DIFICULDADES NA IMPLANTAÇÃO DO e-SOCIAL EM ORGANIZAÇÕES PERANTE A SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO

DIFFICULTIES IN THE IMPLEMENTATION OF e-SOCIAL IN ORGANIZATIONS IN VIEW OF SAFETY AND HEALTH AT WORK

LUÍS FERNANDO **CUSIOLI**[1*], DIANA ALINE **GOMES**[2], GABRIEL XAVIER **JORGE**[3], DANIEL **MANTOVANI**[4]

1. Aluno de Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho da Faculdade de Engenharias e Inovação Técnico Profissional – FEITEP. Graduado em Engenharia Química e Doutor em Engenharia Química; **2.** Mestre em Engenharia Química – Universidade Estadual de Maringá; **3.** Professor da Faculdade de Engenharias e Inovação Técnico Profissional – FEITEP; **4.** Professor de Engenharia de Produção da Universidade Estadual de Maringá.

*Avenida Paranavaí, 1164, Parque Industrial Bandeirantes, Maringá, Paraná, Brasil. CEP: 87070-130. luiscusioli@gmail.com

Recebido em 11/01/2023. **Aceito** para publicação em 23/02/2023

RESUMO

A Segurança e Saúde do Trabalho (SST) têm importância fundamental na relação trabalho e sociedade, pois implica diretamente na força produtiva e consequentemente nos resultados das organizações. Mediante a evolução mercadológica e da ciência houve nas últimas décadas avanço significativo na SST, tendo como principal respaldo legal brasileiro as Normas Regulamentadoras (NRs) que definem requisitos mínimos a serem cumpridos pelas instituições e pelos trabalhadores. Nesse sentido, como forma de efetiva fiscalização e garantia do comprimento legal o governo federal tem instituído o Sistema Público de Escrituração Digital (e-Social) é um mecanismo de fiscalização on-line, para todos os empregadores. Diante deste fato, devido o desconhecimento observado, o presente estudo científico buscou compreender as dificuldades enfrentadas pelas organizações na implantação do e-Social, objetivando identificar o nível de interação e as práticas desenvolvidas para atendimento a nova demanda. Com base, foi aplicada a metodologia survey, focada no formato de questionário eletrônico com 15 perguntas organizadas e direcionadas. Os resultados foram alcançados mediante abrangência de 12 organizações cujos resultados indicaram o não atendimento aos eixos propostos como: (estrutura, critérios e gestão), apresentando desatualização e necessidade de reciclagem urgente para que a implantação e sobrevivência do e-Social não seja meramente um acaso para os trabalhadores da sociedade brasileira.

PALAVRAS-CHAVE: Segurança e Saúde do Trabalho, normas regulamentadoras. Fiscalização, E-Social.

ABSTRACT

Occupational Health and Safety (OHS) are of fundamental importance in the relationship between work and society, as it directly involves the productive force and, consequently, the results of organizations. Through the evolution of the market and science, there has been significant progress in OSH in recent decades, with the main Brazilian legal support being the Regulatory Norms (NRs) that define minimum requirements to be met by institutions and workers. In this sense, as a form of effective inspection and guarantee of legal compliance, the federal government has instituted the Public System of Digital Bookkeeping (eSocial), an online inspection mechanism for all employers. Given this fact, due to the observed lack of knowledge, this scientific study sought to understand the difficulties faced by organizations in the implementation of eSocial, aiming to identify the level of interaction and practices developed to meet the new demand. Based on this, the survey methodology was applied, focused on the format of an electronic questionnaire with 15 organized and directed questions. The results were achieved through the coverage of 12 organizations whose results indicated the non-compliance with the proposed axes such as: (structure, criteria and management), presenting outdatedness and urgent need for recycling so that the implementation and survival of eSocial is not merely a chance for the workers in Brazilian society.

KEYWORDS: Occupational Health and Safety, regulatory norms. Oversight, e-Social.

