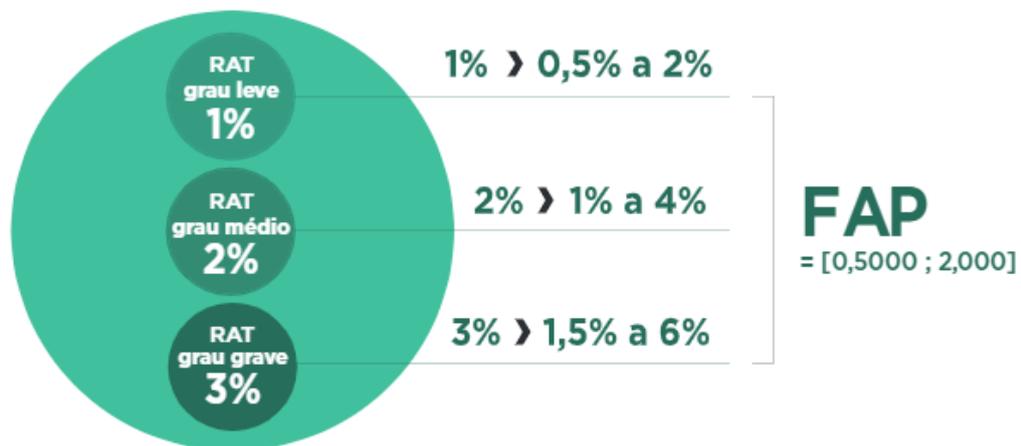
Fonte: Manual FAP- RAT- NTE Efeitos na Gestão Empresarial da FIESP (2015)

3.3 Fator Acidentário de Prevenção (FAP)

Conforme Manual FAP- RAT- NTE Efeitos na Gestão Empresarial da FIESP (2015), o FAP entrou em vigor em janeiro de 2010, criado com o objetivo de incentivar a melhoria das condições de trabalho e da saúde do trabalhador, bem como fazer com que as empresas implantem uma cultura de prevenção. O FAP serve para flexibilizar as alíquotas da tarificação coletiva de 1%, 2% ou 3% relativas ao antigo SAT, denominado agora RAT. É uma contribuição previdenciária obrigatória para todas as empresas brasileiras, exceto aquelas que ainda estão enquadradas no regime SIMPLES Nacional. Após a sua aplicação, as empresas que têm maior acidentalidade têm tarifas maiores. Já as empresas com menor acidentalidade têm os valores reduzidos, podendo chegar a até 50% do percentual.

Ainda para o Manual FAP- RAT- NTE Efeitos na Gestão Empresarial da FIESP (2015), o FAP é o mecanismo que permite diminuir em 50%, ou aumentar em até 100%, as alíquotas mensais do RAT de 1%, 2% ou 3%, sobre a folha de pagamento da empresa, conforme a Figura 2. Varia conforme a quantidade, a frequência, a gravidade e o custo das ocorrências acidentárias de cada empresa em relação ao seu segmento econômico. Ele varia anualmente, sendo calculado sobre os dois últimos anos de todo o histórico de acidentalidade e de registros acidentários da Previdência Social, por empresa, ou seja, o FAP individualiza a tributação para cada empresa.

Figura 2 - Exemplo de cálculo do RAT e do FAP



Fonte: Manual FAP- RAT- NTE Efeitos na Gestão Empresarial da FIESP (2015)

Segundo a Resolução do MPS/ CNPS nº 1.316, de 31 de maio de 2010, o FAP trata-se de um multiplicador sobre a alíquota de 1%, 2% ou 3% correspondente ao enquadramento da empresa segundo a CNAE, nos termos do Anexo V do Regulamento da Previdência Social (RPS), aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999. Esse multiplicador deve variar num intervalo de cinco décimos (0,5000) a dois inteiros (2,0000), aplicado com quatro casas decimais sobre a alíquota RAT, conforme artigo 202 A.

As alíquotas constantes nos incisos I a III do art. 202 serão reduzidas em até cinquenta por cento ou aumentadas em até cem por cento, em razão do desempenho da empresa em relação à sua respectiva atividade, aferido pelo Fator Acidentário de Prevenção – FAP.

§ 1º O FAP consiste num multiplicador variável num intervalo contínuo de cinco décimos (0,5000) a dois inteiros (2,0000), aplicado com quatro casas decimais, considerado o critério de arredondamento na quarta casa decimal, a ser aplicado à respectiva alíquota.

Ressalta-se que para fins de redução ou majoração mencionados no § 2º destaca o que se refere o caput.

proceder-se-á à discriminação do desempenho da empresa, dentro da respectiva atividade econômica, a partir da criação de um índice composto pelos índices de gravidade, de frequência e de custo que pondera os respectivos percentis com pesos de cinquenta por cento, de trinta cinco por cento e de quinze por cento, respectivamente (BRASIL, 1999).

Neste sentido, Góes (2008) considera que o FAP é, um multiplicador variável que passou a ser adotado em 2010 como um elemento para formação da alíquota de contribuição ao RAT. Devido a isso, cada empresa pagará sua alíquota individualizada, não apenas sobre o risco do setor econômico, mas também levando em consideração seu histórico de acidentalidade, verificado a cada dois anos consecutivos.

3.3.1 Metodologia do Cálculo do FAP

Segundo o Manual FAP- RAT- NTE Efeitos na Gestão Empresarial da FIESP (2015), para o cálculo anual do FAP, serão utilizados os dados dos dois anos anteriores ao ano de processamento. Este é o chamado Período-Base, que nada mais é do que o conjunto de meses que serviram de referência para extração de todos os dados previdenciários e acidentários. Desta forma, para apuração do FAP aplicado em 2018 serão utilizados dados relativos aos afastamentos dos anos de 2015 e 2016, conforme Figura 3. Isso significa que medidas de controle adotadas em 2017 para a redução do número de eventos acidentários que impactam no FAP somente terão repercussão apenas em relação ao FAP do ano de 2019.

Figura 3 - Aplicação do FAP



Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Com isso, o cálculo do FAP, estabelecido na Resolução CNPS nº 1.316/2010, leva em consideração os seguintes elementos para sua composição. A partir destes elementos, serão apurados os índices de frequência, custo e gravidades:

- a) Registros da Comunicação de Acidentes de Trabalho (CAT) relativo a cada acidente ocorrido;
- b) Registros de concessão de benefícios acidentários que constam nos sistemas informatizados do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) concedidos a partir de abril de 2007 sob a nova abordagem dos nexos técnicos aplicáveis pela perícia médica do INSS, destacando-se aí o Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP). O critério para contabilização de benefícios acidentários concedidos é a observação de Data de Despacho do Benefício (DDB) dentro do Período-base (PB) de cálculo;
- c) Dados populacionais empregatícios registrados no Cadastro Nacional de Informações Social - CNIS, do Ministério da Previdência Social (MPS), referentes ao período-base. As empresas empregadoras informam ao CNIS, entre outros dados, os respectivos segmentos econômicos aos quais pertencem segundo a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), número de empregados, massa salarial, afastamentos, alíquotas de 1%, 2% ou 3%, bem como valores devidos ao Seguro Social.
- d) A expectativa de sobrevivência do segurado será obtida a partir da tabela completa de mortalidade construída pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), para toda a população brasileira, considerando-se a média nacional única para ambos os sexos, mais recente no Período-Base. (BRASIL, 2010).

3.3.2 Índice de Frequência

Conforme SESI (2011), indica a incidência de acidentalidade em cada empresa. Para esse índice são computadas as ocorrências acidentárias registradas por meio da CAT e os benefícios das espécies acidentárias (B91, B92, B93 e B94) concedidos que não apresentam uma CAT vinculada e, nesses casos, serão contabilizados como registros de acidentes ou doenças do trabalho. O cálculo do índice de frequência é obtido da seguinte maneira, conforme a Figura 4:

Figura 4 - Cálculo índice de frequência

$$F = \frac{(\text{número de CAT}) + (\text{B91} + \text{B92} + \text{B93} + \text{B94 sem CAT}) \times 1000}{\text{Número médio de vínculos}}$$

Fonte: SESI (2011)

3.3.3 Índice de Gravidade

Segundo SESI (2011), indica a gravidade das ocorrências acidentárias em cada empresa. Para esse índice são computados todos os casos de afastamento acidentário por mais de 15 dias (B91, B92, B93, B94). É atribuído peso diferente para cada tipo de afastamento em função da gravidade da ocorrência. Para morte o peso atribuído é de 0,50, para invalidez é 0,30, para auxílio-doença o peso é de 0,10 e para auxílio-acidente o peso é 0,10.

O cálculo do índice de gravidade é obtido da seguinte maneira, conforme a Figura 5:

Figura 5 - Cálculo índice de gravidade

$$G = \frac{(B91 \times 0,10) + (B94 \times 0,10) + (B92 \times 0,30) + (B93 \times 0,50)}{\text{Número médio de vínculos}} \times 1000$$

Fonte: SESI (2011)

3.3.4 Índice de Custo

Para SESI (2011), representa o custo dos benefícios por afastamento cobertos pela Previdência. Para esse índice são computados os valores pagos pela Previdência em rendas mensais de benefícios e o tempo de afastamento em meses ou fração, sendo que benefícios sem data final tem data de fim de ano como base de cálculo.

O cálculo do índice de custo é obtido da seguinte maneira, conforme a Figura 6:

Figura 6 - Cálculo índice de custo

$$C = \frac{\text{Valor total de benefícios} \times 1000}{\text{Massa salarial}}$$

Fonte: SESI (2011)

3.3.5 Percentis de Ordem

Conforme SESI (2011), após o cálculo dos índices de frequência, de gravidade e de custo, são atribuídos os percentis de ordem para as empresas por setor (Subclasse da CNAE) para cada um desses índices. Desse modo, a empresa com menor índice de acidentes e doenças do trabalho no setor, por exemplo, recebe o menor percentual e o estabelecimento com maior frequência acidentária fica mais próximo do 100%.

O percentil de ordem para cada um desses índices para as empresas dessa Subclasse é dado pela Figura 7:

Figura 7 - Cálculo percentil de ordem

$$\text{Percentil} = 100 \times (\text{Nordem} - 1) / (n - 1);$$

Fonte: SESI (2011)

Onde:

n = número de estabelecimentos na Subclasse;

Nordem = posição do índice no ordenamento da empresa na Subclasse, para cada um dos índices calculados (frequência, gravidade e custo).

3.4 Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT)

Segundo o INSS (2018), a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) é um documento emitido para reconhecer tanto um acidente de trabalho ou de trajeto bem como uma doença ocupacional. A empresa é obrigada a informar à Previdência Social todos os acidentes de trabalho ocorridos com seus empregados, mesmo que não haja afastamento das atividades, até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência. Em caso de morte, a comunicação deverá ser imediata.

Ainda, para o INSS (2018), a empresa que não informar o acidente de trabalho dentro do prazo legal estará sujeita à aplicação de multa, conforme disposto nos artigos 286 e 336 do Decreto nº 3.048/1999. Se a empresa não fizer o registro da CAT, o próprio trabalhador, o dependente, a entidade sindical, o médico ou a autoridade pública (magistrados, membros do Ministério Público e dos serviços jurídicos da União e dos Estados ou do Distrito Federal e comandantes de unidades

do Exército, da Marinha, da Aeronáutica, do Corpo de Bombeiros e da Polícia Militar) poderão efetivar a qualquer tempo o registro deste instrumento junto à Previdência Social, o que não exclui a possibilidade da aplicação da multa à empresa.

Conforme o Manual de instruções para preenchimento da CAT (1999), existem três tipos de CAT: a inicial, a de reabertura e a de comunicação de óbito. A CAT inicial menciona-se à primeira comunicação do acidente ou doença do trabalho, é utilizada em ocorrências de acidente de trabalho, típico ou de trajeto, ou doença profissional ou do trabalho. CAT de reabertura é aplicada quando ocorrer reinício do tratamento ou afastamento por agravamento da lesão, já comunicado anteriormente ao INSS. CAT de comunicação de óbito é preenchida em caso de falecimento decorrente de acidente ou doença profissional ou do trabalho, ocorrido após a emissão da CAT inicial. Os casos de acidente com morte imediata são comunicados na CAT inicial.

3.5 Administração de Recursos Humanos e os Subsistemas da Área

Segundo Chiavenato (2014), o contexto geral de gestão de pessoas, é formado por pessoas e organizações em uma incrível interdependência. As pessoas dependem das organizações onde trabalham, para atingir seus objetivos pessoais. As organizações jamais existiriam se não houvesse as pessoas, pois são elas que dão vida a organização. Na verdade, cada uma das partes depende da outra em uma relação de mútua dependência.

Para Bohlander e Snell (2016), hoje em dia as empresas competem por meio das pessoas. Isso mostra que o sucesso depende cada vez mais da capacidade empresarial de gerenciar o talento, ou seja o capital humano. A expressão capital humano, diz respeito ao talento, habilidades, conhecimento e aptidões dos profissionais de uma empresa.

Apresentam-se os Subsistemas de Administração de Recursos Humanos de acordo com os diferentes autores que desenvolvem o assunto.

3.5.1 Recrutamento & Seleção

Para Chiavenato (2014), pessoas e organizações não nascem ligadas ou juntas. As empresas escolhem as pessoas que desejam como profissionais, e as pessoas escolhem as empresas nos quais pretendem trabalhar. Para que essa relação seja possível, as empresas devem divulgar suas vagas e as pessoas que

tiverem interesse se candidatarem a estas vagas. Este é o papel do recrutamento e seleção. Divulgar as vagas e selecionar os melhores profissionais.

Do ponto de vista de sua aplicação, o recrutamento pode ser interno e externo. O tipo interno, corresponde que o preenchimento das vagas é feito através dos próprios profissionais da empresa. Já no recrutamento externo, o preenchimento das vagas é feito pela contratação de profissionais externos com experiências de outras organizações. “O recrutamento corresponde ao processo pelo qual a organização atrai candidatos no mercado de recurso humanos para abastecer o seu processo seletivo”. (CHIAVENATO, 2014, p. 101)

Segundo Bohlander e Snell (2016), quando a empresa precisa de um talento, é natural que olhe primeiro internamente, verificando se algum de seus profissionais não está apto a assumir um novo cargo com novos desafios. Já para o recrutamento externo, a procura varia conforme o cargo em que precisa ser preenchido. A empresa, deve ter bem definido sobre as fontes, nos quais seus profissionais serão contratados, pois isso ajuda os recrutadores a tomarem melhores decisões na hora do recrutamento.

3.5.2 Treinamento e Desenvolvimento

Refere-se ao processo de construção de conhecimento, habilidades e competências, como resultado de formação profissional ou do ensino de habilidades práticas relacionadas as suas atribuições dentro da empresa.

Treinamento é o processo de desenvolver qualidades nos recursos humanos para habilitá-los a serem mais produtivos e contribuir melhor para o alcance dos objetivos organizacionais. O propósito do treinamento é aumentar a produtividade dos indivíduos em seus cargos influenciando seus comportamentos. (CHIAVENATO, 2014, p. 310).

Para Bohlander e Snell (2016), o objetivo do treinamento é contribuir para a realização das metas gerais da empresa. É com esse olhar, que as empresas deveriam desenvolver seus programas de treinamentos. Os tipos de treinamento variam de simples instruções sobre o trabalho até sofisticados treinamentos, com alto grau de qualidade.

3.5.3 Remuneração e Benefícios

Remuneração é o processo de todas as formas de pagamento ou de recompensas oferecidas aos profissionais, em função do seu trabalho prestado. As

empresas devem sempre desenvolver remunerações eficazes, proporcionando motivação e interesse das pessoas, em permanecer na organização.

Para Bohlander e Snell (2016), remuneração está associada em três componentes principais. O primeiro que o autor cita, é a remuneração direta. Onde abrange salário do funcionário, incentivos e bônus. A segunda é a remuneração indireta, que está associada aos benefícios que a empresa oferece. E a terceira, a recompensa não financeira, onde inclui programas de reconhecimentos e atividades gratificantes, entre outros.

Para Chiavenato (2014), a remuneração total dos profissionais está baseada em quatro componentes principais. A primeira é a remuneração básica, onde envolve o salário mensal do profissional. A segunda são os incentivos salariais, que corresponde aos prêmios, comissões e participação nos lucros, para os profissionais que atingem suas metas. A terceira é os incentivos não financeiros, que aborda, participação em metas e resultados, prêmios em viagens ou em bens materiais. E por fim, os benefícios, que envolve seguro de vida, planos de saúde, transporte subsidiado entre outros vários tipos.

Marras (2011) diz que, como componentes remuneratórios de contraprestação do trabalho, além do salário e dos benefícios, poderão existir outras verbas de crédito a acrescentar, como, por exemplo: componentes de remuneração variável, adicionais, horas extras, gratificações, bônus, comissões etc.

3.5.4 Avaliação de Desempenho

Segundo Chiavenato (2014), a avaliação de desempenho é o processo que mede o desempenho e a atividade produtiva do profissional, para avaliar sua contribuição para o alcance dos objetivos da organização.

Para Bohlander e Snell (2016), a avaliação de desempenho é o resultado de um processo de um determinado período, seja mensal, trimestral, semestral ou anual, conforme definição da empresa. Onde o gestor avalia o desempenho do profissional, de acordo com as exigências do cargo e usa as informações para mostrar a pessoa onde as melhorias são necessárias.

De acordo com Marras (2011), avaliação de desempenho é um instrumento gerencial que permite ao administrador mensurar os resultados obtidos por um empregado ou por um grupo, e período e área específicos. Trata-se de um instrumento extremamente valioso e importante na administração de Recursos

Humanos, na medida em que reporta o resultado de um investimento realizado numa trajetória profissional através do retorno recebido pela organização.

3.5.5 Departamento Pessoal

Para Marras (2011), o departamento pessoal (DP) é um dos subsistemas da administração de RH. Ele tem por objetivo efetivar todos os registros legais e necessários para a administração burocrática exigida pelas práticas administrativas e pelas legislações que regem a relação capital e trabalho.

Entre as funções mais importantes do DP, Marras (2011) destaca as seguintes:

- a) Admissões de novos profissionais;
- b) Demissões de profissionais;
- c) Registros legais em controles diversos;
- d) Aplicação e manutenção das leis trabalhistas e previdenciárias;
- e) Folha de pagamento (férias, 13º salário, etc.); e
- f) Normas disciplinares.

3.5.6 Relações Trabalhistas

Segundo Marras (2011), relações trabalhistas é a área que responde pelo planejamento e execução de programas relacionados a área trabalhista-sindical, bem como pela prestação de assessoria a todas as áreas da empresa, situadas em linha ou em *staff*, em questões referentes às políticas e diretrizes no campo das relações entre capital e trabalho e no correto cumprimento e interpretação de normas legais ligadas a esses cenários (CLT, leis complementares, acórdãos, convenções coletivas de trabalho, acordos coletivos de trabalho e outros).

3.5.7 Segurança Patrimonial

Conforme menciona o autor Marras (2011), a segurança patrimonial é a área que se dedica a controlar e resguardar o patrimônio da empresa (prédio, instalações, entradas e saídas de pessoas e veículos as empresas) e é normalmente formada por uma equipe de guardas, vigilantes e vigias, postados em locais estratégicos da organização. Em algumas empresas esses empregados, para garantir a segurança, portam armas de fogo (pistola ou revólveres), mas a maioria das empresas prefere

não armar esse contingente. Aliás, atualmente esse serviço está sendo cada vez mais terceirizado, ficando aos cuidados de empresas especializadas.

3.5.8 Ambulatório

Na opinião de Marras (2011), o ambulatório é o local que a empresa coloca à disposição dos profissionais para o atendimento de pronto-socorro de pequenas moléstias e/ou acidentes de pequeno porte ou primeiros socorros para encaminhamento posterior a clínicas ou hospitais.

Para Lacombe (2011), é um espaço localizado dentro da instituição de trabalho que se dedica à assistência de enfermagem em nível ambulatorial dos profissionais em alguns casos mais simples e imediatos. Seja por exigência legal ou por uma opção da empresa, o atendimento ambulatorial no local de trabalho sempre traz benefícios para os funcionários e para a própria instituição e por isso, vale o investimento.

3.5.9 Saúde e Segurança no Trabalho

Segundo Marras (2011), saúde e segurança do trabalho é a área que responde pela segurança industrial, pela higiene e medicina do trabalho relativamente aos empregados da empresa, atuando tanto na área de prevenção quanto na de correção, em estudos e ações constantes que envolvam acidentes no trabalho e a saúde do trabalhador.

Para Chiavenato (2010), saúde e segurança do trabalho estão relacionados com as condições ambientais de trabalho que assegurem a saúde física e mental e com as condições de saúde e bem-estar das pessoas. Do ponto de vista de saúde física, o local de trabalho constitui a área de ação da higiene do trabalho, envolvendo aspectos ligados com a exposição do organismo humano a agentes externos como ruído, ar, temperatura, umidade, luminosidade e equipamentos de trabalho.

Segundo Franz (2006), com o intuito de proteger o máximo o trabalhador, e garantir um ambiente seguro e saudável, foram aprovadas em 08 de junho de 1978, pela Portaria nº 3.214 as Normas Regulamentadoras conhecidas como NRs. Com o objetivo de esclarecer as condições necessárias para a prevenção e promoção de saúde e segurança no trabalho, que são de caráter obrigatório tanto das empresas privadas, quanto das empresas públicas, que possuam empregados regidos pela

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). As NRs já sofreram e vem sofrendo todos os anos, diversas revisões e adendos, no sentido de conseguir proteger o máximo possível o trabalhador dentro do seu ambiente de trabalho.

Conforme Marras (2011), cada uma das NRs trata de um tema específico, considerando a importância no campo da segurança e saúde no trabalho. Elas buscam traçar todas as diretrizes do que e como cada organização deve agir em relação ao assunto. São textos legais que procuram abranger todos os detalhes, nada deixando no campo da interpretação.

