



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE TECNOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO**

VALESKA LISANDRA DE MENEZES

**RELAÇÃO ENTRE A GESTÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE
OCUPACIONAL E A RESPONSABILIDADE SOCIAL: ESTUDO DE CASO EM
UMA EMPRESA DO SETOR ELÉTRICO**

JOÃO PESSOA

2012

VALESKA LISANDRA DE MENEZES

**RELAÇÃO ENTRE A GESTÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE
OCUPACIONAL E A RESPONSABILIDADE SOCIAL: ESTUDO DE CASO EM
UMA EMPRESA DO SETOR ELÉTRICO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, da Universidade Federal da Paraíba, para a obtenção do título de Mestre em Engenharia de Produção

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Maria Bernadete Fernandes Vieira de Melo

Área de Concentração: Gestão da Saúde, Segurança e Meio Ambiente

João Pessoa

2012

M524rMenezes,Valeska Lisandra de

Relação entre a gestão da segurança e saúde ocupacional e a responsabilidade social: estudo de caso em uma empresa do setor elétrico/
Valeska Lisandra de Menezes – João Pessoa, 2012.

108p. il.:

Orientadora: Profa. Dra. Maria Bernadete Fernandes Vieira de Melo

Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) Universidade Federal da Paraíba. Centro de Tecnologia. Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção.

1. Gestão da Segurança e Saúde Ocupacional 2. Responsabilidade Social
3. Setor ElétricoI. Título

UFPB/BC

CDU: 614.8:537(043)

VALESKA LISANDRA DE MENEZES

**RELAÇÃO ENTRE A GESTÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE
OCUPACIONAL E A RESPONSABILIDADE SOCIAL: ESTUDO DE CASO EM
UMA EMPRESA DO SETOR ELÉTRICO**

Data da defesa: ____/____/____

LOCAL: UFPB – Campus I – Centro de Tecnologia –
Departamento de Engenharia de Produção

BANCA EXAMINADORA

Orientadora – Prof.^a Maria Bernadete Fernandes Vieira de Melo (Dra)

Examinador interno – Prof.^o Ricardo Moreira da Silva (Dr.)

Examinadora externa - Prof.^a Jaqueline Brito Vidal Batista (Dra)

*Dedico este trabalho aos meus pais, Menezes e Lêda,
os melhores seres humanos que conheço na terra.
E à Nathan, meu filho, minha maior força interior.*

AGRADECIMENTOS

A Deus, meu grande amigo!

Ao meu pai José de Menezes, exemplo de vida, integridade, e responsabilidade.

À minha mãe, Ledinha, pelo conforto diário, minha amiga, meu coração.

Aos meus irmãos, Karina, Andreza e Karol Luís, pelo amor compartilhado.

Ao meu esposo, Washington David, pelo apoio afetuoso e muitas vezes silencioso.

À professora Maria Bernadete, minha orientadora, pela disponibilidade, exemplo de responsabilidade e amizade.

Ao professor Luiz Bueno da Silva, coordenador da pós-graduação, pela força e incentivo, no concluir deste trabalho.

Ao professor Miguel Melo, pela experiência adquirida nos estudos e projetos.

Ao professor Joab de Oliveira, pela sua colaboração no tratamento estatístico dos dados deste trabalho.

Aos dois amigos, Roberta de Lourdes e Eduardo Guimarães, presentes que Deus me deu nessa caminhada.

Aos colegas de turma, em especial Ana Lúcia, com os quais partilhei momentos especiais.

À CHESF, em especial aos engenheiros Max Norat e Antônio Castellar, por ter possibilitado esta pesquisa.

A CAPES pela ajuda financeira que viabilizou a realização deste trabalho.

*Quando você passar por momentos difíceis
e se perguntar: onde estará Deus?
Lembre-se que durante uma prova,
o professor está em silêncio.*

(Aline Barros)

RESUMO

A responsabilidade social no ambiente empresarial é uma forma de gestão pautada num comportamento ético e transparente da empresa com os públicos com que ela se relaciona, através de ações sociais que beneficiem diretamente seu público interno e externo. Nas ações sociais direcionadas ao público interno encontram-se os aspectos relacionados com a segurança e a saúde ocupacional, melhores condições no meio ambiente de trabalho, remuneração e respeito aos direitos dos empregados. As políticas de segurança e saúde ocupacional estão inseridas dentro do contexto mais amplo da política de responsabilidade social, onde a gestão de segurança e saúde ocupacional constitui uma importante dimensão interna da responsabilidade social das empresas. Este trabalho apresenta uma pesquisa realizada na Companhia Hidroelétrica do São Francisco (CHESF), uma empresa de economia mista, subsidiária das Centrais Elétricas Brasileiras S/A – Eletrobrás. O resultado desta pesquisa evidenciou através da ferramenta estatística Análise Descritiva e Exploratória de Dados, a relação existente entre a Responsabilidade Social e a Gestão da Segurança e Saúde Ocupacional no ambiente empresarial.

Palavras Chaves: Gestão da Segurança e Saúde Ocupacional, Responsabilidade Social, Setor Elétrico.

ABSTRACT

The social responsibility in the managerial atmosphere is a form of ruled administration in an ethical and transparent behavior of the company with the publics with that she links, through social actions that benefit your internal and external public directly. In the social actions addressed the internal public they are the aspects related with the safety and the health occupational, better conditions in the work environment, remuneration and respect to the employees' rights. Safety's politics and occupational health are inserted inside of the widest context of the politics of social responsibility, where safety's administration and occupational health constitutes an important dimension it interns of the social responsibility of the companies. This work presents a research accomplished in the Hydroelectric Company of San Francisco (CHESF), a company of mixed economy, subsidiary of the Brazilian Electric Headquarters S/A - Eletrobrás. The result of this research evidenced through the tool statistical Descriptive and Exploratory Analysis of Data, the existent relationship between the Social Responsibility and the Safety's Administration and Occupational Health in the managerial atmosphere.

Keywords: Management of Occupational Health and Safety, Social Responsibility, Energy Sector.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Esquema da estrutura da dissertação.....	22
Figura 2 - Ciclo PDCA	26
Figura 3 - Modelo de gestão de SSO	28
Figura 4 - Estrutura da norma OHSAS 18001 e o ciclo PDCA.....	31
Figura 5 - Eixos da responsabilidade social	37
Figura 6 - Diagrama para implementação e avaliação dos aspectos da Responsabilidade Social	51
Figura 7 - Geração de Energia Elétrica no mundo – 10 maiores países	55
Figura 8 - Matriz Eletroenergética do Brasil em 2010	56
Figura 9 - Mapa do Brasil contendo as Subsidiárias da Eletrobrás	59
Figura 10 - Cronograma Chesf (2011)	68
Figura 11 - Área de atuação da Chesf por Gerência Regional.....	69
Figura 12 - Evolução do total de empregados no período de 1999 a 2010.....	70
Figura 13 - Evolução do número de acidentes no período de 1999 a 2010.....	71
Figura 14 - Evolução das taxas de frequência de acidentes no período de 1999 a 2010	73
Figura 15 - Evolução das taxas de gravidade de acidentes no período de 1999 a 2010	74
Figura 16- Evolução mensal das taxas de frequência de acidentes para 2011.....	75
Figura 17 - Evolução mensal das taxas de gravidade de acidentes para 2011	76
Figura 18 - Correlação das dimensões referentes aos ciclos do PDCA a partir do instrumento de coleta de dados	89
Figura 19 - Comparação dos escores médios das 5 dimensões dos dois temas do instrumento de coleta de dados	91
Figura 20 - Comparação dos escores médios de 4 das 5 dimensões dos dois temas do instrumento de coleta de dados	92

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Indicadores internos e externos do Balanço Social.....	46
Quadro 2 - Indicadores GRI de desempenho social.....	47
Quadro 3 - Indicadores GRI referente aos aspectos de Segurança e Saúde Ocupacional	48
Quadro 4 - Indicadores do Instituto Ethos referente à SSO	50
Quadro 5 - Descrição das fases do modelo de Mendonça (2003)	52
Quadro 6 - Parte do instrumento de pesquisa de Mendonça (2003).....	53
Quadro 7 - Quadro de variáveis e indicadores	65
Quadro 8 - Composição das dimensões teóricas para as duas seções do instrumento de coleta de dados utilizado na pesquisa.....	88

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Evolução histórica do total de empregados.....	70
Tabela 2 - Evolução histórica do número de acidentes.....	71
Tabela 3 - Evolução histórica das taxas de frequência e de gravidade de acidentes.....	72
Tabela 4 - Evolução mensal da Taxa de Frequência de Acidentes com Afastamento (TFAA) e Taxa de Gravidade de Acidentes com Afastamento (TGAA) para o ano de 2011	75
Tabela 5 - Relação entre a Responsabilidade Social e Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional através dos valores médios de suas respectivas dimensões.....	90

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1 – INTRODUÇÃO	12
1.1 Definição do tema e problema de pesquisa	12
1.2 Justificativa	18
1.3 Objetivos	20
1.3.1 Objetivo geral	20
1.3.2 Objetivos específicos.....	20
1.4 Estrutura da dissertação	21
CAPÍTULO 2 - FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	23
2.1 Segurança e Saúde Ocupacional	23
2.1.1 Considerações iniciais.....	23
2.1.2 Gestão da Segurança e Saúde Ocupacional	25
2.2 Responsabilidade Social	33
2.2.1 Histórico e Conceito	33
2.2.2 Vantagens, Eixos, Pilares, e Dimensões.....	36
2.2.3 Avaliação da Responsabilidade Social: Instrumentos de aferição, indicadores e ferramentas de gestão	40
2.3 O Setor Elétrico	54
CAPÍTULO 3 - PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	62
3.1 Natureza e classificação da pesquisa	62
3.2 Variáveis e indicadores	63
3.3 Materiais e Métodos	65
3.3.1 Instrumento de coleta de dados	65
3.3.2 Análise dos Dados	66
CAPÍTULO 4 – APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	67
4.1 Descrição da pesquisa – o estudo de caso	67
4.1.1 Caracterização da empresa	67
4.1.2. Ações indicadoras de SSO e RS na CHESF.....	69
4.2 Análise das informações obtidas	87
CAPÍTULO 5 – CONCLUSÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS	94
REFERÊNCIAS	96
APÊNDICE - Questionário Proposto	103