1. INTRODUÇÃO

O surgimento das máquinas possibilitou avanço no processo produtivo, porém trouxe consequências negativas relacionadas ao trabalho. Conforme INBRAEP (2019)[1], os riscos nas atividades tiveram aumento com a utilização das máquinas a vapor, e consequências na produção em larga escala e o aumento da jornada de trabalho que chegava até 16 horas. Os lucros aumentaram e cada vez mais os empresários investiam em indústrias em todo o mundo. Devido a isso, as condições de trabalho eram péssimas e os ambientes impróprios, sem considerar a utilização de mão de obra infantil gerando resultados enormes com doenças, acidentes de trabalho, mutilações e mortes.

A revolução industrial foi um marco produtivo, porém com ônus, acelerou os processos de produção sem que houvesse controle sobre a segurança e ainda desencadeou muita insegurança social. Além das condições precárias, nasceu o receio de que as

máquinas fossem substituir totalmente a mão de obra, surgindo então o primeiro movimento de luta e sindicalismo e consequentemente vieram as legislações e proteções aos trabalhadores, obrigando as empresas a melhorar gradativamente as condições de higiene e segurança[2].

Infelizmente, mais de 700 mil acidentes no trabalho ocorrem anualmente no Brasil, afetando diversos trabalhadores, famílias e empresas, seja por negligência da empresa e até mesmo do trabalhador, más condições ou dificuldade em cumprir ou exigir o cumprimento dos procedimentos[3].

As NRs complementam os artigos da Consolidação das Leis Trabalhista (154 a 201) uma vez que o artigo nº 200 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) direciona como responsabilidade do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) dispor sobre normas e assuntos relacionados a SST. Criadas para determinar modelo padrão e específico legal, as mesmas possuem força de lei[2].

Idealizado inicialmente pelo Decreto nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007, o Sistema Público de Escrituração Digital (Sped) faz parte do Programa de Aceleração do Crescimento do Governo Federal (PAC 2007-2010) e iniciou com três grandes projetos: Escrituração Contábil Digital, Escrituração Fiscal Digital e a NF-e - Ambiente Nacional, constituindo em mais um avanço na informatização da relação entre o fisco e os contribuintes[4].

Mais tarde, criou-se projeto para estender o Sped à área trabalhista que de acordo com Mattos (2018)[5], o projeto foi idealizado em 2010 com escopo reduzido. Inicialmente para substituir o SEFIP (Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social) e DCTF (Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais), porém percebeu-se no final do mesmo ano oportunidade de ampliação para outros entes da administração pública devido interesses diretos na folha de pagamento. Na ocasião, a caixa econômica somente iniciou participação após dois anos, com ações já avançadas.

A concepção projeto e-Social se deu com a instituição do Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014 com objetivo de desenvolver um sistema de coleta de informações trabalhistas, previdenciárias e tributárias, armazenando-as em um Ambiente Nacional Virtual, a fim de possibilitar aos órgãos participantes do projeto, a utilização de tais informações para fins trabalhistas, previdenciários, fiscais e para a apuração de tributos e da contribuição para o FGTS. Não se criou uma nova obrigação, somente um novo formato único, simplificado e efetivo[6].

2. MATERIAL E MÉTODOS

Pesquisa de campo possui objetivo de conseguir informações e/ou conhecimentos sobre um problema para o qual se procura uma resposta com propósito de descobrir novos fenômenos ou relações entre eles, consistindo na coleta de dados e consequente análise. A pesquisa permite descobrir novos fatos ou dados, sendo um procedimento formal com método de pensamento reflexivo, que requer tratamento científico e constitui no caminho para conhecer a realidade ou descobrir verdades[7].

De acordo com Severino (2016)[8] para elaborar o projeto, o pesquisador precisa ter claro o seu objeto, problema e hipóteses para que possa vivenciar experiência problematizadora.

Os métodos de pesquisa mais apropriados, na área de engenharia de produção para conduzir uma pesquisa, podemos destacar a pesquisa de avaliação survey, sendo que as variáveis de pesquisa são avaliadas pelo respondente do questionário, que é o instrumento de pesquisa, podendo ser exploratória, descritiva ou explanatória. Investigações baseadas em survey têm sido usadas para pesquisar fenômenos em diferentes áreas da engenharia de produção. Também é chamado de pesquisa de avaliação e tem como objetivo geral contribuir para conhecimento por meio de coleta de dados/informações. No estudo em questão, conforme o objetivo traçado foi adotado o tipo de survey exploratória devido não ter um modelo conceitual definido e as variáveis de interesse necessitar de maior entendimento, sendo ainda o que permite maior robustez, tanto nos dados obtidos quando nas conclusões da investigação[9]. A Figura 1apresenta as etapas que um survey deve ser conduzido.

