



A PERCEÇÃO DOS GESTORES SOBRE O SST – SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO E A IMPLEMENTAÇÃO DO e-SOCIAL

THIAGO MOREIRA MARTINS¹
JUSCELIANY RODRIGUES LEONEL CORREA²
YVA PAES DE BARROS³
CARINE CANTINE LEDUR⁴

RESUMO: O artigo em tela investigou a percepção dos gestores do grupo J.Y Agroflorestral sobre a implementação das exigências de SST pelo e-social. A pesquisa tratou sobre as mudanças que a legislação trabalhista vem apresentando no contexto contábil e influenciando as mudanças nas empresas. Para tal, o e-social é considerada uma ferramenta digital introduzida para simplificar a prestação de informações fiscais, previdenciárias e trabalhistas. A exigibilidade da implementação do e-social representa mudanças para as empresas, exigindo uma integração mais estreita entre diferentes setores, como gestão de recursos humanos, SST e TI. O método utilizado na pesquisa foi um estudo de caso do grupo J.Y Agroflorestral que atua no ramo do agronegócio localizada no município de Nova Mutum-MT. A análise abordada foi primária, qualitativa, sendo descritiva exploratória, com um recorte temporal no período de 2022 e 2023. Os resultados revelaram que a empresa estudada enfrentou desafios com a nova ferramenta do Governo Digital, através de profissionais incipientes no contexto de mudança, como também sendo uma ferramenta com eventos unificados e obrigatórios de informações pessoais de empregados, fazendo com que a empresa buscasse investimento em gestão de recursos humanos operacional. A relevância dessa pesquisa propõe aos profissionais e adepto a essa área a necessidade pela busca constante do arcabouço fiscal relacionado a legislação trabalhista. Além disso, este estudo contribui para o conhecimento teórico e prático sobre a implementação do e-social no setor do agronegócio, fornecendo dados sobre as demandas de envio de eventos relacionados à SST, auxiliando profissionais das áreas afins e não afins.

PALAVRAS-CHAVE: e-Social; Segurança e Saúde no Trabalho; Tecnologia da Informação.

MANAGERS' PERCEPTION OF OSH – OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AND THE IMPLEMENTATION OF e-SOCIAL

ABSTRACT: This article investigated the perception of managers of the J.Y Agroflorestral group regarding the implementation of SST requirements by e-social. The research addressed the changes that labor legislation has been presenting in the accounting context and influencing changes in

¹ Especialista em Auditoria de Certifica. Universidade do Estado de Mato Grosso – UNEMAT. Endereço Eletrônico: lean.martins@unemat.br

² Professora Doutora em Ciências Contábeis e Administração. Universidade do Estado de Mato Grosso - UNEMAT: Endereço Eletrônico: Jusceliany.correa@unemat.br

³ Professora Mestra Em Controladoria e Contabilidade. Universidade do Estado de Mato Grosso – UNEMAT. Endereço Eletrônico: yva.paes@unemat.br

⁴ Professora Especialista em Gestão Estratégica por resultados aplicada à Gestão Pública. Universidade do Estado de Mato Grosso – UNEMAT. Endereço Eletrônico: carine.ledur@unemat.br



companies. To this end, e-social is considered a digital tool introduced to simplify the provision of tax, social security and labor information. The requirement for the implementation of e-social represents changes for companies, requiring closer integration between different sectors, such as human resources management, SST and IT. The method used in the research was a case study of the J.Y Agroflorestal group, which operates in the agribusiness sector located in the municipality of Nova Mutum-MT. The analysis used was primary, qualitative, descriptive and exploratory, with a time frame between 2022 and 2023. The results revealed that the company studied faced challenges with the new Digital Government tool, through incipient professionals in the context of change, as well as being a tool with unified and mandatory events of employees' personal information, causing the company to seek investment in operational human resources management. The relevance of this research proposes to professionals and followers of this area the need for constant search for the fiscal framework related to labor legislation. In addition, this study contributes to theoretical and practical knowledge about the implementation of e-social in the agribusiness sector, providing data on the demands for sending events related to SST, assisting professionals in related and non-related areas.

KEYWORDS: e-social; Occupational Health and Safety; Information Technology.

1. INTRODUÇÃO

O e-Social é uma das ferramentas digitais que surgiu com o objetivo de simplificar a prestação das informações referentes às obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas (Vasconcelos, 2020). Para Ribeiro (2018), o avanço da tecnologia tem proporcionado a digitalização dos processos, tais como documentações normativas e protocolação de relatórios previdenciários. Dessa forma, o uso do e-Social pode ser considerado como uma ferramenta necessária para auxiliar na gestão trabalhista dessas informações (Ribeiro, 2018).

Neste contexto, o emprego de tecnologias na contabilidade tem testemunhado um aumento significativo nos últimos anos (Rezende; Silva; Gabriel, 2016), destacando-se particularmente a implementação do Sistema Público de Escrituração Digital em 2007, além dos avanços contínuos no campo contábil no Brasil, conforme destacado por Correa e Nossa (2019). Entretanto, conforme observado por Marques (2019), a literatura brasileira ainda apresenta lacunas no que diz respeito ao conhecimento sobre ferramentas digitais voltadas para a segurança do trabalho, especialmente no que se refere à utilização de informações relacionadas à Saúde e Segurança do Trabalho (SST), nos diferentes Estados do país.