São 37 normas regulamentadoras que regem todas as ações no campo da Higiene, Segurança e Medicina do Trabalho (HSMT), conforme a seguir:

- a) NR-1: Disposições Gerais
- b) NR-2: Inspeção Prévia
- c) NR-3: Embargo ou Interdição
- d) NR-4: Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho
- e) NR-5: Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA
- f) NR-6: Equipamentos de Proteção Individual – EPI
- g) NR-7: Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional
- h) NR-8: Edificações
- i) NR-9: Programas de Prevenção de Riscos Ambientais
- j) NR-10: Instalações e Serviços em Eletricidade
- k) NR-11: Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais
- l) NR-12: Máquinas e Equipamentos
- m) NR-13: Caldeiras e Vasos de Pressão
- n) NR-14: Fornos
- o) NR-15: Atividades e Operações Insalubres
- p) NR-16: Atividades e Operações Perigosas
- q) NR-17: Ergonomia
- r) NR-18: Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção
- s) NR-19: Explosivos
- t) NR-20: Líquidos Combustíveis e Inflamáveis
- u) NR-21: Trabalhos a Céu Aberto
- v) NR-22: Trabalhos Subterrâneos
- w) NR-23: Proteção Contra Incêndios

- x) NR-24: Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho
- y) NR-25: Resíduos Industriais
- z) NR-26: Sinalização de Segurança
- aa) NR-27: Registro Profissional do Técnico de Segurança do Trabalho no Ministério do Trabalho
- bb) NR-28: Fiscalização e Penalidades
- cc) NR-29: Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Portuário
- dd) NR-30: Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário
- ee) NR-31: Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, na Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura
- ff) NR-32: Segurança do Trabalho em Atividades do Serviço de Saúde
- gg) NR-33: Segurança e Saúde nas Atividades em Espaços Confinados
- hh) NR-34: Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção, de Reparos e Desmonte Naval
- ii) NR-35: Atividades de Trabalho em Altura
- jj) NR-36: Segurança e Saúde no Trabalho nas Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados
- kk) NR-37: Segurança e Saúde em Plataformas de Petróleo.

3.6 Criação de um Ambiente Saudável de Trabalho

Conforme Chiavenato (2010), um ambiente saudável de trabalho deve envolver condições ambientais físicas que atuem positivamente sobre todos os órgãos dos sentidos humanos, como: visão, audição, tato, olfato e paladar. Do ponto de vista de saúde mental, o ambiente de trabalho deve envolver condições psicológicas e sociológicas saudáveis e que atuem positivamente sobre o comportamento das pessoas evitando impactos emocionais, como o estresse.

Para Lacombe (2011), para proporcionar um ambiente de trabalho saudável é necessário que os gestores sigam práticas que façam com que os colaboradores sintam que trabalham com qualidade de vida e, assim, tenham um bem-estar não somente fora dos muros da empresa, mas também profissionalmente. Condição de ambiente de trabalho, desenvolvimento de relacionamentos e a obediência às leis trabalhistas são algumas das ações que fazem com que o colaborador tenha mais prazer de estar na empresa e isso aumenta a salubridade do ambiente de trabalho.

Para Bohlander e Snell (2016), os empregadores além de estarem preocupados com a melhoria das condições de trabalho que colocam a saúde do profissional em risco, estão cientes da saúde física e emocional de seus funcionários e, assim, proporcionam-lhe programas para a manutenção e melhoria ambas.

As empresas estão fazendo isso não só para reduzir custos com a saúde, mas também porque reconhecem que os profissionais não acometidos por problemas de saúde são capazes de executar suas funções com mais segurança.

3.6.1 Programa de Saúde

Para Chiavenato (2014), a saúde ocupacional está relacionada com a assistência médica preventiva. A Lei nº 24/1994 instituiu o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), que exige exame médico pré-admissional, exame médico periódico, exame de retorno ao trabalho (no caso de afastamento superior a 30 dias), exame de mudança de função, antes da transferência, e o exame médico demissional nos 15 dias que antecedem o desligamento definitivo do profissional.

Para Marras (2011), o programa de medicina ocupacional está embasado na NR 7 publicada pela Portaria Nº 3.214 de 08 de junho de 1978, que explica sobre o PCMSO, onde envolve os exames médicos exigidos legalmente, além de executar programas de proteção à saúde dos profissionais, palestras de medicina preventiva, elaboração do mapa de riscos ambientais, relatório anual e arquivos de exames médicos com avaliação clínica e exames complementares, visando à qualidade de vida dos colaboradores e maior produtividade da organização.

Segundo Chiavenato (2014), um programa de saúde ocupacional requer as seguintes etapas:

- a. Definição de uma política de saúde ocupacional na organização;
- b. Estabelecimento de um sistema de indicadores e métricas, abrangendo estatísticas de afastamento e acompanhamento de doenças;
- c. Desenvolvimento de sistemas de relatórios médicos;
- d. Desenvolvimento de regras e procedimentos para prevenção médica;
- e. Recompensas aos gerentes e supervisores pela administração eficaz da função de saúde ocupacional;
- f. Campanhas de esclarecimento e orientação sobre alimentação sadia, sedentarismo, obesidade, uso de drogas, tabagismo, alcoolismo, estresse e problemas pessoais ou familiares. (CHIAVENATO, 2014, p. 404).

3.6.2 Ergonomia

Para Bohlander e Snell (2016), uma maneira de ajudar a eliminar os riscos para a saúde do profissional é por meio da ergonomia. A ergonomia visa garantir que os postos de trabalhos sejam projetados para que as atividades sejam realizadas de forma segura e eficiente, considerando-se a melhoria na segurança, conforto e no desempenho dos profissionais. Conforme a NR 17, publicada pela Portaria Nº 3.214 de 08 de junho de 1978, a ergonomia visa a estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente. Para avaliar a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, cabe ao empregador realizar a análise ergonômica do trabalho (AET), devendo ela abordar, no mínimo, as condições de trabalho.

Para Lacombe (2011), cada vez mais é importante projetar controles de equipamentos que os tornem compatíveis tanto com as características humanas quanto com as capacidades de reação das pessoas que devem operá-los e com o ambiente em que trabalham.

3.6.3 Estresse no Trabalho

Segundo Chiavenato (2014), estresse é um conjunto de reações físicas, químicas e mentais de uma pessoa decorrente de estímulos ou estressores que existem no ambiente. É uma condição dinâmica que surge quando uma pessoa é confrontada com uma oportunidade, restrição ou demanda relacionada com o que ela deseja. Para Marras (2011), o estresse é a soma das perturbações orgânicas e psíquicas provocadas por diversos agentes agressores, como: traumas, emoções fortes, fadiga, exposição a situações conflitivas e problemáticas. Alguns fatores como sobrecarga de atividade, pressão de tempo e urgência e relações problemáticas com chefes ou clientes, também são pontos que levam o profissional ao estresse. Conforme Chiavenato (2010), existem duas fontes principais de estresse no trabalho. São elas:

- a) As **causas ambientais** envolvem uma variedade de fatores externos e contextuais que podem conduzir ao estresse no trabalho.
- b) E, as **causas pessoais** envolvem uma variedade de características individuais que predispõem ao estresse. Cada pessoa reage sob diferentes maneiras na mesma situação aos fatores ambientais que provoca o estresse. (CHIAVENATO, 2010. p. 473).

Os profissionais de RH estão muito conscientes dos efeitos negativos do estresse sobre a saúde e o desempenho dos profissionais. Em função dessa consciência, muitas empresas têm desenvolvido programas de gestão do estresse para ensinar profissionais a minimizar os efeitos negativos do estresse relacionado ao trabalho.

3.6.4 Fumantes e Tabagismo

De acordo com Bohlander e Snell (2016), praticamente todas as grandes organizações, e mesmo as empresas menores, adotam políticas sobre o tabagismo, especificando quando e onde é permitido fumar nas empresas, se houver essa permissão. No desenvolvimento dessas políticas, é aconselhável ter o envolvimento de fumantes e não fumantes.

É de extrema importância a identificação dos locais onde é permitido fumar, além de contribuir com o bem-estar dos profissionais, a empresa está preservando a segurança de todos. Pois, considerando que o cigarro é uma fonte potencial de ignição, segundo a NR 20 pela Portaria Nº 3.214 de 08 de junho de 1978, que trata de líquidos e combustíveis inflamáveis, o empregador que utiliza tais produtos em seus processos de transformação, deve sinalizar o local sobre a proibição do uso de fontes de ignição nestas áreas, afim de evitar possíveis explosões e incêndios.

Para Chiavenato (2010), concomitantemente, há também um controle e acompanhamento do Médico do Trabalho através do PCMSO, que busca tratamentos visando, senão o controle total do fumante, a diminuição do uso do cigarro, seja no trabalho ou no convívio social e familiar.

3.6.5 Excesso de Peso e Obesidade

Conforme Bohlander e Snell (2016), o excesso de peso pode afetar a saúde do profissional e a sua produtividade. É interessante que os empregadores estejam iniciando ou melhorando programas especificamente propostos para ajudar os profissionais a manter ou perder peso por meio de atividade física e alimentação adequada.

Para Chiavenato (2010), grandes empresas em seus restaurantes já estão adotando um cardápio saudável e nutritivo para seus profissionais, com acompanhamento de uma profissional de nutrição para garantir uma alimentação balanceada e que contribua para a qualidade de vida de seus profissionais. Uma

boa alimentação é aquela que mantém o organismo em estado de saúde, ou seja, com osso e dentes fortes, peso e estatura de acordo com o biótipo do indivíduo, boa disposição, resistência às enfermidades, vontade de trabalhar e divertir-se, para isso se faz necessária uma dieta balanceada que contenha variados nutrientes com múltiplas funções.

Para Bohlander e Snell (2016), os gestores que administram o cuidado de profissionais lesionados durante o trabalho estão considerando o peso no planejamento de recuperação, e se essas pessoas são obesas, lhes fornecem os recursos de que precisam para voltar a trabalhar de forma mais rápida do que conseguiriam de outro modo.

3.6.6 Depressão

Conforme Bohlander e Snell (2016), os problemas emocionais e as crises pessoais tornam-se problemas organizacionais quando afetam o comportamento das pessoas no trabalho e interferem no seu desempenho. Os problemas que mais prevalecem entre os funcionários são crises pessoais envolvendo questões no casamento, familiares, financeiras ou jurídicas. A maioria dessas crises são resolvidas em um período de tempo razoável. Infelizmente, quando uma crise persiste, pode levar à depressão.

Para Chiavenato (2014), a depressão é a diminuição da atividade funcional acompanhada de sintomas como baixo astral, melancolia e tristeza. Hoje se sabe que a depressão não promove apenas uma sensação de infelicidade crônica, mas incita alterações fisiológicas, como baixas no sistema imune e o aumento de processos inflamatórios. Por essas e outras, já figura como um fator de risco para condições como as doenças cardiovasculares.

Segundo Bohlander e Snell (2016), os gerentes estão em uma boa posição para identificar os sinais de depressão no trabalho. Esses sinais incluem diminuição de energia por parte dos profissionais, problemas de concentração e de memória, sentimento de culpa, irritabilidade e dores crônicas que não respondem ao tratamento. Os autores, ainda frisam o seguinte:

Os gerentes e supervisores que suspeitam que um funcionário está deprimido devem ser incentivados a expressar suas preocupações para com a pessoa, ouvi- lá com atenção e caso a depressão persista, sugerir ajuda profissional. (BOHLANDER E SNELL, 2016, p. 492)

Para Chiavenato (2010), ao analisar casos de depressão, a organização deve dedicar atenção, particularmente aos aspectos de segurança no local de trabalho, uma vez que existe o consenso geral de que os distúrbios emocionais são fatores primários ou secundários, em grande parte dos casos de acidentes ou de violência no trabalho.

3.6.7 Alcoolismo

Conforme Bohlander e Snell (2016), o alcoolismo segue um curso bastante previsível. Geralmente, começa quando hábito de beber socialmente foge ao controle. Conforme a doença progride, o alcoólatra perde o controle sobre a quantidade que bebe e não pode deixar de beber, mesmo em momentos inapropriados.

Ainda, para Bohlander e Snell (2016), o primeiro passo para ajudar o alcoólatra é despertar a pessoa para a realidade de sua situação. Um supervisor deve documentar, cuidadosamente, evidências do declínio do desempenho da pessoa no trabalho e, então, apresentar-lhe provas inequívocas sobre esse efeito.

Para Chiavenato (2010), uma vez que as avaliações são realizadas, exclusivamente em termos do desempenho inadequado em relação ao trabalho, o supervisor pode evitar qualquer referência ao alcoolismo e permitir que o profissional procure ajuda, do mesmo modo que faria em relação a qualquer problema.

Segundo Bohlander e Snell (2016), as empresas devem se lembrar de que o alcoolismo é classificado como uma incapacidade. Desse modo, uma pessoa incapacitada em virtude do alcoolismo deve receber proteção contra discriminação no trabalho, assim como ocorre com qualquer outra pessoa com alguma incapacidade.

3.6.8 Abuso de Drogas

Para Bohlander e Snell (2016), o abuso de drogas ilegais por parte de profissionais custa, anualmente bilhões às empresas em termos de riscos à segurança, roubos, redução da produtividade, absenteísmo e acidentes.

Para Chiavenato (2014), as empresas devem fazer adaptações razoáveis para a incapacidade de pessoas com esse problema. A adaptação razoável, pode incluir um período de licença ou um horário de trabalho modificado, visando à realização do tratamento.

Segundo Bohlander e Snell (2016), o abuso de drogas legais também pode representar um problema para os profissionais. Os colaboradores que abusam de drogas legais, aquelas prescritas por médicos, muitas vezes não percebem que se tornaram viciados ou que seu comportamento mudou como resultado do vício. Os gerentes precisam estar conscientes de que alguns funcionários podem estar tomando sedativos ou estimulantes legalizados como parte de um tratamento médico e que o comportamento deles no trabalho pode ser afetado pelo uso desses medicamentos.

Para Cruz; Duarte e Troian (2012), embora o consumo abusivo e a dependência de drogas sejam constante objeto de estudo dos profissionais da área de saúde ocupacional e seu impacto na segurança seja amplamente discutido no ambiente de trabalho, as ações de prevenção ainda se mostram pouco eficientes. Felizmente, esse cenário vem se modificando. As organizações brasileiras, na busca de alternativas para diminuir o impacto negativo que o uso de drogas tem na saúde do trabalhador, na sua segurança, na produtividade e no ambiente onde ele exerce suas atividades, começam a desenhar suas políticas nesse sentido.

Segundo Cruz; Duarte e Troian (2012), na implantação de uma política de prevenção dentro da empresa sobre o consumo de drogas, existem alguns aspectos positivos das ações no ambiente de trabalho, São eles:

Para o trabalhador:

- a) Acesso a informações adequadas sobre drogas e seus efeitos;
- b) Oportunidade de reflexão e ajuda profissional para alteração de seu padrão de consumo;
- c) Oportunidade de reflexão e ajuda profissional para mudança de seu estilo de vida;
- d) Participação proativa em ações de promoção da saúde e segurança no trabalho.

Para a organização:

- a) Maior comprometimento dos trabalhadores;
- b) Melhoria da imagem como organização socialmente responsável (no mercado e na comunidade);
- c) Redução de custos relacionados à saúde e à segurança;
- d) Aumento da produtividade;
- e) Redução do número de acidentes no trabalho;
- f) Redução do *turn over* e do absenteísmo. (CRUZ; DUARTE; TROIAN, 2012, p. 63).

3.6.9 Qualidade de Vida no Trabalho

Conforme Chiavenato (2014), a qualidade de vida no trabalho refere-se à preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos colaboradores no desempenho

de suas atividades. Atualmente, a qualidade de vida no trabalho envolve tanto os aspectos físicos e ambientais quanto os aspectos psicológicos do local de trabalho.

De acordo Chiavenato (2010), existem alguns fatores que compõem a Qualidade de Vida no Trabalho, como: a satisfação com o trabalho executado, as possibilidades de futuro na organização, o reconhecimento pelos resultados alcançados, o salário percebido, os benefícios auferidos, o relacionamento humano dentro da equipe e da organização, o ambiente psicológico e físico de trabalho, a liberdade de atuar e responsabilidade de tomar decisões, as possibilidades de estar engajados e de participar ativamente das ações.

Segundo Chiavenato (2014), a competitividade organizacional, e obviamente, a qualidade e a produtividade passam obrigatoriamente pela qualidade de vida no trabalho. Segundo o autor, para atender ao cliente externo, a organização não deve esquecer o cliente interno. Isso significa que, para satisfazer o cliente externo, as organizações precisam antes satisfazer os seus colaboradores responsáveis pelo produto ou serviço oferecido.

Para Silva e Marchi (1997), a adoção de programas de qualidade de vida e promoção da saúde proporcionariam ao profissional maior resistência ao estresse, maior estabilidade emocional, maior motivação, maior eficiência no trabalho, melhor autoimagem e melhora de forma significativa o relacionamento interpessoal.

3.7 Criação de um Ambiente de Trabalho Seguro

De acordo com Bohlander e Snell (2016), o departamento de RH é responsável pelo programa de segurança. Embora o sucesso desse tipo de programa dependa em grande parte dos gerentes e supervisores das áreas operacionais, o departamento de RH costuma coordenar os programas de comunicação e treinamento em segurança, manter registros de segurança exigidos pelos órgãos legais e trabalhar próximo a gerentes e supervisores em um esforço cooperativo para tornar o programa bem-sucedido.

Segundo Chiavenato (2010), as organizações com programas formais de segurança geralmente mantêm comitês para a gestão da segurança de funcionários. Tais comitês incluem representantes da gerência, de cada departamento ou unidade de produção/ serviço e dos funcionários. Os comitês, em geral, estão envolvidos na investigação de acidentes e ajudam a divulgar a importância das regras de segurança e sua aplicação.

3.7.1 Criando uma Cultura de Segurança

Para Bohlander e Snell (2016), os gerentes operacionais de primeira linha e os supervisores têm sido, tradicionalmente, o alicerce para incentivar os procedimentos de saúde e segurança em suas organizações. A cultura de segurança existe quando todos em uma organização trabalham conscientemente para melhorar as condições de segurança e saúde. Uma das maneiras pelas quais os gerentes de RH podem ajudar a criar uma cultura de segurança em uma organização é incentivar os supervisores a incorporar questões sobre segurança nas entrevistas com candidatos a vagas de emprego. Os entrevistadores podem fazer outras questões do tipo comportamental, destinadas a obter informações sobre a propensão relativa à segurança.

Ainda, para Bohlander e Snell (2016), os supervisores podem fazer muito mais do que entrevistar os candidatos sobre suas tendências em relação à segurança. Os gerentes e supervisores têm papel fundamental nos programas de segurança de suas empresas. Uma das principais responsabilidades de um supervisor é comunicar ao profissional a necessidade de trabalhar com segurança. Estes afirmam que os procedimentos de trabalho devem ser adequados, o uso de roupas equipamentos de proteção e os riscos potenciais devem ser esclarecidos minuciosamente. Além disso, os supervisores devem observar continuamente os funcionários durante o trabalho, reforçar as práticas de segurança e corrigir, de imediato, os comportamentos não seguros.

Para os autores além de entrevista sobre segurança, e o papel fundamental do supervisor na conscientização para uma cultura de segurança, se fazem, também, necessários programas preventivos de treinamento em segurança. A maioria das organizações tem um programa de conscientização sobre segurança que implica de várias mídias. Palestras e cursos sobre segurança, material impresso e recursos audiovisuais são comuns. Os profissionais de RH e diretores de segurança, em particular, defendem o envolvimento no planejamento e na implementação de programas de segurança, estes podem oferecer ideias valiosas a respeito de temas específicos sobre segurança e saúde para serem abordados e, são mais propensos a aprovar o treinamento de segurança quando sentem um senso de propriedade a respeito de programa de treinamento.

Para Chiavenato (2014), os gerentes de RH desempenham um papel fundamental nesse esforço. Eles devem ser pessoas de referência para a criação de

uma cultura de segurança corporativa e devem se certificar de que ela realmente existe.

3.7.2 Cumprimento das Normas de Segurança

Segundo Bohlander e Snell (2016), as empresas comunicam normas e regulamentos específicos e de segurança de várias maneiras, as quais incluem: supervisores, comunicados nos murais de avisos, explicações no manual do profissional e cartazes afixados em equipamentos. As regras de segurança também devem ser enfatizadas nas reuniões regulares de segurança, nas integrações aos novos profissionais e no manual de procedimentos operacionais da organização. As consequências a respeito da violação de normas de segurança normalmente estão descritas no manual do profissional. Em geral, essas consequências incluem advertência verbal ou escrita para a primeira infração, suspensão para o profissional reincidente e, como último recurso demissão.

De acordo com os autores, o cumprimento das normas de segurança só será alcançado com êxito, quando os profissionais são incentivados pelos gerentes a participar de todos os aspectos do programa de segurança da empresa. Isso é importante porque os profissionais envolvidos em programas de segurança de suas empresas não são apenas os mais engajados, mas também os que estão mais seguros. Outra maneira de envolver os profissionais no cumprimento das normas de segurança é solicitar suas ideias e opiniões quando for realizada a avaliação de risco dos cargos. A ideia por trás disso é ajudar a identificar os riscos potenciais e desenvolver medidas de proteção antes que os acidentes ocorram.

3.7.3 Investigando Acidentes

Para Bohlander e Snell (2016), todo acidente mesmo que considerado leve, deve ser investigado pelo supervisor e pelo comitê de segurança. Uma investigação busca determinar os fatores que contribuem para a ocorrência de um acidente e definir as medidas necessárias para impedir que ele volte a acontecer.

A investigação de acidentes, para que atinja seu objetivo final, deve-se ter como referência o maior número de informações possíveis, que contemplem os métodos de trabalho e os programas de segurança e saúde do trabalho. “Começando pela descrição da lesão, pelo serviço médico, informações preliminares

por parte do acidentado, definição das ações de segurança a serem tomadas e acompanhamento do processo até a solução”. (COCHARERO, 2007, p. 41).

Segundo Cocharero (2007), é importante que todo acidente de trabalho de qualquer natureza, que venha a ocorrer na empresa, seja realizada a investigação do evento, a fim de evitar que outros acidentes do mesmo tipo, ou semelhantes venham a ocorrer novamente.

3.7.4 Prevenindo Acidentes

Segundo Chiavenato (2010), todo programa de prevenção de acidentes focaliza duas atividades básicas: eliminar as condições inseguras e reduzir os atos inseguros. O autor menciona que a eliminação das condições inseguras é o papel dos colaboradores da primeira linha de defesa. Engenheiros de segurança desenham ações para reduzir os riscos. Já supervisores e gerentes assumem importante papel na redução das condições inseguras. Ainda para o autor, existem três etapas para eliminar as condições inseguras, são elas: mapeamento das áreas de risco, análise profunda dos acidentes, e apoio irrestrito da alta administração.

