

ANALISE DA UTILIZAÇÃO DOS INDICADORES DA SAÚDE E DA SEGURANÇA DO TRABALHO: OS RELATÓRIOS DE SUSTENTABILIDADE DE EMPRESAS ASSOCIADAS AO CEBDS

Michelle de Jesus Medeiros¹

Resumo: A gestão em saúde e a segurança no trabalho, enquadrada na categoria social da sustentabilidade empresarial, busca a qualidade e a preservação da vida do trabalhador no presente e no futuro. E seus indicadores correlacionados são apresentados nos relatórios de sustentabilidade como componentes dos indicadores de desempenho social. Com o objetivo de analisar a utilização dos indicadores da saúde e da segurança do trabalho nos relatórios de sustentabilidade, realizou-se uma pesquisa exploratória tendo como objeto de estudo os relatórios de empresas associadas ao Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável (CEBDS) divulgados no ano de 2016, observando a frequência de utilização dos indicadores e se as empresas divulgaram dados quantitativos e qualitativos. Diante das análises, procedeu-se uma discussão sobre a utilização dos

indicadores, identificou-se que por não haver obrigatoriedade em seguir um modelo de relatório ou em publicar o relatório as empresas podem evitar a publicação de um indicador ou de um relatório quando este apresenta um desempenho ruim da sua gestão, evitando assim prejuízos a imagem da empresa, a falta de indicadores prejudica estudos comparativos e impossibilita conhecer o desempenho da empresa.

Palavras-chave: Sustentabilidade. Saúde do trabalho. Segurança do trabalho.

Abstract: Management in health and safety at work, in the social category of corporate sustainability, seeks the quality and preservation of the worker's life in the present and in the future. In addition, their correlated indicators disclosed in sustainability reports as components of social performance

¹ Graduada em Engenharia Ambiental – UFPB – Universidade Federal da Paraíba e Pós-graduanda em engenharia de segurança do trabalho – Faculdade Três Marias.

indicators. In order to analyze the use of occupational health and safety indicators in the sustainability reports, an exploratory study carried out to study the reports of companies associated with the Brazilian Business Council for Sustainable Development (CEBDS) published in the year 2016, noting the frequency of use of indicators and if companies disclose quantitative and qualitative data. Based on the analysis performed, a discussion was held on the use of the indicators, it was identified that because there is no obligation to follow a report model or to publish the report, companies may avoid the publication of an indicator or a report when it presents a poor performance of its management, thus avoiding damages the image of the company, the lack of indicators prejudices comparative studies and makes it impossible to know the performance of the company.

Key-words: Sustainability.

Occupational health. Workplace safety.

INTRODUÇÃO

A realidade global de um mercado em constante mudança, com

escassez de recursos e alto nível de competitividade, desafia empresas a se engajarem mais na questão da sustentabilidade. A sustentabilidade vai muito além do meio ambiente: a palavra sustentável tem origem do latim “sustentare”, que significa sustentar, apoiar e conservar. O objetivo do desenvolvimento sustentável foi definido em 1987 pela Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento das Nações Unidas como: aquele que atende as necessidades do presente sem comprometer a capacidade de as gerações futuras atenderem suas próprias necessidades. Dentro da temática da sustentabilidade surge o conceito de sustentabilidade empresarial, definido como um conjunto de ações mais objetivas no ambiente corporativo que propicia o alcance de um desenvolvimento sustentável.

Para Munck e Souza (2009, p. 194) o desenvolvimento sustentável nas empresas é tanto um objetivo quanto um processo, ou seja, representa uma meta maior constituída de metas menores a serem alcançadas em prazos específicos. A sustentabilidade compõe, assim, ações mais objetivas que propiciam o alcance de um desenvolvimento sustentável. Se

considerada cada meta organizacional como um objetivo final em busca de um equilíbrio sistêmico, considera-se cada uma delas relacionada à sustentabilidade. E a soma de tais metas, ou seja, a adição de sucesso desses objetivos sustentáveis é o que permite a realização de um desenvolvimento sustentável nas empresas.

Os relatórios de sustentabilidade surgem como ferramenta prática de medir, divulgar e prestar contas para o público estratégico interessado no desempenho organizacional visando ao desenvolvimento sustentável. Nesses relatórios o objetivo foi descrever os impactos econômicos, ambientais e sociais de uma organização. A dimensão social da sustentabilidade se refere aos impactos da organização nos sistemas sociais nos quais opera, incluindo as influências da empresa com a comunidade em que está inserida e seus trabalhadores.

A saúde e a segurança no trabalho estão enquadradas no âmbito social do conceito de sustentabilidade empresarial, uma vez que as normas, legislações trabalhistas e demais ferramentas que tratam da temática foram geradas para que empresas e

instituições mantenham a qualidade e a preservação da vida de seus funcionários no presente e no futuro. Os indicadores da saúde e da segurança do trabalho são apresentados nos relatórios de sustentabilidade como componentes dos indicadores de desempenho social.

As empresas brasileiras carecem de práticas e planejamentos estratégicos visando a sustentabilidade empresarial, e diversos segmentos estão fazendo exigências que fazem com que as empresas passem a se preocuparem com a imagem da empresa envolvendo o amplo aspecto da sustentabilidade, o econômico, o social e o ambiental. Se preocupar com a segurança e a saúde do trabalhador e estabelecer indicadores são alguns de muitos fatores que contribuem para uma empresa se tornar mais sustentável.

A análise dos indicadores da saúde e da segurança do trabalho utilizados pelas empresas pode orientar gestores a darem mais importância utilização dos indicadores na elaboração de relatórios de sustentabilidade; levar mais empresas a aderirem a prática de relatórios de sustentabilidade e; apontar falhas na apresentação dos indicadores de segurança e saúde do trabalhador nos

relatórios de sustentabilidade, e consequentemente, ser um alerta para os segmentos que exigem sustentabilidade das empresas.