A tecnologia continua a moldar as expectativas das empresas, promovendo agilidade e confiabilidade nos dados, impactando diversos setores, como comércio, serviços, indústria, e agricultura (Ribeiro, 2018). Essa abrangência transversal ressalta o papel transformador da tecnologia em todos os aspectos das operações empresariais, inclusive na gestão da SST (Mendes, 2022).

Assim, a motivação subjacente a esta pesquisa surge do contexto de uma empresa do agronegócio, um setor conhecido por suas particularidades no que diz respeito à SST. Nessa conjuntura, é fundamental o cumprimento rigoroso das normas regulamentadoras firmadas pelo ministério do trabalho, visando assegurar a integridade física e o bem-estar dos trabalhadores (Marques, 2019). A partir desse contexto, surgiu a lacuna de pesquisa que levanta a seguinte indagação: Qual foi a percepção dos gestores do grupo J.Y Agroflorestal, sobre a implantação das obrigatoriedades de SST, pelo e-social? No âmbito deste estudo, foi realizada uma investigação sobre a percepção dos gestores do grupo J.Y Agroflorestal, atuante no agronegócio, acerca da



implementação das exigências de SST, através do e-social, no município de Nova Mutum-MT, durante os exercícios de 2022 e 2023.

De acordo com os achados empíricos de Camisassa (2018), o agronegócio figura como um dos pilares mais robustos da economia brasileira, representando uma parte significativa do PIB nacional e sendo um dos principais responsáveis pelo superávit na balança comercial do país. Dentro desse contexto, o Estado de Mato Grosso, nos anos de 2013/14 a 2023/24, se destaca como um dos maiores produtores agrícolas do Brasil, liderando a produção de *commodities* importantes como soja, milho e algodão. Consolidando-se em 2023, com aumento de 10,6%, sendo assim um dos estados que mais cresceram no cenário brasileiro comparado aos demais Estados federativos (Ribeiro, 2018).

Este protagonismo não só fortalece a economia estadual, mas também tem um impacto significativo no mercado global de alimentos e bioenergia (Cunha, 2024). No Estado de Mato Grosso há o município de Nova Mutum, que apresenta um crescimento e desenvolvimento dentro do setor de agronegócios (Ribeiro, 2018), sendo reconhecido por sua produtividade e inovação no cultivo de grãos e na pecuária, o município desempenha um papel fundamental para os indicadores do agronegócio em Mato Grosso (Vasconcelos, 2020).

A pesquisa contribuirá, portanto, para aprimorar o conhecimento não apenas de profissionais do campo e do meio, mas também de áreas correlatas, além de estudantes, sobre a implementação prática do e-Social e suas obrigações em relação à SST. Essas informações são consideradas relevantes de acordo com Muniz (2018), pois demandam que os profissionais adquiram conhecimento específico e preciso sobre as normas regulatórias do Ministério do Trabalho e Emprego.

Nessa perspectiva, o artigo é estruturado em cinco partes. Sendo a primeira a introdução, na qual são apresentados os objetivos da pesquisa e a formulação do problema. A segunda parte, destaca a integração das referências relacionadas, nas obrigatoriedades dos envios de SST ao e-Social. A terceira parte, por sua vez, detalha a metodologia aplicada para atingir os resultados almejados. Na quarta parte, foram analisados os dados, trazendo breves esclarecimentos dos fatos pesquisados. Finalizando com conclusão, na quinta e última parte, resumindo os pontos importantes do trabalho.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEORICA

No referencial teórico foram abordados temas sobre desenvolvimento da contabilidade digital, começando com o sistema de informação e tecnologia aplicados à contabilidade. As fases finais do referencial enfocaram medidas relacionadas à SST, introduzindo práticas e protocolos com integração entre tecnologia, contabilidade e práticas de segurança no trabalho.

2.1 Sistema de informação e tecnologia voltado à contabilidade

O e-social foi concebido como um projeto do Governo Federal em 2014, com a finalidade de consolidar as informações dos empregadores sobre seus colaboradores (Olivan, 2023). Segundo o mesmo autor, a ferramenta continua evoluindo, com as obrigatoriedades sendo introduzidas no início de janeiro de 2023. Dessa forma, os grupos enquadrados, conforme estabelece a Portaria Conjunta SERFB/SEPRT/ME nº 71, de 29 de junho de 2021, são divididos em quatro grupos.



Quadro 1: Enquadramento das Empresas

| GRUPOS | DESCRIÇÃO |
|-----------------|--|
| GRUPO 1: | Empresas com faturamento anual superior a 78 milhões. |
| GRUPO 2: | Entidades empresariais com faturamento de até 78 milhões no ano de 2016 e que não estão optando pelo Simples Nacional. (O Simples Nacional é um sistema simplificado de tributação destinado às pequenas e médias empresas brasileiras). |
| GRUPO 3: | Empregadores individuais (exceto domésticos) optantes pelo SIMPLES, produtores rurais individuais e entidades sem fins lucrativos. |
| GRUPO 4: | Organismos públicos e organizações internacionais. |

Fonte: adaptado Brasil (2024).