Em complemento, a NR 9 de 08 de junho de 1978, publicada pela Portaria nº 3.214, estabelece o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), onde o objetivo do programa é mapear todos os riscos ambientais, oriundos dos agentes físicos, químicos e biológicos da empresa, em função de sua natureza, concentração ou intensidade e tempo de exposição. O PPRA visa à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e consequente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho.

Conforme já mencionado no item 3.5.9, por Marras (2011), é de extrema importância que as empresas sigam as recomendações das NRs, principalmente aquelas aplicadas de acordo com a atividade econômica da empresa, pois, todas elas têm como objetivo principal prevenir acidentes e doenças ocupacionais dentro das organizações em seus ambientes de trabalho.

Conforme Chiavenato (2010), a redução dos atos inseguros leva em consideração o histórico de acidentes similares a outros tipos de desempenho pobre. Para o autor, há quatro etapas para a redução ou neutralização dos atos inseguros, são as seguintes: processos de seleção de pessoal, comunicação interna, treinamento, e reforço positivo.

3.7.5 Equipamentos de Proteção Individual (EPI)

De acordo com a NR 6, considera-se Equipamento de Proteção Individual (EPI), 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. Conforme Marras (2011), a NR 6, obriga o empregador a fornecer gratuitamente ao profissional os EPIs necessários para garantir a sua proteção contra eventuais acidentes, em concordância com o tipo de atividade que executa.

Essa Norma Regulamentadora estabelece responsabilidades para o empregador e para os profissionais, conforme segue abaixo:

6.6 Responsabilidades do empregador. (Alterado pela Portaria SIT n.º 194, de 07 de dezembro de 2010)

6.6.1 Cabe ao empregador quanto ao EPI:

- a) adquirir o adequado ao risco de cada atividade;
- b) exigir seu uso;
- c) fornecer ao trabalhador somente o aprovado pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- d) orientar e treinar o trabalhador sobre o uso adequado, guarda e conservação;
- e) substituir imediatamente, quando danificado ou extraviado;
- f) responsabilizar-se pela higienização e manutenção periódica; e,
- g) comunicar ao MTE qualquer irregularidade observada.
- h) registrar o seu fornecimento ao trabalhador, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico. (Inserida pela Portaria SIT n.º 107, de 25 de agosto de 2009)

6.7 Responsabilidades do trabalhador. (Alterado pela Portaria SIT n.º 194, de 07 de dezembro de 2010)

6.7.1 Cabe ao empregado quanto ao EPI:

- a) usar, utilizando-o apenas para a finalidade a que se destina;
- b) responsabilizar-se pela guarda e conservação;
- c) comunicar ao empregador qualquer alteração que o torne impróprio para uso; e,
- d) cumprir as determinações do empregador sobre o uso adequado. (BRASIL, 1978).

3.7.6 Comissão Interna de Prevenção de Acidente (CIPA)

É uma comissão composta por membros representantes dos profissionais e da empresa, regulamentada pela NR 5, que estabelece o seguinte:

5.1 A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA - tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.

5.2 Devem constituir CIPA, por estabelecimento, e mantê-la em regular funcionamento as empresas privadas, públicas, sociedades de economia mista, órgãos da administração direta e indireta, instituições beneficentes, associações recreativas, cooperativas, bem como outras instituições que admitam trabalhadores como empregados. (BRASIL, 1978).

Para Marras (2011), a CIPA tem por objetivo observar e relatar as condições de risco nos ambientes de trabalho e solicitar medidas para reduzir, até eliminar, os riscos e/ou neutralizá-los. Outra responsabilidade da CIPA é promover campanhas de esclarecimento aos profissionais quanto aos riscos dentro de cada local de trabalho e uso adequado de máquinas e ferramentas.

Conforme Lacombe (2011), a CIPA é uma comissão que objetiva controlar ações relativas à segurança do trabalho e assessorar a empresa na prevenção ou solução de problemas relacionados a essa área, enquanto o corpo de segurança da empresa é quem responde direto e tecnicamente por essas políticas e programas.

3.8 Legislação Trabalhista

Conforme Filho e Moraes (2003), é o ramo do direito que regula as relações entre empregados e empregadores. São os direitos que resultam da condição jurídica dos trabalhadores. O direito do trabalho é uma atitude de intervenção jurídica que busca um melhor relacionamento entre o trabalhador e aqueles para os quais o trabalho se destina. A Legislação Trabalhista pode ser definida como o conjunto de normas e princípios que regulamentam o relacionamento entre empregados e empregadores.

3.8.1 Histórico

A CLT foi promulgada no Brasil pelo Presidente Getúlio Vargas, em 1º de Maio de 1943, pelo decreto da Lei nº 5.452, com o interesse de uma flexibilização no conjunto de normas que regem as relações do trabalho, que garante os direitos básicos do trabalhador.

Conforme Castro (2017), o texto reunia todas as normas já existentes, eliminava redundâncias e também introduzia outras novas regulamentações. A Implementação da CLT ajudou na popularidade de Vargas e na construção de sua imagem como amigo do trabalhador. A CLT é uma legislação com regras bastante detalhadas para cada setor de trabalho. Desde sua promulgação, em 1943, ela sofreu inúmeras revisões e atualizações no Congresso Nacional. A base do texto promulgado em 1943 segue sendo o principal instrumento de regulamentação das Leis Trabalhistas.

Conforme Marinho (2018), a fim de adequar às novas relações de trabalho, a nova Reforma Trabalhista foi projetada pelo Ex-Presidente da República, Michel

Temer, proposta no dia 23 de dezembro de 2016 na Câmara dos Deputados. No dia 26 de abril de 2017, houve a aprovação da Reforma Trabalhista pelo Plenário da Câmara dos Deputados, e em 11 de julho do mesmo ano foi aprovada também no Plenário do Senado Federal. Sendo então sancionado pelo Ex-Presidente da República Michel Temer no dia 13 de julho de 2017, que resultou na Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. O Governo Federal defendia uma Reforma Trabalhista acreditando que seria necessário modernizar a CLT para garantir os empregos atuais e para que houvesse geração de novos empregos, e uma maneira de regularizar as contas públicas e estimular a economia, visto que o país passava por uma forte crise econômica e representava grande número de desemprego. Para a maioria dos empresários brasileiros, a Reforma cria um ambiente competitivo, com a diminuição de encargos trabalhistas, além de dar segurança jurídica ao empregador.

3.8.2 Princípios Constitucionais

Segundo Felipe (2014), os princípios constitucionais do Direito do Trabalho estão voltados para o trabalhador enquanto indivíduo e parte integrante de uma coletividade social e econômica. Estes princípios que norteiam o Direito do Trabalho se fundamentam numa série de pressupostos abstratos de caráter jurídico que conferem validade e eficácia às normas legais, quer a nível constitucional, quer a nível infraconstitucional, pressupostos abstratos esses alicerçados num conjunto integrado de valores de cunho político e social.

De acordo com Bertolin (2007), os princípios constitucionais do Direito do Trabalho são os seguintes:

- a) Princípio da proteção;
- b) Princípio da primazia da realidade;
- c) Princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas;
- d) Princípio da continuidade da relação de emprego;
- e) Princípio da razoabilidade;
- f) Princípio da boa-fé;
- g) Princípio da colaboração;
- h) Princípio da dignidade humana;
- i) Princípio da igualdade.

3.9 Legislação Previdenciária

O Sistema Previdenciário é o conjunto de princípios, normas e instituições, que procura a criação de um sistema protetivo para acolher às necessidades das áreas sociais. O benefício é concedido ao trabalhador visando assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.

3.9.1 Histórico

De acordo com Novaes (2003), a Previdência Social no Brasil surgiu através de uma necessidade das empresas em relação aos seus trabalhadores com o processo de desenvolvimento industrial, onde estes passaram a serem expostos a um risco muito maior daquele que se encontravam enquanto trabalhavam no campo, surgindo a partir dessa situação, mecanismos de proteção por parte das empresas.

Conforme Novaes (2003), com o decorrer dos anos, diversos direitos e deveres foram adquiridos em relação a Previdência Social em especial com a Constituição de 1988, que marca o retorno de um Estado democrático de direito no País, e a transformação de todos Institutos de Aposentadoria e Pensões (IAPs) no Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), perdurando até 1990. O Decreto nº 99.350, criou o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), fruto de uma fusão do Instituto de Administração Financeira da Previdência e Assistência Social (IAPAS) com o INPS, garantindo os benefícios e serviços ao segurado previstos na legislação. Segundo Novaes (2003, p. 169):

A previdência social protege necessidades decorrentes de contingências expressamente previstas na Constituição e na legislação infraconstitucional, mediante o pagamento de contribuições. Somente aquele que contribui tem direito subjetivo à prestação na hipótese de a ocorrência da contingência prevista em lei gerar a necessidade juridicamente protegida.

De acordo com o INSS (2019), a nova previdência, promulgada pelo Congresso Nacional, no dia 12 de novembro de 2019, traz uma série de modificações ao sistema previdenciário brasileiro. São novas idades de aposentadoria, novo tempo mínimo de contribuição e regras de transição para quem já é segurado, entre outras mudanças. Classificada como “reestruturação histórica” pelo secretário especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, Rogério Marinho, ela vai gerar uma economia de cerca de R\$ 800 bilhões aos cofres da União, em 10 anos.

A nova previdência entrou em vigor na data de publicação da emenda constitucional nº 103 no Diário Oficial da União, em 13 de novembro de 2019. As

novas regras valem para segurados do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) e do Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) da União. A Nova Previdência foi aprovada pela Câmara dos Deputados e pelo Senado, separadamente, em dois turnos de votação. A aprovação em segundo turno no plenário do Senado, em 23 de outubro de 2019, marcou o fim do processo de votação no Congresso Nacional.

3.9.2 Princípios gerais do Direito Previdenciário e Constitucional

De acordo com Bastos (2019), os princípios trata-se de conceitos e preceitos basilares para a constituição dessa área jurídica. Entretanto, os princípios são “fundamentos da ordem jurídica que orientam os métodos de interpretação das normas e, na omissão, são autênticas fontes do direito” (SANTOS, 2016, p. 40). Conforme Bastos (2019), os princípios gerais do Direito Previdenciário são os seguintes:

- a) Dignidade humana;
- b) Solidariedade social;
- c) Equilíbrio econômico;
- d) Vedação do retrocesso; e
- e) Proteção ao hipossuficiente.

A Constituição Federal (1988) estabelece em seu art. 194, parágrafo único, os princípios constitucionais da seguridade social como segue:

Art. 194. A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.

Parágrafo único. Compete ao Poder Público, nos termos da lei, organizar a seguridade social, com base nos seguintes objetivos:

I - universalidade da cobertura e do atendimento;

II - uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais;

III - seletividade e distributividade na prestação dos benefícios e serviços;

IV - irredutibilidade do valor dos benefícios;

V - equidade na forma de participação no custeio;

VI - Diversidade da base de financiamento, identificando-se, em rubricas contábeis específicas para cada área, as receitas e as despesas vinculadas a ações de saúde, previdência e assistência social, preservado o caráter contributivo da previdência social; (

VII - caráter democrático e descentralizado da administração, mediante gestão quadripartite, com participação dos trabalhadores, dos empregadores, dos aposentados e do Governo nos órgãos colegiados. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998). (BRASIL, 1988).

Tendo como base os conceitos estudados e organizados, neste capítulo, para que as empresas possam fazer uma boa gestão para redução de suas alíquotas do FAP, se torna necessário instaurar uma cultura de prevenção na empresa, assegurando um ambiente seguro e saudável. Para que este objetivo possa ser alcançado, o subsistema de segurança do trabalho, juntamente com as demais áreas do setor de RH, e com os seus respectivos gestores, precisam fazer um trabalho em coletivo, para que as ações de prevenção propostas, possam ser implantadas e mantidas com êxito.

4 METODOS DO ESTUDO

Neste capítulo é apresentada a metodologia utilizada no desenvolvimento da pesquisa sobre o FAP junto à empresa pesquisada. Para Roesch (1999), a seção de metodologia no projeto descreve como se pretende atingir os objetivos específicos da pesquisa. Segundo Cervo; Bervian; Da Silva (2007) e, Gil (2008), em um sentido geral, método é a ordem, o caminho que se deve impor aos diferentes processos necessários para atingir um certo fim ou um resultado desejado. Nas ciências, entende-se por um método o conjunto de processos empregados na investigação e na demonstração da verdade ou o conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos adotados para atingir o conhecimento.

4.1 Delineamento da Pesquisa

Segundo o autor Gil (2008), a pesquisa pode ser definida como o processo formal e sistemático de desenvolvimento do método científico. O objetivo fundamental da pesquisa é descobrir respostas para problemas mediante o emprego de procedimentos científicos. O delineamento refere-se ao planejamento da pesquisa em sua dimensão mais ampla, envolvendo tanto a sua diagramação quanto a previsão de análise e interpretação dos dados. Entre outros aspectos, o delineamento considera o ambiente em que são coletados os dados, bem como as formas de controle das variáveis envolvidas.

Conforme Roesch (1999), o delineamento da pesquisa depende muito dos objetivos que se pretende responder. Embora todos os projetos utilizem uma metodologia, nem todos implicam a realização de uma pesquisa. Especialmente no caso de uma pesquisa, espera-se que haja clara especificação de seu plano ou estratégia.

Neste caso, com base nos autores estudados, o presente trabalho foi delineado através de uma abordagem qualitativa e quantitativa, aplicando o método de pesquisa descritiva-exploratória.

4.1.1 Quanto à Abordagem

De acordo com os autores estudados e o propósito da pesquisa, a abordagem utilizada no presente trabalho foi qualitativa e quantitativa, pois foram realizadas entrevistas utilizando um roteiro estruturado com os Gestores de RH, de Segurança

do Trabalho e, de Administração de Pessoal, além da utilização de documentos internos da empresa para pesquisa e levantamento de dados.

4.1.1.1 Pesquisa Qualitativa

De acordo com Cervo; Bervian; Da Silva (2007), a abordagem qualitativa comporta algo sobre a subjetividade do ser humano, que tende a abordar e analisar os fatos orientados por matrizes filosóficas e ideológicas exteriores a eles.

Segundo Roesch (1999), a pesquisa de caráter qualitativa e seus métodos de coleta e análise de dados são apropriados para uma fase exploratória da pesquisa. Dessa forma, a pesquisa qualitativa é apropriada para a avaliação formativa, quando se trata de melhorar a efetividade de uma pesquisa ou projeto.

4.1.1.2 Pesquisa Quantitativa

Conforme Roesch (1999), a abordagem quantitativa tem o propósito de medir relações entre variáveis que buscam associação ou causa-efeito. Para avaliar o resultado de algum projeto, recomenda-se utilizar preferencialmente o enfoque de pesquisa quantitativa para garantir uma boa interpretação dos resultados.

Para Gil (2008), a abordagem quantitativa também pode ser definida como um método estatístico, que passa a caracterizar-se por razoável grau de precisão, o que o torna bastante aceito por parte dos pesquisadores com preocupações de ordem quantitativa.

4.1.2 Quanto ao Objetivo

Segundo Marconi e Lakatos (2009), os critérios para a classificação dos tipos de pesquisa variam de acordo com o enfoque dado pelo pesquisador. A divisão obedece a interesses, condições, campos, metodologia, situações, objetivos, entre outros. Conforme Gil (2010), cada pesquisa é naturalmente diferente de qualquer outra. Daí a necessidade de previsão e provisão de recursos de acordo com a sua especificidade. Mas quando o pesquisador consegue rotular seu projeto de pesquisa de acordo com um sistema de classificação, torna-se capaz de conferir maior racionalidade às etapas requeridas para sua execução. O que pode significar a realização da pesquisa em tempo mais curto, a maximização da utilização de recursos e certamente a obtenção de resultados mais satisfatórios. Com isso, o objetivo da pesquisa no presente trabalho foi o método exploratório-descritivo.

4.1.2.1 Pesquisa Exploratória

Para Cervo; Bervian; Da Silva (2007), a pesquisa exploratória não requer a elaboração de hipóteses a serem testadas no trabalho, restringindo-se a definir objetivos e buscar mais informações sobre determinado assunto de estudo. Tais estudos têm por objetivo fazer com o pesquisador obtenha uma nova percepção e de descobrir novas ideias sobre o assunto em questão.

Conforme Gil (2008), as pesquisas exploratórias têm como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores. Habitualmente envolvem levantamento bibliográfico e documental, entrevistas não padronizadas e estudos de caso. Estas envolvem pesquisas exploratórias são desenvolvidas com o objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato. Muitas vezes as pesquisas exploratórias constituem a primeira etapa de uma investigação mais ampla.

Para o autor, quando o tema escolhido é bastante genérico, tornam-se necessários seu esclarecimento e delimitação, o que exige revisão da literatura, discussão com especialistas e outros procedimentos. O produto final deste processo passa a ser um problema mais esclarecido, passível de investigação mediante procedimentos mais sistematizados.

4.1.2.2 Pesquisa Descritiva

De acordo com Gil (2008), as pesquisas deste tipo têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis. São inúmeros os estudos que podem ser classificados sob este título e uma de suas características mais significativas está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados.

Conforme Cervo; Bervian; Da Silva (2007), a pesquisa descritiva observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos sem manipulá-los. Procura descobrir, com maior precisão possível, a frequência com que um fenômeno ocorre, sua relação e conexão com outros, sua natureza e suas características. Em síntese, a pesquisa descritiva, em suas diversas formas, trabalha sobre dados ou fatos colhidos da própria realidade.

Segundo Gil (2008), algumas pesquisas descritivas vão além da simples identificação da existência de relações entre variáveis, pretendendo determinar a

natureza dessa relação. As pesquisas descritivas são, juntamente com as exploratórias, as que habitualmente realizam os pesquisadores sociais preocupados com a atuação prática. São também as mais solicitadas por organizações como instituições educacionais, empresas comerciais, partidos políticos, e etc.

Para Cervo; Bervian; Da Silva (2007), a coleta de dados aparece como uma das tarefas características da pesquisa descritiva. Neste estudo, visando viabilizar essa importante operação da coleta de dados, foram utilizados, como principais instrumentos, a observação, a entrevista, o questionário e o formulário para levantamento das informações.

4.1.3 Quanto ao Procedimento Técnico

Conforme Gil (2008), o elemento mais importante para a identificação de um delineamento é o procedimento adotado para a coleta de dados. Assim, podem ser definidos dois grandes grupos de delineamentos: aqueles que se valem das chamadas fontes de "papel" e aqueles cujos dados são fornecidos por pessoas.

Abaixo, estão elencados os procedimentos técnicos adotados como forma de coleta de dados e informações, para a elaboração deste trabalho.

4.1.3.1 Pesquisa Bibliográfica

Segundo Gil (2008), a pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Embora em quase todos os estudos seja exigido algum tipo de trabalho desta natureza, há pesquisas desenvolvidas exclusivamente a partir de fontes bibliográficas. Parte dos estudos exploratórios podem ser definidos como pesquisas bibliográficas, assim como certo número de pesquisas desenvolvidas a partir da técnica de análise de conteúdo.

Conforme Cervo; Bervian; Da Silva (2007), a pesquisa bibliográfica é meio de formação por excelência e constitui o procedimento básico para os estudos monográficos, pelos quais se busca o domínio sobre determinado tema ou assunto.

Neste trabalho, a pesquisa bibliográfica foi realizada, com o intuito de buscar os conceitos dos assuntos que embasaram o estudo, bem como propiciar maior clareza do pesquisador junto aos temas que estão ligados a este trabalho.

4.1.3.2 Pesquisa Documental

Para Gil (2008), a pesquisa documental assemelha-se muito à pesquisa bibliográfica. A única diferença entre ambas está na natureza das fontes. Enquanto a pesquisa bibliográfica se utiliza fundamentalmente das contribuições dos diversos autores sobre determinado assunto, a pesquisa documental vale-se de materiais que não receberam ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetivos da pesquisa.

Segundo Gil (2010), quando o material consultado é interno à organização, geralmente recomenda-se que seja considerada uma fonte documental, pois, se trata de documentos institucionais, onde muitas vezes são mantidos em sigilo dentro das empresas.

No tocante aos documentos da organização, estes foram coletados e analisados, somente os essenciais e importantes para o estudo de acordo com o pesquisador, além de relatórios dos Órgãos públicos responsáveis por esta área. Os documentos foram solicitados via e-mail ou de forma presencial para os gestores de RH para que fosse possível realizar a análise e interpretação dos dados obtidos. Para representá-los e facilitar a análise foram utilizadas ferramentas como quadros e gráficos, a fim de facilitar a compreensão das informações, e melhor apresentação dos dados.

4.1.3.3 Estudo de Caso

Conforme Gil (2008), o estudo de caso é caracterizado pelo estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetos, de maneira a permitir o seu conhecimento amplo e detalhado, tarefa praticamente impossível mediante os outros tipos de delineamentos considerados.

O estudo de caso vem sendo utilizado com frequência cada vez maior pelos pesquisadores sociais, visto servir a pesquisas com diferentes propósitos, tais como: a) explorar situações da vida real cujos limites não estão claramente definidos; b) descrever a situação do contexto em que está sendo feita determinada investigação; e c) explicar as variáveis causais de determinado fenômeno em situações muito complexas que não possibilitam a utilização de levantamentos e experimentos. (GIL, 2008, p. 58)

De acordo com Roesch (1999), o estudo de caso como uma estratégia de pesquisa pode ser utilizado de modo exploratório (visando levantar questões e hipóteses para futuros estudos, por meio de dados qualitativos), descritivo

(buscando associações entre variáveis, normalmente com evidência de caráter quantitativo).

Para Gil (2010), para realizar um estudo de caso, necessariamente necessita de uma unidade-caso. A definição da unidade-caso depende dos propósitos da pesquisa. Aqui cabe distinguir entre projetos de caso único e de casos múltiplos.

O estudo de caso único refere-se a um indivíduo, um grupo, uma organização, um fenômeno etc. Constitui a modalidade mais tradicional de estudo de caso, embora não seja atualmente a mais frequente. Os estudos de casos múltiplos são aqueles em que o pesquisador estuda conjuntamente mais de um caso para investigar determinado fenômeno. (GIL, 2010, p. 118-119).

Neste sentido, o presente trabalho aborda um estudo de caso único, onde a unidade-caso foi uma indústria localizada no Município de Esteio/RS. Os indivíduos selecionados como sujeitos para a pesquisa, são pessoas que ocupam cargos em diferentes posições dentro da organização.