A presente pesquisa partiu da seguinte problemática: discutiu-se a importância e os benefícios para as empresas e sociedade envolvida quanto a utilização e divulgação de indicadores da saúde e da segurança do trabalho utilizados nos relatórios de sustentabilidade. Verificou-se existe uma tendência que enfatiza a utilização de um indicador mais do que outro indicador, bem como as características pelas quais um indicador foi utilizado com frequência superior aos demais. E como deu-se a vinculação dos indicadores divulgados com as estratégias e políticas empresariais de saúde, segurança e desenvolvimento sustentável nas organizações.

O objetivo do presente estudo consistiu-se em analisar os indicadores da saúde e segurança do trabalho utilizados nos relatórios de sustentabilidade das empresas associadas ao Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável (CEBDS). Para alcançar esse objetivo, essa pesquisa teve como

objetivos específicos: discutir as relações entre a gestão da saúde e segurança do trabalho e a sustentabilidade empresarial e; descrever o resultado da análise dos indicadores da saúde e segurança do trabalho.

1 METODOLOGIA

O procedimento metodológico caracterizou-se por ser qualitativo e quantitativo. Trata-se ainda de uma pesquisa exploratória, já que não há muitas informações sobre a temática da pesquisa, necessitando aprimoramentos na teoria existente. Sendo assim na pesquisa exploratória buscou-se ampliar o número de informações sobre determinado ponto que se quer investigar (BASTOS, 1999, p.66). A etapa exploratória desta pesquisa iniciou-se com a revisão de literatura.

Posteriormente, uma segunda etapa da pesquisa exploratória aconteceu com a coleta de dados que se realizou em 32 relatórios de sustentabilidade divulgados por empresas associadas ao Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável (CEBDS), referentes ao ano de 2016, dos quais 12 não apresentaram indicadores da saúde e

da segurança do trabalho e foram desconsiderados e os demais 20 que apresentaram os indicadores de interesse da pesquisa foram considerados no universo da pesquisa. No universo da pesquisa encontrou-se 13 relatórios com dados comparativos dos últimos 3 anos (2014, 2015 e 2016) e sete relatórios apresentando apenas dados de um ou dois anos, sem dados comparativos que possibilitem a análise dos últimos 3 anos. Essa segunda etapa da pesquisa fundamentou-se na observação dos indicadores apresentados em dados quantitativos no relatórios e informações qualitativas apresentadas nos relatórios como explicações sobre a utilização dos indicadores. Os dados quantitativos e qualitativos coletados nos relatórios sobre os indicadores da saúde e da segurança do trabalho foram sistematizados em tabelas para análise comparativa das informações.

2 SUSTENTABILIDADE EMPRESARIAL, SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

O conceito de sustentabilidade foi usado pela primeira vez em 1987, no Relatório Nosso Futuro Comum, elaborado pela Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento. Significa obter crescimento econômico, garantindo a preservação do meio ambiente e o desenvolvimento social para gerações futuras. Desenvolvimento capaz de suprir as necessidades da geração atual, sem comprometer a capacidade de atender as necessidades das futuras gerações.

O papel das pessoas nesse sentido ganhou novo impulso com o conceito do Triple Bottom Line (ou People, Profit and Planet), criado pelo sociólogo inglês John Elkington cerca de uma década depois. O chamado tripé supera o foco em ecoeficiência, alavancando o pilar social, para o mesmo nível estratégico dos pilares econômico e ambiental. Desde então, esse conceito passou a ser diretriz de grande parte das organizações no mundo todo.



Figura 1: Triple Bottom Line

Fonte: Pesquisadora, 2017

Os anos 1990 renderam uma nova modificação paradigmática inspirada pela apreciação social sobre o fato das empresas optarem por, em vez de realizarem uma simples gestão ambiental técnica, assumirem a responsabilidade de desenvolverem métodos de gestão comprovadamente sustentáveis (JAMALI, 2006, p. 812, tradução nossa).

Atualmente nas empresas, as práticas de sustentabilidade são muito comuns, com o grande aumento da parcela da população que se preocupa com o meio ambiente. Empresas sustentáveis no âmbito social investem mais na qualidade de vida dos colaboradores e conseqüentemente seus profissionais são satisfeitos e com saúde

trabalham mais felizes, produzem mais e ficam mais tempo na corporação.

A atual forma de criação de valor para uma empresa está além da integração das áreas da empresa para um melhor desempenho financeiro. O novo valor organizacional, em alta nas empresas, denominado valor sustentável, conforme Hart e Milstein (2004), que visa simultaneamente à riqueza ao acionista e a busca por um mundo mais sustentável, compreende, dentre outros, a harmonia entre as expectativas das partes interessadas, sejam elas internas ou externas a organização, a preocupação além da vertente econômica, valorizando o lado social e ambiental, o reconhecimento da escassez de recursos, o alinhamento entre as estratégias, a transparência

organizacional, por meio de relatórios completos e que permitam a comparação.

O entendimento das pessoas como ativo fundamental para o desenvolvimento sustentável das corporações, no entanto, começou bem antes do conceito de sustentabilidade ser difundido. Nos anos 50, o ex-seminarista católico dinamarquês Ian Larson idealizou o Modelo das Seis Dimensões, também conhecido como Modelo Nórdico. Os pilares econômico, ambiental e social tornam-se esferas, que interagem e se complementam, e integram-se a elas a cultura, a política e a espiritualidade. É importante entender

que a esfera espiritual nesse modelo não está ligada à religião. A dimensão espiritual é a única individual, referindo-se ao próprio sujeito, na verdade. Traz os valores de cada indivíduo usados na tomada das decisões e nas realizações. Reflete, portanto, a motivação de cada ator social separadamente, mas com impacto no todo. A motivação reflete em melhor desempenho nos pilares que compõem o modelo. O pilar social fala diretamente à Gestão da Saúde e Segurança do Trabalho, que tem o desafio de zelar pela saúde e segurança de seus profissionais em uma nova conjuntura de mercado.