CAPÍTULO 1 – INTRODUÇÃO

1.1 Definição do tema e problema de pesquisa

O ambiente de globalização está motivando as organizações a considerarem todos os impactos sociais, éticos e políticos de suas atividades corporativas. Inúmeras são as técnicas gerenciais desenvolvidas em busca de garantir sua sobrevivência no mercado e maximizar os seus resultados financeiros. Nesse contexto os *stakeholders* (acionistas, clientes, funcionários, comunidade) têm exigido um desempenho global que promova a eficiência, eficácia, efetividade e economicidade, com suas operações “limpas”, ações transparentes e socialmente responsáveis. Desenvolver uma cultura de responsabilidade social tornou-se quase um imperativo de gestão para as empresas que pretendem se manter competitivas em seus respectivos mercados.

Segundo Pfeifer (2003), a responsabilidade social nas empresas está fortemente embasada no conceito de desenvolvimento sustentável, cujo tripé está referenciado simultaneamente à sustentabilidade sócio-econômica e ambiental, proporcionando desenvolvimento socialmente justo, economicamente eficaz e ambientalmente correto.

O conceito de responsabilidade social, de acordo com Berger (2001), está relacionado a diferentes idéias. Para alguns, está associado à idéia de responsabilidade legal e, para outros, pode transmitir a idéia de contribuição social voluntária e associação a uma causa específica. Trata-se de um conceito complexo e dinâmico com significados diferentes em contextos diversos, exigindo reflexões sobre o tema.

Conforme Almeida e Siqueira (2006), a consolidação das idéias de responsabilidade social foi iniciada na década de 1950 nos Estados Unidos, e na década seguinte na Europa, o que deu origem à necessidade de divulgação das ações promovidas nesse sentido. De acordo com Estigara *et al.* (2009), foi Bowen que em 1953, iniciou o debate acerca da responsabilidade social para o ambiente empresarial, com o seguinte questionamento: “Quais responsabilidades devem ser esperadas que os homens de negócios assumam para com a sociedade?”. Apresentou-se uma primeira definição para tais responsabilidades sociais: “[...] obrigações dos homens de negócios em perseguir as políticas, a tomar decisões ou

a seguir linhas de ação que fossem desejáveis em termos de objetivos e valores para a sociedade” (BOWEN, 1953 apud ESTIGARA et al, 2009).

Kraemer (2005a) informa que, no Brasil, em 1998, foi criado o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social pelo empresário Oded Grajew. O objetivo do instituto é disseminar a prática da responsabilidade social nas empresas por meio de publicações, experiências, programas e eventos para os interessados nas ações sociais. Segundo o Instituto Ethos (2007), a responsabilidade social no ambiente empresarial é uma forma de gestão pautada num comportamento ético e transparente da empresa com os públicos com que ela se relaciona, utilizando estratégias que levem em conta o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para as gerações futuras, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais.

A noção de responsabilidade social das empresas, divulgada pelo Instituto Ethos (2007), decorre da compreensão de que a ação das empresas deve, necessariamente, trazer benefícios para a sociedade, propiciar a realização profissional dos empregados, promover benefícios para os parceiros e para o meio ambiente e promover retorno para os investidores. Acordando com os conceitos do Instituto Ethos, Silva *et al.* (2010) define responsabilidade social das empresas como a obrigação que uma organização tem de agir de maneira que sirva tanto aos interesses próprios como aos interesses da sociedade. Trata-se de um conceito relacionado à ética e a transparência na gestão dos negócios e que deve refletir-se nas decisões cotidianas que causam algum impacto na sociedade, no meio ambiente e no futuro dos negócios.

Borger (2001) acredita que a responsabilidade social das empresas deve ser vista como parte da cultura, da visão e dos valores da empresa, requerendo uma filosofia e um compromisso, articulados com a missão. Na visão de Lemos (2001) isso significa interagir com diversos públicos, respeitando o meio ambiente, o ambiente de trabalho, o ambiente social, a qualidade de vida, o ambiente urbano, a qualidade dos bens e serviços, enfim, é o que pode ser denominado de cidadania empresarial. Para Kraemer (2005b), a responsabilidade social deixou de ser uma opção para as empresas, é uma questão de visão, de estratégia e, muitas vezes, de sobrevivência.

Do ponto de vista de Frey (2005), a responsabilidade social das empresas é uma resposta aos questionamentos e críticas no campo social, ético e econômico,

por adotarem uma política baseada na economia de mercado. Para Fischer (2003) a responsabilidade social possui um conceito mais amplo, no qual a empresa, preservando seus compromissos de negócio, cria métodos, planos e incentivos, para que, interna e externamente, consiga colaborar com as expectativas de equilíbrio e justiça da sociedade. Na opinião de Ashley (2005), a responsabilidade social é um compromisso da organização com a sociedade, expresso por meio de atos e atitudes que afetem positivamente a comunidade, agindo pró ativamente e coerentemente no seu papel social e na prestação de contas com a sociedade.

Desta forma, acordando com os autores supracitados pode-se dizer que as práticas de responsabilidade social no ambiente empresarial estão intrinsecamente ligadas a ações sociais que beneficiem diretamente seu público interno e externo, sejam ações de caráter social-econômico como incentivos fiscais, ou de caráter social-ambiental tratando de seus resíduos, ou de caráter humano-social ao proporcionar melhores condições de saúde e segurança aos seus trabalhadores. As empresas que pretendem acompanhar o desenvolvimento mundial e ter o respeito de todas as comunidades devem se preocupar em ser socialmente responsáveis e, além disso, devem também divulgar suas atitudes por meio de instrumentos ou indicadores que demonstrem suas atividades, seus passivos e seus ativos relativos às questões de responsabilidade social.

Dentro da abrangência desses conceitos de responsabilidade social identificam-se alguns comportamentos que a organização pode assumir, voltados para assegurar o bem estar do ser humano ou de grupos sociais. Suas atividades podem se relacionar direta ou indiretamente com ações de filantropia, ações sociais externas ou internas. Nas ações sociais internas encontram-se os aspectos relacionados com a segurança e a saúde ocupacional (SSO), com melhor qualidade de vida no trabalho, com as condições do meio ambiente de trabalho, a remuneração, a discriminação e ao respeito aos direitos dos empregados.

Segundo Hadjimanolis e Boustras (2012), as políticas de segurança e saúde ocupacional estão inseridas dentro do contexto mais amplo da política de responsabilidade social. Acordando, Montero et al., (2009) e Holmqvist (2009) afirmam que a gestão de segurança e saúde ocupacional constitui uma importante dimensão interna da responsabilidade social das empresas.

A *European Agency for Safety and Health at Work* (Agência Européia de Segurança e Saúde no Trabalho), em um estudo efetuado em onze companhias da

Europa, no ano de 2004, mostrou a relação entre a promoção da saúde e segurança no trabalho e a responsabilidade social. O relatório final deste estudo mostra uma visão positiva em termos da responsabilidade social das empresas no que tange a segurança e saúde ocupacional, concluindo que SSO é elemento essencial das responsabilidades sociais das corporações (HOLMQVIST, 2009). Ainda segundo o autor, na Suécia, existem inúmeros casos de promoção da segurança e saúde ocupacional como um meio de exercer a responsabilidade social no ambiente empresarial. O referido autor conclui em seu estudo que a SSO é uma importante dimensão da RS.

Para Silva *et. al.* (2010), a responsabilidade social no contexto empresarial, tendo em vista a preocupação para com o público interno da empresa é dever da alta administração, não somente para cumprir a legislação existente, mas também proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável, tornando esse ambiente pró-ativo no que se refere à prevenção de acidentes e proteção à saúde do trabalhador, decorrente do compromisso e da colaboração mútua entre os empregadores e trabalhadores.

A *Occupational Health and Safety Assessment Series* (OHSAS, 2007), define Segurança e Saúde Ocupacional (SSO) como as condições e fatores que afetam – ou poderiam afetar – a segurança e a saúde de funcionários ou de outros trabalhadores (incluindo trabalhadores temporários e terceirizados), visitantes ou qualquer outra pessoa no local de trabalho. De acordo com Colacioppo (2004), em 1950, um comitê da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Organização Mundial da Saúde (OMS) conceituou Segurança e Saúde Ocupacional como a ciência que visa à promoção e manutenção do mais alto grau de bem-estar físico, social e mental dos trabalhadores em todas as formas de trabalho desenvolvidas.

O direito do ser humano a um ambiente de trabalho saudável é estabelecido pela Constituição Brasileira desde 5/10/1988, a qual determina em seu artigo 7º que: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais além dos outros que visem à melhoria de sua condição social [...] redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.” (BRASIL, 2012).