4.1.4 Técnicas de Coletas de Dados

Segundo Marconi e Lakatos (2009), é a etapa da pesquisa em que se inicia a aplicação dos instrumentos elaborados e das técnicas selecionadas, a fim de se efetuar a coletas dos dados previstos. É tarefa cansativa e toma, quase sempre, mais tempo do que se espera. Exige do pesquisador paciência, perseverança e esforço pessoal, além do cuidadoso registro dos dados e de um bom preparo anterior. O rigoroso controle na aplicação dos instrumentos de pesquisa é fator fundamental para evitar erros e defeitos no resultado e conclusão da pesquisa.

As técnicas de coleta de dados empregadas para a elaboração deste trabalho foram: entrevista com 04 pessoas: o Gerente de Relações Trabalhistas, o Coordenador de Engenharia de Segurança do Trabalho, o Coordenador de Segurança do Trabalho, e a Coordenadora de Administração de pessoal, a observação direta, documentos da organização e pesquisa bibliográfica. Sendo que a entrevista e observação participante, corresponderam aos dados primários, e os documentos da organização e, os dos Órgãos governamentais, como dados secundários.

Foi desenvolvido um pré-teste, junto aos entrevistados, ocasião em que foi sugerido que, algumas perguntas fossem melhoradas na forma dos questionamentos, com o objetivo de forçar os futuros entrevistados a realizarem uma

análise mais profunda do assunto, e, que fosse acrescentada uma nova pergunta mais voltada para a área de Medicina do Trabalho, com foco na sua atuação e contribuição para a gestão do FAP. Todas as recomendações foram aceitas, e os roteiros de entrevistas foram atualizados pelo pesquisador por entender que são relevantes para o estudo.

4.1.4.1 Entrevista

Conforme Gil (2008), a entrevista é, portanto, uma forma de interação social. Mais especificamente, é uma forma de diálogo assimétrico, em que uma das partes busca coletar dados e a outra se apresenta como fonte de informação. Enquanto técnica de coleta de dados, a entrevista é bastante adequada para a obtenção de informações acerca do que as pessoas sabem, creem, esperam, sentem ou desejam, pretendem fazer, fazem ou fizeram, bem como acerca das suas explicações ou razões a respeito das coisas precedentes.

De acordo com o autor, podem existir limitações que interferem na qualidade das entrevistas, sendo que o entrevistador deverá dedicar atenção especial, já que o sucesso desta técnica depende fundamentalmente do nível da relação pessoal estabelecido entre entrevistador e entrevistado. Neste sentido, Gil (2008) apresenta algumas vantagens e limitação que seguem:

A intensa utilização da entrevista na pesquisa social deve-se a uma série de razões, entre as quais cabe considerar:

- a) a entrevista possibilita a obtenção de dados referentes aos mais diversos aspectos da vida social;
 - b) a entrevista é uma técnica muito eficiente para a obtenção de dados em profundidade acerca do comportamento humano;
 - c) os dados obtidos são suscetíveis de classificação e de quantificação. Se comparada com o questionário, que é outra técnica de largo emprego nas ciências sociais (e será explicado no próximo capítulo), apresenta outras vantagens:
 - a) não exige que a pessoa entrevistada saiba ler e escrever;
 - b) possibilita a obtenção de maior número de respostas, posto que é mais fácil deixar de responder a um questionário do que negar-se a ser entrevistado;
 - c) oferece flexibilidade muito maior, posto que o entrevistador pode esclarecer o significado das perguntas e adaptar-se mais facilmente às pessoas e às circunstâncias em que se desenvolve a entrevista;
 - d) possibilita captar a expressão corporal do entrevistado, bem como a tonalidade de voz e ênfase nas respostas.
- A entrevista apresenta, no entanto, uma série de desvantagens, o que a torna, em certas circunstâncias, menos recomendável que outras técnicas. As principais limitações da entrevista são:
- a) a falta de motivação do entrevistado para responder as perguntas que lhe são feitas;
 - b) a inadequada compreensão do significado das perguntas;

- c) o fornecimento de respostas falsas, determinadas por razões conscientes ou inconscientes;
 - d) inabilidade ou mesmo incapacidade do entrevistado para responder adequadamente, em decorrência de insuficiência vocabular ou de problemas psicológicos;
 - e) a influência exercida pelo aspecto pessoal do entrevistador sobre o entrevistado;
 - f) a influência das opiniões pessoais do entrevistador sobre as respostas do entrevistado;
 - g) os custos com o treinamento de pessoal e a aplicação das entrevistas.
- (GIL, 2008, p. 110)

Marconi e Lakatos (2009), afirmam que entrevista é um encontro entre duas pessoas, a fim de que uma delas obtenha informações a respeito de determinado assunto, mediante uma conversação de natureza profissional. É um procedimento utilizado na investigação social, para a coleta de dados ou para ajudar no diagnóstico ou no tratamento de um problema social.

A modalidade de entrevista empregada neste trabalho, junto aos Gestores da empresa foi do tipo estruturada, com perguntas abertas, conforme especificadas no Apêndice A, no Apêndice B, e Apêndice C. A escolha destes gestores, além de levar em consideração que ocupam cargos e responsabilidades diferentes na empresa, são pessoas que trabalham e tem contato direto com a melhoria da gestão do FAP. A ideia do pesquisador em pesquisar pessoas com diferentes cargos, é justamente para ter a possibilidade de comparar e estabelecer pontos de vistas, de acordo com suas áreas de atuação e abrangência.

Para Marconi e Lakatos (2009), a pesquisa estruturada, é aquela em que o entrevistador segue um roteiro previamente estabelecido; as perguntas feitas ao indivíduo são predeterminadas. Visando aperfeiçoar o roteiro de entrevista (Apêndice A, Apêndice B e, Apêndice C) o pesquisador desenvolveu um pré-teste, junto ao Consultor Interno de RH da empresa em estudo. Esta escolha se deveu a vasta experiência, deste respondente sobre o assunto FAP, pois em outras organizações onde trabalhou, atuou de forma constante na gestão deste multiplicador.

Durante o pré-teste, o entrevistado sugeriu que em algumas perguntas fossem melhoradas na forma dos questionamentos, com o objetivo de forçar os futuros entrevistados a realizarem uma análise mais profunda do assunto, e também sugeriu que fosse acrescentado uma nova pergunta mais voltada para a área de Medicina do Trabalho, com foco na sua atuação e contribuição para a gestão do

FAP. Todas as recomendações foram aceitas, e os roteiros de entrevistas foram atualizados pelo pesquisador por entender que são relevantes para o estudo.

4.1.4.2 Observação Participante

Para Marconi e Lakatos (2009), a observação participante, consiste na real participação do pesquisador com a comunidade ou grupo. Ele se incorpora ao grupo, confunde-se com ele. Fica tão próximo quanto um membro do grupo que está estudando e participa das atividades normais deste.

Segundo Gil (2008), a observação participante pode assumir duas formas distintas: (a) natural, quando o observador pertence à mesma comunidade ou grupo que investiga; e (b) artificial, quando o observador se integra ao grupo com o objetivo de realizar uma investigação.

Em relação a observação participante, ela esteve presente em todas as etapas de coletas e análises dos dados, com o objetivo de aperfeiçoar o entendimento do pesquisador sobre o assunto pesquisado, considerando-se que este trabalha na empresa.

4.1.4.3 Documentos da Organização

Conforme Roesch (1999), uma das fontes mais utilizadas em trabalhos de pesquisa em administração, tanto de natureza quantitativa como qualitativa, é constituída por documentos como relatórios anuais da organização, materiais utilizados em relações públicas, documentos legais, e também documentos restritos da empresa. Normalmente, tais fontes são utilizadas para complementar entrevistas ou outros métodos de coleta de dados.

Segundo Gil (2008), há dados que, embora referentes a pessoas, são obtidos de maneira indireta, que tomam a forma de documentos, como livros, jornais, papéis oficiais, registros estatísticos, fotos, discos, filmes e vídeos, que são obtidos de maneira indireta. Essas fontes documentais são capazes de proporcionar ao pesquisador dados em quantidade e qualidade suficiente para evitar a perda de tempo e o constrangimento que caracterizam muitas das pesquisas em que os dados são obtidos diretamente das pessoas. Sem contar que em muitos casos só se torna possível realizar uma investigação social por meio de documentos.

O presente estudo, além de utilizar os métodos de entrevista e observação participante, utilizou na coleta de dados, os documentos da organização que tinham relação com o assunto da pesquisa.

4.1.5 Técnicas de Análise dos Dados

Segundo Gil (2008), após a coleta de dados, a fase seguinte é a de análise e interpretação. Estes dois processos, apesar de conceitualmente distintos, aparecem sempre estreitamente relacionados. A análise tem como objetivo organizar e resumir os dados de forma tal que possibilitem o fornecimento de respostas ao problema proposto pela investigação. Já a interpretação tem como objetivo a procura do sentido mais amplo das respostas, o que é feito mediante a outros conhecimentos anteriormente obtidos.

Para Mascarenhas (2012), as técnicas de análise podem ser divididas em quatro etapas:

- a) Seleção, dos dados a serem analisados;
- b) Classificação, das categorias de acordo com os critérios;
- c) Codificação, através de um símbolo (letra ou número), em caso de uso do método quantitativo, ou nome, em caso de uso do método qualitativo;
- d) Representação, das informações em gráficos ou tabelas.

Neste sentido, as coletas dos dados ocorreram numa indústria em Esteio/RS, no segundo semestre do ano de 2020. Diante disso, a etapa de análise dos dados levou em consideração as técnicas de coletas aplicadas, que foram: entrevista, observação participante, e documentos da organização.

Durante as entrevistas estruturadas com perguntas abertas, conforme os Apêndice A, Apêndice B, e Apêndice C. estas foram gravadas, transcritas e, organizadas em quadros comparativos entre as respostas dos entrevistados, para realizar os cruzamentos dos dados, análise e interpretação. A ideia de estruturar as entrevistas em roteiros diferentes, teve como principal objetivo, focar na área de atuação e conhecimento dos entrevistados, na busca por respostas com maior qualidade.

5 DIAGNÓSTICO E ANÁLISE DOS DADOS

O presente estudo teve como objetivo verificar como a área de RH trata a questão do FAP, analisando as ações efetuadas para a redução ou não sobre a alíquota deste Fator, no período de 2014 a 2019 e, de que modo, os gestores de recursos humanos têm se envolvido nos processos adotados pela empresa estudada. A escolha dos respondentes teve como objetivo escolher profissionais que atuam na gestão de pessoas na empresa pesquisada e que pudessem fornecer informações significativas sobre o problema do tema abordado, nesse estudo, destacando-se, 2 (dois) gestores de RH, e 2 (dois) gestores da área de Segurança do Trabalho.

Adotou-se como procedimento para selecionar os profissionais entrevistados: a) contato pessoal para falar sobre o Projeto da Pesquisa, b) confirmação da intenção de participação; c) envio por e-mail do roteiro da entrevista para conhecimento prévio do entrevistado e, por último o d) agendamento da entrevista.

O pesquisador, desenvolveu de forma individual as entrevistas, com perguntas abertas, aplicadas, nos horários marcados e agendado com os entrevistados, a fim de que pudessem se programar e se prepararem para responder aos questionamentos, conforme os roteiros estruturados e constantes do Apêndice A, Apêndice B, e Apêndice C.

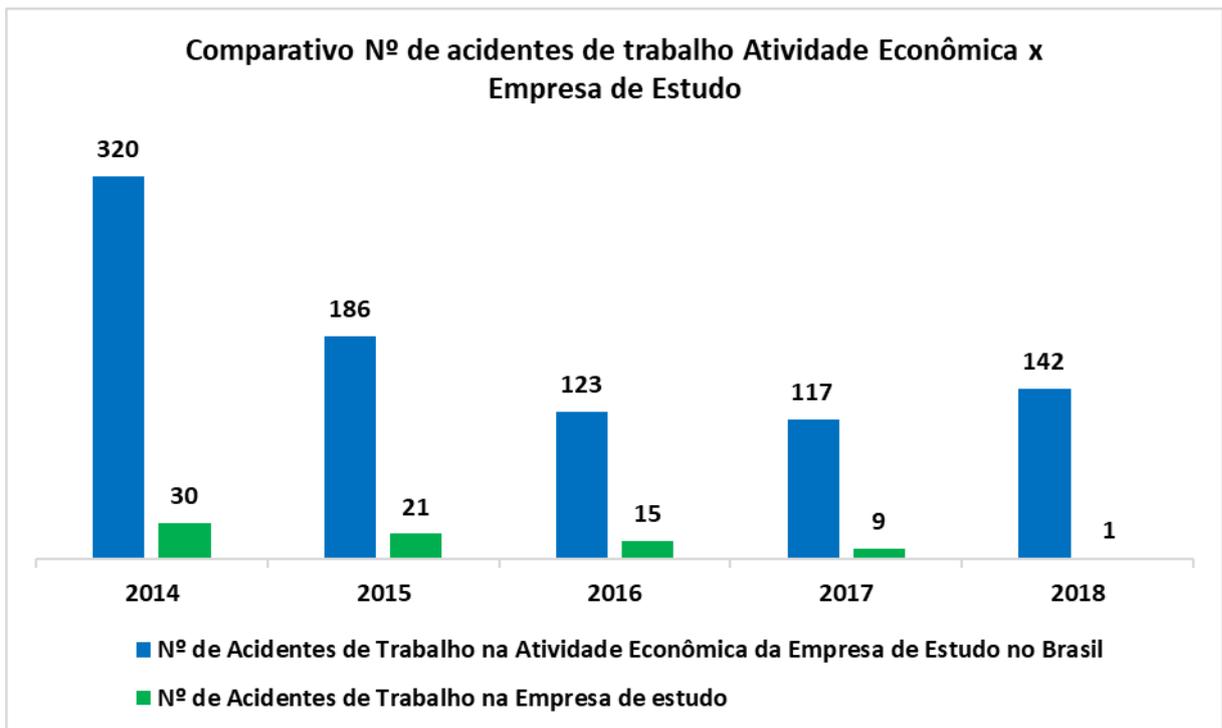
O Apêndice A foi aplicado ao Gerente de Relações Trabalhistas, que é responsável por realizar a gestão da área de Recursos Humanos e Higiene, Segurança e Medicina do Trabalho, cujas questões de nºs 1 a 14 foram analisadas separadamente. O Apêndice B foi utilizado na entrevista com a Coordenadora de Administração de Pessoal, que também tem envolvimento direto com a operação do FAP, cujas questões de nºs 1 a 10 foram analisadas separadamente. E, por fim, o Apêndice C, buscou informações junto aos dois gestores de Segurança do Trabalho, onde as ações do setor, refletem no bom desempenho do FAP, cujas questões de nºs 1 a 13 foram analisadas separadamente.

A ideia de estruturar as entrevistas em roteiros diferentes, foi justamente para focar na área de atuação e conhecimento dos entrevistados, com o objetivo de obter resposta com maior qualidade. Importante destacar, que algumas perguntas estão presentes em ambos os roteiros das entrevistas, com o intuito de analisar pontos de vista diferentes relacionados ao assunto. Vale ressaltar que as entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas nos quadros comparativos, para realizar os

cruzamentos dos dados, análise e interpretação. Essa análise está organizada em etapas, a primeira relacionada ao perfil dos entrevistados e, a segunda parte onde são demonstradas as respostas aos questionamentos sobre o FAP e, agrupadas de acordo com os cargos dos entrevistados, para facilitar a análise dos dados coletados.

Para atender ao primeiro objetivo específico de comparar os dados de acidentes do trabalho da empresa de 2014 a 2018, e os dados da alíquota do FAP no período de 2014 a 2019, em relação a sua atividade econômica a nível Brasil, constatou-se que, conforme o Gráfico 2, houve uma redução o número de acidentes do trabalho de profissionais no período de 2014 a 2018.

Gráfico 2 - Comparativo entre números de Acidentes de Trabalho, Atividade Econômica x Empresa de estudo – Período 2014 a 2018



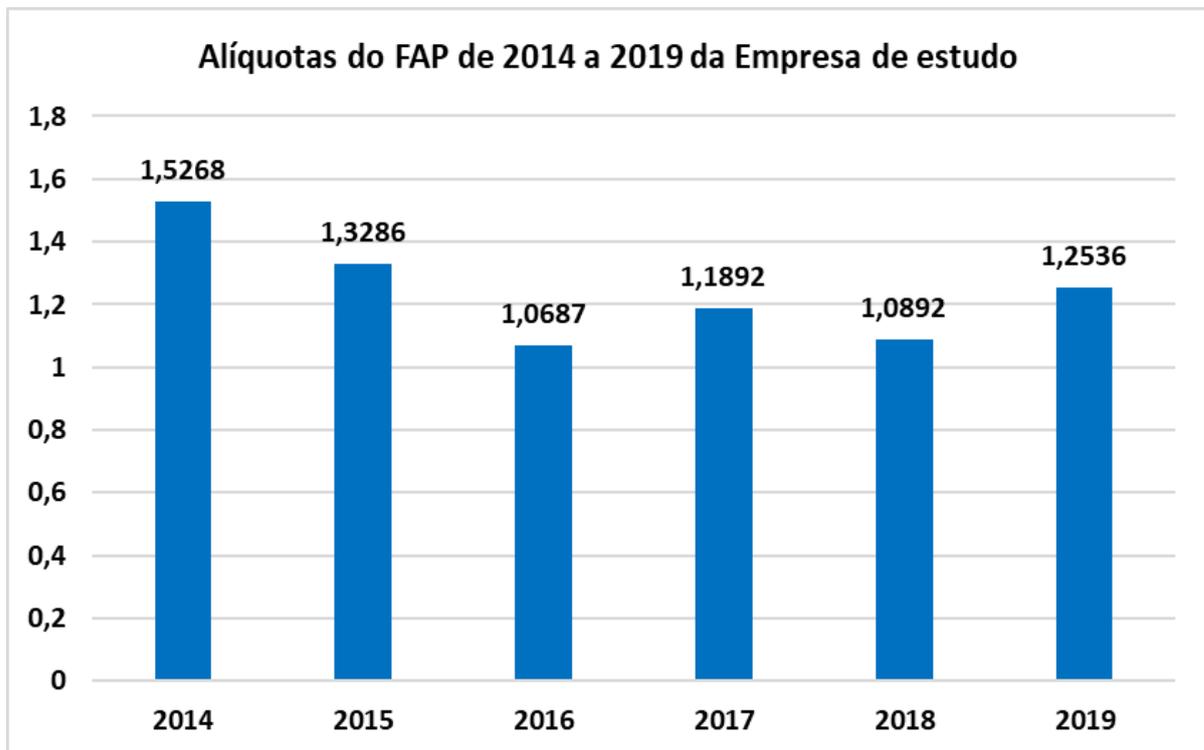
Fonte: Adaptado pelo pesquisador da Secretaria de Previdência (2018)

Os dados constantes do Gráfico 2, evidenciam uma queda nos números de acidentes de trabalho de 2014 até 2017 na atividade econômica da empresa no Brasil, no entanto, em 2018, nota-se um novo crescimento em relação aos anos anteriores. Ainda analisando o Gráfico 2, percebe-se que a empresa de estudo obteve melhores resultados em relação a sua atividade econômica. Os dados de

acidentes de trabalho da empresa apresentam quedas significativas em todos os períodos, chegando à marca de apenas 01 acidente no ano de 2018, representando uma redução de 96,66% em relação a 2014.

Ainda em atendimento ao primeiro objetivo específico, em relação aos dados da alíquota do FAP no período de 2014 a 2019, segue o Gráfico 3 que retrata estes dados no período de estudo.

Gráfico 3 - Alíquotas do FAP – Período de 2014 a 2019

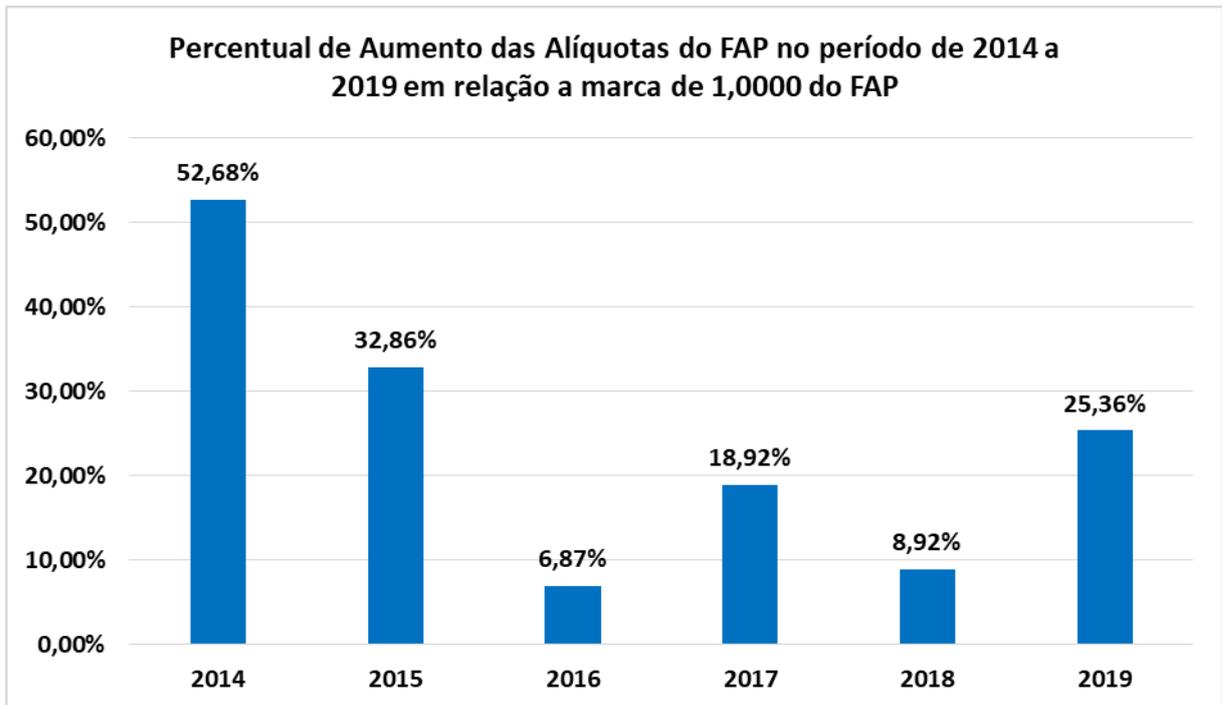


Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Como pode-se observar nos dados do Gráfico 3, a empresa obteve variações na alíquota do FAP ao longo dos anos. Apresentou redução nos anos de 2015 e 2016, em relação a 2014. Em 2017, obteve um aumento de 11% em relação a 2016. Em contrapartida 2018 teve novamente uma nova redução na alíquota. Porém, em 2019 teve um acréscimo considerável na alíquota, sendo o pior resultado desde o ano de 2016. Analisando as informações do Gráfico 3, vale destacar, que em todos os anos as alíquotas do FAP da empresa ultrapassaram a marca de 1,0000, o que demonstra que a empresa teve um aumento nas despesas com a contribuição com os Riscos Ambientais do Trabalho.