Desde de janeiro de 2023, os empregadores, que não apresentarem os dados de SST, por meio do sistema e-social, estão sujeitos a severas multas e penalidades que podem variar de acordo com o grau de risco e da infração. O não cumprimento ou atraso dos envios relacionados a comunicado de acidente de trabalho (CAT), variam de R\$1.412,00 a R\$ 7.786,02, dependendo do grau de risco da infração (Brasil, 2023).

O descumprimento de alguns requisitos de SST, ao e-social, tais como CAT, atestado Médico de Saúde Ocupacional (ASO), tanto os admissionais, periódicos e demissionais; e as documentações de SST, como Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), e o Perfil Profissionográfico Previdenciário (PPP). Os fatores de riscos relacionados ao trabalho, tornam-se obrigatório para todos os grupos de empresas (Marques, 2019).

As empresas devem estar atentas ao requisito mais recente a implementar plenamente no sistema: a apresentação de eventos de SST (Olivan, 2023). Esses eventos incluem informações relacionadas à SST, como avaliação de riscos, análise de riscos no trabalho e programas de prevenção de acidentes, treinamento de segurança (Costa, 2020).

As informações de SST, fornecidas via e-social são relevantes para fins de aposentadoria especial, pois esse direito é concedido a todo empregado exposto a agentes nocivos à saúde (Mendes, 2022). Usando os eventos de (PPP), acima mencionados, os empregadores podem compilar o histórico de exposição ao risco de um trabalhador para que ele seja elegível para a aposentadoria especial (Costa, 2020).

2.2 Avanço da tecnologia em campo

A adoção de práticas agrícolas e florestais inteligentes varia significativamente em todo o setor, um dos fatores mais importantes que influenciam a absorção são as fazendas tomando a tecnologia como aliadas à renda (Mendes, 2022). Contudo, a adoção inteligente de tecnologia depende de acesso suficiente à banda larga, mas apenas 50% das zonas rurais do Estado do Mato Grosso têm acesso adequado à banda larga (Costa, 2020). Convém destacar que, o contexto cultural de cada país, o nível médio de educação, os desafios geracionais e os setores, todos os aspectos específicos têm uma grande influência na adaptação da tecnologia que vem se atualizando continuamente (Teixeira; Freitas, 2019).

A digitalização da agricultura tem o potencial de impactar positivamente no setor do agronegócio, oferecendo inúmeros benefícios, como aumento da produção agrícola, resultando, deste modo, em mais produtividade e rendimentos (Nascimento, 2020). Além de custos de produção reduzidos, melhoria da segurança e rapidez de informação, seguido de qualidade da produção, do aumento da saúde e bem-estar dos ativos biológicos e uma melhor proteção do ambiente (Leone, 2010).



Com a digitalização da agricultura, por outro lado, há também alguns impactos negativos, como a redução de empregos no setor, a diminuição da competitividade da pequena agricultura familiar, o aumento de agricultores dependentes de grandes multinacionais e de empresas de dados e tecnologia (Costa, 2020). A SST, através da nova tecnologia de monitoramento inteligente e dispositivos, vem sendo apontada como uma das principais melhorias na segurança (Mendes, 2022).

Quando se trata dos impactos da agricultura inteligente e da digitalização, estas proporcionarão uma série de potenciais melhorias na segurança no local de trabalho (Nascimento, 2020). Como por exemplo, elas podem minimizar a exposição ao risco, aprimorar o controle dos processos e a gestão dos sistemas de segurança, melhorar a segurança de máquinas e veículos, bem como o manejo pecuário, oferecem uma prevenção de lesões músculo-esqueléticas, vômito ácido e reduzem a exposição a pesticidas e substâncias perigosas (Marques, 2019).

Entretanto, a adesão gradual a novas tecnologias, não representa, assim, uma solução imediata para o alto índice de acidentes relacionados à SST, no setor do agronegócio no Estado do Mato Grosso (Vasconcelos, 2020). Um desafio fundamental que permanece é como garantir a adoção efetiva dessas tecnologias, que está associada a variáveis como forma de renda, idade e educação do agricultor, como também conhecimento e usabilidade de tecnologia específica ao setor do agronegócio, à extensão serviços de apoio às empresas dos agricultores (Brasil, 2020).

Diante disso, o uso de vários sistemas de inteligência artificial (IA) juntos poderia potencialmente causar desordem no local de trabalho com colaboradores interagindo com essas novas tecnologias, podendo assim multiplicar riscos (Olivan, 2024). Por outra ótica, novas tecnologias inteligentes também podem aumentar o número de trabalhadores solitários na silvicultura e na agricultura, e altos níveis de monotonia e estresse já foram associados à introdução de novas tecnologias automatizadas na agricultura e na silvicultura, tais como sistemas automatizados de ordenha (AMS) (Tanabe, 2019).

2.3 Normativas relacionadas à Saúde e à Segurança do trabalho.

No cenário brasileiro, sendo um dos maiores exportador potencial a nível mundial de grãos, se faz inerente a atenção do empregador quanto a responsabilidade de capacitar os trabalhadores em relação aos riscos, às medidas de prevenção e àquelas a serem adotadas em casos de acidentes ou incidentes (Ribeiro, 2016). Por sua vez, o empregado tem o direito de ser capacitado, sendo que todo o treinamento deve ser ofertado no início das atividades do colaborador em uma empresa e ainda de forma continuada (Camisassa, 2018). A Tabela 1 retrata as Normas Regulamentadoras como uma bússola para as empresas.