Figura 1: Etapas de execução do tipo survey. **Fonte:** Miguel *et al.* (2012)[9].

O planejamento da pesquisa de avaliação survey foi pautado no conhecimento teórico/bibliográfico para que possa ser compreendido as dificuldades e desafios práticos das organizações referente a implantação do e-Social, tendo como objetivo mínimo a amostra nas seguintes dimensões:

Estruturas organizacionais. Exemplos:

- hierarquia organizacional está definida e clara - organograma?
- cargos, funções e responsabilidades estão estruturados?

Critérios técnicos de higiene ocupacional. Exemplos:

- qual o nível de expertise técnica e de higiene dos profissionais?

- há instrumentos/equipamentos adequados e calibrados para reconhecimentos dos riscos?

Meios para gestão, incluindo tecnologia para geração dos eventos. Exemplos:

- qual cenário de gestão com uso de software especializado?
- como está sendo preparada a gestão dos eventos de SST para e-Social?

3. DESENVOLVIMENTO

Durante a coleta de informações os resultados foram pré-analisados para melhor compreensão e entendimento dos envolvidos nos questionários aplicados. Estaremos apresentando os resultados da pesquisa que teve abrangência de 12 organizações, totalizando 180 respostas.

Em relação a empresa possuir SESMT próprio ou terceirizado, representou possuir ambos (50%), próprio (25%), terceirizado (16,7%) e nenhum (8,3%). A integração de profissionais próprios com terceirizados favorece a gestão e comunicação consultiva, pois há transferência de boas práticas observadas muitas vezes pelos profissionais externos.

A hierarquia dos respondentes teve maior representatividade em outros (50%), seguido de coordenação (33,3%) e analista (16,7%). Não ocupar ou não estar ligado a posições estratégicas podem causar prejuízos devido a lentidão na tomada de decisões na qual envolve implantações que gera investimentos financeiros e mudança na cultura organizacional.

A maioria dos profissionais envolvidos possui nível técnico (58,3%), seguidos de superior completo (33,3%) e pós-graduação (8,3%). O nível técnico evidencia através da formação base que as organizações tendem a focalizar suas ações na operação e não na gestão de SST, pois reforça a questão anterior, as maiorias dos profissionais envolvidos estão em posições desfavoráveis estrategicamente.

A principal dificuldade enfrentada pelas organizações na implantação do eSocial é a falta de conhecimento (41,7%), seguido de recursos humanos (25%), software, equipamentos, tempo e mudanças (8,3%). Apresentaram (8,3%) não haver nenhuma dificuldade na implantação. A falta de conhecimento apresentada reforça o nível de formação vinculado com as rotinas operacionais e expectativas.

Entretanto, o perfil abordado com relação aos resultados obtidos com base na pesquisa abordada, trouxe à tona, uma conclusão objetiva sobre o cenário das organizações ligadas a gestão ocupacional e o nível que elas se encontram. A ciência laboral exige que os desenvolvimentos dos trabalhos sejam realizados de maneira integrada entre profissionais e áreas devidos os requisitos legais e de gestão de ações e informações, sem exceção, todos são protagonistas. Dessa forma, podemos refletir:

De acordo com as respostas das questões a constituição contendo profissionais próprios e terceirizados mostra ser importante a integração entre rotina e mercado, porém não possuir nenhum SESMT traz preocupação uma vez que se percebe que a maioria dos profissionais não estão alocados em posições estratégicas e sim operacionais.

A falta de conhecimento e envolvimento com o projeto e-Social, apresentado nas respostas das questões traz uma preocupação pois acima de tudo é uma oportunidade para as organizações desenvolverem seus processos, implantar ações em prol da prevenção dos perigos e riscos e obter retorno sobre a operação.