Diante disso, o Gráfico 4, demonstra qual foi o percentual de aumento anual da alíquota do FAP da empresa de estudo, em relação a marca de 1,000 do multiplicador FAP, aumentando da mesma forma seus custos de contribuição com o RAT.

Gráfico 4 - Percentual de Aumento das Alíquotas do FAP no período de 2014 a 2019



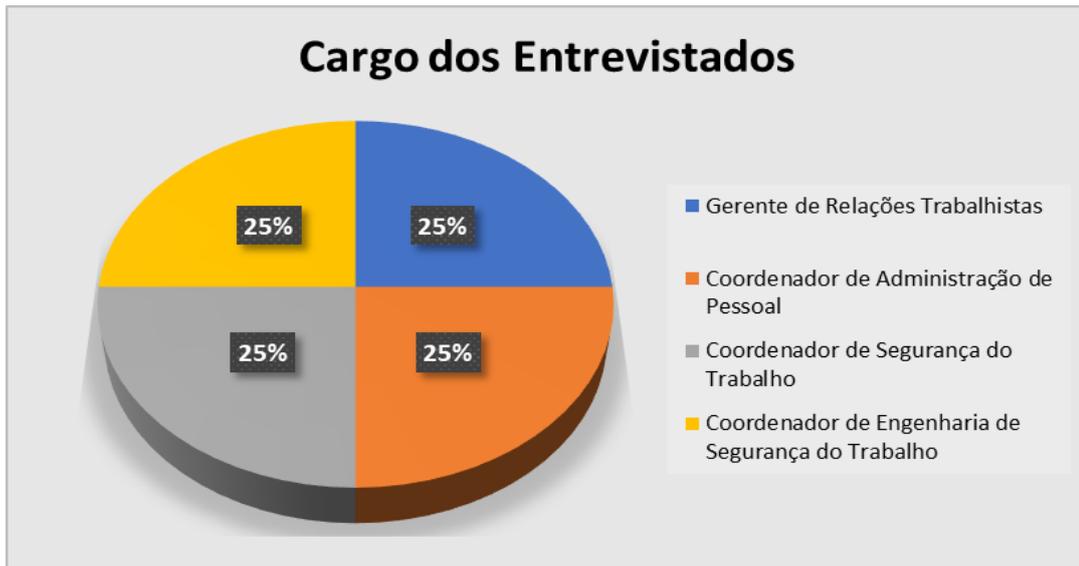
Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

De acordo com o Manual FAP- RAT- NTE Efeitos na Gestão Empresarial da FIESP (2015), o FAP é o mecanismo que permite diminuir em 50%, ou aumentar em até 100%, as alíquotas mensais do RAT de 1%, 2% ou 3%, sobre a folha de pagamento da empresa. Varia conforme a quantidade, a frequência, a gravidade e o custo das ocorrências acidentárias de cada empresa em relação ao seu segmento econômico.

Com base nos resultados alcançados com a aplicação das entrevistas, foram obtidas as seguintes conclusões quanto ao perfil da população pesquisada.

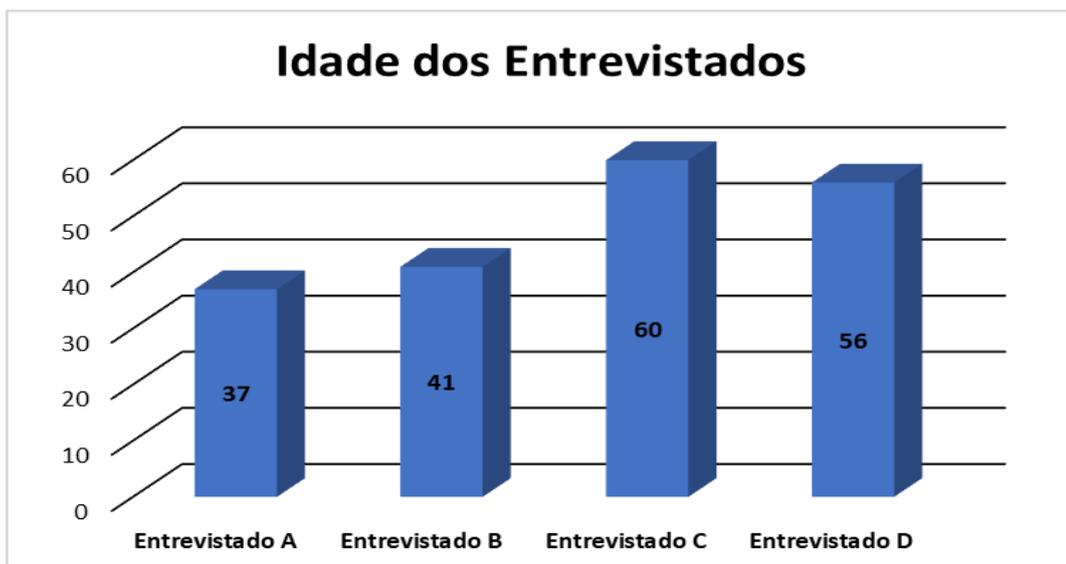
5.1 Perfil dos Entrevistados

Neste tópico são apresentados os perfis dos entrevistados relacionados aos cargos, idade, estado civil, escolaridade, formação profissional e tempo de trabalho na empresa pesquisada.

Gráfico 5 - Cargo dos Entrevistados

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

O Gráfico 5, tem o objetivo de demonstrar o perfil dos entrevistados, perante os seus cargos de atuação dentro da empresa. Destaca-se que o pesquisador buscou realizar a entrevista com profissionais de diferentes áreas e níveis hierárquicos, com o intuito de obter uma pesquisa mais rica de informações.

Gráfico 6 - Idade dos Entrevistados

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

O Gráfico 6, refere-se à idade dos entrevistados. Como pode-se observar, esta informação foi colocada de forma anônima, para não expor o perfil de cada pesquisado.

Gráfico 7 - Estado Civil dos Entrevistados

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

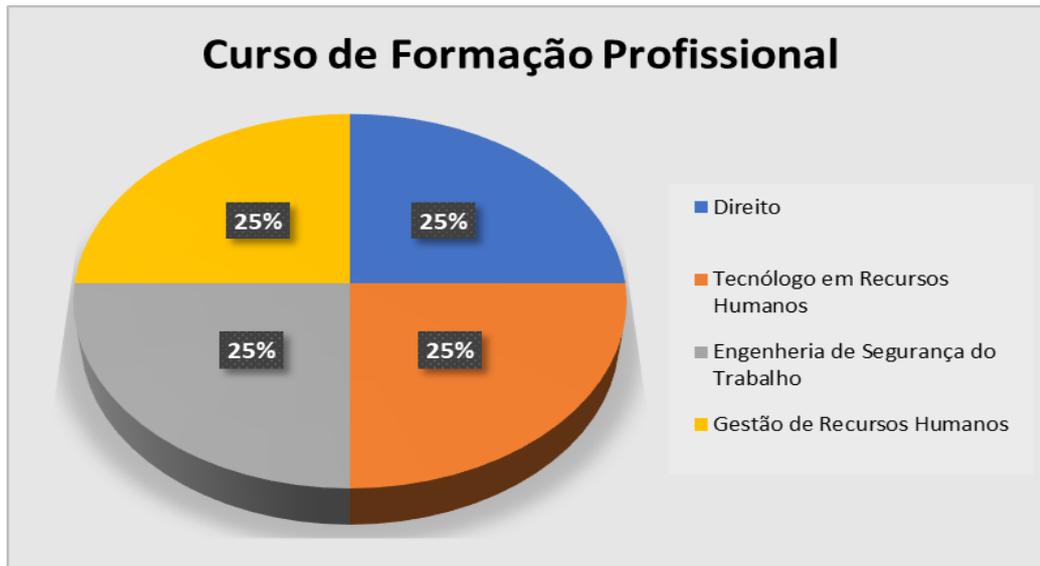
O Gráfico 7, refere-se ao estado civil dos entrevistados. O estado civil casado corresponde a 75% dos entrevistados, ou seja, três pessoas. Já o estado civil divorciado, representa 25% dos entrevistados, o que corresponde a uma pessoa.

Gráfico 8 - Escolaridade dos Entrevistados

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

O Gráfico 8, representa a escolaridade dos entrevistados, observando-se que todos possuem ensino superior completo.

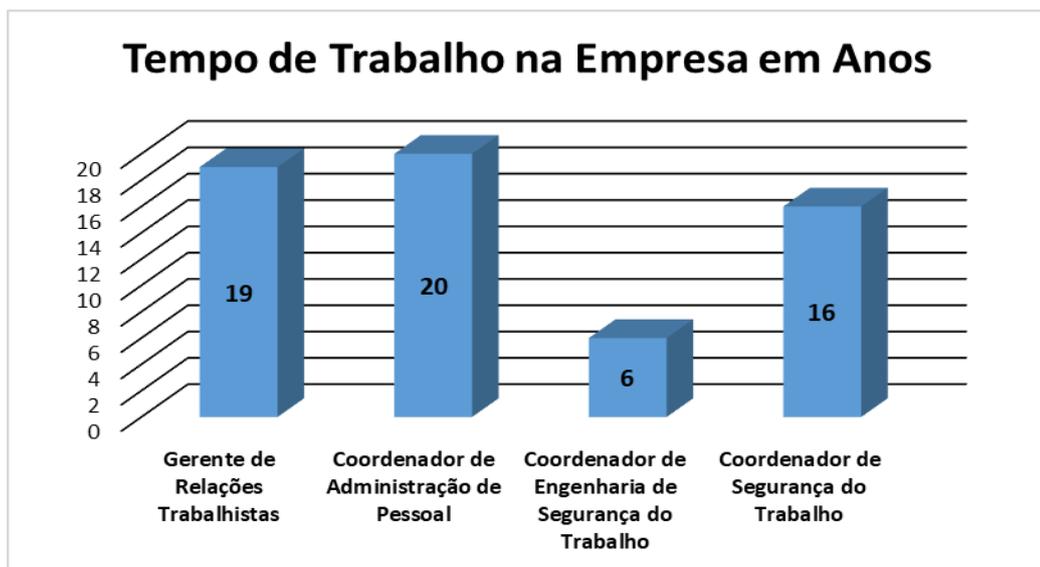
Gráfico 9 - Curso de formação profissional



Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

O Gráfico 9, demonstra o mapeamento dos cursos de formação profissional dos entrevistados. Uma pessoa possui formação em Direito, uma pessoa possui formação em Tecnólogo em Recursos Humanos, uma pessoa possui formação em Engenharia de Segurança do Trabalho, e uma pessoa possui formação em Gestão de Recursos Humanos.

Gráfico 10 - Tempo de trabalho na empresa em anos



Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

O Gráfico 10, representa o tempo de atuação na empresa de cada um dos entrevistados. Como se pode observar, todos que trabalham na empresa, já fazem

mais de seis anos. Esta informação é importante, pois como o estudo abrange a partir do ano de 2014, isso demonstra que todos os entrevistados já trabalhavam na empresa a partir deste período.

5.2 Estudo Comparativo entre às Respostas Entrevistados

Para atender o segundo objetivo específico de descrever o papel da área de Higiene, Segurança e Medicina do Trabalho; o terceiro objetivo específico de identificar o envolvimento e a importância dos gestores de RH na gestão do FAP; e o quarto objetivo específico de identificar e apresentar as ações da área de RH para a gestão do FAP; o pesquisador buscou estabelecer um espaço de escuta junto aos gestores para investigar o conhecimento destes, sobre o Fator Acidentário de Prevenção. Os indicadores ofereceram informações relevantes para a realização da intervenção do Setor de Recursos Humanos, subsidiando a ação da equipe de trabalho, como se observa no Quadro 2.

Quadro 2 - Percepção dos entrevistados sobre a importância do Setor de RH na gestão do FAP

CARGO	RESPOSTAS
Gerente de Relações Trabalhistas	A área de RH é bem importante, pois ela pode influenciar e nortear algumas ações, e o que acaba impactando diretamente no FAP, se a gente tomar algumas ações preventivas ao longo de um ano, essas ações vão refletir no cálculo do FAP seguinte. E com isso, a empresa pode obter o bônus que é a redução do FAP em 50% que dependendo da folha, e no caso da nossa empresa é bem significativa é uma economia bem interessante. É um recurso que a gente deixa de recolher e podendo investir em outras melhorias.
Coordenadora de Administração de Pessoal	Na minha opinião, é de extrema importância as empresas terem esta gestão do FAP, eu acho que isso é um trabalho que envolve várias mãos, mas a empresa sempre precisa estar atenta e acompanhar esses números, porque conforme a metodologia do FAP, isso beneficia as empresas que tem esse indicador controlado e essa gestão. Então a importância disso, porque a empresa além de manter os profissionais seguros e saudáveis, tem a questão do impacto do custo para as empresas que é significativo.
Coordenador de Segurança do Trabalho	O FAP hoje vem para nos dar uma direção de como a empresa deve cuidar de nossos indicadores, das pessoas que se afastam, e a gestão da Segurança do Trabalho. O papel do RH é manter os dados atualizados do FAP, e remeter a área de Segurança e Medicina do Trabalho, para juntos propor ações de melhoria para minimizar os efeitos do FAP, e também muitas vezes corrigir, eventuais distorções que existem no FAP, como por exemplo: um acidente que deveria ser só contabilizado como acidente de trajeto, e é contabilizado como acidente de trabalho, e isso acaba impactando no fator do FAP.
Coordenador de Engenharia de Segurança do Trabalho	A área de RH tem uma importância fundamental, desde a parte de registros, e cumprimento dos requisitos legais, junto ao INSS. A área de RH deve fazer essa gestão de saúde e segurança do trabalho, considerando todas as ameaças externas e fraquezas internas que possam surgir, nessa caminhada. Então, o seu papel é cumprir os requisitos legais, essa é uma obrigação do empregador, onde o RH tem papel de destaque neste quesito do FAP.

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Avaliando as respostas sobre a importância da área de RH na gestão do FAP, conforme Quadro 2, observa-se que os entrevistados possuem pontos de vistas diferentes, mas que se complementam sobre o assunto. Os entrevistados afirmaram que a área de RH tem papel importante e fundamental para a uma gestão do FAP. O Gerente de Relações Trabalhistas, frisou que a área de RH pode influenciar e nortear ações que podem impactar no resultado do FAP. Dois dos entrevistados, relataram que uma boa gestão do FAP além de trazer benefícios para a empresa, também, poderá reduzir os custos de contribuição sobre a folha de pagamento. Ressalta-se que os gestores de Segurança do Trabalho, destacaram a importância do RH na parte de manter registros e dados atualizados junto ao INSS.

Os entrevistados foram unânimes ao afirmar que avaliam o FAP como um indicador dentro da empresa, conforme evidenciam as respostas no Quadro 3.

Quadro 3 - Avaliação dos entrevistados se consideram o FAP como um indicador dentro da empresa

CARGO	RESPOSTAS
Gerente de Relações Trabalhistas	Sim, eu acho que sim! Porque com ele, a empresa consegue medir as nossas ações. Se a empresa possui uma piora no FAP ou ao longo dos anos, significa que a empresa não está sendo efetiva nas suas ações de prevenção.
Coordenadora de Administração de Pessoal	Sim, avalio como um indicador dentro da empresa.
Coordenador de Segurança do Trabalho	Sim, avalio como um indicador.
Coordenador de Engenharia de Segurança do Trabalho	Sim, ele é um índice individual por empresa. O FAP tem a função das seguintes variáveis: através da taxa de frequência, taxa de gravidade e, dos custos que ele implica. Então, ele é um indicador individual por empresa que precisa ser controlado e monitorado.

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Quando os entrevistados foram questionados de que forma os subsistemas a área de RH, como segurança do trabalho, medicina do trabalho, e administração de pessoal, podem auxiliar e contribuir na gestão do FAP, conforme Quadro 4, três dos entrevistados relataram que as áreas precisam trabalhar com as informações de forma integradas e interligadas. O Gerente de Relações Trabalhistas destacou que a segurança do trabalho e a medicina do trabalho possuem informações privilegiadas, que de certa forma se bem trabalhadas podem ter um impacto muito positivo para a organização.

A Coordenadora de Administração de Pessoal, destacou que a segurança do trabalho é muito importante com o acompanhamento dos riscos. A medicina do trabalho tem que ter todo o cuidado no enquadramento do CID nos casos de acidentes e doenças do trabalho. E, a parte do RH em fazer todos esse acompanhamento deste processo, auxiliando nas contestações e monitorando o enquadramento dos auxílios previdenciários e acidentários. O Coordenador de Segurança do Trabalho, destacou que todos os subsistemas precisam estar atentos aos afastamentos que ocorrem na empresa e acompanhar o seu enquadramento junto ao INSS.

Quadro 4 - Percepção dos entrevistados sobre a forma como os Subsistemas da área de RH, como segurança do trabalho, medicina do trabalho, e administração de pessoal, podem auxiliar e contribuir na gestão do FAP

CARGO	RESPOSTAS
Gerente de Relações Trabalhistas	O principal é esta interligação de informações, porque as informações que a segurança do trabalho fornece, elas sofrem grande influência pela parte médica, ela tem influência na parte de administração de pessoal, pois de certa forma a empresa possui algumas informações privilegiadas que acabam não chegando na ponta do processo. Se a empresa tem essa integração entre as áreas, essas informações acabam facilitando as ações. A parte da medicina do trabalho tem muitas informações importantes, onde podem contribuir para que as ações efetivas da segurança do trabalho sejam bem mais eficientes.
Coordenadora de Administração de Pessoal	Cada subsistema dentro da sua área de atuação, mas no meu ver, eu vejo que todos os setores precisam caminhar juntos. A segurança do trabalho, com toda a parte do acompanhamento dos riscos, das medidas preventivas, na conscientização das pessoas. A medicina do trabalho também no acompanhamento desses indicadores, e principalmente na questão do Nexo Técnico Epidemiológico, no acompanhamento dos números e principalmente no enquadramento do CID. Como por exemplo: esse CID lá no futuro pode ter alguma relação e nos trazer impacto no FAP. E o RH em fazer o acompanhamento de todo esse processo, ajudar nas contestações, e ficar monitorando o enquadramento dos auxílios previdenciários e acidentários, para evitar impactos no índice do nosso FAP.
Coordenador de Segurança do Trabalho	Atento aos afastamentos que ocorrem por algum tipo de doença, ou até mesmo por um acidente típico ou de trajeto. Acompanhar junto com o INSS, para que isso não seja colocado tudo no mesmo caminho, no qual irá dar um impacto maior para a empresa, em termos de custo.
Coordenador de Engenharia de Segurança do Trabalho	Esses subsistemas precisam trabalhar como um modelo integrado de gestão de segurança e da saúde do indivíduo.

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Constatou-se que os entrevistados ao serem questionados se a empresa tem a preocupação de promover um ambiente seguro e saudável para seus profissionais, conforme Quadro 5, responderam que:

Quadro 5 - Percepção dos entrevistados se a empresa tem a preocupação de promover um ambiente seguro e saudável para seus profissionais

CARGO	RESPOSTAS
Gerente de Relações Trabalhistas	No meu ver sim, principalmente nos últimos anos, a empresa vem construindo uma série de ações de segurança, de bem-estar, de qualidade de vida. E a empresa está começando a colher os frutos destas ações. É um trabalho bem difícil, onde envolve muito, não só a área de RH, mas a gente precisa muito do envolvimento da parte industrial, das chefias, dos gerentes de manufatura, porque sem esse apoio deles, todas as ações que a empresa planeja, projeta, estuda e pretende implementar, se eles não nos ajudam, não conseguimos efetivar essas ações. Eu acho que essa integração, pela mudança que teve na organização nos últimos tempos, propiciou essa interligação entre nós RH, segurança do trabalho e também o ambiente industrial, isso tem feito e tem nos ajudado, e estamos conseguindo evoluir aos poucos, mas a gente está evoluindo a cada ano.
Coordenadora de Administração de Pessoal	Na minha opinião sim, em todas as ações que a empresa faz. Podemos citar como exemplo a nossa Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (SIPAT), e essa preocupação com o investimento na parte de segurança do trabalho. Quando acontece um acidente por exemplo, isso é avaliado e discutido para evitar outros acidentes, e todo o investimento em treinamento. Então, com certeza a empresa demonstra essa preocupação.
Coordenador de Segurança do Trabalho	Sim! Um dos valores da empresa, é o quarto valor que é respeito pelas pessoas. Esse respeito, ele é um abrangente, quando falamos de respeito envolve muitos aspectos, desde o tratamento das pessoas, cuidado com a discriminação, e voltando para a questão da segurança do trabalho, também a qualidade de vida dos profissionais, onde abrange a segurança deles e a saúde. Um exemplo claro que estamos tendo agora, é a questão da Doença do Coronavírus do ano de 2019 (COVID-19), a empresa tem trabalhado muito forte em cima da questão da segurança das pessoas, como segurança no próprio ambiente de trabalho, e como a própria saúde e segurança de todos em casa, dando orientações, colocando a disponibilidade de álcool gel, passando informações e distribuindo kits de higiene básicos, para que possam ir e voltar, e dar a contribuição necessária para a empresa, sem que a empresa sofra alguma penalidade.
Coordenador de Engenharia de Segurança do Trabalho	Sim. Através do levantamento do PPRA, que é o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, onde se avalia todos os agentes físicos, químicos e biológicos, e monta um plano de ação, para controle e redução desses riscos, que possam impactar em acidentes ou doenças ocupacionais. A empresa também possui PCMSO, que é o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, onde os exames admissionais e periódicos estão de acordo com os riscos levantados no PPRA, que tem a função de controlar de forma periódica a saúde ocupacional dos profissionais da empresa.