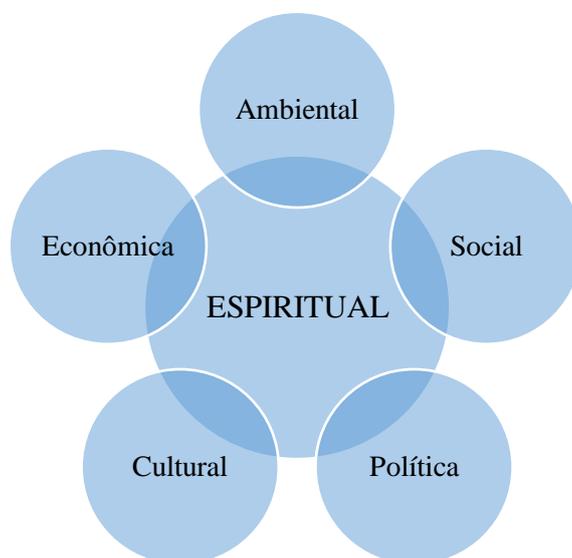


Figura 2: Modelo das Seis Dimensões

Fonte: Pesquisadora, 2017

Desenvolvimento sustentável e trabalho sustentável são expressões inseparáveis, de acordo com Mattos, Porto e Freitas (1995), o acesso dos trabalhadores a informações sobre problemas ambientais e de riscos à saúde e a segurança do trabalho pode possibilitar a discussão sobre o processo produtivo, a responsabilização de empresas pelos prejuízos e riscos já presentes, o direito de recusa ao trabalho em locais e situações de riscos e proposições para melhorias e alterações nos ambientes de trabalho. Nesse sentido, a melhoria das condições de trabalho é algo de interesse público que supera o âmbito dos próprios empreendimentos produtivos e das localidades onde eles produzem suas mercadorias e serviços e também seus problemas.

3.1 OS RELATÓRIOS DE SUSTENTABILIDADE

Existem várias definições para relatórios de sustentabilidade. Segundo Daub (2007), um relatório pode ser considerado de sustentabilidade se é público e se informa ao leitor como a empresa está enfrentando os desafios corporativos em sustentabilidade. Deve

conter informação qualitativa e quantitativa sobre o quanto a empresa melhorou sua eficácia e eficiência econômica, ambiental e social no período reportado e como integra esses aspectos em seu sistema de gestão da sustentabilidade.

Os modelos de relatórios de sustentabilidade variam dos mais simples aos mais elaborados, todos auxiliam as empresas a preencher itens e planilhas que as colocam numa régua comparativa a outras empresas – de mesmo setor e porte ou não. As empresas intitulam seus relatórios de diversas maneiras: relatório ambiental, relatório de gestão sócio ambiental, relatório de saúde e segurança, relatório da comunidade social, relatório social e ambiental, relatório de cidadania organizacional, relatório de responsabilidade social, entre outros.

O CEBDS propõe um roteiro para o Relatório de Sustentabilidade Empresarial a partir do ano de 2002 que apesar de ter semelhanças quanto ao uso de alguns indicadores dos modelos existentes não segue por completo o padrão de nenhum deles. O guia de comunicação e sustentabilidade do CEBDS orienta as empresas a

preencherem o relatório de sustentabilidade proposto pela GRI (Global Reporting Initiative), ONG criada com a finalidade de orientar empresas na realização de seus relatórios de sustentabilidade.

A GRI é uma organização holandesa sem fins lucrativos que tem como objetivo o desenvolvimento e difusão de diretrizes e indicadores para a elaboração de relatórios de sustentabilidade. Os critérios são usados globalmente e o modelo é bastante adotado também no Brasil. Em diversos trabalhos, vê-se que o modelo GRI é o mais aceito e difundido no meio organizacional. A GRI é resultado da união de esforços de uma ONG (Organização Não- Governamental) nos Estados Unidos, chamada de Coalition for Environmentally Responsible Economics (CERES), juntamente com a ONU (Organização das Nações Unidas), por meio do Programa Ambiental das Nações Unidas – UNEP (United Nations Environmental Programme).

Outros modelos de relatório utilizados com destaque são: o modelo

indicado pela CSI - Iniciativa de Sustentabilidade do Cimento que é amplamente utilizado pelas indústrias cimenteiras; o modelo adotado pelo WBCSD - Conselho Empresarial Mundial para o Desenvolvimento Sustentável e o Modelo Ibase – Balanço Social.

O fato é que todas as empresas associadas ao CEBDS deveriam participar do Relatório de Sustentabilidade. Mas a participação no relatório é voluntária, o CEBDS não tem como política impor caráter obrigatório de adesão das empresas a essa publicação. No entanto, é justamente por não ser obrigatório que o relatório tem tanta importância, sendo um instrumento de veiculação que mostra que as empresas vão além do discurso e mostram na prática que estão mudando. Diante deste fato de não obrigatoriedade, no ano de 2016 das 52 empresas que são associadas ao CEBDS apenas 32 realizaram e divulgaram seus relatórios de sustentabilidade, conforme mostra o quadro 1.

Acerlor mital	Caixa	Monsanto
Aegea	CEMIG	Natura
Alcoa	Coca-cola	Neoenergia
AMAGGI	CPFL energia	Petrobras
Ambev	CPFL renováveis	Santander
Amil	Eletrobrás	Siemens
Banco do brasil	Fibria	Vale
BASF	Furnas	Votoratin cimentos
Boticário	Itaú	Votorantim
Bradesco	KPMG	Unilever
BRASKEM	LATAM	

Quadro 1: Empresas associadas ao CEBDS que realizaram e divulgaram relatórios em 2016

Fonte: Pesquisadora

3.2 OS INDICADORES DA SAÚDE E DA SEGURANÇA DO TRABALHO

Os indicadores da saúde e da segurança do trabalho são ferramentas de monitoramento e medição de desempenho utilizados para planejar, promover o processo de melhoria contínua e tomada de decisões no sistema de saúde e segurança do trabalho das empresas.