Segundo a OHSAS (2007), a Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional (GSSO) pode ser definida como parte do sistema de gestão maior de uma organização utilizada para desenvolver e implantar sua política e gerenciar seus riscos de SSO. A GSSO deverá contemplar as etapas do ciclo PDCA, ou seja, *Plan*

(planejar), *Do* (executar), *Check* (checar ou verificar), *Act* (agir ou corrigir), correspondendo à elaboração de uma política de SSO, planejamento (identificação de riscos, programas de gestão de SSO), implementação (treinamentos, documentação, controle), verificação (monitoramento e medição, registros) e revisão, numa lógica de melhoria contínua.

Conforme Romano (2006), em 1996, foi proposta a norma OHSAS 18001 (*Occupational Health and Safety Assessment Series* – Série de Avaliação de Saúde e Segurança Ocupacional) por um grupo de organismos certificadores internacionais a partir de uma reunião que ocorreu na Inglaterra. Em 1999, ainda não era considerada uma norma, e sim um guia de diretrizes, mas em uma versão lançada em 2007, a OHSAS 18001:2007 foi considerada como a primeira norma para certificação de Sistemas de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional (SGSSO) de alcance global, consistindo em uma ferramenta gerencial para implantação do SGSSO de uma organização, visando reduzir ou eliminar completamente os riscos de SSO.

A SSO deve ser vista como uma estratégia empresarial que agrega valor ético e social contribuindo para o aumento do desempenho geral da organização. A Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional reduz riscos de acidentes, promove a saúde e a satisfação dos trabalhadores, melhora os resultados operacionais e a imagem das organizações. Segundo afirma Muñoz (2009), por mais elaborado que seja um programa de SSO e por melhor que sejam as ferramentas por ele disponibilizadas para o diagnóstico e solução dos riscos do trabalho, se não houver disposição e participação comprometida de todos os envolvidos em suas ações, especialmente o corpo gerencial da empresa, os resultados por ele produzidos serão limitados.

Nesta perspectiva, percebe-se que gerir uma empresa de maneira socialmente responsável contemplando a satisfação das partes interessadas é uma tendência mundial, e que os diversos setores de atividades se encaixam neste contexto voltado para as práticas de responsabilidades sociais empresariais envolvendo ações de SSO. E não poderia ser diferente para o setor elétrico, objeto de estudo deste trabalho.

O setor elétrico, também chamado de setor eletricitário ou de energia elétrica, tem seu trabalho destinado à geração, transmissão, distribuição e comercialização

de energia elétrica, contemplando um conjunto de processos, instrumentos e equipamentos destinados para tanto (MARTINEZ, 2009).

De acordo com a Associação Nacional dos Consumidores de Energia – ANACE (2012), a geração é o segmento que engloba as empresas públicas e privadas dedicadas à produção de energia elétrica a partir de diferentes fontes (hidráulica, térmica, nuclear ou eólica), com os quais existem interconexões de linhas de transmissão. A atividade pode ser dividida em duas fases: a operação, que é o atendimento à demanda a partir da base de geração instalada, e a expansão, que está atrelada às decisões de investimento em novas unidades produtivas.

Ainda segundo a ANACE (2012), a transmissão é o segmento responsável pelo transporte de energia elétrica desde as unidades de geração até os grandes centros de consumo. A atividade também pode ser dividida em operação e expansão. Já a distribuição é o segmento do setor elétrico constituído de empresas públicas e privadas que opera e explora comercialmente a rede de distribuição da energia elétrica destinada ao consumidor final em determinada região. Essa rede consiste no conjunto de instalações, com tensão inferior a 230kV ou instalações com tensão igual ou superior, especificamente definidas pela Agência Nacional de Energia Elétrica – ANEEL (2012). E a comercialização, o segmento constituído de empresas que atuam de modo competitivo na intermediação de contratos de compra e venda de energia elétrica entre os demais agentes do setor.

As condições de segurança e saúde ocupacional em serviços de eletricidade estão regidas à luz da Norma Regulamentadora nº 10 (NR 10), que trata de “Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade”, texto atualizado constante da Portaria GM nº 598 de 7/12/2004 do Ministério de Estado do Trabalho e Emprego (MTE). Esta Norma Regulamentadora (NR) estabelece os requisitos e condições mínimas objetivando a implementação de medidas de controle e sistemas preventivos, de forma a garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores que, direta ou indiretamente, interajam em instalações elétricas e serviços com eletricidade, esta NR se aplica às fases de geração, transmissão, distribuição e consumo, incluindo as etapas de projeto, construção, montagem, operação, manutenção das instalações elétricas e quaisquer trabalhos realizados nas suas proximidades.

E as práticas de responsabilidade social nas empresas do setor elétrico decorrem, em grande parte, da regulação da ANEEL, e da estrutura de indicadores para o acompanhamento do desempenho das empresas do citado setor.

Portanto, visto que a SSO está diretamente ligada às ações sociais internas das empresas e sendo o setor elétrico um segmento empresarial que gera, transmite e distribui energia elétrica, envolvendo atividades de riscos a saúde e a segurança do trabalhador, e ao meio ambiente, necessitando de práticas socialmente responsáveis, pergunta-se:

EM QUE MEDIDA A GESTÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL SE RELACIONA COM A RESPONSABILIDADE SOCIAL, EM UMA EMPRESA DO SETOR ELÉTRICO?

1.2 Justificativa

Os diversos acidentes e os grandes desastres que estão ocorrendo no mundo, divulgados intensamente pela mídia, têm deixado claro para todos os tipos de organizações que não basta se diferenciar no mercado pela competitividade e lucro. Também é necessário evidenciar e demonstrar de forma inequívoca às partes interessadas, *stakeholders* (indivíduos ou grupos que têm interesse ou podem ser afetados pelo desempenho da organização, como, por exemplo, os trabalhadores, clientes, acionistas, sociedade, governo, sindicatos, fornecedores e agentes financiadores), uma atuação ética e responsável quanto às condições de segurança e saúde no ambiente de trabalho e quanto às suas inter-relações com o meio ambiente.

Os acidentes de trabalho ainda se constituem um sério problema, afetando desde organizações, trabalhadores e governos. Em relatório divulgado em setembro de 2011, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) mostra que mais de 321 mil trabalhadores em todo o mundo morreram somente em 2008, vítimas de acidentes de trabalho. Além disso, no mesmo período, mais de 2 milhões morreram devido a doenças adquiridas no trabalho (OIT, 2011). Ainda de acordo com o relatório, ao analisar os acidentes ocorridos entre os anos de 2003 a 2008, constatou-se que houve uma média de 6300 mortes por dia relacionadas a acidentes de trabalho. No mesmo período, 317 milhões de trabalhadores se feriram em acidentes de trabalho

por ano, com uma média de 850 mil lesões diárias, resultando em quatro ou mais dias perdidos de trabalho devido a acidentes.

Segundo o Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS) (BRASIL, 2011), em seu Anuário Estatístico da Previdência Social, somente em 2009 aconteceram 528.279 acidentes com CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) registrada e 195.173 sem CAT registrada, totalizando 723.452 acidentes. De acordo com o Anuário, o grupo de atividade econômica no qual o setor elétrico está incluso (Eletricidade, Gás e Água), apresentou a 3ª maior taxa de acidentes de trabalho que levam à morte.

De acordo com os dados do Relatório de Estatísticas da Fundação COGE (FUNCOGE, 2012), no ano de 2010, foram 75 acidentes fatais no setor elétrico, sendo que: 72 ocorridos com a força de trabalho de empresas distribuidoras e os outros três com geradoras e transmissoras. Os acidentes fatais ao longo dos anos no segmento de distribuição de energia têm como principais causas a origem elétrica, queda e veículos. Tais causas podem ser minimizadas com o cumprimento de procedimentos de trabalho contidos em uma eficiente GSSO.

Segundo Melo (2001), uma empresa estará sendo predatória se estiver retirando pessoas criativas e saudáveis do ambiente e devolvendo doentes mentais, deficientes físicos, pessoas infelizes e incapazes, devido às condições de trabalho inadequadas. Vê-se que esta situação se encontra na contra mão das expectativas mundiais da sustentabilidade e da responsabilidade social.

No Brasil, os modelos de gestão da SSO são aplicados, visto que, as suas principais ações em relação ao assunto tomam como base, essencialmente, o cumprimento das normas que prescrevem as principais medidas de segurança que devem ser adotadas. Assim, pode-se considerar que há um grande espaço para a reavaliação e para a implementação de modificações significativas nos modelos de gestão da SSO, dentro de um novo paradigma, no qual os conceitos de desenvolvimento sustentável, e, principalmente o de responsabilidade social, sejam aplicados efetivamente e alicercem as decisões estratégicas nas organizações.

Os modelos de gestão não devem ter como objetivo apenas atender às exigências legais, mas, a partir delas, instituir uma cultura responsável de prevenção de acidentes de trabalho que garanta a segurança e a integridade dos trabalhadores, podendo desencadear, como consequência, o aumento da produtividade e a melhoria da qualidade dos serviços.

A Gestão da Segurança e Saúde Ocupacional (GSSO) possui um papel importante no sentido de preservar a integridade física e mental do trabalhador. Visto que, a GSSO é parte integrante de um sistema organizacional: se esta Gestão não for bem planejada e executada, provocará no ambiente da empresa impactos negativos, desde acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, a impactos na qualidade de vida da comunidade e no meio ambiente ecológico e social.

Do ponto de vista da Responsabilidade Social (RS), uma empresa é socialmente responsável se ela é ética e transparente na interação de suas atividades com a sociedade que se relaciona. Deste modo, a SSO entra nesta vertente social, no momento em que uma empresa exerce de forma coerente e eficaz suas práticas de segurança e saúde no trabalho, do contrário, esta empresa poderá ser considerada como causadora de sérios prejuízos externos e internos ao meio ambiente social em que atua.