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Conforme o Quadro 5 fica evidenciado que todos os pesquisados responderam afirmando que a empresa possui uma preocupação de promover um ambiente seguro e saudável para seus profissionais. O Gerente de Relações Trabalhistas destacou a interligação entre as áreas de RH com as áreas industriais,

que nos últimos anos ganharam força e intensidade, o que também auxilia na implementação de ações e programas de saúde e segurança do trabalho. A Coordenadora de Administração de Pessoal, frisou o investimento que a empresa vem fazendo em treinamentos e em segurança do trabalho. Destacou, também a SIPAT, que a empresa realiza com muita excelência. O Coordenador de Segurança do Trabalho, afirmou que toda esta preocupação com a segurança e a saúde dos profissionais está enquadrado no quarto valor da empresa que é o respeito pelas pessoas. E, o Coordenador de Engenharia de Segurança do Trabalho, destacou que a empresa possui o PPRA onde avalia todos os agentes ambientais no ambiente industrial, e o PCMSO que é programa responsável por monitorar e controlar a saúde dos profissionais.

Os entrevistados quando questionados se a empresa promove ações e programas de saúde e segurança do trabalho, afim de conscientizar seus profissionais sobre acidentes e doenças do trabalho, no tocante a área de RH e seus subsistemas de segurança do trabalho, medicina do trabalho, e administração de pessoal, conforme Quadro 6, responderam que:

Quadro 6 - Percepção dos entrevistados no tocante a área de RH e seus subsistemas de segurança do trabalho, medicina do trabalho, e administração de pessoal

CARGO	RESPOSTAS
Gerente de Relações Trabalhistas	Eu entendo que sim, os legais são obrigatórios e a empresa acaba cumprindo com muita competência, mas os demais, eu noto uma preocupação de todo o time da segurança do trabalho, Recursos Humanos e, demais áreas, nessa pauta. Desde palestras de conscientização, um trabalho mais humanizado em nosso ambulatório, um olhar mais preventivo da nossa área médica, principalmente da medicina do trabalho, com relação às doenças ocupacionais.
Coordenador de Segurança do Trabalho	Sim! A empresa possui os eventos da SIPAT que trabalha muito forte nesta questão. Outro programa de sucesso que a empresa possui que abrange muito forte esta questão de conscientização das pessoas, é o programa De Olho na Segurança (DOS). Ele foi implantado em 2019, e é um programa que começou em uma unidade do grupo, e hoje ele já está estendido em todas as unidades de negócio do grupo, que é um lembrete que a empresa procurar falar todo dia, lembrando as pessoas sobre a importância de estar atento nos procedimentos básicos de segurança.
Coordenador de Engenharia de Segurança do Trabalho	Sim. Primeiro através do controle dos exames periódicos e troca de função, de acordo com o PCMSO. E a empresa, detém outros programas de controle da saúde e segurança dos profissionais, como é o caso do Programa de Proteção respiratória, onde entra a parte de tipos de respiradores apropriados para o tipo de risco químico que o profissional está exposto. E também o programa DOS, onde ele traz regras e mandamentos gerais de segurança, que precisam ser seguidas por todos os profissionais, e também por qualquer outra pessoa que acessa as dependências da empresa, com o intuito de garantir não só a segurança de pessoa em si, mas também de todas as pessoas que estão a sua volta.

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Nesta pergunta, foram entrevistados apenas o Gerente de Relações Trabalhistas e os gestores de Segurança do Trabalho. Todos responderam que a empresa promove programa e ações que estão fora dos requisitos legais, afim de conscientizar seus profissionais sobre acidentes e doenças do trabalho. Os gestores de Segurança do Trabalho deram destaque para o programa DOS (De Olho na Segurança), que foi implantado pela Empresa pesquisada em 2019, trazendo regras e mandamentos gerais de segurança, que precisam serem seguidos por todos os profissionais e qualquer outra pessoa que acessa a empresa.

Os entrevistados ao serem questionados se conheciam algum planejamento formal pela empresa a fim de gerar resultados melhores do FAP, conforme Quadro 7, responderam que a empresa não possui um planejamento formal para gerar melhores resultados do FAP, ou desconhece. O Gerente de Relações Trabalhistas sinalizou que a empresa possui indicadores de gestão que são iguais ao do FAP, para acompanhar o andamento da empresa e traçar planos de ações. A Coordenadora de Administração de Pessoal, sinalizou que em 2018, a empresa centralizou a gestão de afastamentos no RH corporativo, onde uma única pessoa se dedica somente para este assunto, acompanhando todos os afastamentos da empresa junto ao INSS. O coordenador de engenharia de segurança do trabalho, frisou que se a empresa tivesse esse documento escrito de uma maneira formal, traria mais clareza nas ações que devem ser tomadas.

Quadro 7 - Resposta dos entrevistados se a empresa possui algum planejamento formal a fim de gerar resultados melhores do FAP

CARGO	RESPOSTAS
Gerente de Relações Trabalhistas	Hoje escrito especificamente para o FAP a empresa não possui. O que a empresa possui são alguns indicadores nossos de gestão, que são os mesmos indicadores do FAP. Por exemplo: o número de acidentes, taxa de frequência e taxa de gravidade, nós temos o nosso indicador de gestão que é a quantidade de acidentes que a empresa monitora sempre objetivando ter o zero acidentes. Esse indicador está ligado com o FAP, que é exatamente o mesmo do sistema do FAP. Tem outros indicadores que não depende da empresa, por exemplo, o tempo de permanência em benefício previdenciário, a gravidade de certa forma até tem uma certa relação, mas tem outros que independem de nós. Por exemplo, o tempo que leva para eu conseguir gerar uma perícia, se depende da autarquia, se consegue agilizar, ou depende de cidade ou da região, onde impacta nos índices de custo do benefício e em consequência vai elevar as médias na apuração do FAP. Então, especificamente a empresa não possui um planejamento escrito, o que a empresa possui são ações voltadas para os nossos indicadores de gestão, que são reduzir o número de acidentes, objetivando o zero acidentes, e acontecendo o acidente que ele seja o menos grave possível, que o profissional fique o menos tempo afastado das atividades.
Coordenadora de Administração de Pessoal	A empresa não possui nenhum planejamento formal escrito, a empresa apenas possui um procedimento interno de maneira informal. No passado, cada RH de cada unidade do grupo, cuidava dos seus afastados. A partir de 2018, a empresa centralizou essa gestão de afastamentos de forma corporativa numa pessoa que trabalha no subsistema de administração de pessoal, com o intuito de começar a construir essa gestão dos afastados. Então, hoje essas informações são centralizadas no RH corporativo da companhia, onde um profissional faz esse acompanhamento dos afastamentos de forma periódica. Este profissional entra no sistema do INSS, e faz toda a comparação dos dados que estão lançados, para averiguar se não houve nenhuma mudança no meio do caminho, e se estão todos corretos. Havendo qualquer alteração, a empresa procura fazer as contestações, e em setembro quando a empresa recebe os percentuais do FAP, eu sento juntamente com o Coordenador de Segurança do Trabalho, onde avaliamos a composição do FAP, abrimos todos os índices para procurar entender os eventos que geraram a composição desse índice. E é feita uma revisão verificando as contestações que a Previdência Social não aceitou, onde realizamos uma nova contestação, em cima do percentual do FAP. Então desta forma, se deixa registrado os períodos em que a empresa realizou as contestações de cada benefício que porventura foi enquadrado de forma errônea.
Coordenador de Segurança do Trabalho	Até onde eu conheço, a empresa não possui nenhum tipo de documento escrito, formalizado sobre o FAP.
Coordenador de Engenharia de Segurança do Trabalho	Eu desconheço, e acredito que a empresa não possui. Esse documento é importante para a questão de investimento e gestão de saúde e segurança do trabalhador que terá impacto direto no FAP. Ele visa redução do absenteísmo, números de eventos e períodos de afastamentos. Outro aspecto importante que ele pode trazer para a empresa é a questão do impacto do cálculo do FAP, que são as taxas de frequência, gravidade e custos, e a redução do passivo trabalhista e previdenciário. Eu entendo que a empresa deveria ter esse documento para ter mais clareza nas ações que devem ser tomadas.

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Os entrevistados ao serem questionados sobre que ações a empresa adotou no período de 2014 a 2019, objetivando a redução do índice FAP, conforme Quadro 8, responderam que:

Quadro 8 - Resposta dos entrevistados sobre que ações a empresa adotou no período de 2014 a 2019, objetivando a redução do índice FAP

CARGO	RESPOSTAS
Gerente de Relações Trabalhistas	Especificamente para o FAP é difícil afirmar, mas ações de segurança que de certa forma impactaram sim. A empresa passou por uma fiscalização, onde realizamos todo um plano de adequação da questão do ruído, então, isso de certa forma, acaba contribuindo para uma ação de melhoria. Renovação e adequação do maquinário, a empresa vem constantemente fazendo essas adequações de segurança. As campanhas de conscientização e a SIPAT dos últimos anos a empresa vem fazendo um trabalho forte, com campanhas de prevenção, trazendo assuntos mais do dia a dia, simplificando um pouco e aproximando esse diálogo preventivo das pessoas da área industrial. Acredito que esse tem sido o nosso foco, e a cada ano a empresa vem investindo forte, que de certa forma contribui para o índice do FAP.
Coordenadora de Administração de Pessoal	Nesta pergunta, eu não vou conseguir responder com detalhes todas as melhorias implementadas. A administração de pessoal fica sabendo e observa que a área de segurança do trabalho tem uma preocupação de promover essas melhorias, com uma certa parceria entre a empresa e os gestores das áreas, com essa preocupação com a questão da segurança. Então, é possível observar através das apresentações dos indicadores dos gestores da segurança do trabalho, onde apresentam os investimentos e as preocupações. Percebo este movimento de melhorias, mas não sei listar em detalhes essas ações. E na questão da administração de pessoal, essa preocupação de ter uma pessoa específica e passar esta demanda para o RH corporativo, e de possuir um olhar mais crítico no acompanhamento deste índice. Pois, acaba saindo da administração de pessoal o pagamento para a previdência social, então o fato de ter um profissional acompanhando os afastamentos em parceria com a medicina do trabalho, foi uma ação que está contribuindo para buscarmos a redução do FAP.
Coordenador de Segurança do Trabalho	Uma das principais ações é o PPRA que é muito bem elaborado pela própria equipe de segurança do trabalho da empresa. Temos também o programa DOS que é o De Olho na Segurança. Temos a brigada de emergência para atuar em emergências dentro da empresa. Possuímos a CIPA de forma muito atuante que possui reuniões mensais, e também realiza inspeções mensais nos setores operacionais da empresa para identificar possíveis situações de riscos. A empresa trabalha muito com treinamentos para novos profissionais abordando especificamente os temas relacionados a segurança e saúde dos profissionais. A empresa sempre atualiza o EPIs de acordo com a validade dos seus Certificado de Aprovação (CA). Nos últimos anos, a empresa realizou muitos investimentos em NR 12 que trata sobre a segurança em máquinas e equipamentos.
Coordenador de Engenharia de Segurança do Trabalho	A empresa realiza várias ações. Algumas ações de conscientização e prevenção são as campanhas internas realizadas dentro da nossa SIPAT. Investimentos em NR 10 e NR 12, são duas normas que trabalham em conjunto, então, houve um investimento bastante forte dentro dessas normas regulamentadoras. Também podemos listar a compra de novas máquinas e equipamentos modernos, já dentro de uma visão preventiva de redução de riscos de acidentes. Outra ação, foi a padronização de EPIs, para os Grupos Homogêneos de Exposição (GHE), uma ferramenta adequada de acordo com o levantamento dos riscos. Também podemos listar, a realização de treinamentos internos tanto para operacional, quanto para de segurança no trabalho. O Programa DOS, criado em 2019, foi um grande movimento dentro da empresa, com o objetivo de conscientizar as pessoas a terem um olhar mais voltado para as questões de segurança do trabalho. E por fim, podemos listar o Laudo Ergonômico, onde foram realizadas as Análises Ergonômicas do Trabalho (AET), de todos os postos de trabalho da empresa, com o intuito de verificar a existência de riscos ergonômicos nos locais de trabalho em atendimento a NR 17, com o intuito de prevenir acidentes e possíveis doenças ocupacionais.

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Quando questionados sobre que ações foram adotadas pela empresa para reduzir o índice FAP, no período de 2014 a 2019, conforme Quadro 8, verifica-se que o Gerente de Relações Trabalhistas deu destaque para um trabalho de redução de ruído que a empresa realizou dentro deste período, investimentos e segurança em máquinas e equipamentos e, também, a questão da SIPAT que a empresa investe e valoriza muito. Já a Coordenadora de Administração de Pessoal, não soube listar as ações que a empresa implementou, mas afirmou que observa o movimento e toda a preocupação com investimentos voltados em segurança do trabalho. Destacou que uma das ações para buscar a redução e controle do FAP, foi dedicar uma pessoa com exclusividade no RH corporativo para fazer a gestão dos afastamentos. E os gestores de Segurança do Trabalho listaram diversas ações dentro de seu setor, como exemplo: PPRA, CIPA, o programa DOS, brigada de emergência, Investimentos em segurança de máquinas e equipamentos, padronização de EPI's, SIPAT, Análise Ergonômica do Trabalho em atendimento a NR 17, por fim, realização de treinamento internos, tanto operacionais, como também voltados para a questão de segurança do trabalho.

Os entrevistados ao serem questionados se os acidentes de trabalho são investigados e os resultados geram planos de ação para eliminação dos riscos, responderam conforme se observa no Quadro 9, percebendo-se que foram entrevistados apenas o Gerente de Relações Trabalhistas e os gestores de Segurança do Trabalho, que responderam que os acidentes com ou sem afastamento são investigados na empresa. Conforme destacados pelos gestores de Segurança do Trabalho, a ferramenta utilizada para chegar na causa raiz do acidente é o "05 PORQUÊS", em seguida é montado um plano de ação com o nome do responsável e o prazo para conclusão da ação. O Gerente de Relações Trabalhistas, destacou que as ações referentes as análises de acidentes vão para o sistema informatizado gestão de indicadores da empresa chamado de ICG, e são disseminadas para todos os níveis da organização, desde a chefia imediata, até o diretor responsável pela unidade.

Quadro 9 - Resposta dos entrevistados se os acidentes de trabalho são investigados e os resultados geram planos de ação para eliminação dos riscos

CARGO	RESPOSTAS
Gerente de Relações Trabalhistas	<p>Sim, hoje para os acidentes a empresa possui um documento base que é padrão para todas as empresas, mas o nosso formulário de investigação nos últimos anos ganhou um aliado forte que são os indicadores. Então, no momento que aconteceu o acidente, tem toda uma investigação e análise do acidente, envolvendo os técnicos de segurança do trabalho, envolvendo as chefias, envolvendo a vítima e os colegas do setor. Dessa análise sai um plano de ação na própria investigação, onde direciona para o setor e chefia responsável as medidas que precisam serem tomadas e os respectivos prazos. Mais recentemente, a empresa adotou, um sistema de indicadores, que o ICG, que é uma ferramenta de mercado, que nos ajuda a fazer essa gestão. E hoje, esse plano de ação dos acidentes com afastamento, a empresa está ligando exatamente no ICG. Então, além da pessoa responsável pela ação, se comprometer com os colegas da própria investigação, ele também precisa prestar contas, lá no Sistema de Gestão de Indicadores (ICG) sobre a conclusão, cumprimento do prazo e eficácia das ações, onde estas informações vão para todos os níveis da organização, desde a chefia imediata, até o diretor responsável pela unidade.</p>
Coordenador de Segurança do Trabalho	<p>Sim! Todo e qualquer acidente que acontece com ou sem afastamento, é feita uma reunião com os gestores das áreas, representantes da CIPA e a própria segurança do trabalho, onde se realiza uma investigação, aplicando a ferramenta 5 porquês, para identificar a causa raiz do acidente. Após isso, é gerado um plano de ação, para eliminar o problema que causou o acidente, com o intuito de prevenir que novos acidentes de mesma natureza venham a ocorrer.</p>
Coordenador de Engenharia de Segurança do Trabalho	<p>Sim. Todos os acidentes com afastamento e sem afastamento são investigados, através da ferramenta 05 porquês, onde se apura a causa principal, e em seguida, é montado um plano de ação com o nome do responsável pela ação, e o prazo para execução da ação.</p>

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Os entrevistados ao serem questionados se a empresa possui mapeamento dos benefícios previdenciários e acidentários, de modo que possam ser usados para diagnóstico das condições laborais que mais geram afastamentos e precisam ser alvo de processos de melhoria, conforme Quadro 10, responderam que:

Quadro 10 - Percepção dos entrevistados se a empresa possui mapeamento dos benefícios previdenciários e acidentários

CARGO	RESPOSTAS
Gerente de Relações Trabalhistas	Hoje a empresa possui a parte burocrática. Na administração de pessoal, possuímos o mapeamento exatamente de quem está afastado, se é acidentário ou previdenciário. O tempo de permanência, se possui uma previsão de retorno, se tem uma previsão de pedir revisão ou prorrogação. Isso está mapeado, está bem claro, bem evidenciado. Estas informações especificamente interligando com a segurança e o posto de trabalho, hoje a empresa não possui. Eventualmente e pontualmente, um acidente que chamou mais atenção, que deu mais foco, acaba tendo uma integração forçada. Mas essa integração automática eu entendo que é uma oportunidade de melhoria, pois a empresa não possui hoje! Poderia ser diferente e melhor trabalhado. Mas a informação nós temos, é só uma forma de fazer essa elaboração e interpretação mais profunda.
Coordenadora de Administração de Pessoal	Na folha da empresa, possuímos todas essas informações de quantidade de profissionais afastados por cada tipo de benefício, e a parte da medicina do trabalho tem esse acompanhamento, como por exemplo, quais são os CID que a empresa possui que estão envolvendo maior afastamento. A empresa possui esse controle.
Coordenador de Segurança do Trabalho	Hoje eu vejo que a empresa não possui este mapeamento de forma clara. Antigamente, a empresa trabalhava com um indicador, onde controlava acidente e doenças, que foi utilizado até o ano de 2018. Neste indicador, era possível visualizar de forma clara, todo o mapeamento por setores da empresa, onde neste formato era possível usar para trabalhar o FAP. Hoje, com o indicador que a empresa trabalha, no meu ponto de vista não é abrangente, mas poderia ser melhorado.
Coordenador de Engenharia de Segurança do Trabalho	Os indicadores existem, mas no meu ponto de vista eles não são bem utilizados e aproveitados dentro da empresa como deveriam. Por exemplo: parte do corpo e setor, eles não são muito discutidos. Acaba indo só para uma planilha de indicador, e não é discutido com as partes envolvidas, com o encarregado, coordenador e gerência responsável. Digamos que para uma atuação dentro da área industrial, eles não são informados, fica muito distante estas informações. A empresa deveria abrir mais estas informações, com mais envolvimento das chefias das áreas, com a criação de metas para os setores dentro destes objetivos. Então, podemos concluir que existe algum mapeamento que envolvem os eventos que causam benefícios previdenciários e acidentários, porém acredito que estas informações poderiam ser melhores trabalhadas e discutidas dentro da empresa.

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

O Quadro 10, demonstra que todos destacaram que a empresa possui alguma forma de mapeamento dos benefícios previdenciários e acidentários. Mas, tanto o Gerente de Relações Trabalhistas, quanto os gestores de Segurança do Trabalho, entendem que as informações poderiam ser melhor exploradas, trabalhadas e discutidas, tanto na área de RH, como também com as lideranças das áreas industriais. O objetivo com isso, seria dar maior ênfase para as informações, com o foco de gerar planos de ações para as áreas com maiores taxas de acidentes e/ou doenças ocupacionais.

O Gerente de Relações Trabalhistas ao ser questionado sobre as ferramentas adotadas pela Medicina do Trabalho para subsidiar informações para a gestão do FAP, conforme Quadro 11.

Quadro 11 - Ferramentas adotadas pela Medicina do Trabalho para subsidiar informações para a gestão do FAP

CARGO	RESPOSTAS
Gerente de Relações Trabalhistas	Acredito que o principal é o relatório de queixas e de monitoramento dos afastamentos. Como a gente falou, a empresa por uma questão ética, tem a questão do sigilo médico, onde algumas informações não podem ser compartilhadas. Mas se a empresa colocar isso e anonimizar essas informações, e utilizar só a queixa em si, sem identificar a pessoa, procurar distanciar o indivíduo, a empresa possui informações riquíssimas que podem subsidiar ações na fábrica, principalmente de ergonomia. Nós tínhamos um exemplo em uma outra unidade do grupo, que era o uso de facas para retirar a rebarba dos materiais plásticos injetados. Esse foi um exemplo clássico de uma ação da segurança do trabalho em conjunto com a medicina do trabalho. Então neste exemplo, foi possível identificar uma série de situações de queixas por causa da faca, os profissionais estavam se cortando com a faca. De tanto receber queixas, a empresa observou que aquela faca podia ser melhorada, e melhoramos o processo, e também a faca. Esse foi um fato simples, que veio do relatório de queixas. Então, a medicina do trabalho tem esse relatório de queixas, onde possui informações riquíssimas que a empresa pode trabalhar para evitar acidentes ou até mesmo doenças ocupacionais.

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Verifica-se pelo Quadro 11 que foi entrevistado, apenas, o Gerente de Relações Trabalhistas, pois os demais entrevistados, não tinham relação e conhecimento do assunto em questão.

Os entrevistados ao serem questionados de que forma o FAP auxilia na implantação das normas de segurança do trabalho na empresa, responderam conforme se observa no Quadro 12.

Observa-se que foram entrevistados o Gerente de Relações Trabalhistas e os gestores de Segurança do Trabalho, quanto a forma que o FAP auxilia na implantação das normas de segurança do trabalho na empresa, constatando-se que todos concordaram, que o FAP pode auxiliar de forma positiva na implantação de normas de segurança do trabalho na empresa. Os entrevistados, frisaram a questão do ganho financeiro que a empresa pode obter, caso reduza seu percentual de contribuição do FAP, e com isso, poder investir cada vez mais em prevenção. Vale destacar a colocação do Coordenador de Engenharia de Segurança do Trabalho, ao acreditar, que o FAP é pouco divulgado na empresa, e que, também, os gestores

das áreas operacionais não conhecem a metodologia de cálculo que acaba impactando nos indicadores da empresa.