A principal característica esperada para um indicador é retratar, com fidedignidade, a realidade que tenta representar. Para isto, são propriedades desejáveis a relevância social, a

validade, a confiabilidade, a cobertura, a especificidade, a factibilidade para sua obtenção, a inteligibilidade da sua construção, a desagregabilidade, a historicidade, entre outras (JANNUZZI, 2001).

Pinto (2002) destaca que a mensuração da presença de empresas na área de responsabilidade social acabou resultando na criação de indicadores de sustentabilidade social. E para o autor é bem provável que, em futuro muito próximo, as empresas se vejam compelidas a apresentar bons indicadores de sustentabilidade a fim de obter recursos financeiros e parceiros para seus processos econômicos e, com

isso, poder galgar novos patamares de rentabilidade.

A composição dos indicadores de desempenho da GRI é estruturada a partir de indicadores essenciais e indicadores complementares. Os indicadores essenciais foram desenvolvidos através de processos da GRI que envolvem as várias partes interessadas, com o objetivo de identificar os indicadores com aplicação generalizada e que se presumem relevantes para a maioria das organizações. As organizações devem elaborar os seus relatórios com base nos indicadores essenciais, a não ser que sejam considerados não relevantes de acordo com os princípios da GRI para a elaboração de relatórios.

Os indicadores complementares representam práticas emergentes ou questões que podem ser relevantes para algumas organizações, mas não para outras. Sempre que existirem versões finais dos suplementos setoriais, os indicadores devem ser tratados como indicadores essenciais (DIRETRIZES G3 GRI, 2002). Os indicadores de aspectos de saúde e segurança do trabalho são indicadores essenciais que

compõem a categoria social na subcategoria práticas trabalhistas.

Além dos indicadores apontados pelo GRI as empresas brasileiras também adotam com frequência os indicadores apresentados na NBR 14280/2001 em uma extensa classificação de 10 elementos indicadores essenciais à análise e às estatísticas dos acidentes, suas causas e consequências, com a inclusão entre eles do fator pessoal de insegurança, considerado de grande importância para a boa análise das causas.

Os indicadores de saúde e segurança do trabalho reportados no universo desta pesquisa foram: taxa de lesões, número de lesões, taxa de doenças ocupacionais, número de doenças ocupacionais, taxa de gravidade, taxa de frequência, taxa de absenteísmo, taxa de dias perdidos, número de dias perdidos, dias programados para trabalhar, número de óbitos, acidente de trabalho com afastamento e acidente de trabalho sem afastamento.

Lesão é uma lesão não fatal ou fatal decorrente do trabalho ou ocorrido no curso do trabalho. E a taxa de lesão é frequência de lesões em relação ao

tempo total trabalhado pelo total de trabalhadores no período coberto pelo relatório (NBR 14280, 2001).

Doenças ocupacionais, de acordo com o artigo 20, inciso I, da Lei nº 8.213/91 são aquelas produzidas ou desencadeadas pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social.

A taxa de gravidade é uma estatística utilizada por diversas empresas que permite uma avaliação completa sobre o status da segurança do trabalho. Com ela é possível fazer uma previsão sobre a quantidade de dias produtivos que são desperdiçados a cada acidente de trabalho que ocorre dentro das empresas (SALIBA, 2004). É exigida pelas normas de segurança do trabalho do Ministério do Trabalho.

A Taxa de Frequência é uma estimativa que pode dar ótimos parâmetros da eficiência ou ineficiência da gestão de segurança e saúde do trabalho da empresa se feita com regularidade. É uma ótima possibilidade de avaliar a eficácia do trabalho de segurança na empresa (SALIBA, 2004).

Exigida pelas normas de segurança do trabalho do Ministério do Trabalho.

Absenteísmo é quando um empregado se ausenta do trabalho devido a qualquer incapacidade, não apenas resultante de lesão ou doença relacionada ao trabalho. Licenças temporárias permitidas tais como feriados, estudos, licença maternidade ou paternidade ou por luto deverão ser excluídas. A taxa de Absenteísmo é o percentual do número real de dias perdidos, conforme definido acima, em relação ao total de dias programados para serem trabalhados pelos empregados no mesmo período (CHAGAS; SALIM; SERVO, 2012).

Acidentes de trabalho são aqueles sofridos pelo empregado no local e no horário do trabalho em consequência de: ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiros ou companheiro de trabalho; ofensa física intencional, inclusive de terceiros, por motivo de disputa relacionada com o trabalho; ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro, ou de companheiro de trabalho; ato de pessoa privada do uso da razão; desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos

decorrentes de força maior (BRASIL, 1991).

Acidente de trabalho é também aquele sofrido pelo empregado, ainda que fora do local e horário de trabalho: na execução de ordem ou na realização de serviços sob a autoridade da empresa; na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito; em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudos especializados, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do empregado, desde que previamente autorizado pela empresa; na ocorrência de assalto ou sequestro que

tenha relação com as atividades da empresa (BRASIL, 1991).

3.3 DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Nesta pesquisa analisou-se 32 relatórios de sustentabilidade ambiental com o objetivo de obter informação sobre os indicadores de sustentabilidade utilizados para medidas de desempenho em saúde e segurança do trabalho. Dos 32 relatórios de sustentabilidade das empresas analisados apenas 20 relatórios discutiram em seu texto pelo menos um indicador da saúde e da segurança do trabalho, as empresas que utilizaram indicadores da saúde e da segurança do trabalho são listadas no quadro 2.