O trabalho técnico precisa atender a todos os critérios e metodologias normativas para haja um bom reconhecimento dos riscos presentes nos ambientes de trabalho e as medidas necessárias possam ser tomadas para evitar passivos trabalhistas e previdenciários. Nesse contexto, as respostas coletadas nas questões evidenciaram déficit de conhecimento atrelado a indefinição estrutural.

Em relação à gestão com auxílio de software, mantemos o cenário de atenção pois com a implantação do eSocial, todas as informações organizacionais e técnicas deverão ser gerenciadas por meio de sistema informatizado ligados ao governo, e, como apresentado nas respostas das questões, identificamos o desconhecimento e ausência de software além da falta de concordância plena sobre a efetividade, necessidade e importância da ferramenta.

As principais dificuldades registradas frente ao cenário atual e futuro do projeto e-Social é a falta de conhecimento e incertezas destacadas pelo governo, o que tem gerado expectativas duvidosas, uma vez que o projeto tende a vigorar, porém de maneira simplificada. As revisões das normas não estão tendo alterações de fragilidade, ou seja, estão sendo mais criteriosas e definitivas.

4. CONCLUSÃO

A Segurança e Saúde do Trabalho possui papel fundamental e estratégico no âmbito social e financeiro, tendo ligação direta na produção de bens e serviços, produzindo indicadores alarmantes de acidentes do trabalho e aposentadorias. Apesar de ser uma ciência que há anos possui regulamentos, com a introdução da tecnologia e consequente mudanças nas fiscalizações mediante a aplicação do e-Social, e a área vem ganhando maior notoriedade e visibilidade, obrigando os profissionais a acompanhar esse processo evolutivo. Nessa vertente foi aplicado questionário eletrônico modelo survey para compreender as dificuldades e desafios das organizações na implantação do e-Social, contendo 15 perguntas organizadas e direcionadas, na qual teve abrangência de 12 organizações. Os resultados obtidos nos levantamentos indicaram que em nenhum dos eixos estudados (estrutura, critérios e gestão) os envolvidos apresentaram atualização e acompanhamento.

A gestão ocupacional não ligada a posições estratégicas, focada no operacional apresentaram

carência e ausência de rotinas adequadas em conformidade com os meios tecnológicos e técnicos, bem como falta de procedimentos suficientes para atendimento no processo de implantação do e-Social, cuja falta de conhecimento e incertezas devido as mudanças e prorrogações destacadas pelo governo se destacam.

5. REFERÊNCIAS

[1] INBRAEP. Instituto Brasileiro de Ensino Profissionalizante. Disponível em: https://inbraep.com.br/blog/historia-seguranca-do-trabalho/. Acessado em: 22 de Dez de 2022.

[2] Chirmici A. Introdução à segurança e saúde no trabalho. 1. Ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2016.

[3] Gazeta da Cidade. O alto índice de acidentes do trabalho no Brasil. Disponível em: https://www.gazetadacidade.com/colunistas/o-alto-indice-de-acidentes-do-trabalho-no-brasil/. Acessado em: 03 de Jan de 2023.

[4] Brasil d. Manual de Orientação do eSsocial. Versão 2.5.01. 2019; p. 6, 8, 9, 55, 56, 57, 58.

[5] Mattos U, Másculo F. Higiene e segurança do trabalho. Editora: Elsevier/Abepro, Rio de Janeiro, RJ, 2011.

[6] Brasil b. Portal eSocial. Disponível em: http://portal.esocial.gov.br/noticias/seminario-de-simplificacao-do-esocial. Acessado em: 06 de Jan de 2023.

[7] Mello RM. Gestão ocupacional como estratégia de negócio. Disponível em: https://exame.abril.com.br/negocios/dino/gestao-ocupacional-como-estrategia-de-negocio-dino89093675131/ . Acessado em: 03 Jan de 2023.

[8] Severino AJ. Metodologia do trabalho científico. Editora Cortez, São Paulo, SP, 2016.

[9] Miguel PA. Metodologia de pesquisa em engenharia de produção e gestão de operações. 2.ed. Editora: Elsevier: Abepro, Rio de Janeiro, RJ, 2012.