Quadro 12 - Percepção dos entrevistados de que forma o FAP auxilia na implantação das normas de segurança do trabalho na empresa

CARGO	RESPOSTAS
Gerente de Relações Trabalhistas	Acredito que sim, normalmente verificamos que nas empresas quem pensa muito em segurança, acaba sendo apenas o time de segurança do trabalho, ou algum outro setor bem pontual. Porque na visão da maioria dos setores, isso acaba gerando custos e perda de produtividade. Isso de uma maneira geral acaba sendo assim. O FAP vem nos ajudar, porque ele alia essas questões das medidas de prevenção, à um ganho financeiro. Então, facilita o diálogo com o empresário na questão de reforçar em investir em prevenção, em adoção de medidas de maior proteção. Em contrapartida, vai obter um ganho financeiro, e dependendo se é uma empresa que possui um quadro de pessoal grande, provavelmente a base previdenciária é um valor considerável. Então assim, qualquer percentual que a empresa possa reduzir dessa base, é um ganho financeiro que nos ajuda muito nesse convencimento de direcionar a importância de investimentos e esforços para a prevenção.
Coordenador de Segurança do Trabalho	Alertando sobre os acidentes que ocorrem, e principalmente sobre o valor que a empresa paga em relação a esse fator que é atribuído a organização. Se a empresa trabalhar bem esses indicadores, consegue-se reduzir a alíquota do FAP, e conseqüentemente terá um ganho financeiro, onde pode realizar mais investimentos em segurança e saúde no trabalho para o cumprimento da legislação.
Coordenador de Engenharia de Segurança do Trabalho	Sim. Porém o FAP é pouco divulgado nas empresas, e não é mostrado todo o benefício que tem para a empresa. Principalmente os gestores das áreas operacionais, não conhecem essa metodologia que auxilia e contribui na gestão para redução de riscos de acidentes. No meu ponto de vista, os gestores não são envolvidos, e eles deveriam entender como o FAP é composto, e entender que quanto mais for investido em prevenção, mais a empresa irá se beneficiar, com a redução da alíquota de contribuição sobre a sua folha de pagamento, e também irá reduzir e melhorar os números de acidentes ocorridos no seu setor.

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Os entrevistados ao serem questionados se a área de RH em seu planejamento, estipula valores de investimentos anuais voltados em saúde e segurança do trabalho, conforme Quadro 13, responderam que:

Quadro 13 - Percepção dos entrevistados se a área de RH em seu planejamento, estipula valores de investimentos anuais voltados em saúde e segurança do trabalho

CARGO	RESPOSTAS
Gerente de Relações Trabalhistas	Hoje a gente acaba fazendo o nosso orçamento sempre em setembro, pega a base histórica e projeta o orçamento do ano seguinte. E a cada ano a gente vem crescendo, à medida que cresce o faturamento da empresa, a gente tem um percentual de crescimento que pode adotar no orçamento para investimento nos setores. E via de regra, a empresa tem conseguido conquistar e crescer o nosso orçamento. Não só para as despesas tradicionais, mas outras ações que a gente objetiva tratar nas questões de prevenção. Por exemplo: a parte médica, um trabalho em parceria com o Serviço Social da Indústria (SESI) de avaliação do sono, a questão psicossocial a empresa também vem avançando, agora a gente quer trabalhar essa questão das doenças do CID "F" que são as doenças mentais que de certa forma, acaba interferindo nas rotinas dos trabalhadores e que de certa forma podem causar acidentes. Então, a empresa vem fazendo investimento em NR 12 que é segurança em máquinas e equipamentos, em NR 10 que é serviços em eletricidade, são normas regulamentadoras de exigências legais que passaram por uma modernização nos últimos tempos, que a empresa acabou não conseguindo adequar imediatamente, mas a gente vem melhorando e investindo, e tão logo teremos 100% de adequação dos nossos equipamentos de acordo com a NR 12.
Coordenadora de Administração de Pessoal	Dentro da nossa realidade, tanto dentro do RH, nas questões de treinamento e da própria SIPAT, como também dentro dos centros de custos das áreas industriais, para regulamentações de máquinas. Então, temos essas previsões de investimentos em ambos os lados, tanto nos centros de custo do RH, quanto nas áreas operacionais.
Coordenador de Segurança do Trabalho	Sim! A empresa possui um investimento sobre segurança em máquinas e equipamentos. Cada gestor de área faz uma projeção de um ano para o outro, levando em consideração o valor que cada um vai investir em segurança das máquinas e equipamentos do seu setor de responsabilidade. Então, a empresa tem esse escopo. A própria segurança do trabalho, cria um investimento para usar como melhoria em equipamentos de brigada de emergência, equipamentos para medições, e treinamentos para aperfeiçoamento da equipe.
Coordenador de Engenharia de Segurança do Trabalho	No ponto de vista de segurança e saúde do trabalho, a área de RH não tem valores de investimentos. Os valores de investimentos ficam no orçamento de cada gestão industrial. Todas as melhorias e ações realizadas ao longo do ano na questão de prevenção e bem-estar, são alocadas nos centros de custo de cada área industrial, pois na composição do orçamento, já são destinados valores de investimentos específicos para serem investidos em melhorias de segurança e saúde do trabalho.

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

No Quadro 13 são apresentadas as respostas dos entrevistados se a área de RH em seu planejamento, estipula valores de investimentos anuais voltados em saúde e segurança do trabalho, com os respondentes destacando que a empresa possui um orçamento de investimento anual, voltado para as questões de prevenção e saúde do profissional. Também, frisaram que os centros de custos industriais possuem no seu orçamento anual, valores para investimentos em segurança de

máquinas e equipamentos do seu setor e para outras melhorias voltadas para a prevenção.

Conforme o Quadro 14, tem-se as respostas sobre o conhecimento dos entrevistados, se a empresa realiza uma análise e interpretação dos dados resultantes e dos indicadores do estabelecimento, que compõem o FAP.

Quadro 14 - Percepção dos entrevistados se anualmente, a empresa realiza uma análise e interpretação dos dados resultantes do FAP, e dos indicadores do estabelecimento que compõem o FAP

CARGO	RESPOSTAS
Gerente de Relações Trabalhistas	Isso a gente tem realizado nos últimos anos em parceria com os setores de administração de pessoal e segurança do trabalho, olhamos ponto a ponto e fazemos a interpretação. E nesse período, dos últimos 05 e 06 anos, conseguimos perceber algumas divergências. Por exemplo: acidente de trajeto. Por mais que a legislação exclua esse evento do cálculo do FAP, eventualmente a previdência acaba colocando, o que vem a impactar nos nossos índices. Cabe a empresa, fazer uma crítica, fazer uma defesa, e acaba excluindo do cálculo. Esse recurso é feito no próprio sistema do FAP, e acontece o ajuste. Mas tem outras situações que a empresa acaba identificando erro, faz a contestação, mas não sei se é por uma questão de demora do sistema, ou uma demora de análise dessas informações pelo INSS, a empresa acaba não conseguindo corrigir. O que é o enquadramento errado do Nexo Técnico Epidemiológico. Por exemplo: uma doença que tem o CID vinculado ao nosso CNAE, mas não é ocupacional, por uma série de motivos, a empresa verificou que esta questão por mais que esteja caracterizado, não tem relação com o CNAE. Neste caso, a empresa realiza toda a contestação, encaminha para o INSS, explicando que não é uma doença ocupacional, onde não se aplica o Nexo Técnico Epidemiológico, por vários motivos. A Previdência Social tem um problema que acabam reconhecendo erroneamente, e quando reconhecem erroneamente vem essa informação no nosso FAP. E nesses casos a empresa tem dificuldade de fazer este questionamento, não restam muitas alternativas que não seja a judicialização, entrar com uma ação para tentar a correção. Porém, até hoje a empresa nunca tentou por este caminho.
Coordenadora de Administração de Pessoal	Existe uma reunião formal todos os anos. Em outubro, logo após que os percentuais são divulgados, se reúnem administração de pessoal e a segurança do trabalho, com o objetivo de olhar esses números, entender as composições, e fazer as contestações que são necessárias, e após, apresentamos para a gerência da área de RH, o impacto financeiro deste percentual. Avaliando os índices anteriores, comparando com o atual, e traçando uma projeção de redução ou aumento do índice do FAP. Então, existe esta apresentação, há esse olhar, e com essa previsão de redução ou aumento, avaliando também os principais acidentes que impactaram no resultado do FAP do estabelecimento.
Coordenador de Segurança do Trabalho	Existe uma reunião onde a segurança do trabalho, em conjunto com o setor de administração de pessoal, realiza uma varredura em todos os acidentes que tiverem afastamento vinculado ao FAP, onde identificamos se realmente os dados que o INSS lançou é realmente acidente típico, de trajeto ou doenças ocupacionais. Realizamos essa separação, e uma justificativa para o INSS de cada um dos itens concordando ou não, de tudo que foi apresentado e composto o FAP da empresa.
Coordenador de Engenharia de Segurança do Trabalho	É realizada uma reunião. Mas na minha visão, este processo não é desenvolvido com muita ênfase dentro da empresa, e entendo que deveria estar dentro do planejamento estratégico, como uma ação importante a ser desenvolvida, em conjunto com os gestores das áreas operacionais, onde eles poderiam nestes encontros, começar a conhecer e se aprofundar na metodologia e nos indicadores do FAP.

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Quando os entrevistados foram questionados se conheciam que a empresa realiza uma análise e interpretação dos dados resultantes do FAP e dos indicadores do estabelecimento que compõem o FAP, conforme o Quadro 14, constata-se que todos os entrevistados afirmaram que, a empresa realiza uma reunião anual, para discutir e analisar os índices que formaram a alíquota do FAP daquele período. Nesta reunião participam, apenas, o setor de administração de pessoal e segurança do trabalho. Em contrapartida, o Coordenador de Engenharia de Segurança do Trabalho, entende que nesta reunião deveria estar presente para discutir e analisar os resultados do FAP, todos os gestores das áreas operacionais, pois assim, os mesmos já começariam a ter contato sobre este assunto de extrema relevância para a empresa.

Os entrevistados ao serem questionados que uma gestão do FAP, reduz a alíquota de contribuição do RAT. Você considera que a empresa se utiliza dessa oportunidade para reduzir a alíquota de contribuição, conforme se observa no Quadro 15.

No Quadro 15, se identifica que o Gerente de Relações Trabalhistas entende que a importância para a prevenção e a saúde está restrita a poucos setores dentro da empresa, e quem acaba dando mais atenção para estes assuntos são os setores de segurança do trabalho, medicina do trabalho e a área de RH como um todo. No seu ponto de vista, a empresa, ainda não usufrui dos ganhos financeiros que o FAP pode propiciar. A Coordenadora de Administração de Pessoal e o Coordenador de Segurança do Trabalho, destacam que este é o objetivo da empresa, porém o INSS às vezes enquadra um acidente de maneira errônea no sistema do FAP, que acaba penalizando a empresa de forma indevida, e para realizar esta contestação é um processo muito demorado, muitas vezes sem retorno de respostas. Na percepção do Coordenador de Engenharia de Segurança do Trabalho, ele não saberia responder com firmeza se a empresa se utiliza desta ferramenta e, entende que é algo que precisa ser discutido em nível gerencial e estratégico dentro da organização.

Quadro 15 - Percepção dos entrevistados que uma gestão do FAP, reduz a alíquota de contribuição do RAT. Você considera que a empresa se utiliza dessa oportunidade para reduzir a alíquota de contribuição

CARGO	RESPOSTAS
Gerente de Relações Trabalhistas	<p>Hoje atualmente, é algo que alguns setores se esforçam para prevenção. Mas a empresa como um todo ainda não possui essa dimensão do quanto pode ganhar, por uma série de fatores, seja por uma questão de cobrança por produtividade, novos produtos, faturamento, margens de Demonstração do Resultado do Exercício (DRE), acredito que tudo isso acaba tirando o foco e essa pauta fica restrita aos setores da segurança do trabalho, medicina do trabalho e RH, que acabam dando uma atenção maior. Hoje a empresa ainda não tem, mas no meu ponto de vista é uma pauta importante que precisa ser trabalhada, pois são valores significativos que a empresa pode economizar a cada mês, e se olhar no ano é algo em que de certa forma, pode interferir de forma positiva nos resultados da companhia.</p>
Coordenadora de Administração de Pessoal	<p>É o objetivo da empresa, ter essa redução da alíquota do FAP, e a empresa, vem se mantendo historicamente. Só que as vezes, alguma situação pontual acaba impactando, elevando e fugindo do nosso objetivo que é a redução. Um ponto que vejo como dificuldade para reduzir o índice do FAP, é o retorno da Previdência Social em relação as contestações. Porque a empresa faz as contestações dentro do prazo, a empresa faz no momento que aconteceu. Depois que a empresa recebe o percentual é feito novamente as contestações, onde recebemos o índice com esse profissional impactando no resultado do FAP. Então, esses casos de aumento do FAP, foram eventos de acidente de trajeto, que deveriam ser expurgados do cálculo. A empresa faz toda a contestação, mas não recebe retorno. Então, esse retorno da Previdência Social eu vejo que é um problema para a empresa. O único meio seria através da justiça para essa revisão. Mas o objetivo da empresa é esse acompanhamento e um olhar cuidadoso para se beneficiar dessa redução, porque esse é o objetivo da questão do FAP, de beneficiar as empresas que de certa forma, tem um número menor de acidentes e doenças ocupacionais, e penalizar as empresas com maior número de acidentes.</p>
Coordenador de Segurança do Trabalho	<p>Sim! A empresa realiza todo ano uma reunião, com o interesse de equalizar as informações certas, colocar todas como devem estar, pois muitas vezes, o INSS coloca uma informação distorcida que acaba impactando nos índices do FAP da empresa, e com isso, a empresa acaba sendo penalizada muitas vezes de forma indevida. Se a empresa evidenciar que de fato houve um acidente que está relacionado ao FAP a empresa concorda. Embora, caso contrário, a empresa discorda, e envia uma contestação para o INSS, esperando que pelo menos, haja uma redução do FAP, para trazer então uma redução da alíquota de contribuição que a empresa paga.</p>
Coordenador de Engenharia de Segurança do Trabalho	<p>Se utiliza eu não saberia responder com firmeza. Eu entendo, que esse é um item que deve ser discutido a um nível gerencial dentro do RH da empresa, como uma estratégia de gestão.</p>

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

O item 5.3 a seguir apresenta a análise documental dos documentos utilizados, pela Empresa pesquisada, no que se refere a gestão do Fator Acidentário de Prevenção.

5.3 Análise Documental

O Quadro 16 apresenta os documentos que são considerados essenciais para o tema deste estudo possibilitando a organização das informações referentes ao período de 2014 a 2019.

Quadro 16 - Documentos Essenciais

Documentos Essenciais	Ano					
	2014	2015	2016	2017	2018	2019
PPRA	OK	OK	OK	OK	OK	OK
PCMSO	OK	OK	OK	OK	OK	OK
AET	NÃO	NÃO	NÃO	OK	OK	OK
Controle de EPI's	OK	OK	OK	OK	OK	OK
Atas de reuniões da CIPA	OK	OK	OK	OK	OK	OK
Investigação de Acidentes	OK	OK	OK	OK	OK	OK
CAT	OK	OK	OK	OK	OK	OK
Prontuários de NR 12	OK	OK	OK	OK	OK	OK
Controle de Treinamentos	OK	OK	OK	OK	OK	OK
Inspeções de Segurança	OK	OK	OK	OK	OK	OK
Relatórios sobre o FAP	OK	OK	OK	OK	OK	OK
Registros da SIPAT	OK	OK	OK	OK	OK	OK

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Durante a pesquisa e análise dos documentos internos, o pesquisador pode perceber o quanto a empresa é organizada neste aspecto, e também o alto grau de qualidade e excelência nas suas elaborações, bem como, foi comprovado, que a organização possui um alto grau de controle dos EPI's, que fornece para seus profissionais. A empresa tem uma grande preocupação ao adquirir o EPI, mais adequado ao risco de cada atividade. Quanto à CIPA, a empresa possui todas as

atas de reuniões mensais, que demonstram todas as atividades realizadas, com foco na prevenção de doenças e acidentes do trabalho. Foi confirmado que todos os acidentes, com ou sem afastamento na empresa, são investigados e geram planos de ações para eliminar ou minimizar o risco de acontecimento de novos eventos. Foi verificado que a empresa sempre emite a CAT para os acidentes que ocorrem na empresa, em cumprimento e atendimento da legislação vigente.

Quanto aos prontuários de NR 12, eles evidenciam todos os dispositivos de segurança instalados nas máquinas, com o objetivo de proteger o profissional dos riscos existentes de cada máquina. Foi verificado que todos os anos a empresa realiza um alto investimento para realizar a adequação de um grande percentual de máquinas do seu parque fabril.

Foi constatado que a empresa possui um controle dos treinamentos obrigatório exigidos pela legislação brasileira, com o intuito de qualificar e aperfeiçoar o conhecimento dos profissionais para uma operação segura de seus equipamentos. A empresa também possui arquivado em todos os anos do período de estudo, as inspeções de segurança realizadas pelo setor de segurança do trabalho, com o foco em evidenciar situações de riscos que pudessem acarretar em algum tipo de acidente ou incidente para os profissionais. Quanto aos relatórios do FAP, a empresa possui acesso ao sistema do FAP e conta com todos os documentos extraídos do sistema em mídia digital, para consulta e análises dos dados. Sobre os registros da SIPAT, a empresa possui em todos os anos, um relatório final sobre todo evento realizado, evidenciando todas as atividades que ocorreram e qual o grau de participação e satisfação dos profissionais da empresa com um todo.

Por fim, esta análise dos dados que precede às considerações finais, registra-se que esse estudo não pretendeu concluir o tema relacionado ao Fator Acidentário de Prevenção (FAP), cujo acompanhamento e execução é realizado pelo setor de recursos humanos na empresa pesquisada.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com os dados analisados neste estudo comprova-se que o objetivo geral de verificar como a área de RH trata a questão do FAP, analisando as ações efetuadas para a redução ou não sobre a alíquota deste Fator, no período de 2014 a 2019 e, de que modo, os gestores de recursos humanos têm se envolvido nos processos adotados pela empresa estudada, foi plenamente atingido. Para isto, este trabalho buscou descrever os resultados obtidos com a realização de pesquisa junto aos principais profissionais que conhecem a gestão do FAP, na empresa estudada. Foi possível identificar que o setor de RH da empresa possui um alto grau de envolvimento e conhecimento sobre a operacionalização do FAP.

Comprova-se também, através do capítulo 4 referente ao diagnóstico e análise dos dados, que a empresa adotou várias ações de melhoria visando a redução da alíquota do FAP, porém, não foi possível alcançar este índice abaixo de 1,000. Os gestores de RH durante a pesquisa, mostraram clareza e domínio sobre o assunto, e comprovaram a importância do seu papel e envolvimento durante a realização das entrevistas.

O presente estudo permitiu, entre outras questões, atender o primeiro objetivo específico cujos resultados estão apresentados no capítulo diagnóstico e análise dos dados. Foi evidenciado que a empresa conseguiu reduzir seus índices de acidentes em patamares elevados, chegando à marca de apenas 01 acidente no ano de 2018, onde neste mesmo período a sua atividade econômica a nível Brasil, apresentou crescimento nos números de acidentes em relação a 2017.

Foram apontadas a necessidade de atenção especial quanto as alíquotas do FAP da empresa. Por mais que a organização tenha conseguido reduzir seus índices de acidentes a números exemplares, ainda não foi possível alcançar o objetivo de reduzir as alíquotas do FAP abaixo de 1,000, pois, o cálculo de composição do FAP considera uma série das variáveis, conforme se verifica no capítulo 2 no referencial teórico, e não apenas o número de acidentes da empresa.

Em relação ao segundo objetivo específico, deste trabalho, foi possível verificar que o papel da área de Higiene, Segurança e Medicina do Trabalho está relacionado a identificar e prevenir os riscos existentes nos ambientes de trabalho da empresa através do PPRA, e também de monitorar a saúde dos profissionais com o PCMSO, de modo a prevenir acidentes e doenças do trabalho. Foi identificado que estas áreas têm papel de destaque na empresa, no tocante ao cumprimento de toda

a legislação vigente no que compete a Saúde e Segurança do Trabalho. Além das atribuições destacadas acima, também dão suporte às áreas operacionais da empresa para o cumprimento de normas, procedimentos e programas de segurança do trabalho, de modo a conscientizar os profissionais e lideranças a promoverem uma cultura de saúde e segurança do trabalho, para garantir um ambiente seguro e saudável para todos.

Visando atender o terceiro objetivo específico para buscar identificar o envolvimento e a importância dos gestores de RH na gestão do FAP constatou-se através do capítulo diagnóstico e análise dos dados, que os pesquisados demonstraram domínio do assunto, e comprovaram seus envoltimentos na gestão do FAP. Vale destacar que a área de RH é responsável por influenciar e nortear ações que impactam no FAP. Neste cenário, percebe-se que os gestores de RH têm papel de extrema relevância desde a parte de registros dos dados junto ao INSS, até o cumprimento das Normas Regulamentadoras de Saúde, Segurança e Medicina do Trabalho, que visam garantir um ambiente de trabalho mais seguro e saudável para os profissionais da empresa. Também, destaca-se que os gestores de RH possuem papel fundamental na elaboração e cumprimento dos programas e procedimentos de saúde e segurança do trabalho dentro da empresa.

Com o intuito de atender o quarto objetivo específico para buscar identificar e apresentar as ações da área de RH para a gestão do FAP constatou-se que a empresa desde o período de 2014, adotou várias ações com o enfoque em redução de acidentes e doenças do trabalho, objetivando também a redução do FAP. Conforme o capítulo 4 do diagnóstico e análise dos dados, pode-se perceber que a empresa realiza diversas ações dentre elas: elaboração de PPRA e PCMSO todos os anos; alto investimento em segurança em máquinas e aquisição de novas máquinas mais modernas e seguras; elaboração de um plano para redução de ruído; grandes investimentos anualmente na SIPAT, com foco em prevenção e conscientização dos profissionais e; implantação do programa De olho na Segurança (DOS), onde são estabelecidas as normas de segurança que precisam ser seguidas por todos. A empresa possui CIPA de forma muito atuante onde realiza reuniões e inspeções de segurança mensais; investimentos em NR 10 que são serviços em eletricidade; realização da padronização de EPI's por Grupo Homogêneo de Exposição (GHE); elaboração de laudo ergonômico em cumprimento a NR 17; a realização de treinamentos internos tanto para operacional, quanto para

segurança no trabalho; e por fim, uma outra ação importante para buscar a redução e controle do FAP foi responsabilizar uma pessoa com exclusividade no RH corporativo para fazer a gestão dos afastamentos.