TABELA 1 - NORMAS REGULAMENTADORAS

| Norma | Descrição |
|--------------|---|
| NR-1 | Disposições Gerais |
| NR-5 | Comissão Interna de Prevenção de Acidentes |
| NR-6 | Equipamento de Proteção Individual – EPI |
| NR-7 | Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, |
| NR-31 | Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura |

Fonte: Brasil (2024)



Existem normativas que regulamentam as atividades laborais no Brasil instauradas na consolidação das leis trabalhista (CLT), em 1977, intitulada como norma regulamentadora (NR), (Brasil, 2024). As normativas tiveram início vigente no ano de 1978, como disposição complementar no capítulo V da (CLT), foram abordadas 38 (trinta e oito), normativas que contemplam direitos de saúde e segurança do trabalhador (Brasil, 2020).

Nesse sentido, algumas regulamentações são aplicadas com grande empenho na área rural, no que se dispõe a legislação através das NR's, em especial a NR 07 Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, que são subdivididas em documentos formais e obrigatórios, tais como o PCMSO, seguindo da Programas de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural (PGRTR), trazendo uma abordagem da segurança do trabalho e gerenciamento de riscos ocupacionais na área rural e os riscos ambientais (Marques, 2019).

Conforme a NR 1, o registro das capacitações deve ser documentado e estar à disposição, tanto da fiscalização quanto das avaliações para certificação da qualidade e/ou auditorias de risco ocupacionais presentes na área das realizações das atividade e os mesmos riscos devem ser de conhecimento de todo o quadro de colaborador (Brasil, 2023). No caso da ocorrência de sinistros, com ou sem afastamento do trabalhador, a emissão da CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) é obrigatória, inclusive quando se trata de exposição a agentes biológicos (Brasil, 2020).

O empregador deve garantir a conservação e a higienização dos materiais, dos instrumentos e do local de trabalho, além de providenciar recipientes e meios de transportes adequados para materiais infectantes, fluidos e tecidos orgânicos (Dias, 2014). Os Equipamentos de Proteção Individual (EPI), descartáveis ou não, devem estar à disposição em números suficientes nos postos de trabalho e o seu fornecimento e reposição deve ser garantido imediatamente (Camisassa, 2018).

Contudo, os trabalhadores não devem deixar o local de trabalho com equipamentos de proteção individual, e o empregador deve implementar todas a medidas de proteção relacionadas aos riscos radiológicos e manter um profissional habilitado responsável por essa atividade (Brasil, 2021). Efetivamente a utilização do EPI, vem demonstrando, ao longo do tempo, ser um dos caminhos exequíveis para a diminuição de riscos ou acidentes, que eram constantes nas empresas. Nas empresas em que esta perspectiva se tornou uma prioridade, evidenciou-se diversos benefícios entre eles, o bem estar do funcionário, o qual aumentou sua produtividade, e ainda, a diminuição do absenteísmo e processos judiciais (Brasil, 2020).

E assim, conseqüentemente, empregador e empregado caminham com o mesmo objetivo individual NR 1 (Brasil, 2023). Entretanto, Teixeira e Freitas (2019) reiteram que, apesar de tais avanços, as pesquisas voltadas à SST, saúde e segurança do trabalho, apontam que na atualidade, empregados que desconhecem seus direitos e não compreendem a necessidade do uso correto dos EPIs, acabam sofrendo com as conseqüências previstas na Norma NR 1, dado que empregadores se valem desta falta de informação com o intuito de contrapor os ordenamentos legais (Camisassa, 2018).

3. METODOLOGIA

Os métodos utilizados para essa pesquisa é natureza qualitativa, através de um estudo primário, tendo como critério a pesquisa descritiva exploratória. O artigo realizou um estudo de caso em uma empresa do agronegócio no Estado de Mato Grosso, no Município de Nova Mutum, por meio de entrevista semiestruturada, tendo como objetivo investigar a percepção dos gestores do grupo J.Y



Agroflorestal, sobre implementação das exigências de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) através do e-social, tendo como recorte temporal os exercícios de 2022 e 2023.

3.1 Apresentação da J.Y Agroflorestal

A J.Y Agroflorestal é uma empresa especializada na prestação de serviços florestais, focada na implantação e manutenção de florestas renováveis até a idade de corte. Fundada em 1996 com um propósito contemporâneo e visionário, a empresa iniciou suas atividades como fornecedora de serviços para a construção e manutenção de estradas rurais e florestais. Com o passar do tempo, adaptou-se para atuar também na área de plantio e manutenção de florestas renováveis.

Diante disso, houve um grande incentivo ao crescimento da excelência na qualidade dos serviços prestados, atendendo às demandas de grandes clientes da indústria de base florestal. Em 2005, a empresa iniciou suas atividades de implantação de florestas no município de Três Lagoas, MS. O principal objetivo é agregar valor aos clientes por meio da execução de serviços que superem suas expectativas, com custos competitivos, profissionais qualificados e soluções inovadoras.