Apresentaram indicadores da saúde e da segurança do trabalho			
AMAGGI	BASF	CPFL renovaveis	Neoenergia
Ambev	BRASKEM	Fibria	Petrobras
Amil	Caixa	Furnas	Vale
Acerlor mital	CEMIG	LATAM	Votoratin cimentos
Banco do brasil	CPFL energia	Natura	Votorantim

Quadro 2: Empresas que apresentaram indicadores

Fonte: Pesquisadora

Alguns dos relatórios que não apresentaram indicadores de saúde e segurança do trabalho justificaram a

ausência dos indicadores por não terem casos acidentes ou óbitos e o número de lesões e a medição de outros indicadores

serem relativamente baixos no ambiente de trabalho no período a que o relatório se refere. Nesses casos não houve muito o que se demonstrar com a utilização dos indicadores de segurança e saúde de trabalho relacionados com registros de lesões, doenças ocupacionais, acidentes e fatalidades.

Um exemplo foi o caso da CPFL renováveis, em seu relatório de sustentabilidade a empresa afirmou a sua compreensão de que saúde e segurança são valores primordiais para a condução de suas atividades. E por isso, atentaram em todos os setores, direcionando atenção especial para atividades que envolvem riscos para colaboradores e contratados, tais como trabalhos em altura, em espaços confinados ou com eletricidade, entre outros. E em decorrência do cuidado diante dessas situações, não houve registros de afastamentos por acidente ou doença relacionados a esses riscos em 2016. E o número de acidentes sem afastamento foi relativamente baixo.

Analisando-se os 20 relatórios que apresentaram algum indicador da saúde ou da segurança, foram encontradas metodologias diferentes para a elaboração dos relatórios e

divulgação dos indicadores, duas empresas apontaram utilizar a NBR 14.280/2001 para elaboração dos indicadores da saúde e da segurança em conjunto com os indicadores do modelo GRI. Neste universo de relatórios analisados em 13 relatórios foram apresentados os dados quantitativos dos indicadores utilizados pela empresa nos últimos três anos consecutivos, o que possibilitou a análise de melhorias na medição de desempenho nos indicadores que tiveram redução nas taxas. Os relatórios que não apresentaram informação dos três últimos anos consecutivos impossibilitam para o leitor do relatório saber se a empresa vem melhorando o desempenho em saúde e segurança do trabalho nos últimos anos. Não apresentar as informações dos últimos 3 anos consecutivos pode mascarar para os interessados um aumento nos números dos indicadores, o que não é benéfico para a empresa, e uma queda no desempenho da empresa em saúde e segurança do trabalho.

Nos relatórios analisados foram divulgados com alguma frequência 13 indicadores da saúde e da segurança: taxa de lesões, número de lesões, taxa de

doenças ocupacionais, número de doenças ocupacionais, taxa de gravidade, taxa de absenteísmo, taxa de dias perdidos, número de dias perdidos, dias programados para trabalhar, número de óbitos, taxa de frequência, acidente de trabalho com afastamento e acidente de

trabalho sem afastamento. A frequência de utilização de cada um dos indicadores encontrados nos relatórios, ou seja, o número de relatórios em que se utilizou cada indicador, considerando apenas as empresas que divulgaram ao menos um indicador, é mostrada na tabela 1.

Indicador da saúde e da segurança do trabalho	Frequência de utilização (nº absolutos)
Taxa de lesões	11
Número de lesões	6
Taxa de doenças ocupacionais	8
Número de doenças ocupacionais	5
Taxa de gravidade	6
Taxa de absenteísmo	9
Taxa de dias perdidos	6
Número de dias perdidos	13
Dias programados para trabalhar	2
Número de óbitos	19
Taxa de frequência	7
Acidente de trabalho com afastamento	5
Acidente de trabalho sem afastamento	4

Tabela 1: frequência de utilização dos indicadores da saúde e da segurança do trabalho

Fonte: Pesquisadora, 2017

A taxa de lesão nas empresas que disponibilizaram nos relatórios a taxa nos últimos 3 retrospectivos a 2016, se manteve oscilante na maioria sem muita variação, apenas uma empresa conseguiu reduzir significativamente ao longo dos

3 anos a taxa lesão (gráfico 1). O número de lesões foi divulgado em três dos 11 relatórios que divulgaram a taxa de lesão, em três relatórios apenas o número de lesão foi apresentado. Quando a taxa de lesão foi um número alto pode ser

mais conveniente para os gestores
divulgar apenas o número de lesão.

