

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

ÁREA TEMÁTICA: GESTÃO DE PESSOAS

GPESS

RESUMO

O presente artigo apresenta um estudo sobre a importância da área de Recursos Humanos na gestão do Fator Acidentário de Prevenção (FAP), numa indústria localizada em Esteio/ RS. Este 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. Para a técnica de coleta de dados, foram utilizadas a entrevista do tipo estruturada com perguntas abertas, a observação participante natural, e por fim, os documentos da organização. O levantamento dos 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. Quanto aos documentos da organização, foram analisados os considerados essenciais para o estudo. E a observação participante esteve presente em todas as etapas de desenvolvimento. Para o diagnóstico e análise dos dados, foram utilizados quadros, para comparar as respostas dos entrevistados. E, com as considerações finais, o pesquisador sugere algumas oportunidades de melhoria, de acordo com a análise realizada. O desenvolvimento, 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, o Fator Acidentário Previdenciário, ou, que até mesmo possa servir de base para pesquisas futuras.

PALAVRAS-CHAVE: Gestão; Fator Acidentário de Prevenção; Recursos Humanos

ABSTRACT

This article presents a study on the importance of the Human Resources area in the management of the Accident Prevention Factor (FAP), in an industry located in Esteio / RS. This was outlined 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. For the data collection technique, the structured type interview with open questions, natural participant observation, and finally, the organization's documents were used. The data survey took place in the second half of 2020, where the interview was applied to 02 (two) HR managers, and 02 (two) managers in the Workplace Safety area. As for the organization's documents, those considered essential for the study were analyzed. And participant observation was present at all stages of development. For the diagnosis and analysis of the data, tables were used to compare the responses of the interviewees. And, with the final considerations, the researcher suggests some opportunities for improvement, according to the analysis carried out. The development of this work allowed the researcher to acquire greater knowledge of how important the Human Resources area is for the 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, the Social Security Accident Factor, or that it can even serve as a basis for future research.

KEYWORDS: Management; Accidental Prevention Factor; Human Resources

1 INTRODUÇÃO

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).

O FAP, 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.

Neste sentido, surgiu a ideia de realizar este estudo para conhecer a importância da área de Recursos Humanos (RH) na gestão do FAP, junto a uma indústria localizada em Esteio/ RS. Buscou-se identificar como a empresa utiliza e aplica as informações sobre este assunto, e as ações que foram realizadas ao longo do período do estudo – 2014 a 2019. 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.

Este artigo foi estruturado em cinco seções. Além desta introdução, tem-se o referencial teórico que contextualiza a administração de recursos humanos e o Fator Acidentário Previdenciário (FAP), na terceira parte são apresentados os procedimentos metodológicos e, na quarta, são apresentados os resultados e a análise dos dados da pesquisa, e na quinta seção, tem-se às considerações finais deste estudo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Para França (2011, p. 3) o atual cenário da gestão de pessoas nas organizações e empresas “ascendeu de atividades operacionais e legisladas para ações corporativas estratégicas” Segundo a autora, as “responsabilidades dos profissionais envolvidos, que tiveram como origem o “registro em carteira”, ampliaram-se para qualidade pessoal, qualificações culturais, competências tecnológicas, responsabilidade empresarial e cidadania”. Para Bohlander e Snell (2016), as empresas competem por meio das pessoas. Isso mostra que o sucesso depende cada vez mais da capacidade empresarial de gerenciar o talento, o capital humano. A expressão capital humano, diz respeito ao talento, habilidades, conhecimento e aptidões dos profissionais de uma empresa.

2.1 Relações Trabalhistas

Conforme destaca 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, em questões referentes às políticas e diretrizes no campo das relações entre capital e trabalho e no correto cumprimento e interpretação da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, das leis complementares, acórdãos, convenções e acordos coletivos de trabalho, além de outros.

2.1.1 Ambiente Saudável e Seguro de Trabalho

Ainda, Marras (2011) afirma que 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 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.