A relevância deste trabalho está em mostrar que a GSSO deve ser exercida na empresa de maneira completa, ou seja, passar por todas as etapas do ciclo PDCA (Plan/Do/Check/Act), desde seu planejamento até a verificação corretiva do sistema proposto. Além de que esta gestão poderá se relacionar diretamente com as ações de responsabilidade social, vislumbrando indicadores sociais que interagem com o tema de SSO, contribuindo com seu negócio e com a sociedade de forma econômica, social e ambiental, além de contribuir com políticas públicas.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo geral

Verificar a relação existente entre a Gestão da Segurança e Saúde Ocupacional e a Responsabilidade Social em uma empresa do setor elétrico.

1.3.2 Objetivos específicos

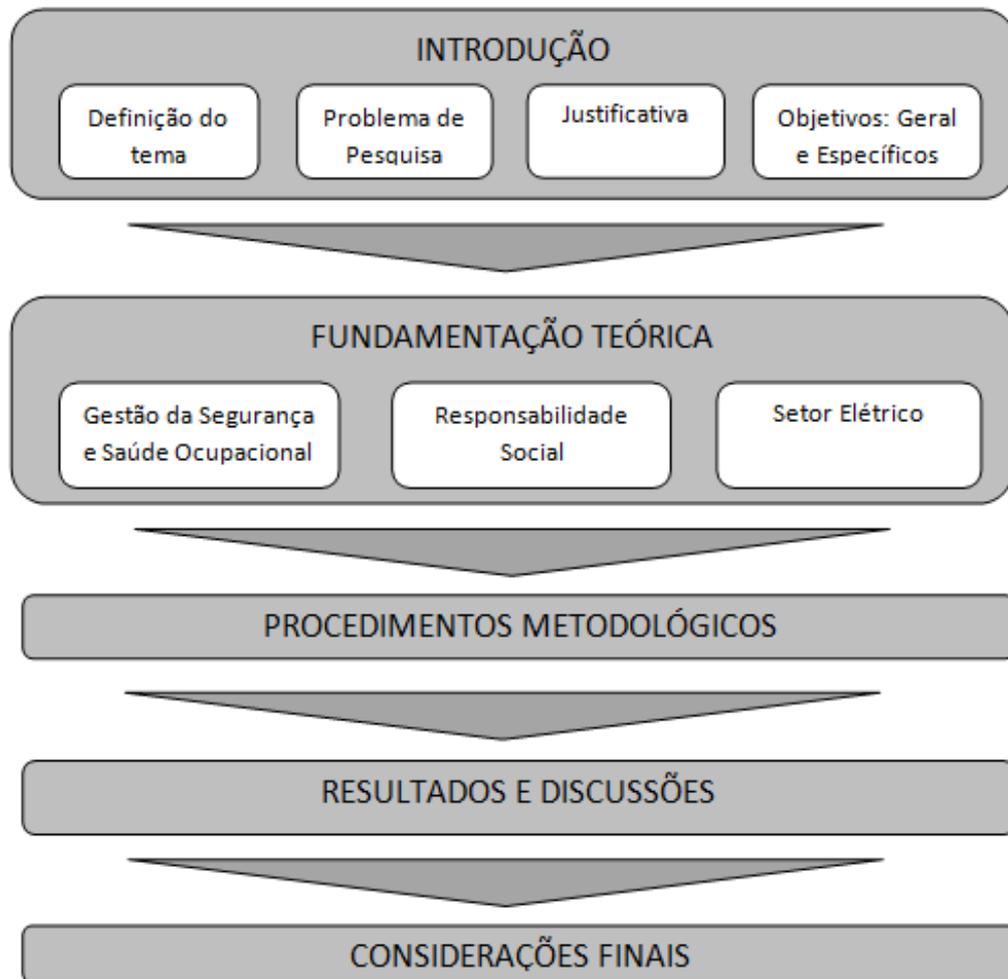
- Estudar os fundamentos da Gestão da Segurança e Saúde Ocupacional (GSSO);
- Identificar os Indicadores de Responsabilidade Social;
- Conhecer a empresa em estudo e sua respectiva GSSO;

- Medir a relação entre a Gestão da Segurança e Saúde Ocupacional e a Responsabilidade Social da empresa proposta no estudo.

1.4 Estrutura da dissertação

Este trabalho está estruturado em cinco capítulos descritos a seguir e mostrado na figura 1:

- O primeiro capítulo é a parte introdutória, contém a definição do tema e pergunta de pesquisa. Também fazem parte deste capítulo a justificativa do trabalho e os objetivos, geral e específicos.
- No segundo capítulo encontra-se a fundamentação teórica que apresenta em linhas gerais o estado da arte. São abordados os assuntos: Gestão da Segurança e Saúde Ocupacional, Responsabilidade Social e Setor Elétrico.
- A metodologia da pesquisa é descrita no capítulo três. Este capítulo apresenta a natureza e a classificação da pesquisa, as variáveis, os indicadores, e as técnicas utilizadas para coleta de dados bem como para análise e tratamento destes dados.
- O quarto capítulo apresenta os resultados e a análise dos dados obtidos durante a pesquisa, e discussões.
- No quinto capítulo encontram-se as considerações finais relacionadas com os objetivos definidos e com as possíveis contribuições científicas, e algumas recomendações. Finalizando, são apresentados os anexos (que contêm informações adicionais) e a bibliografia consultada, que contribuiu para o desenvolvimento e conclusão deste trabalho.

Figura 1 - Esquema da estrutura da dissertação

Fonte: Elaboração própria (2012)

CAPÍTULO 2 - FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

De acordo com Severiano Filho (2005), a fundamentação teórica refere-se à análise dos marcos teóricos que contornam a idéia da pesquisa feita. São apresentadas as principais referências dos autores, abordadas em relação ao tema de estudo. O referencial teórico ou estado da arte serve de base para a análise e discussão dos resultados apresentados, bem como para as conclusões finais, norteando o desenvolvimento do trabalho de uma forma geral.

Como referencial teórico deste trabalho foram abordados os seguintes temas: gestão da segurança e saúde ocupacional, responsabilidade social e setor elétrico.

2.1 Segurança e Saúde Ocupacional

2.1.1 Considerações iniciais

Para Melo (2001), a segurança no trabalho é definida como um conjunto de medidas diversificadas, destacando-se as de engenharia, adequadas à prevenção de acidentes de trabalho e utilizadas para reconhecimento e controle de riscos associados ao local de trabalho e ao processo produtivo (materiais, equipamentos e procedimentos corretos). Já a saúde no trabalho não deve ser entendida simplesmente como o domínio da vigilância médica, ou seja, exames médicos individuais de avaliação da saúde, e sim o controle dos elementos físicos e mentais nos locais de trabalho, com a promoção de um ambiente de bem estar gerando fatores que motivem os colaboradores a organização.

No Brasil, a ocorrência de acidentes e doenças ocupacionais nas indústrias, em especial na indústria química, na indústria do petróleo e na construção civil resultou na publicação, em 27 de julho de 1972, da Portaria MTPS 3.237, que estabelecia: “*os estabelecimentos que se enquadrem nas condições determinadas nesta Portaria deverão manter, obrigatoriamente, além das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes – CIPAs, um serviço especializado em segurança, higiene e medicina do trabalho*”. A partir de então começaram a serem emitidas e regulamentadas no Brasil as legislações voltadas para a segurança e a saúde dos trabalhadores. Em 8 de junho de 1978, considerando o disposto no artigo 200 da Seção XV da Lei 6.514 (22/12/1977), o Ministério do Trabalho emitiu a Portaria MTB

3.214 que consolidava as primeiras Normas Regulamentadoras; tais normas tornaram-se então a principal referência legal no Brasil para as questões de saúde e segurança ocupacional (ROCHA et al, 2011).

A definição legal de acidente de trabalho foi estabelecida pela Lei nº 6.367, de 19 de outubro de 1976, artigo 2º e Decreto 79.037, de 24 de dezembro de 1976, artigo 2º, conforme citado por Garcia et al (2011). Segundo esta legislação, o acidente de trabalho define-se como: “Acidente do 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”.

Segundo Rocha et al (2011), com o objetivo de penalizar as empresas que apresentarem maiores índices de adoecimento e de acidentes do trabalho foi concebido o FAP – Fator Acidentário de Prevenção, que é uma legislação do Ministério da Previdência. O Fator Acidentário Previdenciário (FAP) foi um mecanismo de variação da alíquota de contribuição proposto pelo Governo Federal como forma de beneficiar as empresas que investem em Saúde e Segurança Ocupacional (SSO), e, em contrapartida, punir as empresas que apresentam baixo índice de desempenho nesse indicador. Esta alíquota de contribuição apresenta uma variação entre 0,5% a 3% respeitando o grau de risco da instituição e incide sobre sua folha de pagamento.

De acordo com Garcia et al (2011), conforme dados publicados no Anuário Estatístico de Proteção 2010, o FAP se define através da análise dos indicadores de frequência, gravidade e custo dos acidentes dos dois últimos anos, baseando-se nas Comunicações de Acidentes de Trabalho (CAT's) registradas, inclusive as que apresentam afastamento inferiores a 15 dias. Estas comunicações de acidentes devem ser enviadas pelas instituições empresariais à Previdência Social até o 1º dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, conforme previsto no Artigo 22 da Lei 8.213.

De acordo com Melo (2001), as pesquisas realizadas neste domínio da SSO têm demonstrado que as análises dos acidentes e doenças ocorridos no trabalho apontaram como causa principal, a existência de deficiência de gestão ao nível da integração da prevenção de riscos profissionais no processo produtivo.