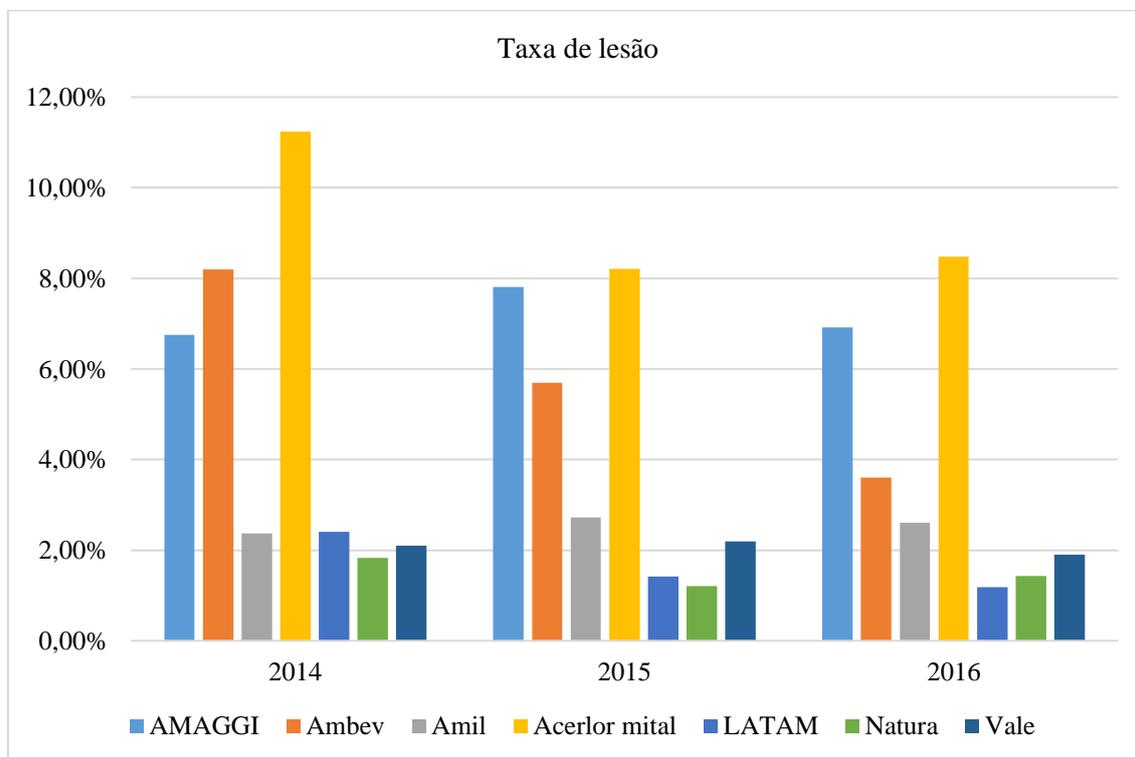


Gráfico 1 – Taxa de lesão

A taxa de doenças ocupacionais e número de doenças ocupacionais foram divulgados por poucos relatórios, e as taxas foram baixas menos de 1%, fato que demonstrou a falta de informação e preocupação em divulgar dados com a saúde do trabalhador. Algumas empresas relataram que não era política da empresa divulgar dados de saúde dos seus colaboradores e por isso não apresentaram as taxas.

A taxa de gravidade, a taxa de absenteísmo e a taxa de frequência apesar da obrigatoriedade de utilização estabelecida por norma do Ministério do Trabalho, não era de relato obrigatório nos relatórios de sustentabilidade, e não foi divulgada com frequência pelas empresas. A falta de divulgação desses indicadores foi uma perda considerável nas informações considerando que esses indicadores permitem uma avaliação

completa da eficiência da gestão de segurança do trabalho.

O indicador número de óbitos, consistiu em o mais divulgado de todos os indicadores analisados pela pesquisa, sendo não divulgado por apenas uma empresa, a qual justificou que era política da empresa não divulgar o número de óbitos no relatório, nas

demais 19 que divulgaram o número total de óbitos o indicador reduziu no ano de 2015 em comparação ao ano de 2014 e teve um aumento no ano de 2016, como mostra o gráfico 2. As empresas relataram que a redução no número de óbitos era consequência de melhorias contínuas na gestão de segurança do trabalho.

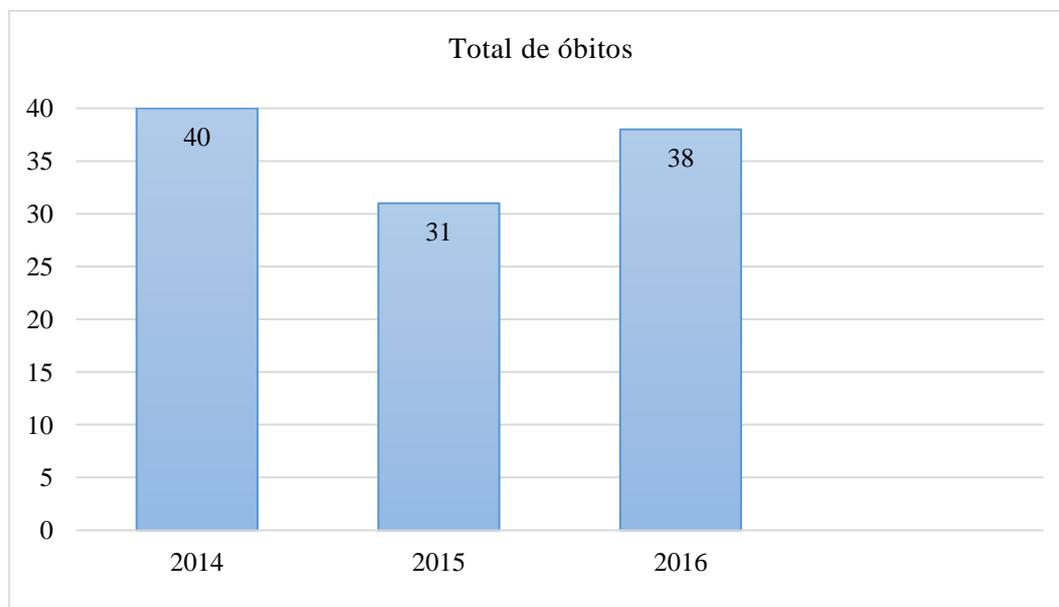


Gráfico 2 – Total de óbitos

Das empresas que foram analisadas 5 informaram os dados referentes aos indicadores pesquisados por representatividade de gênero masculino e feminino, um fato importante que se observou quanto ao indicador de número de óbitos foi notável que o sexo feminino não apresenta óbitos, ou seja, 100% dos

óbitos que ocorreram no período analisado nessas empresas são do sexo masculino (Gráfico 3). Fato que demonstrou a necessidade de direcionar as ações de segurança do trabalho com mais intensidade para sexo masculino, bem como pode-se justificar pelo fato de o sexo masculino está mais exposto a riscos no ambiente de trabalho.