A empresa J.Y Agroflorestal investiu fortemente na qualificação de seus colaboradores e na aplicação de seus serviços, visando o aprimoramento contínuo. Em 2022, a filial no Estado do Mato Grosso passou a ser auditada para qualificação na área de sua principal contratante. Como resultado, a contratante obteve a certificação internacional de florestas renováveis *Forest Management Certification (FSC)*, agregando valor financeiro e qualitativo ao produto. A empresa foi re-certificada em 2023 e está se preparando para a re-certificação anual que ocorrerá em outubro de 2024.

3.2 Coletas de dados

Os métodos empregados neste estudo incluíram a análise de dados utilizando técnicas como entrevistas descritivas e análise de questionários. A coleta de dados foi realizada por meio do *Google Forms*, uma ferramenta de comunicação digital. Os questionários foram disponibilizados aos gestores via e-mail e *WhatsApp*, facilitando a disseminação da pesquisa e a coleta de respostas dos participantes.

O instrumento de coleta de dados foi inicialmente aplicado online aos administradores e gestores do grupo J.Y Agroflorestal, no município de Nova Mutum – MT, com a participação de quatro gestores. Eles responderam as perguntas sobre conhecimentos relacionados aos eventos voltados à Segurança e Saúde no Trabalho (SST) na unidade do Estado do Mato Grosso, com aplicabilidade semelhante nas filiais do Mato Grosso do Sul e São Paulo. As perguntas tinham como finalidade criar uma amostra mais precisa sobre o objetivo da pesquisa.

Nesse sentido, a coleta dos dados examinados neste artigo envolve um grupo de negócios voltado ao agronegócio. Os quatro gestores que participaram responderam ao questionário de forma completa. Os questionários aplicados continham 23 perguntas afirmativas de múltipla escolha, sendo 10 delas selecionadas com base no questionário adaptado da pesquisa de Marques (2019).

Os contatos foram coletados de maneira meticulosa, sempre em conformidade com as diretrizes de privacidade, as regulamentações pertinentes e a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), Lei nº 13.709/2018. Esta legislação estabelece uma variedade de disposições e exigências que devem ser observadas por entidades que manipulam dados pessoais, abrangendo tantas empresas privadas quanto organizações governamentais (Brasil, 2020).



4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

A análise de dados da pesquisa visou investigar a percepção dos gestores do Grupo J.Y Agroflorestral sobre a implementação das exigências de SST pelo e-social, utilizando um questionário. A pergunta macro, ou seja, a pergunta inicial de controle, buscou entender se os gestores acreditam se *a empresa está apta para cumprir as demandas de envios de eventos voltados ao e-social?*

Devido ser um estudo de caso com os gestores da empresa, a amostra foi enxuta respeitando o quadro dos sócios do Grupo J.Y Agroflorestral. A participação feminina obteve destaque no quadro social da empresa.

Nesse sentido, nos últimos anos, têm ocorrido diversas mudanças culturais e sociais na sociedade brasileira, resultando em um crescimento gradual da inserção das mulheres no mercado de trabalho. É notável que o sexo feminino está cada vez mais presente no agronegócio, ocupando uma variedade de funções, como pecuaristas, pesquisadoras, agricultoras e executivas em organizações ligadas à silvicultura, pecuária e agropecuária. Elas desempenham papéis essenciais que vão além da simples produção e gestão de negócios, estando cada vez mais na linha de frente em diferentes etapas do processo produtivo do agronegócio (Cielo, Wenningkamp e Schmidt, 2014).

A pesquisa observou que 75% dos respondentes são do gênero feminino e 25% do gênero masculino. Em relação à idade, 75% estão na faixa etária de 32 a 44 anos. Quanto ao tempo de atuação na empresa, 75% dos gestores têm entre 5 e 20 anos de serviço.

A gestão empresarial do grupo, se idealiza como uma empresa familiar, estando estabelecida pelo quadro societário, composto pelo patriarca, a matriarca e seus filhos. Segundo Santos (2017), empresas familiares são pilares fundamentais da economia global, contribuindo significativamente para o PIB, de diversos países, incluindo o Brasil. Estudos recentes indicam que essas empresas respondem por aproximadamente 50% da produção econômica mundial.

No contexto brasileiro, sua influência abrange desde pequenos negócios locais até grandes corporações multinacionais. Além da contribuição econômica, as empresas familiares também desempenham um papel considerável na geração de empregos, na inovação e no crescimento sustentável (Leone, 2010).

Contudo, Castro (2016), destaca que essas concepções não bastam para compreender a complexidade da agricultura familiar, ressaltando a necessidade de análises mais profundas sobre o reconhecimento de sua cultura, modo de vida e outros costumes relacionados aos círculos de produção.

O Quadro 2 apresenta as descrições do questionário anexado no Apêndice A, que foi utilizado neste trabalho. O questionário emprega a *escala Likert*, um método estratégico que classifica as respostas de forma escalonada, facilitando a análise detalhada dos resultados. A *escala Likert*, composta por um conjunto de afirmações com respostas baseadas no grau de concordância dos participantes, é amplamente utilizada em pesquisas devido à sua clareza, flexibilidade e facilidade de compreensão (Feijó; Vicente; Petri, 2020).