2.1.2 Gestão da Segurança e Saúde Ocupacional

Segundo Ferreira (2007), gestão é uma metodologia que engloba a técnica, a ciência e a aptidão necessária ao bom funcionamento de uma organização empresarial, é o processo de conseguir resultados (bens ou serviços), onde várias pessoas desenvolvem uma atividade em conjunto para melhor atingirem objetivos comuns. É também uma atividade social que consiste em utilizar os recursos (materiais, humanos e financeiros) numa organização, da forma mais rentável possível, com o fim de melhor atingir os resultados pré-determinados.

De acordo com Teixeira (2010), a gestão tem como principais funções o planejamento (processo de determinar antecipadamente o que deve ser feito e como fazê-lo), a organização (processo de estabelecer relações formais entre pessoas e recursos para atingir os objetivos), a direção (processo de determinar ou influenciar o comportamento dos outros) e por fim, o controle (processo de comparação do atual desempenho, com padrões previamente estabelecidos, e apontar as eventuais ações corretivas).

Deste modo, a Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional (GSSO) pode ser considerada como uma das partes do conjunto de processos interligados que formam a gestão maior de uma organização, utilizada para desenvolver, implantar uma política e gerenciar riscos de SSO. Isto inclui a estrutura organizacional, as atividades de planejamento, responsabilidades, práticas, procedimentos, processos e recursos para desenvolver, implementar, alcançar, rever e manter a política de SSO da organização.

Estudos realizados por BOTTANI *et al*, 2009 e MUÑIZ *et al*, 2009, abordam o efeito do gerenciamento de SSO no desempenho das organizações, onde os principais requisitos de uma gestão de SSO objetivam estabelecer, implementar e manter procedimentos relacionados à identificação de perigos, avaliação de riscos, determinação de controles.

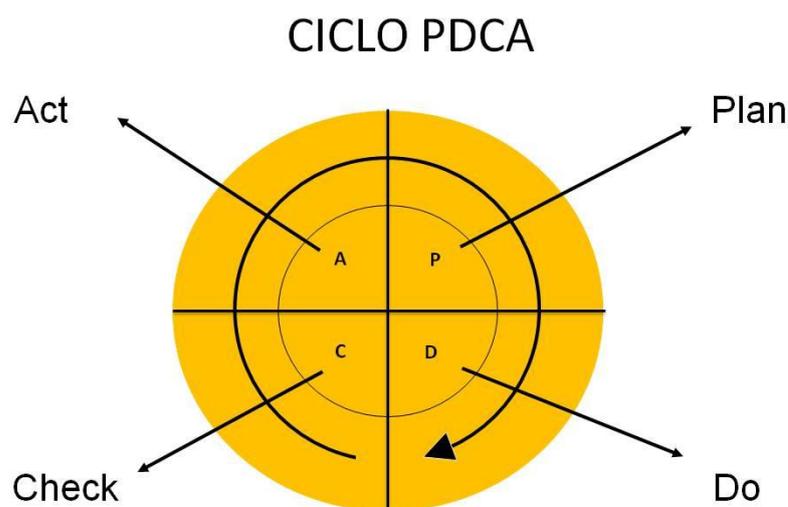
O objetivo de uma GSSO, segundo Benite (2004), é estabelecer uma estrutura que busque a melhoria contínua e, através de ações proativas, identificar, avaliar e controlar perigos e riscos existentes nos ambientes de trabalho, de modo que eles não se tornem causas de acidentes e se mantenham dentro dos limites aceitáveis pelas partes interessadas.

Uma GSSO se compõe de pontos essenciais, em primeiro lugar a importância do envolvimento da alta gerência da empresa, através da definição da política de segurança e saúde ocupacional, sem essa política documentada, ou seja, sem o envolvimento explícito da alta gerência, assumindo a segurança como um ato de gestão, tão importante como qualquer outra parte do negócio, ela não vai funcionar e só existe para “dizer que existe”. Em segundo, é o planejamento ou estabelecimento claro dos critérios de desempenho, definindo-se o que é para ser feito e o resultado desejado.

Em seguida da política e do planejamento tem-se a implementação e operação – guias de procedimentos devem ser elaborados e em todos os níveis da empresa, as pessoas devem ser responsáveis pela segurança e saúde dos funcionários que elas gerenciam. O treinamento é muito importante e a comunicação deve ser eficaz. E por fim a verificação e ação corretiva, ou seja, a mensuração do desempenho para verificar em que extensão a política e os objetivos são atendidos e que ações corretivas se fazem necessária.

Deste modo, vê-se que uma GSSO desdobra-se segundo a lógica do ciclo PDCA, ou seja, *Plan* (planejar), *Do* (executar), *Check* (checar ou verificar), *Act* (agir ou corrigir), conforme ilustrado na Figura 2.

Figura 2 - Ciclo PDCA



Fonte: Godoy (2010)

Segundo Godoy (2010), o ciclo PDCA (Plan-Do-Check-Act / Planejar-Fazer-Verificar-Agir) consiste em uma seqüência de passos utilizada para controlar qualquer processo definido. É uma ferramenta que auxilia na organização do processo de implementação de melhorias, dando uma diretriz para a condução de tais projetos / processo. É também utilizada para o planejamento de testes para obtenção de informações a respeito de um processo, antes da implementação de uma melhoria.

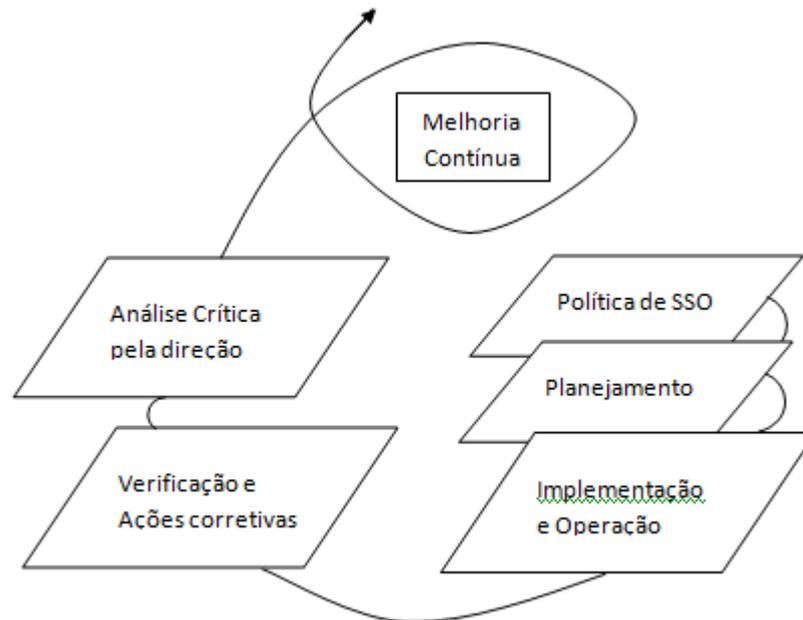
Na fase P (planejamento), devem ser definidas metas e os métodos para alcançá-las. Os métodos são constituídos de orientações técnicas e procedimentos. A fase D (execução) é a de executar o que foi planejado, mas, antes, devem ser providos educação e treinamento adequado ao pessoal da execução. Nessa fase, também serão coletados dados para a fase seguinte C.

A fase C (verificação) é quando ocorre a comparação das metas definidas em P com os dados coletados na fase D. Na fase A (Agir corretivamente), caso tudo ocorra como o planejado, deve-se manter o planejamento, normalizando as operações. Caso não seja atingido o planejado, deve-se analisar o motivo para descobrir a causa fundamental e propor um plano de ação para corrigir os problemas.

O ciclo PDCA viabiliza a implantação do princípio da melhoria contínua no processo produtivo, enfatizando e demonstrando que programas de melhoria devem se iniciar com uma fase cuidadosa de planejamento, materializando-se através de ações, efetivando-se através da verificação da análise crítica, e direcionando-se novamente a uma fase de replanejamento em um ciclo contínuo de melhoria.

Segundo Seiffert (2010), a essência deste ciclo é coordenar continuamente os esforços da melhoria contínua, vistas nas etapas de uma GSSO que contemplem política de SSO, planejamento (identificação de riscos, programas de gestão de SSO), implementação (treinamentos, documentação, controle), verificação (monitoramento e medição, registros) e revisão, conforme mostra a Figura 3.

Figura 3 - Modelo de gestão de SSO



Fonte: OHSAS 18001:2007

A política da SSO deve ser autorizada pelo mais alto nível de gestão da organização, que indique claramente os objetivos globais da SSO e um compromisso para melhorar o respectivo desempenho. Deve ser documentada, implementada, atualizada e comunicada a todos.

No planejamento para identificação, avaliação e controle dos riscos, a organização deve estabelecer e manter procedimentos para a identificação e avaliação dos riscos, e a implementação das medidas de controle necessárias, de forma sistemática e de modo a cumprir todos os requisitos legais. Além disso, realizar treinamentos.

Na implementação e funcionamento, as funções, as responsabilidades e autoridade do pessoal que controla, executa e verifica as atividades que têm efeito sobre os riscos para a SSO nas atividades, nas instalações e nos processos da organização, devem ser definidas, documentadas e comunicadas de forma a garantir a eficácia da gestão da SSO. A direção da organização deve demonstrar o seu compromisso para a melhoria contínua do desempenho da SSO.

Na verificação e ação corretiva a organização deve estabelecer e manter procedimentos documentados para medir (medidas qualitativas e quantitativas) periodicamente o desempenho em SSO. Deve também realizar auditorias periódicas, proceder à análise das distorções e providenciar as devidas ações corretivas.

E na revisão pela direção, no mais alto nível da organização, deve, com determinada periodicidade, rever a gestão da SSO de forma a assegurar que a mesma continue adequada, suficiente e eficaz. O processo de revisão pela direção deve assegurar que é recolhida toda a informação necessária para permitir que a avaliação seja realizada. Esta análise deve ser documentada.