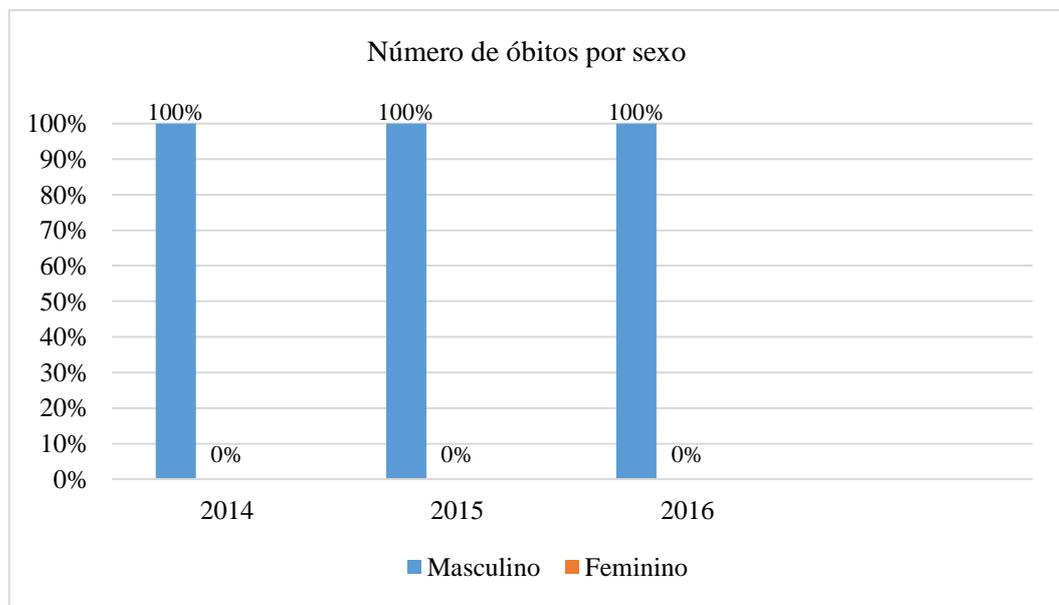


Gráfico 3 – Número de óbitos por sexo

O número total de dias perdidos foi maior em empresas que apresentam acidentes com óbitos, visto que por regra acrescenta-se ao cálculo 6 mil dias perdidos em função da ocorrência de um acidente com óbito, conforme determina a regulação brasileira para o tema. Convém a algumas empresas não apresentar em relatórios o total de dias

perdidos devido ao número ser elevado em consequência dessa regulação. Esse número elevado de dias perdidos pode interpretar-se como dias de prejuízo na produtividade e nos lucros da empresa e causar uma má imagem da empresa para os investidores. O gráfico 4 demonstra o total de dias perdidos nas empresas que divulgaram o indicador.

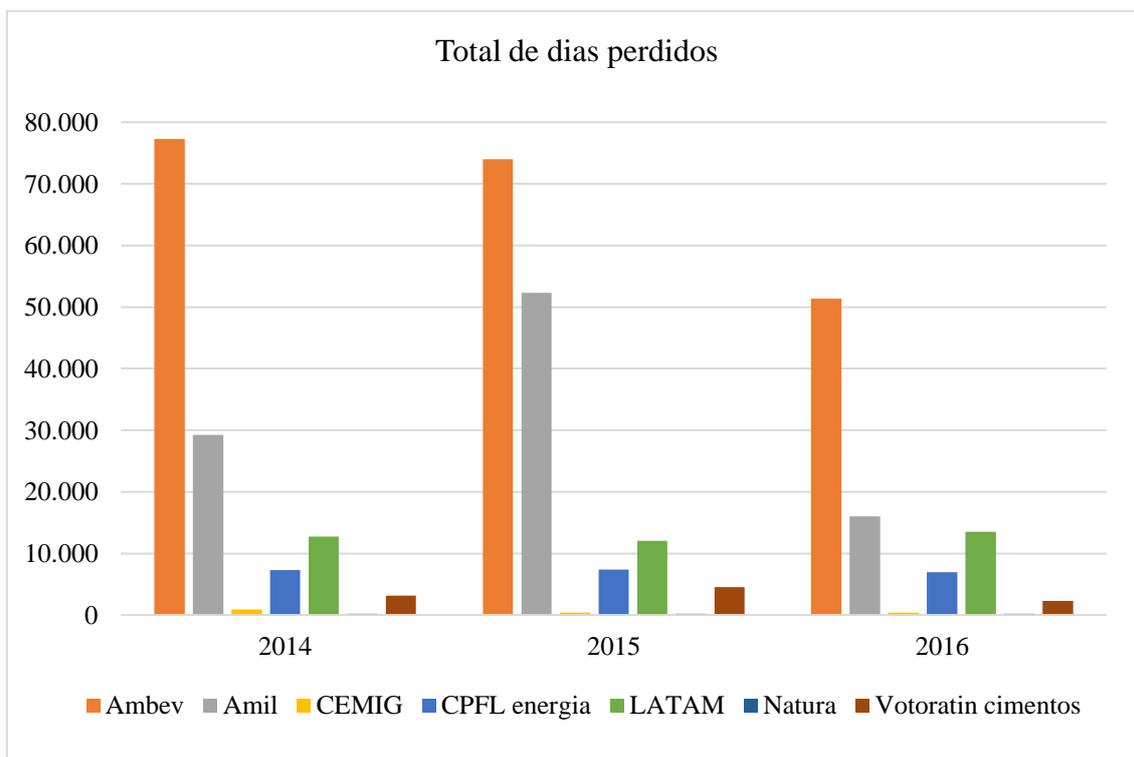


Gráfico 4 – Total de dias perdidos

Como não era obrigatório elaborar o relatório de sustentabilidade e utilizar os indicadores de saúde e segurança nos relatórios as empresas tiveram a possibilidade de evitar a publicação de um indicador ou de um relatório quando este apresentou péssimos resultados e um desempenho ruim da sua gestão, evitando assim prejuízos a imagem da empresa, perda de valores e beneficiar empresas concorrentes do mesmo setor que competem por sustentabilidade e apresentam um melhor desempenho. A falta de indicadores nos relatórios revelou-se prejudicial aos estudos de

análise comparativa dos dados e afetou a qualidade dos relatórios impossibilitando o acesso a informações sobre o desempenho dos indicadores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A utilização dos indicadores da saúde e da segurança do trabalho nos relatórios de sustentabilidade ajustou-se como uma medida de desempenho que demonstra uma ideia da condição em encontrou-se a saúde e a segurança do trabalho nas empresas. E deve ser acompanhada de uma preocupação para que os dados divulgados passam ser

utilizados de forma satisfatória em prol do trabalhador e da sustentabilidade. Portanto os indicadores devem ser passíveis de ser mensurados e comparados.