Quadro 2: Bloco 2: Percepção da Empresa parte I

| PERGUNTAS AFIRMAÇÕES | DESCRIÇÃO DOS RESULTADOS DA ESCALA DE LIKERT |
|---|--|
| 1. A empresa se considera preparada para atender as exigências do e-social? | Os gestores relataram que 99% a empresa está em concordância com as exigências para a atender a legislação do e-Social, visando que o sistema te atualizações frequente para envios. |



| | |
|---|---|
| 2 A empresa possui profissionais qualificados para enviar eventos de e-social em saúde e segurança do trabalho? | A empresa aponta que 75% do seus funcionários se faz qualificados pra tais demandas. |
| 3 Quais as dificuldades encontradas pela sua empresa, para atender o e-social? | Os gestores relataram que 80% das dificuldades encontradas se faz na estrutura de sistemas, sendo 20% de conhecimento incipiente sobre as obrigatoriedades de envios de SST, ao e-social. |
| 4 A empresa possui serviços terceirizado para envios dos eventos de SST- saúde e segurança do trabalho ao e-social? | Os gestores apontam que a empresa não tem empresa terceira para envios de obrigatoriedades de envios de SST, ao e-social. |
| 5 A empresa possui técnico de segurança do trabalho? | A empresa contém na filial MT, a presença de 1 (um) técnico de segurança do trabalho, sendo 8 (oito) técnicos na matriz. |
| 6 A empresa possui representante contábil? | A empresa dispõe de sistema contábil e representante formal. |

Fonte: Própria

Na análise dos dados, observou-se que 90% dos pesquisados apontaram a existência de adaptabilidade e capacitação para enviar os eventos de SST ao e-social, enquanto os outros 10% estavam em treinamento para tais envios. Esses resultados corroboram os achados de Marques (2019), que evidenciou a capacidade dos gestores de compreender a eficácia do e-social como ferramenta para disseminar informações críticas de maneira eficiente e em tempo real (Brasil, 2023). Com a integração do e-social e a capacitação dos funcionários, se aliando em conjunto como uso das tecnologias digitais para comunicação eficiente, atuando como uma das bases fundamentais para melhorar a gestão de SST (Mendes, 2022). O Quadro 3 demonstra a continuação do questionário.

Quadro 3: Bloco 2: Percepção da Empresa parte II

| PERGUNTAS AFIRMAÇÕES | DESCRIÇÃO DOS RESULTADOS DA ESCALA DE LIKERT |
|--|--|
| 1 A empresa possui sistema de software para envios ao e-social? | A empresa dispõe de sistema de software para envios de SST, ao e-social, sistema denominado SOC – Software de Saúde e Segurança do Trabalho. |
| 2 A empresa está utilizando alternativas para investir corretamente nas obrigatoriedades do e-social? | Os gestores relatam que fornece capacitação e gestões de treinamento e software para suprir a demanda de envios obrigatórios de SST ao e-social. |
| 3 Como você avalia seu nível de conhecimento sobre o e-social? | Os gestores avaliam como satisfatório o conhecimento sobre o assunto abordado. |
| 4 Você acha que a empresa está preparada para enfrentar todas essas mudanças que o e-social está trazendo? | Os gestores relatam a preparação da empresa sobre as mudanças de obrigatoriedades de envios de eventos ao e-social. |
| 5 Participou de algum curso, treinamento, aperfeiçoamento ou capacitação sobre o e-social? | Os gestores relatam a participação de treinamentos e curso de capacitação sobre o assunto abordado. |
| 6 Você acredita que terá dificuldade para se adaptar com essas mudanças? | Conforme os gestores relatam a empresa está apta para as mudanças e o nível de dificuldade de tais envios serão poucos em relação a preparação das suas equipes. |

Fonte: Própria



A razão pela qual este modelo continua sendo um dos mais aplicados em estudos, desde a sua criação até os dias atuais, reside na sua facilidade de compreensão e utilização, além de sua flexibilidade para se adaptar a diferentes critérios em variados projetos de pesquisa. (Feijó; Vicente; Petri, 2020).

Nascimento (2020) destaca que a gestão de saúde e segurança ocupacional tem como objetivo facilitar a troca de informações e aprimorar a precisão no reporte de dados, conforme documentações de apoio para envios de eventos ao e-social, tais como PCMSO, PRGTR, entre outros previamente mencionados. Estando presente como conjunto base de documento para envios de eventos SST ao e-social tais como: PCMSO, PGR, PGRTR, PPP, LTCAT, PPRA e PCA. Estes são obrigatórios como base de dados para os envios, no cumprimento das exigências de comunicação de eventos de SST ao e-social (Brasil, 2024).

Diante disso, aponta que além dos dados indicarem que a formação e busca por atualizações contínua dos gestores tanto em ferramentas digitais para eficácia e tomada de decisões quanto a práticas dos envios de SST, ao e-Social não apenas potencializa, mas também reforça a cultura de segurança, garantindo que todos os níveis gerenciais estejam comprometidos com a manutenção e melhoria contínua das condições de trabalho em campo (Mendes, 2022).

Olivan (2024) destaca que os *softwares* destinados aos envios ao e-social demonstram bons desempenhos. A empresa pesquisada utiliza o SOC - Software de Saúde e Segurança do Trabalho como plataforma de apoio, evidenciando o envio correto das informações ao e-social. Além de cumprir com a legislação vigente, essa plataforma traz benefícios tangíveis para a segurança dos trabalhadores, ressaltando a importância de investir em tecnologias, treinamentos e capacitação adequada para os gestores e responsáveis pelos setores operacionais.