O sucesso da GSSO deve começar com o que os gestores devem fazer, e segundo no que eles de fato fazem. Isto inclui uma combinação de princípios e prática com a definição de objetivos, e isso então envolve planejar para alcançar os objetivos, implementar para converter os planos em ação, e controlar num esforço para atingir os objetivos e resultados esperados. Uma gestão de SSO eficaz, na opinião de Melo (2001), requer também o apoio e o comprometimento dos funcionários.

Segundo Hadjimanolis e Boustras (2012), em estudo realizado no Chipre, o treinamento, as políticas relacionadas à SSO, o comprometimento organizacional, a satisfação e atitudes positivas no trabalho, afetam significativamente o desempenho da gestão de SSO.

Visto que uma GSSO desdobra-se segundo o PDCA e que contempla as fases de política, planejamento, implementação, verificação e análise, vê-se então a sinergia existente entre esta gestão com instrumento normativo OHSAS 18001.

Como instrumento de gestão, proposta em 1996, por um grupo de organismos certificadores internacionais a partir de uma reunião que ocorreu na Inglaterra, a norma OHSAS 18001 (*Occupational Health and Safety Assessment Series – Série de Avaliação de Saúde e Segurança Ocupacional*) consiste em uma ferramenta gerencial para implantação do sistema de GSSO de uma organização, visando reduzir ou eliminar completamente os riscos de SSO. No início, em 1999, ainda não era considerada norma, visto que não seguia a sistemática vigente de normalização, porém a partir de sua versão 2007 passou a ser considerada como a primeira norma para certificação de Sistemas de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional (SGSSO) de alcance global e aceitação internacional.

A OHSAS 18001:2007, para Seiffert (2010), estabelece um processo de gestão de SSO que visa reduzir ou eliminar completamente os riscos aos funcionários e outras partes interessadas. Baseada no ciclo PDCA, a OHSAS 18001:2007 constitui um instrumento de gestão flexível e eficaz, podendo ser utilizado em diversos países de todo o mundo, permitindo à organização planejar, implementar, manter e melhorar continuamente o desempenho de sua gestão de SSO.

Segundo Quelhas (2006), esta norma se destina a ajudar as organizações a desenvolverem uma abordagem do gerenciamento de segurança e saúde ocupacional que permite proteger os empregados, cuja saúde e segurança podem ser afetadas pelas atividades da organização. Muitas das características do gerenciamento de segurança e saúde ocupacional se confundem com práticas sólidas de gerência defendidas por proponentes da excelência da qualidade e dos negócios.

Os elementos apresentados na norma são essenciais para um sistema de gerenciamento eficaz. Os fatores humanos, incluindo a cultura e a política, entre outros aspectos das organizações, são fatores decisivos para a eficácia do sistema de gerenciamento e precisam ser considerados quando da implementação.

Segundo Fernández-Muñiz et al (2012), o objetivo fundamental desta norma é apoiar e promover boas práticas na área da SSO através uma gestão sistemática e estruturada. A OHSAS 18001 é aplicável a qualquer organização que deseje estabelecer uma gestão de segurança e saúde ocupacional, eliminando ou minimizando riscos aos funcionários e outras partes interessadas que podem ser expostos aos riscos associados com suas atividades.

A norma OHSAS 18001 está estruturada na seguinte ordem: Introdução; Referências Normativas; Termos e definições; Requisitos do sistema de gestão da segurança e saúde ocupacional (requisitos gerais, política da segurança e saúde ocupacional, planejamento, implementação e operação, verificação e ação corretiva e análise pela administração) e Orientações para o uso da Norma (NADAE *et al*, 2010).

Os requisitos da OHSAS 18001:2007 estão desdobrados segundo o PDCA, conforme a figura 4.

Figura 4 - Estrutura da norma OHSAS 18001 e o ciclo PDCA



Fonte: Adaptado de Seiffert (2010)

Com o objetivo de descrever o conteúdo dos requisitos da norma citada, alguns autores relatam as características intrínsecas a cada item mostrado na figura 3. Tais requisitos da norma OHSAS 18001 serviram de base da elaboração de quesitos do instrumento de pesquisa referente ao tema de GSSO.

Segundo Romano (2006), inicialmente é necessário definir a *política de segurança e saúde ocupacional*, que seja autorizada pela empresa e estabeleça os objetivos da mesma com a SSO, deve observar a legislação vigente, sendo documentada e comunicada aos funcionários, passando necessariamente pela análise crítica.

Definida a política, é importante estabelecer um *planejamento* através de procedimentos para identificação, avaliação e controle dos perigos e dos riscos. De acordo com Araújo (2006), a empresa deve fundamentar, com base em sua política, os respectivos programas de gestão da segurança e saúde ocupacional. Estes

programas devem ser revisados para atender às mudanças nas atividades, produtos, serviços, ou condições operacionais da organização, além de está de acordo com a legislação vigente de SSO.

Conforme Vinodkumar e Bhasi (2011), na *implementação*, a estrutura e as responsabilidades devem ser definidas pelas atividades, instalações e processos dentro da área de SSO, deve existir um responsável nomeado para assegurar que as políticas sejam adequadamente implementadas, garantindo também que os requisitos de SSO estarão de acordo com o especificado, bem como os relatórios de desempenho.

Ainda segundo o autor citado no parágrafo anterior, o treinamento de conscientização e competência é voltado para qualificar os funcionários para o seu desempenho das atividades, dentro da política de SSO, e nesse sentido estabelecer procedimentos contendo a importância dos requisitos da GSSO, bem como dos riscos ocupacionais reais ou potenciais das atividades de trabalho. Para que a implantação atinja seus objetivos, os procedimentos de comunicação e consulta, também fazem parte da implantação da política de SSO.

Todas as informações e dados que descrevem os elementos essenciais a GSSO devem ser documentados. Neste sentido a empresa deve estabelecer procedimentos para controlar todos os dados e documentos pertencentes aos assuntos que se referem à SSO. De acordo com Fernández-Muñiz et al (2012), o controle operacional envolve o estabelecimento de procedimentos documentados, contemplando critérios operacionais e de manutenção dos riscos de SSO.

Os planos de atendimento a emergências é alvo da análise crítica, que segundo Vinodkumar e Bhasi (2011), devem passar por simulações, e direcionar especial atenção após ocorrência das mesmas. Neste caso, a empresa deve identificar os riscos potenciais a situações de emergências.

A etapa, *verificação e ação corretiva*, contempla o monitoramento e medição do desempenho, estes devem ser avaliados periodicamente, que do ponto de vista de Romano (2006), possui a finalidade de assegurar que as medições qualitativas e quantitativas estão dentro dos parâmetros dos objetivos de SSO definidos nas normas e legislações pertinentes.

Para Sanmiquel et al (2010), os acidentes, incidentes e não-conformidades devem ser foco de definição das responsabilidades para tratar e investigar ocorrências, identificando as necessidades de ações corretivas e preventivas. A

gestão de registros deve demonstrar conformidade com os requisitos de SSO. Os monitoramentos, as auditorias e análises críticas, segundo Montero et al. (2009) fazem parte do bom desempenho em SSO, garantindo a eficácia da gestão e obtendo melhores índices em seus indicadores de desempenho em SSO.

2.2 Responsabilidade Social

2.2.1 Histórico e Conceito

A responsabilidade social da empresa, até o século XIX, foi uma constante em função de o exercício da empresa ser prerrogativa do Estado, posteriormente, segundo Ashley (2005), em decorrência da independência dos Estados Unidos, vivenciou-se um período marcado por legislações que passaram a permitir a condução de negócios privados. A empresa, como agrupamento privado, só visava o lucro, inexistindo visão de caráter social vinculado ao negócio, tendo como propósito apenas lucro para seus acionistas.

De acordo com Toldo (2002), em 1919, a questão da responsabilidade social das empresas tornou-se evidente com o julgamento na Justiça americana do caso de Henry Ford, presidente acionista majoritário da Ford Motor Company, e seu grupo de acionistas liderados por John e Horace Dodge, que contestavam a idéia de Ford

Em 1916, argumentando a realização de objetos sociais, Ford decidiu não distribuir parte dos dividendos aos acionistas e investiu na capacidade de produção, no aumento de salários e em fundo de reserva para diminuição esperada de receitas devido à redução dos preços dos carros. É lógico que a Suprema Corte decidiu a favor de Dodge, entendendo que as corporações existem para o benefício de seus acionistas e que os diretores precisam garantir o lucro, não podendo usá-lo para outros fins (KRAEMER, 2005b).

A idéia de que a empresa deveria responder apenas aos seus acionistas começou a receber críticas durante a Segunda Guerra Mundial. Nesta época, diversas modificações aconteceram nos Estados Unidos. Segundo Estigara et al. (2009), em 1953, outro fato trouxe a público a discussão sobre a inserção da empresa na sociedade e suas responsabilidades: o caso A P. Smith Manufacturing Company versus seus acionistas, que contestavam a doação de recursos financeiros à Universidade de Princeton. Nesse período, a Justiça estabeleceu a lei da

filantropia corporativa, determinando que uma corporação poderia promover o desenvolvimento social .

Toldo (2002) afirma que, nos anos 60, autores europeus se destacavam, discutindo problemas sociais e suas possíveis soluções, e nos Estados Unidos as empresas já se preocupavam com a questão ambiental e em divulgar suas atividades no campo social. No Brasil, em 1960, foi constituída a Associação dos Dirigentes Cristãos de Empresas (ADCE), com sede em São Paulo, iniciando assim uma pregação sobre responsabilidade social nos dirigentes das empresas.