2.1.2 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. 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, ressaltando-se que os dados referentes a 2019, não foram divulgados.

2.1.3 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 nº 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).

2.2 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 que 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. 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.

2.3 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, destacando-se que o art. 74, define que a pensão por morte será devida ao conjunto dos dependentes do segurado que falecer, aposentado ou não, a contar da data: do óbito, quando requerida até trinta dias depois deste; do requerimento, quando requerida após o prazo previsto no inciso anterior; e, 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.

2.4 Auxílio-Acidente de Trabalho – B94

Segundo o Manual Prático para Contestação FAP-RAT da FIESP (2018), o Auxílio-Acidente de Trabalho – B94 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.

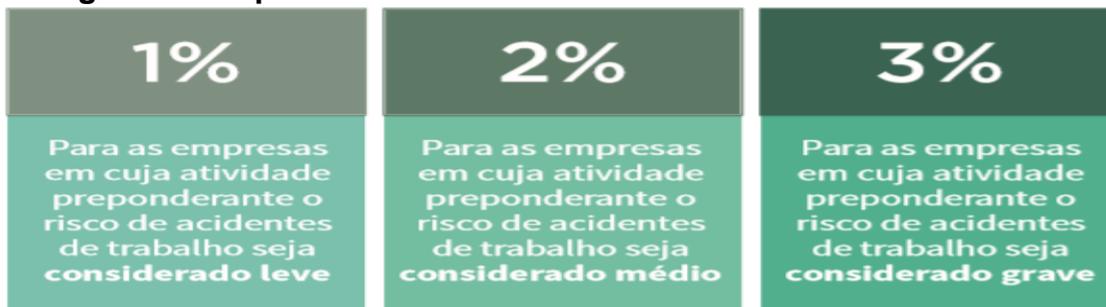
2.5 Riscos Ambientais do Trabalho (RAT)

Conforme 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.

De acordo com 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, e 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)

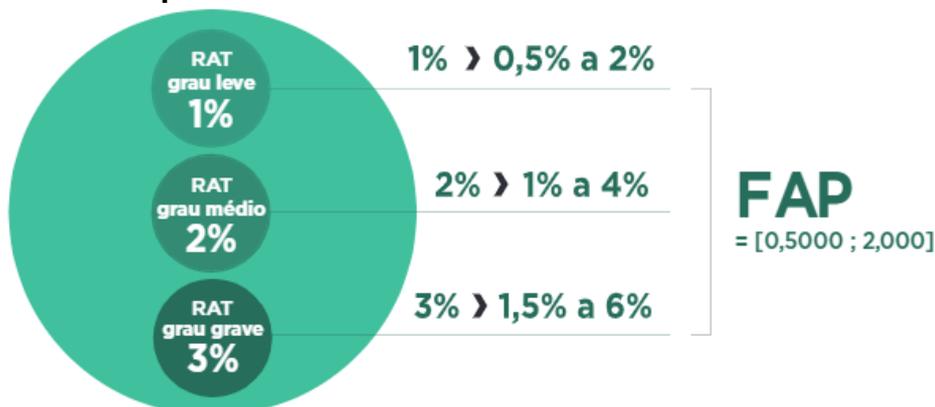
2.6 Fator Acidentário de Prevenção (FAP)

Conforme o 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. As empresas com menor acidentalidade têm os valores reduzidos, podendo chegar a até 50% do percentual. Ainda, consta no Manual FAP- RAT- NTE Efeitos na Gestão Empresarial da FIESP (2015), que 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.

Figura 2 - Exemplo de cálculo do RAT e do FAP



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

Este 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. Segundo a Resolução do

MPS/ CNPS nº 1.316, de 31 de maio de 2010, o FAP é 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.