Observou-se que na empresa investigada, 80% das dificuldades estão relacionadas às falhas deliberadas de processamento e quedas abruptas que resultam em erros de lote. Os restantes 20% das dificuldades estão ligados à escassez de profissionais com conhecimento empírico adequado para lidar com as demandas de envio dos eventos ao e-social, conforme ilustrado na figura abaixo.

A análise dos dados pesquisados sobre os investigados indica que as empresas estão cada vez mais se preparando para cumprir as exigências de envio de eventos obrigatórios de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) ao e-social. Essa preparação recente reflete a crescente conscientização das empresas sobre a necessidade de enviar tais eventos ao e-social (Nascimento; 2020). Essa melhoria é atribuída principalmente à capacidade dos gestores em compreender a importância do e-social como uma ferramenta para disseminar informações críticas de forma eficaz e em tempo real (Marques, 2019).

De maneira geral, os respondentes preocupam-se com essa nova metodologia de envio das obrigações de SST, ao e-social e estão em busca de qualificações e suporte necessários para executá-las com eficácia.

Segundo pesquisas realizadas por Marques (2019), Nascimento (2020) e Mendes (2022), o setor de saúde e segurança do trabalho desempenha papéis de extrema importância dentro das empresas. Existe dificuldade na implementação das obrigatoriedades relacionadas ao setor de SST, tornando essencial que as empresas capacitem seus profissionais e compreendam as exigências obrigatórias do e-social.



5. CONCLUSÃO

Tendo como foco objetivo de pesquisa analisar a percepção dos gestores do grupo J.Y Agroflorestal, atuante no agronegócio, acerca da implementação das exigências de SST, através do e-social, no município de Nova Mutum-MT, durante os exercícios de 2022 e 2023, com destaque na capacitação de equipe para tais envios.

Destacam-se como principal transformação introduzida pelo e-social para as empresas na integração das responsabilidades dentro do ambiente de trabalho. Antes do e-social, os dados de saúde e segurança do trabalho eram geridos exclusivamente pelo serviço especializado em saúde e medicina do trabalho (SESMT), com frequente divergência de informações entre as áreas de atuação e constantes falhas na divulgação dos dados, além de processos regularmente executados de forma retroativa à atividade realizada.

Com as obrigatoriedades de envios de eventos ao e-social, torna-se essencial que haja uma sinergia entre diferentes setores, incluindo áreas de gestão, recursos humanos, departamento pessoal, gestão de SST, tecnologia da informação e o departamento financeiro. Dessa forma, a padronização das informações e o cumprimento de prazos passam a ser pontuais e cruciais para o bom desempenho da empresa.

O interesse pelo tema desta pesquisa surgiu em resposta à recente mudança na legislação que introduziu novas obrigações relativas ao e-social, visando apresentar um estudo prático sobre a implementação e análise das exigências de SST, impostas pela plataforma do e-social. Ao longo do estudo, foi possível observar que a pesquisa atingiu seus objetivos específicos, explorando os impactos e as mudanças nas empresas decorrentes da obrigatoriedade do e-social. Nesse contexto, um estudo de caso no grupo J.Y Agroflorestal, permitiu verificar que os propósitos estabelecidos pelo governo foram alcançados com sucesso.

A pesquisa revelou as percepções dos gestores do Grupo sobre a ferramenta e-social e sobre a Segurança do Trabalho. Uma vez que a gestão da empresa demonstra total disposição para colaborar com cada etapa dessa implementação e para promover uma mudança cultural necessária.

Observando os resultados obtidos na pesquisa, a empresa J.Y Agroflorestal, sendo empresa uma empresa familiar originalmente idealizada para construção de estradas rurais, sequentemente abordando os serviços de silvicultura e plantio de eucalipto, o grupo apontou a necessidade do comprometimento dos funcionários com relação a SST, destacando que a gestão da empresa está totalmente de acordo a contribuir ativamente com a capacitação interna de seus funcionários para envios de eventos ao e-social, sendo eles voltados para todas as áreas, levando-se em consideração a abordagem dos envios obrigatórios de SST.

Dessa forma, nesta pesquisa, foi possível constatar que a percepção dos gestores do Grupo J.Y Agroflorestal, estavam relativamente confiantes em relação às obrigações de envio de SST ao e-social. No entanto, o estudo identificou como uma limitação do grupo o conhecimento incipiente para esses envios ao e-social, a instabilidade de sistema com quedas abruptas e erros de lote, baseasse nos envios as documentações de apoio necessárias para os envios, documentos como PGRTR e o PCMSO.

Visando a delimitação a empresa investigada investiu nos sistemas SOC - *Software* de Saúde e Segurança do Trabalho como sua plataforma de apoio, garantindo o envio preciso das informações ao e-social. Além de estar em conformidade com a legislação em vigor, essa plataforma traz benefícios perceptivos para a segurança dos trabalhadores e laudos emitidos para fins de aposentadorias futuras como o PPP.



A análise dos dados pesquisados sobre o Grupo investigado indica uma tendência crescente de preparação para cumprir as exigências de envio de eventos obrigatórios de SST ao e-social. Essa preparação recente reflete a crescente conscientização do Grupo sobre a necessidade de enviar esses eventos ao e-social.