As empresas associadas ao CEBDS decidiram qual modelo de relatório utilizar e não seguiram um mesmo padrão, não utilizaram o modelo orientado pelo CEBDS, o que impossibilitou um estudo comparativo aprofundado entre todas as associadas.

O fato é que todas as empresas associadas ao CEBDS deveriam ter participado do Relatório de Sustentabilidade. Como já citado, a participação no relatório foi voluntária, o CEBDS não apresentou como política impor caráter obrigatório de adesão das empresas a essa publicação. No entanto, é justamente por não ser obrigatório, até o encerramento da pesquisa, que o relatório tem tanta importância, prevalecendo como um instrumento de veiculação que mostrou que as empresas vão além do discurso e mostraram na prática que estão mudando.

A relação da saúde e da segurança do trabalho com o desenvolvimento sustentável não vem tendo uma valorização proporcional a sua importância. Não há processos

produtivos sustentáveis sem respeitar a vida e a saúde dos trabalhadores. As empresas que desconsideraram a valorização da saúde e da segurança do trabalho não incluindo o trabalhador como objeto do desenvolvimento sustentável são incoerentes com o conceito de sustentabilidade.

No entanto, mais do que reduzir números medidos nos indicadores como a taxa de frequência de acidentes, os indicadores da saúde e da segurança do trabalho utilizados nos relatórios de sustentabilidade tiveram um desafio maior: trabalhar a cultura prevencionista, divulgando medidas de desempenho que contribuem para a conscientização e mudança de comportamento dos colaboradores.

Por fim, considerou-se que o desenvolvimento sustentável nas empresas representa uma meta maior constituída de metas menores a serem alcançadas em prazos específicos, é preciso pensar em metas nesse propósito, como a redução no número de lesões, acidentes e doenças ocupacionais. Pensar a gestão da segurança e da saúde do trabalho sob o olhar da sustentabilidade pode evoluir todo o pensamento organizado sobre a temática.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

BASTOS, R. L. **Ciências Humanas e Complexidades: projetos, métodos e técnicas de pesquisa.** Juiz de Fora: EDUFJF, 1999.

BRASIL. **LEI Nº 8.213** de 24 de julho de 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/l eis/L8213cons.htm> Acesso em: 12 jul. 2017

CEBDS – **Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável.** Disponível em: <<http://www.cebds.org.br>>. Acesso em: 2 jul. 2017.

_____. **Guia de Comunicação e Sustentabilidade,** 2009. Disponível em: < <http://cebds.org/publicacoes/guia-de-comunicacao-e-sustentabilidade>>. Acesso em: 2 jul. 2017.

_____. **Mercados do amanhã,** 2002. Publicado pelo WBCSD. Disponível em: < <http://cebds.org/publicacoes>> Acesso em: 2 jul. 2017.

CHAGAS, A. M. R.; SALIM, C. A.; SERVO, L. M. S. **Saúde e segurança no trabalho no Brasil: aspectos institucionais, sistemas de informação e indicadores.** – 2. ed. – São Paulo: IPEA: Fundacentro, 2012.

DAUB, C. **Assessing the quality of sustainability reporting: an alternative methodological approach.** Journal of Cleaner Production, v. 15, number 1, 2007.

DECLARAÇÃO DE ESTOCOLMO SOBRE O MEIO AMBIENTE HUMANO DE 1972. Disponível em: <<http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/ONU/doc/estoc72.htm>>. Acesso em: 2 jun. 2016.

BRUNDTLAND, G. H. (org.). **Nosso Futuro Comum.** Relatório da Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento. Rio de Janeiro, FGV, 1988.

GRI – **Global Reporting Initiative.** Disponível em: <<http://www.globalreporting.org>>. Acesso em: 2 jul. 2016.

_____. **DIRETRIZES G3 GRI – Diretrizes para a elaboração de relatório de sustentabilidade.** Junho 2002.

_____. **Diretrizes para relatório de sustentabilidade.** São Paulo, 2006. Disponível em: <<http://www.globalreporting.org/Home/LanguageBar/PortugueseLanguagePage.htm>>. Acesso em: 2 jul. 2016.

HART, S.; MILSTEIN, M. **Criando Valor Sustentável.** RAE Executivo, v. 3, n. 2, p. 65-79, maio/jun. 2004.

JANNUZZI, P.M. **Indicadores sociais no Brasil: conceitos, fonte de dados e aplicações.** Campinas: Editora Alínea, 2001.

JAMALI, D. **Insights into the triple bottom line integration from a learning organization perspective.** Business Process Management Journal, New York, v. 12, n. 6, p. 809-821, 2006.

MATTOS U.A.O.; PORTO M.F.S.; FREITAS N.B.B. **Novas tecnologias, organização do trabalho e seus impactos na saúde, no meio ambiente.**

Saúde, Meio Ambiente e Condições de Trabalho – Conteúdos básicos para uma ação sindical. São Paulo: Publicação CUT/Fundacentro; 1995.

MUNCK, L.; SOUZA, R. B. **Responsabilidade social empresarial e sustentabilidade organizacional: a hierarquização de caminhos estratégicos para o desenvolvimento sustentável.** REBRAE. Revista Brasileira de Estratégia, Curitiba, v. 2, n. 2, p. 185-202, maio/ago. 2009.

NBR 14280/2001. **Cadastro de Acidentes do Trabalho - Procedimento e Classificação.** Disponível em <<http://www.cena.usp.br/Cipa/Cipa.htm>> Acesso em: 23 jul. 2017.

OHSAS 18001: **Especificação para Sistemas de Gestão de Saúde e Segurança.** Bureau Veritas do Brasil, 2006.

PINTO, L. F. S. **Gestão Cidadã: ações estratégicas para a participação social no Brasil.** Rio de Janeiro: Editora FGV. 2002.

SALIBA, T. M. **Curso básico de
segurança e higiene ocupacional**, São
Paulo, Editora LTR. 2004