Em 1977, ADCE organizou o 2º Encontro Nacional de Dirigentes de Empresas, tendo como tema central o Balanço Social da Empresa. Em 79, a ADCE passa a organizar seus congressos anuais e o Balanço Social tem sido objeto de reflexão. Já na década de 70, começou a preocupação com o como e quando a empresa deveria responder por suas obrigações sociais. Nessa época, a demonstração para a sociedade das ações empresariais tornou-se extremamente importante (KRAEMER, 2005b).

Conforme Tinoco (2001), a França foi o primeiro país do mundo a ter uma lei que obriga as empresas que tenham mais de 300 funcionários a elaborar e publicar o Balanço Social. Seu objetivo principal prende-se a informar ao pessoal o clima social na empresa, a evolução do efetivo; em suma, estabelecer as performances da empresa no domínio social. Este balanço, segundo o autor, é bastante paternalista, pois exclui os fatos econômicos dos fatos sociais. Na década de 90, com uma maior participação de autores na questão da responsabilidade social, entrou em cena a discussão sobre os temas ética e moral nas empresas, o que contribui de modo significativo para a conceituação de responsabilidade social.

De acordo com Kraemer (2005b), foi elaborado em 1984, o primeiro trabalho acadêmico do professor João Eduardo Prudêncio Tinoco, que é uma dissertação de mestrado do Departamento de Contabilidade e Atuaria da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo - FEA-USP com o título de: "Balanço Social: uma abordagem socioeconômica da Contabilidade".

Em 1991, foi encaminhado ao Congresso um anteprojeto propondo publicação do Balanço Social pelas empresas, porém, não foi aprovado. Foi publicado pelo Banespa, em 1992, um relatório divulgando as suas ações sociais. Em 1993, o sociólogo Herbert de Souza, o Betinho, lançou a Campanha Nacional da Ação da Cidadania contra a Fome, a Miséria e pela Vida, com o apoio do

Pensamento Nacional das Bases Empresariais (PNBE), que constitui o marco da aproximação dos empresários com as ações sociais. Em 1997, Betinho lançou um modelo de Balanço Social e, em parceria com a Gazeta Mercantil, criou o selo do Balanço Social, estimulando as empresas a divulgarem seus resultados na participação social (KRAEMER, 2005b).

Ainda segundo a autora, em 1998, foi criado o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social pelo empresário Oded Grajew. Em 1999, a adesão ao movimento social se refletiu na publicação do seu balanço no Brasil por 68 empresas. No mesmo ano, foi fundado o Instituto Coca-Cola no Brasil, voltado à educação, a exemplo da fundação existente nos Estados Unidos desde 1984.

Segundo Toldo (2002), a Câmara Municipal de São Paulo premiou em 1999, com o selo Empresa Cidadã as empresas que praticaram a responsabilidade social e publicaram o Balanço Social e a Associação de Dirigentes de Vendas e Marketing do Brasil (ADVMB) incluiu em sua premiação o prêmio Top Social. A Fundação Abrinq pelos Direitos da Criança destacou-se pelo trabalho de erradicação do trabalho infantil, exemplo que atraiu um número crescente de adeptos. A empresa que combate o abuso contra criança ganhou o selo Empresa Amiga da Criança.

O primeiro dado relevante a se destacar na comparação entre 2000 e 1999 é que a média de gastos por empregado cresceu em praticamente todos os indicadores sociais internos, ou seja, o valor gasto com empregados em alimentação, previdência privada, saúde, segurança e medicina no trabalho, educação, cultura, participação nos lucros e capacitação e desenvolvimento profissional foi 80,1% maior em 2000. A média do gasto em previdência privada foi 2,3 vezes maior e a participação nos lucros quase dobrou. A única exceção foi em creche, com redução de 8%. Este crescimento, porém, não quer dizer que o investimento social destas empresas esteja compatível com o que delas se espera. Em todo caso, é um dado positivo (KRAEMER, 2005b).

Dessa forma, Torres (2012) diz que para conquistar um diferencial e obter a credibilidade e aceitação da sociedade e das diversas partes interessadas dentro do universo empresarial, além de novas práticas e da publicação anual dos balanços e relatórios sociais e ambientais, as corporações têm buscado certificações, selos e standards internacionais na área social. A Corporate Social Responsibility apud Vassallo (2000) diz que não existe uma fórmula geral de responsabilidade social

quando se trata de negócios. Mas alguns passos básicos podem ajudar muito na implantação de uma estratégia de boa cidadania corporativa.

Para a consolidação do conceito da responsabilidade social da empresa, fatores como a reorganização do capital; a competitividade mundial, regional e local; o aumento das condições de pobreza; a degradação do meio ambiente; aumento dos índices de acidentes no trabalho; a campanha contra a fome; o fortalecimento dos movimentos sociais e o crescimento da violência urbana influenciaram no sentido de ocorrer uma mudança de paradigmas, em que a empresa devia se mostrar responsável socialmente para seus acionistas, para ser responsável perante sua comunidade, empregados, natureza, governo, rede de fornecedores, consumidores e compradores (PAULA et al., 2010; SILVEIRA et al., 2003).

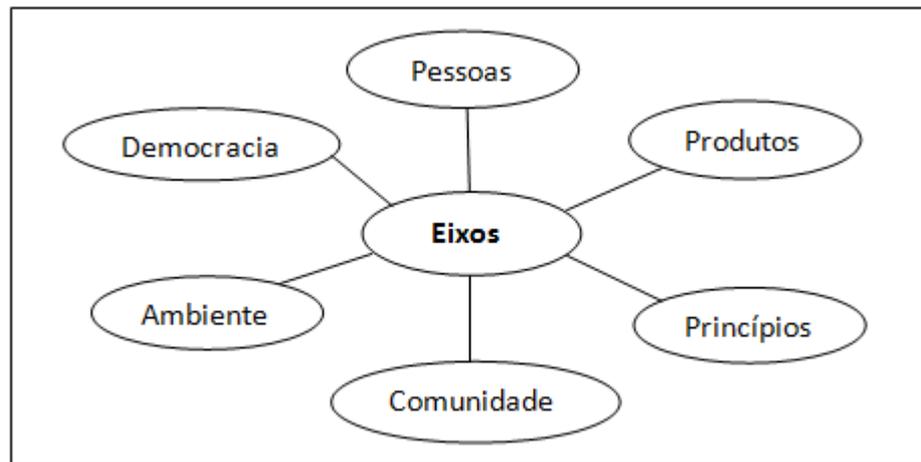
Neste sentido Estigara *et al.* (2009), conceitua a responsabilidade social da empresa como a postura da empresarial, norteadas por ações que contribuem para a melhoria da qualidade de vida da sociedade, realizadas em decorrência da atenção proporcionada aos interesses das partes com os quais interage (*stakeholders*), como acionistas, funcionários, prestadores de serviços, fornecedores, consumidores, comunidade, governo, a fim de, por meio de sua atividade, satisfazê-los.

2.2.2 Vantagens, Eixos, Pilares, e Dimensões

A responsabilidade social conduz a um amadurecimento empresarial no que tange às suas estratégias de manutenção e crescimento, que segundo Estigara *et al.* (2009), segue de diversas vantagens, como redução da carga tributária, forma alternativa de recolhimento de tributos, criação de uma política permanente, possibilidade de incremento do marketing social, redução dos custos operacionais e melhoria dos indicadores de produtividade e qualidade, proporcionando preferência em licitações, melhorando a imagem da empresa, além da possibilidade de obter selos e certificados.

Para o projeto Iniciativa Global 300 (projeto que contém uma lista de classificação das 300 maiores empresas cooperativas e mutualistas do mundo), a responsabilidade social das empresas centra-se nos seguintes eixos, mostrados na figura 5.

Figura 5 - Eixos da responsabilidade social



Fonte: Estigara *et al* (2009)

O eixo *peessoas* representa os clientes e os trabalhadores. Neste eixo estão incluídos aspectos como: a saúde e a segurança, a formação e o desenvolvimento, a diversidade, a compensação, o voluntariado, a satisfação e o acesso aos serviços. O eixo *produtos* representa além dos produtos, os serviços da organização, o marketing, a rotulagem, a cadeia de abastecimento e a interação com os fornecedores, em torno de códigos e sustentabilidade.

No eixo dos *princípios* estão contemplados os valores e os princípios, bem como os objetivos, a monitorização e a implementação quotidiana da responsabilidade social das empresas ao longo da organização e externamente. Tentam identificar as organizações que integraram verdadeiramente a responsabilidade social na sua estratégia e cultura de trabalho. O ambiente representa todas as iniciativas e todos os dados ambientais ou ecológicos, tais como as energias renováveis, os resíduos, os transportes, a utilização da energia, as alterações climáticas, o bem-estar animal e a biodiversidade.

A *comunidade* representa as iniciativas locais e nacionais, cuidados com a saúde, educação, emprego, trabalho com os Governos e as ONG's, e incentivos à cultura. Quanto à *democracia*, elemento indispensável na cultura de responsabilidade social, seus critérios englobam a participação democrática, a educação e a formação.

De acordo com Estigara *et al*(2009), os pilares da responsabilidade social advêm dos eixos, aquele representado pelos princípios. Assim, os pilares da responsabilidade social são os valores e princípios sobre os quais se ampara a responsabilidade social, sendo eles:

- Promoção do desenvolvimento;
- Respeito aos direitos humanos;
- Proteção do consumidor;
- Proteção do meio ambiente;
- Ética na administração e governança corporativa;
- Democracia e participação sociopolítica.