Sendo assim, nessa perspectiva, esta pesquisa se faz relevante na contribuição em nível teórico, pois fornece dados relativos ao último nível do e-social na classe contábil, no que diz respeito à prestação de informações no domínio da segurança. Fornecendo, assim, uma base para profissionais de contabilidade e gestores de segurança do trabalho, que são responsáveis pelas demandas de envios de eventos ao e-social, não só no setor do agronegócio como ainda os demais setores de serviços no território brasileiro.

Para estudos futuros, sugere-se pesquisar sobre o lapso causado pelas empresas que deterioraram o meio ambiente e degradaram a saúde dos trabalhadores, causando afastamento intensivos. Além de investigar as estratégias de voltadas à saúde e à segurança do trabalho: uma análise voltada ao grande fluxo de doenças psicológicas causadas pelo excesso de pressão dos contratantes. Pesquisando ainda, as tratativas que as empresas voltadas ao agronegócio fornecem mediante a problemas relacionados ao cognitivo de seus colaboradores.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei 8.213 de 24 de julho de 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm. BRAZ DA COSTA, P.T. Responsabilidade Civil Decorrente Do Acidente Do Trabalho. Monografia Especialização em Direito Civil e Processual Civil. Faculdades Integradas “Antônio Eufrásio de Toledo. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF: Presidência da República, 2020. BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego Normas Regulamentadoras Vigentes, 2020. Normas Regulamentadoras. 2020. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-notrabalho/normatizacao/normasregulamentadoras>. Acesso em: 11 mai. 2024

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego Normas Regulamentadoras Vigentes, 2023. Normas Regulamentadoras. 2020. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-notrabalho/normatizacao/normasregulamentadoras>. Acesso em: 11 mai. 2024

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego Normas Regulamentadoras Vigentes, 2024. Normas Regulamentadoras. 2020. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-notrabalho/normatizacao/normasregulamentadoras>. Acesso em: 11 mai. 2024

CAMISASSA, M. Q. Segurança e Saúde no Trabalho - Nrs 1 a 36 Comentadas e Descomplicadas. 5.ed, Rio de Janeiro: Forense, 2018.

CASTRO, Luís Felipe Perdigão de. Agricultura familiar na América Latina: a difusão do conceito e a construção de sujeitos políticos. Revista Brasileira de Sociologia do Direito, v. 3, n. 2, p. 73-97, mai. /ago.2016.



CIELO, I. D; WENNINGKAMP, K. R.; SCHMIDT, C. M. A participação feminina no agronegócio: o caso da coopavel – cooperativa agroindustrial de cascavel. Revista Capital Científico – Eletrônica (RCCe) ISSN 2177-4153. Vol. 12. n.1, 2014.

CORREA, J. R. L; NOSSA, V. Fatores que influenciam a utilização de sistemas de monitoramento E-Government no Brasil. Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC), v. 13, n. 3, 2019.

COSTA, A. T. Manual de Segurança e Saúde no Trabalho: Normas Regulamentadoras: NRs. 6. ed. Rio de Janeiro: Editora Senac Rio, 2020.

CUNHA. R. C. C; ESPÍNDOLA, C. J.; FARIAS, F. R. A geoeconomia dos agronegócios no Brasil: desempenho produtivo e territorial da produção de soja no estado do Mato Grosso pós2003. Revista Pantaneira, V. 23, UFMS, Aquidauana-MS, 2024

LEONE, N. G. (Org.). Empresa familiar: desvendando competências, racionalidades e afetos. São Paulo: Atlas, 2010.

MARQUES, F. da. segurança e saúde no trabalho: a preparação das empresas prestadoras de serviços contábeis frente ao e-social ciciúma, 2019.

MENDES, L. V. Implantação das exigências de saúde e segurança do trabalho no e-social: um estudo de caso. Sumé - PB, 2022.

MUNIZ, D. D. et al. O e-social sob a ótica da saúde e segurança do trabalho. 2018.

NASCIMENTO, D. dos S. et al. Implantação do sistema e-social: uma contribuição para a fiscalização da segurança e saúde no trabalho no brasil 2020.

OLIVAN, F. e-social e o envio dos eventos SST: o que toda empresa deve saber - Sistema FENACON, 2024.

REZENDE, M. E. T.; SILVA, M. L. da; GABRIEL, R. A. E-social - Prático para Gestores. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

RIBEIRO, D. V. e-social: Dificuldades encontradas pelas empresas prestadoras de serviços contábeis localizadas na cidade de Criciúma – SC. TCC, Criciúma, 2018. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/5807/1/Douglas%20Vicente%20Ribeiro.pdf>.

SANTOS, A. P. D. et al. Processo sucessório: estudo de caso em uma organização familiar de pequeno porte do ramo imobiliário conduzida por mulheres. Revista de Gestão e Secretariado, v. 8, n. 3, p. 157-183, 2017

TANABE, A. M. Gerenciamento de Risco de Acidente de Trabalho no agronegócio. Trabalho de Conclusão de Curso de Monografia Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho - Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Curitiba, 2019.



TEIXEIRA, M. L. P.; FREITAS, R. M. V. Acidentes do trabalho rural no interior paulista. São Paulo Perspectiva. vol.17 no.2 São Paulo Apr./June, 2019.

VASCONCELOS, A. F. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. Cadernos de Pesquisas em Administração, São Paulo, vol. 08, nº 1 jan/mar 2020.