Conforme evidenciado acima, a empresa realizou várias ações ao longo dos anos com o objetivo de prevenção e conscientização de seus profissionais, que conseqüentemente também tem impacto positivo junto ao FAP. Com elas, foi possível reduzir o número de acidentes de trabalho da empresa, mas já na alíquota do FAP não houve a redução que a empresa esperava, por uma série de variáveis que compõem o cálculo do FAP que já discutimos anteriormente.

Em relação ao quinto objetivo específico de sugerir melhorias no tocante as ações dos gestores da área de recursos humanos, na operacionalização do FAP, seguem algumas ideias surgidas ao longo da execução deste estudo, que visa aperfeiçoar uma melhor gestão do FAP.

Os setores de Administração de Pessoal, Medicina do Trabalho e Segurança do Trabalho, precisam trabalhar de uma forma mais integrada. O Gerente de Relações Trabalhistas registrou esta deficiência, pois estes setores possuem informações privilegiadas, que de certa forma se bem trabalhadas e de forma interligadas, podem ter um impacto muito positivo para a organização nesta questão do FAP.

A empresa também não possui um planejamento formalizado para a gestão do FAP. Quando surge algum problema relacionado com os dados do FAP, as ações são tomadas e realizadas no momento do acontecimento com base nas experiências dos gestores de RH que possuem envolvimento direto com o FAP. Sugere-se que seria interessante para a empresa, construir junto com o setor de Gestão do Conhecimento algo escrito, seja um plano, procedimento, instrução, ou até mesmo um fluxograma. No entendimento do pesquisador, se a empresa possuir as etapas e os procedimentos descritos, a tomada de ação fica mais clara, até mesmo para futuros profissionais que possam vir a ingressar na empresa e contribuir na operacionalização do FAP. O pesquisador também, sugere que a gestão do FAP passe a fazer parte do planejamento estratégico das áreas de Administração de Pessoal, Segurança do Trabalho e Medicina do Trabalho, de modo que possam ser criados planos de ações objetivando melhores resultados do FAP junto a empresa.

Com relação ao mapeamento dos benefícios previdenciários e acidentários, a empresa atualmente não possui um registro bem prático e otimizado, cruzando as

informações do benefício, dos postos de trabalho que mais geram afastamento, de modo que possam cruzar as informações da Segurança do Trabalho e a Medicina do Trabalho. Um mapeamento interligando todas estas informações seria possível para dar mais ênfase às informações, com o objetivo de gerar planos de ações para as áreas com maiores taxas de acidentes e/ou doenças ocupacionais.

Também, foi evidenciado que o relatório de queixas que a Medicina do Trabalho elabora, é pouco trabalhado dentro da empresa. Sugere-se que ele seja melhor divulgado e trabalhado junto ao setor de Segurança do Trabalho, de modo a propor ações de melhoria dentro da área industrial, nos setores ou postos de trabalho que mais geraram queixas e desconfortos ao longo do ano, evitando assim, possíveis acidentes ou futuras doenças do trabalho.

O pesquisador também percebeu que o FAP é pouco divulgado dentro da empresa. Só quem realmente conhece esta metodologia e ferramenta é o setor de RH e seus subsistemas. Entende-se que os gestores das áreas operacionais precisam começar e serem envolvidos na discussão deste multiplicador. Para isso, sugere-se que os gestores de RH convidem estes gestores para que passem a fazer parte das reuniões anuais de discussão, análise e interpretação dos dados resultantes do FAP. Estas reuniões, ocorrem normalmente em outubro de cada ano, logo após a divulgação dos percentuais do FAP. De modo que comecem a conhecer a metodologia, e como é composto o índice. Também, é importante que os gestores tenham em mente, que quanto mais for investido em prevenção, a empresa irá conseguir reduzir a alíquota do FAP. O que poderá oportunizar que a organização se beneficie com a redução dos custos de contribuição do RAT, sobre a folha de pagamento, e também, irá reduzir e melhorar os índices de acidentes ocorridos no seu setor.

Cabe destacar, que neste estudo os entrevistados ficaram limitados a apenas quatro respondentes, pois são somente estes profissionais que têm ligação direta nos assuntos ligados ao tema pesquisado. Quanto as informações, não ocorreram limitações, pois o pesquisador teve facilidade para o agendamento e realização das entrevistas com os entrevistados. E, quanto aos dados documentais, o pesquisador teve amplo acesso nas coletas das informações dos documentos que entendeu importante para o diagnóstico e análise dos dados.

As informações obtidas neste estudo, contribuirão para a discussão do Fator Acidentário de Prevenção (FAP) na percepção dos gestores da empresa estudada e

que atuam diretamente com a gestão de pessoas, com o pesquisador elaborando algumas sugestões de melhoria na tomada de decisão, com a intenção para uma melhor gestão do FAP.

Finalizando, sugere-se que outros estudos sejam desenvolvidos junto aos profissionais, que por limitação do objetivo proposto não foram ouvidos. Os próximos estudos poderiam buscar identificar tipos de transtornos funcionais, mentais, como alcoolismo e/ou dependência química, depressão, assédio moral, e problemas de relacionamento com líderes, por meio da intervenção nestes casos, visando traçar um perfil global. Estudos como este poderiam auxiliar mais, no entendimento dos impactos que estes transtornos poderiam causar e ter relação nos índices do FAP, inclusive podendo orientar as equipes de RH, Segurança do Trabalho e Medicina do Trabalho a atuar utilizando tais indicadores.

Com esta ação, destaca-se a possibilidade de abertura da escuta ao profissional como importância capital, sobretudo pelo foco da intervenção ter sido no fator acidentário previdenciário, o que poderia a médio e longo prazo, possibilitar que as alíquotas do FAP apresentassem maior decréscimo, como consequência de ações preventivas.

REFERÊNCIAS

BASTOS, Athena. Direito Previdenciário: princípios que todo advogado deve conhecer. *Blog SAJ ADV*. 06 de set. 2019. Disponível em: <https://blog.sajadv.com.br/principios-do-direito-previdenciario/>. Acesso em: 06 abr. 2020.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. Os princípios do Direito do Trabalho e os direitos fundamentais do trabalhador. *Portal Âmbito Jurídico*. 30 de abr. 2007. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-40/os-principios-do-direito-do-trabalho-e-os-direitos-fundamentais-do-trabalhador/>. Acesso em: 06 abr. 2020.

BOHLANDER, G. W.; SNELL, S. A. *Administração de recursos humanos*. São Paulo: Cengage, 2016.

BRASIL. Ministério da Economia, Secretaria da Previdência. *Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho – AEAT*. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/dados-abertos/dados-abertos-sst/>. Acesso em: 05 abr. 2020.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. Instituto Nacional do Seguro Social. Instrução Normativa Nº 77 /PRES/INSS, de 21 de janeiro de 2015. Estabelece rotinas para agilizar e uniformizar o reconhecimento de direitos dos segurados e beneficiários da Previdência Social, com observância dos princípios estabelecidos no art. 37 da Constituição Federal de 1988. *Diário Oficial da União*: seção 1, p. 32, 80, Brasília, DF, 22 de jan. 2015. Disponível em: <https://www.inss.gov.br/wp-content/uploads/2019/09/in77PRESINSSatualizada15082019-mesclado.pdf>. Acesso em: 06 abr. 2020.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. Instituto Nacional do Seguro Social. Resolução MPS/CNPS Nº 1.316, de 31 de maio de 2010. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, p. 84 e 85, 14 jun. 2010. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/a-previdencia/orgaos-colegiados/conselho-nacional-de-previdencia-social-cnps/resolucoes-do-cnps/>. Acesso em: 05 abr. 2020.

BRASIL. Portaria MTb n.º 3.214, de 08 de junho de 1978. NR 05 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 06 de jul. 1978. Disponível em: https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/NR-05.pdf. Acesso em: 06 abr. 2020.

BRASIL. Portaria MTb n.º 3.214, de 08 de junho de 1978. NR 06 – Equipamento de Proteção Individual - EPI. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 06 de jul. 1978. Disponível em: https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/NR-06.pdf. Acesso em: 06 abr. 2020.

BRASIL. Portaria MTb n.º 3.214, de 08 de junho de 1978. NR 17 – Ergonomia. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 06 de jul. 1978. Disponível em: https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/NR-17.pdf. Acesso em: 06 abr. 2020.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, p. 1, 05 de out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 05 abr. 2020.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, p. 11937, 09 de ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 05 abr. 2020.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, p. 50, 100, 07 de mai. 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm. Acesso em: 05 abr. 2020.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, p. 14801, 25 de jul. 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212cons.htm. Acesso em: 05 abr. 2020.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, p. 14809, 25 de jul. 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 05 abr. 2020.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Lei nº 10.666, de 8 de maio de 2003. Dispõe sobre a concessão da aposentadoria especial ao cooperado de cooperativa de trabalho ou de produção e dá outras providências. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, p. 1, 09 de mai. 2003. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.666.htm. Acesso em: 05 abr. 2020.

CASTRO, C. A. P. de; LAZZARI, J. B. *Manual de direito previdenciário*. 13. ed., rev. atual. São Paulo: Conceito, 2011.

CASTRO, José Roberto. Como nasceram as Leis Trabalhistas que o Governo quer flexibilizar. *Nexo Jornal*, São Paulo, abr. 2017. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2017/04/05/Como-nasceram-as-leis-trabalhistas-que-governo-quer-flexibilizar>. Acesso em: 05 abr. 2020.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A.; DA SILVA, R. *Metodologia Científica*. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/341/pdf/0?code=8g+WQCPh/GacMgOfP6kn+tzflpyzSTdjAkHdH1D6IUtkUvgV73K00d0Lxe7+UxnhZ/r+MR5P84jA3yHqZ0l1mA==>. Acesso em: 23 abr. 2020.

_____. *Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 4. ed. Barueri: Manole, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

COCHARERO, Renato. *Ferramentas para Gestão de Segurança e Saúde do Trabalho no Canteiro de Obras*. 2007. Monografia (MBA em Tecnologia e Gestão na Produção de Edifícios) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007. Disponível em:

http://www.pcc.usp.br/files/text/personal_files/francisco_cardoso/Monografia%20-%20Renato%20Cocharero%20_TGP%20-%202007_%20Final.pdf. Acesso em: 03 abr. 2020.

CRUZ, D. D. de O.; DUARTE, P. do C. A. V.; TROIAN, S. M. de L. *Programas de Prevenção no ambiente de Trabalho: qual é o melhor modelo?* Prevenção do uso de álcool e outras drogas no ambiente de trabalho: Conhecer para ajudar. 3 ed. Brasília: Ministério da Justiça. Secretaria Nacional de Políticas sobre Drogas (SENAD), 2012. Disponível em:

http://sistema.celsolisboa.edu.br/material_aluno_pos/526/2012._SENAD._prevencao_do_uso_de_alcool_e_outras_drogas_no_ambiente_de_trabalho_conhecer_para_ajudar.pdf. Acesso em: 22 abr. 2020.

FELIPE, Juliana Raquel de Oliveira. Princípios constitucionais trabalhistas e sua eficácia na relação de emprego. *Monografias Brasil Escola*. 2014. Disponível em: https://monografias.brasilecola.uol.com.br/direito/principios-constitucionais-trabalhistas-sua-eficacia-na-relacao.htm#indice_15. Acesso em: 11 abr. 2020.

FILHO, E. M.; MORAES, A. C. F. *Introdução ao Direito do Trabalho*. 9 Ed. São Paulo: Linotec, 2003.

FRANZ, Lilian. *Estudo comparativo dos custos de prevenção e os custos dos acidentes de trabalho na construção civil*. 2006. Monografia (Graduação em Ciências Contábeis) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2006. Disponível em:

<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/125317/Contabeis294208.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 05 abr. 2020.

GIL, Antonio Carlos. *Como elaborar Projetos de Pesquisa*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GIL, Antonio Carlos. *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008. Disponível em: <https://ayanrafael.files.wordpress.com/2011/08/gil-a-c-mc3a9todos-e-tc3a9nicas-de-pesquisa-social.pdf>. Acesso em: 23 abr. 2020.

GÓES, Hugo Medeiros de. *Manual de direito previdenciário – teorias e questões*. 2. ed. Rio de Janeiro: Ferreira, 2008.

INSS. Ministério da Economia. *Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT*. Brasília, 08 de jan. 2018. Disponível em: <https://www.inss.gov.br/servicos-do-inss/comunicacao-de-acidente-de-trabalho-cat/>. Acesso em: 06 abr. 2020.

INSS. Ministério da Economia. *Nova Previdência: Confira as principais mudanças*. Brasília, 18 de nov. 2019. Disponível em: <https://www.inss.gov.br/nova-previdencia-confira-as-principais-mudancas/>. Acesso em: 06 abr. 2020.

LACOMBE, Franisco José Masset. *Recursos Humanos: princípios e tendências*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MANUAL DE INSTRUÇÕES PARA PREENCHIMENTO DA COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO (CAT). Brasília, DF: Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), mai. 1999. Disponível em: http://fcfrp.usp.br/cipa/seguranca/cat/manual_instrucoes_para_preenchimento_cat.pdf. Acesso em: 06 abr. 2020.

MANUAL FAP- RAT- NTE EFEITOS NA GESTÃO EMPRESARIAL. São Paulo, SP: Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP), 2. ed. nov. 2015. Disponível em: <https://www.fiesp.com.br/indices-pesquisas-e-publicacoes/page/2/?tipo=publicacoes-manuais-e-cartilhas>. Acesso em: 06 abr. 2020.

MANUAL PRÁTICO PARA CONTESTAÇÃO FAP-RAT. São Paulo, SP: Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP), set. 2018. Disponível em: <http://simefre.org.br/wp-content/uploads/2018/09/Manual-Pratico-FAP-RAT.pdf>. Acesso em: 06 abr. 2020.

MARCONI, M. A. de; LAKATOS, E. M. *Técnicas de Pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARINHO, Rogério Simonetti. *Modernização das Leis Trabalhistas: o Brasil pronto para o futuro*. Rio de Janeiro: Petrus, 2018.

MARRAS, Jean Pierre. *Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico*. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito da seguridade social*. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MASCARENHAS, Sidnei Augusto. *Metodologia científica*. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012.

NOVAES, André Santos. In: MARTINEZ, Wladimir Novaes (coord.). *Temas Atuais de Previdência Social*. São Paulo: LTR, 2003.

PEDROTTI, I. A.; PEDROTTI, W. A. *Acidentes do trabalho*. 5. ed. atual. e ver. São Paulo: LEUD, 2006.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. *Projetos de estágio e de pesquisa em administração: guias para estágio, trabalhos de conclusão, dissertações e estudo de caso*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999. Disponível em: https://kupdf.net/queue/sylvia-roesch-projetos-de-estagio-e-de-pesquisa-em-administra-ccedil-atilde-o_58ca96fedc0d60a703339027_pdf?queue_id=-1&x=1587730557&z=MTY3LjI1MC4xMjguMTAx. Acesso em: 23 abr. 2020.

SANTOS, Marisa Ferreira dos. *Direito Previdenciário Esquemático*. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

SESI. Departamento Nacional. *Manual NTEP e FAP: Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP) e suas implicações na composição do Fator Acidentário de Prevenção (FAP)*. Brasília: Sesi-DN, 2011-. ISBN 978-85-7710-249-5. Disponível em: <http://www.sinaees-sp.org.br/arq/mntepfap.pdf>. Acesso em: 06 abr. 2020.

SILVA, M. A.; MARCHI, R. *Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho*. São Paulo: Best Seller, 1997.

APÊNDICE A – ROTEIRO DA ENTREVISTA (GERENTE)

Como instrumento de pesquisa para a entrevista está sendo utilizado o roteiro de entrevistas que representa um conjunto ordenado e consistente de perguntas a respeito das variáveis que se deseja descrever, para o levantamento de informações sobre o FAP, objeto deste estudo.

PERFIL:

CARGO:

IDADE:

ESTADO CIVIL:

ESCOLARIDADE:

() ENSINO SUPERIOR COMPLETO

() ENSINO SUPERIOR INCOMPLETO

CURSO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL:

TEMPO DE TRABALHO NA EMPRESA:

- 1- Na sua opinião, qual a importância da área de RH na gestão do FAP?
- 2- Você avalia o FAP como um indicador dentro da empresa?
- 3- De que forma os subsistemas da área de RH, como segurança do trabalho, medicina do trabalho, e administração de pessoal, podem auxiliar e contribuir na gestão do FAP?
- 4- A empresa tem a preocupação de promover um ambiente seguro e saudável para seus profissionais. Comente.
- 5- No tocante a área de RH e seus subsistemas de segurança do trabalho, medicina do trabalho, e administração de pessoal, fora os requisitos legais, a empresa promove ações e programas de saúde e segurança do trabalho, a fim de conscientizar seus profissionais sobre acidentes e doenças do trabalho? Explique.
- 6- A empresa possui algum planejamento formal a fim de gerar resultados melhores do FAP? Se sim, de que forma você participa/ participou da elaboração?
- 7- Você sabe que ações a empresa adotou no período de 2014 a 2019, objetivando a redução do índice FAP?

- 8- Os acidentes de trabalho são investigados e os resultados geram planos de ação para eliminação dos riscos?
- 9- Você sabe, se a empresa possui mapeamento dos benefícios previdenciários e acidentários, de modo que possam ser usados para diagnóstico das condições laborais que mais geram afastamentos e precisam ser alvo de processos de melhoria?
- 10- Que ferramentas a Medicina do Trabalho adota para subsidiar informações para a gestão do FAP?
- 11- Na sua opinião de que forma o FAP auxilia na implantação das normas de segurança do trabalho na empresa?
- 12- Você sabe informar se a área de RH em seu planejamento, estipula valores de investimentos anuais voltados em saúde e segurança do trabalho?
- 13- Você sabe informar se anualmente, a empresa realiza uma análise e interpretação dos dados resultantes do FAP, e dos indicadores do estabelecimento que compõem o FAP?
- 14- Considerando que uma gestão do FAP, reduz a alíquota de contribuição do RAT. Você considera que a empresa se utiliza dessa oportunidade para reduzir a alíquota de contribuição? Justifique sua resposta.

APÊNDICE B – ROTEIRO DA ENTREVISTA (COORDENADORA DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL)

Como instrumento de pesquisa para a entrevista está sendo utilizado o roteiro de entrevistas que representa um conjunto ordenado e consistente de perguntas a respeito das variáveis que se deseja descrever, para o levantamento de informações sobre o FAP, objeto deste estudo.

PERFIL:

CARGO:

IDADE:

ESTADO CIVIL:

ESCOLARIDADE:

() ENSINO SUPERIOR COMPLETO

() ENSINO SUPERIOR INCOMPLETO

CURSO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL:

TEMPO DE TRABALHO NA EMPRESA:

- 1- Na sua opinião, qual a importância da área de RH na gestão do FAP?
- 2- Você avalia o FAP como um indicador dentro da empresa?
- 3- De que forma os subsistemas da área de RH, como segurança do trabalho, medicina do trabalho, e administração de pessoal, podem auxiliar e contribuir na gestão do FAP?
- 4- A empresa tem a preocupação de promover um ambiente seguro e saudável para seus profissionais. Comente.
- 5- A empresa possui algum planejamento formal a fim de gerar resultados melhores do FAP? Se sim, de que forma você participa/ participou da elaboração?
- 6- Você sabe que ações a empresa adotou no período de 2014 a 2019, objetivando a redução do índice FAP?
- 7- Você sabe, se a empresa possui mapeamento dos benefícios previdenciários e acidentários, de modo que possam ser usados para diagnóstico das condições laborais que mais geram afastamentos e precisam ser alvo de processos de melhoria?

- 8- Você sabe informar se a área de RH em seu planejamento, estipula valores de investimentos anuais voltados em saúde e segurança do trabalho?
- 9- Você sabe informar se anualmente, a empresa realiza uma análise e interpretação dos dados resultantes do FAP, e dos indicadores do estabelecimento que compõem o FAP?
- 10- Considerando que uma gestão do FAP, reduz a alíquota de contribuição do RAT. Você considera que a empresa se utiliza dessa oportunidade para reduzir a alíquota de contribuição? Justifique sua resposta.

APÊNDICE C – ROTEIRO DA ENTREVISTA (GESTORES DE SEGURANÇA DO TRABALHO)

Como instrumento de pesquisa para a entrevista está sendo utilizado o roteiro de entrevistas que representa um conjunto ordenado e consistente de perguntas a respeito das variáveis que se deseja descrever, para o levantamento de informações sobre o FAP, objeto deste estudo.

PERFIL:

CARGO:

IDADE:

ESTADO CIVIL:

ESCOLARIDADE:

() ENSINO SUPERIOR COMPLETO

() ENSINO SUPERIOR INCOMPLETO

CURSO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL:

TEMPO DE TRABALHO NA EMPRESA:

- 1 Na sua opinião, qual a importância da área de RH na gestão do FAP?
- 2 Você avalia o FAP como um indicador dentro da empresa?
- 3 De que forma os subsistemas da área de RH, como segurança do trabalho, medicina do trabalho, e administração de pessoal, podem auxiliar e contribuir na gestão do FAP?
- 4 A empresa tem a preocupação de promover um ambiente seguro e saudável para seus profissionais. Comente.
- 5 No tocante a área de RH e seus subsistemas de segurança do trabalho, medicina do trabalho, e administração de pessoal, fora os requisitos legais, a empresa promove ações e programas de saúde e segurança do trabalho, a fim de conscientizar seus profissionais sobre acidentes e doenças do trabalho? Explique.
- 6 A empresa possui algum planejamento formal a fim de gerar resultados melhores do FAP? Se sim, de que forma você participa/ participou da elaboração?
- 7 Você sabe que ações a empresa adotou no período de 2014 a 2019, objetivando a redução do índice FAP?

- 8 Os acidentes de trabalho são investigados e os resultados geram planos de ação para eliminação dos riscos?
- 9 Você sabe, se a empresa possui mapeamento dos benefícios previdenciários e acidentários, de modo que possam ser usados para diagnóstico das condições laborais que mais geram afastamentos e precisam ser alvo de processos de melhoria?
- 10 Na sua opinião de que forma o FAP auxilia na implantação das normas de segurança do trabalho na empresa?
- 11 Você sabe informar se a área de RH em seu planejamento, estipula valores de investimentos anuais voltados em saúde e segurança do trabalho?
- 12 Você sabe informar se anualmente, a empresa realiza uma análise e interpretação dos dados resultantes do FAP, e dos indicadores do estabelecimento que compõem o FAP?
- 13 Considerando que uma gestão do FAP, reduz a alíquota de contribuição do RAT. Você considera que a empresa se utiliza dessa oportunidade para reduzir a alíquota de contribuição? Justifique sua resposta.