3 METODOS

Tendo como objetivo conhecer o funcionamento, legislação e a importância do FAP junto ao Setor de RH, mediante a análise de um estudo de caso, num contexto da vida real (Roeh, 1999). Para atingir este propósito, foi definido como método e delineamento, uma abordagem qualitativa e quantitativa, quanto ao objetivo uma pesquisa descritiva-exploratória, e, quanto aos procedimentos técnicos tem-se optou-se pela pesquisa bibliográfica, a pesquisa documental seguida de uma análise dos dados a partir das observações e entrevistas diretas (Gil, 2008).

Para realizar as entrevistas em profundidade, foi utilizado 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. 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. De acordo com os autores a pesquisa descritiva observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos sem manipulá-los. Quanto ao Procedimento Técnico, tem-se a pesquisa bibliográfica que Cervo; Bervian; Da Silva (2007), afirmam ser um meio de formação por excelência e constitui o procedimento básico para os estudos monográficos, pelos quais se buscou o domínio sobre a importância do RH conhecer o que estabelece a Legislação brasileira.

3.2 Técnicas de Coletas de Dados

As técnicas de coleta de dados empregadas para a elaboração, deste trabalho, ocorreram no segundo semestre de 2020, através de entrevista estruturada, com o uso de roteiro com questões abertas, junto a 04 (quatro) 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. Também, foi utilizada a observação participante e, o acesso aos documentos da organização, que tinham relação com o assunto da pesquisa e, da legislação emitida pelos Órgãos governamentais. 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.

Durante as entrevistas, foram utilizados instrumentos diferentes, estruturados com perguntas abertas, buscando-se focar na área de atuação e conhecimento dos entrevistados, objetivando a obtenção de respostas com maior rigor e qualidade. Durante as entrevistas, as respostas foram gravadas, transcritas e, organizadas em quadros comparativos, entre as respostas dos entrevistados, para realizar os cruzamentos dos dados, apoiar a análise e a interpretação das informações.

4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

O presente estudo teve como objetivo verificar como a área de Recursos Humanos estuda e utiliza as orientações fornecidas pela legislação sobre o FAP, assim como, analisar as ações efetuadas para a redução ou não, sobre a alíquota

deste Fator, no período de 2014 a 2019. Buscou-se, verificar de que modo, os gestores de recursos humanos têm se envolvido nos processos adotados pela empresa estudada.

A escolha dos respondentes, neste estudo, teve como objetivo escolher profissionais que atuavam na gestão de pessoas na empresa pesquisada e, que podiam fornecer informações significativas sobre o problema do tema abordado, destacando-se, 2 (dois) gestores de RH, e 2 (dois) gestores da área de Segurança do Trabalho. O pesquisador, desenvolveu de forma individual as entrevistas, com perguntas abertas, aplicadas, nos horários marcados e agendados com os entrevistados, a fim de que pudessem se programar e, se prepararem para responder aos questionamentos, conforme os roteiros estruturados.

4.1 Estudo Comparativo entre às Respostas dos Entrevistados

O pesquisador buscou estabelecer um espaço de escuta junto aos 4 (quatro) 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 1

Avaliando as respostas sobre a importância da área de RH na gestão do FAP, conforme Quadro 1, 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.

Quadro 1 - 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	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

de Segurança do Trabalho	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)

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. 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 2 - Percepção dos entrevistados sobre a forma como os Subsistemas da área de RH: 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)

O Quadro 3 demonstra as respostas sobre as ações que a empresa adotou no período de 2014 a 2019, objetivando a redução do índice FAP, verificou-se que o Gerente de Relações Trabalhistas, por ocasião da entrevista direta, 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. No entanto, 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.

Quadro 3 - 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, 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 foco, e a cada ano a empresa vem investindo forte, que de certa forma contribui para o índice do FAP.
Coordenador a de Administração de Pessoal	Não vou conseguir te 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. 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. Na 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. Acaba saindo da administração de pessoal o pagamento para a previdência social, então 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 o programa DOS que é o De Olho na Segurança, a Brigada de Emergência para atuar em emergências dentro da empresa. Possuímos a CIPA de forma muito atuante que possui reuniões mensais, e 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 à segurança e saúde dos profissionais. A empresa sempre atualiza o EPIs de acordo com a validade dos seus Certificados de Aprovação (CA). Nos últimos anos, a empresa realizou muitos investimentos em NR 12 - segurança em máquinas e equipamentos.
Coordenador de Engenharia de Segurança do Trabalho	A empresa realiza várias ações dentre elas, a conscientização e prevenção como as campanhas internas realizadas dentro da nossa SIPAT. Investimentos em NR 10 e NR 12, são duas normas integradas em conjunto. Houve um investimento bastante forte nessas normas regulamentadoras. Posso listar a compra de novas máquinas e equipamentos modernos, ação e 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 para o levantamento dos riscos. Outra ação foi a realização de treinamentos internos para nível operacional, quanto 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. Destaco o Laudo Ergonômico, com a realização das 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)

Destaca-se de acordo com o Quadro 3, que outra ação para buscar a redução e controle do FAP, foi indicar uma pessoa com exclusividade no RH corporativo para fazer a gestão dos afastamentos. 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.

5 CONCLUSÃO

De acordo com os dados analisados neste estudo comprova-se que o objetivo geral de verificar a importância da área de RH para uma gestão do FAP, foi plenamente atingido. Neste sentido, 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 a análise e interpretação dos dados, que a empresa adotou várias ações de melhoria visando a redução da alíquota do FAP. 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.

Em relação ao 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 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 mencionadas, também oferecem suporte às áreas operacionais da empresa para o cumprimento de normas, procedimentos e programas de segurança do trabalho, para 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 identificar o envolvimento e a importância dos gestores de RH na gestão do FAP constatou-se através do capítulo análise e interpretação 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 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 análise e interpretação dos dados, pode-se perceber que a empresa realiza diversas ações dentre elas: elaboração de PPRA e PCMSO todos os anos; o 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 O Setor de Segurança (DOS), estabelece às normas de segurança que precisam ser seguidas por todas as pessoas..

A empresa possui CIPA de forma muito atuante que 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. Desta forma, 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 nesta seção, a empresa realizou várias ações ao longo dos anos com o objetivo de prevenção e conscientização de seus profissionais, que consequentemente 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. Em relação a sugestão de 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 em relação ao FAP. A empresa também não possuía 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 conseguir estabelecer as etapas e os procedimentos descritos, a tomada de ação ficará mais clara, até mesmo para futuros profissionais que possam vir a ingressar na empresa e contribuir na operacionalização do FAP. 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.

O pesquisador 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, que ocorrem em outubro de cada ano, das análises e interpretação dos dados resultantes do FAP. Sugere-se que o RH, aproveite esta oportunidade para começar a dar conhecimento sobre a metodologia, e como é composto o índice do FAP, a todos os envolvidos na empresa..

Também, é importante que os gestores tenham em mente, que quanto mais for investido em prevenção, mais a empresa conseguirá 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, poderá 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, teve amplo acesso nas coletas das informações dos documentos que entendeu importante para o diagnóstico e análise dos dados.

Destaca-se a dificuldade do pesquisador em obter livros e relatórios de pesquisas acadêmicas sobre este assunto. As informações obtidas neste estudo, contribuíram 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 necessidade de escutar o profissional que atua na área de recursos humanos, como muito importante, 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, nas empresas.

REFERÊNCIAS

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 CF 1988. Disponível em: <https://www.inss.gov.br/wp-content/uploads/2019/09/in77-PRESINSSatualizada15082019-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. 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 e, 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.

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

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+MR5P84jA3yHqZ01mA>. Acesso: 23 abril de 2020.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. *Práticas de Recursos Humanos: conceitos, ferramentas e procedimentos*. São Paulo: Atlas, 2011.

GIL, Antônio 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-tc3a9cnicas-de-pesquisa-social.pdf>. Acesso em: 23 abr. 2020.

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

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.

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.

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.

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.

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.