Neste mesmo sentido de relatar os fundamentos da Responsabilidade Social (RS), Mendonça (2003), seleciona um elenco de dimensões que fosse passível de mensuração, as quais ele associa algumas percepções e perspectivas próprias, identificando seis dimensões, sendo elas: *estratégia e transparência; público interno; meio ambiente; fornecedores e consumidores; comunidade e, finalmente governo e sociedade*. O autor ressalta que cada dimensão apresenta potencial para representar alvos da atuação social da organização, de acordo com os seguintes critérios de entendimento:

- *Na Dimensão Estratégia & Transparência:* A análise dessa dimensão procura demonstrar até que ponto a organização evidencia e dissemina, através de suas linhas estratégicas globais, a prática de uma gestão socialmente responsável. Considera também, a abertura que a organização proporciona para que sejam discutidas suas estratégias de negócios e questões a elas relacionadas, e finalmente, procura avaliar se a mesma: pratica uma gestão de transparência de estratégias e resultados, a partir do diálogo estruturado com as partes interessadas; compartilha suas experiências com outras organizações e, por fim, divulga os resultados obtidos através da emissão e publicação do balanço social e relatório de gestão.
- *Dimensão Público Interno:* Nesta dimensão pressupõe-se que a organização evidencie esforços e atitudes que sejam comprometidas com o bem estar dos seus trabalhadores em sentido amplo, reconhecendo-lhes o valor e, principalmente, assumindo a obrigação ética de combater

todas as formas de discriminação, aproveitando dessa forma, as oportunidades oferecidas pela diversidade da riqueza étnica e cultural de nossa sociedade.

- *Dimensão Meio Ambiente:* Nessa dimensão, procura-se auxiliar na investigação e controle dos possíveis impactos ambientais causados pela atividade produtiva da organização, buscando identificar se ela: conhece os principais impactos ambientais causados por sua atividade e foca a sua ação preventiva nos processos que oferecem dano potencial à saúde e segurança de seus trabalhadores; estabelece e implementa programas de educação ambiental, destinados à comunidade na qual está inserida; produz análises de impacto de todos seus processos, independentemente do cumprimento de obrigações legais e utiliza de forma coerente e racional os recursos naturais e materiais, envolvidos diretamente com execução de suas atividades produtivas.
- *Dimensão Fornecedores e Consumidores:* Sobre a análise dessa dimensão, apresenta-se uma possível inovação nos critérios tradicionais de avaliação, visto que correlaciona, em linha direta, fornecedores e consumidores num único patamar de tratamento. Mendonça (2003) interpreta que, sob este prisma, uma atuação socialmente responsável por parte da organização, obrigar-lhe-ia a oferecer aos seus clientes a mesma gama de benefícios e vantagens, obtidas quando da execução de suas negociações com fornecedores. Obviamente, a inversão desse raciocínio também é assumida nesse contexto como legítima, verdadeira e factível. Ele considera ainda, a influência do marketing na formação de hábitos de consumo das pessoas e na criação de uma imagem que inspire credibilidade e confiança, investiga-se também, se a empresa desenvolve parceria com fornecedores, distribuidores e assistência técnica, visando dessa forma à constante melhoria da gestão do marketing integrado, criando uma cultura de respeito e valorização perante aos consumidores.
- *Dimensão Comunidade:* A dimensão que aponta para um tratamento e relacionamento comunitário classificado como eficaz e socialmente responsável, reúne questões que necessitam de evidências mais que

objetivas, por parte das organizações. Sobre esse prisma, é muito comum identificar muitas organizações utilizando-se do artifício da filantropia, para minorar ou atenuar a neutralidade do impacto de sua atuação na comunidade na qual está inserida.

- *Dimensão Governo e Sociedade:* Nessa última dimensão, permiti-se uma avaliação sobre como a organização se comporta em relação aos seus relacionamentos e ações direcionadas aos aspectos governamentais e sociais. Atitudes de comprometimento e atendimento a requisitos legais e regulatórios, conjugados com uma atuação de mesmo calibre, evidenciada no campo social, devem proporcionar-lhe uma atmosfera de conformidade, tranqüilidade e senso de civilidade. Em síntese, procura-se mensurar se na sua participação em associações e fóruns empresariais, a organização: trabalha ativa e pró-ativamente, contribuindo com recursos diversos, na elaboração de programas, processos e propostas concretas de interesse público e caráter social reconhecidamente comprovado.

2.2.3 Avaliação da Responsabilidade Social: Instrumentos de aferição, indicadores e ferramentas de gestão

Os instrumentos de aferição e os indicadores de responsabilidade social não podem ser dispensados no processo de institucionalização das ações de responsabilidades social, eles constituem um elo entre aquilo que é implementado e executado dentro das empresas, além de que são mecanismos para se mensurar a amplitude e a intensidade dessas ações.

Na evolução das práticas da responsabilidade social nas empresas, inúmeros instrumentos de avaliação já foram criados para aferir o que as empresas vêm fazendo para concretizar suas ações de responsabilidade social. Além de que, a publicação de indicadores de responsabilidade social representa instrumento hábil a despertar o interesse do mercado pela empresa. Segundo Filho e Salotti (2010), os indicadores de responsabilidade social são instrumentos utilizados pelas empresas para que elas possam direcionar e avaliar o desempenho de suas ações sociais. Na avaliação de seus indicadores a empresa pode identificar os pontos onde suas ações foram eficazes ou insuficientes, identificando correções a serem tomadas.

Para Coelho (2004), o conceito de avaliação apresenta significativa multiplicidade de abordagens, conforme ilustra, apresentando diversas perspectivas.

De acordo com Marino (1998) apud Coelho (2004), a avaliação de projetos pode ser conceituada como um processo sistemático de delineamento, obtenção e fornecimento de informações úteis ao julgamento de alternativas de decisão sobre determinado objeto. O papel da avaliação é especificamente construir momentos reflexivos que permitam aos indivíduos a análise da realidade e dos fatos, para daí direcionarem suas ações, aprendendo pela experiência.

As organizações que vêem a avaliação como mecanismo de controle e transformam em objeto passivo o indivíduo que está sendo avaliado, correm o risco de despertar uma atitude negativa nos participantes, o que resulta em superficialidade, ocultação ou até alteração de informações essenciais para a credibilidade do que se quer avaliar (MARINO, 1998 apud COELHO, 2004).

A avaliação ainda é vista como uma atividade isolada, realizada geralmente ao término de um projeto, com o propósito de controle ou fiscalização. O desenvolvimento de indicadores é um dos instrumentos fundamentais para a construção do processo de avaliação. Indicadores são parâmetros qualificados e/ou quantificados que servem para detalhar em que medida os objetivos de um projeto foram alcançados, dentro de um prazo delimitado de tempo e numa localidade específica. Os indicadores são marcas ou sinalizadores que buscam expressar e demonstrar a realidade sob uma forma que seja possível observar e obter dados mais concretos para melhorar a avaliação (ADULIS, 2002; VALARELLI, 1999 apud COELHO (2004).

A partir dessas referências pode-se concluir que os processos avaliativos precisam apresentar uma abordagem pluralista, que envolva aspectos qualitativos e quantitativos e considere os diferentes stakeholders envolvidos. Segundo Fischer (2003), os processos são enriquecidos quando há o envolvimento de diferentes atores e a preocupação em se criar um sistema diversificado de indicadores, combinando conceitos, meios de coleta e responsáveis diferentes. As ferramentas de gestão social existentes são classificadas de acordo com suas funções: orientar, certificar, relatar e avaliar a performance da atuação social. As ferramentas mais comumente utilizadas, descritas por autores como Coelho (2004), Montero *et al* (2009), Kraemer (2005), Zago (2007), Camargos (2006) são:

- Hopkins (1999): Apresenta a construção de um modelo analítico de análise com objetivo de facilitar a visualização das dimensões e relacionamentos de uma empresa socialmente responsável. O instrumento seleciona nove elementos: legitimidade, responsabilidade pública, arbítrio dos executivos, percepção do ambiente, gerenciamento dos stakeholders, administração de questões, efeitos nos stakeholders internos, stakeholders externos, efeitos institucionais externos. De cada um desses elementos são extraídos e classificados os indicadores. Pretende-se um instrumento de auditoria social e ferramenta na construção de um sistema geral de ranking.
- Indicadores Ethos: O objetivo do instrumento é avaliar a gestão, planejar e concretizar estratégias de relacionamento da empresa com seus diferentes públicos. Considerado de fácil aplicação e auto-avaliativo, os indicadores pretendem analisar o comportamento organizacional nos seguintes temas: valores e transparência, público interno, meio ambiente, fornecedores, consumidores/clientes, comunidade, governo e sociedade. O Instituto Ethos incentiva o preenchimento do questionário e fornece relatórios comparativos em relação ao grupo de benchmark das empresas líderes no segmento.
- Melo Neto e Froes (1999): A proposta dos autores é apresentar um checklist de avaliação do exercício da responsabilidade social em suas diferentes dimensões, conforme descrito a seguir: Responsabilidade Social Interna (benefícios e sistemas de remuneração, gestão do trabalho, ambiente de trabalho, relevância social da vida no trabalho, trabalho e espaço total da vida, direitos dos empregados, crescimento e desenvolvimento dos empregados, relações empresa-comunidade, foco da relação, alvo da relação, natureza das relações escopo das relações e impacto das ações), Comportamento ético (sociedade global, comunidade, concorrentes, consumidores, meio ambiente, governo, parceiros).
- Balanço Social: O balanço social tem sido considerado por muitos autores e empresários como valioso instrumento de gestão das organizações. Trata-se de um registro contábil que discrimina as ações sociais

considerando sua natureza (responsabilidade social interna ou externa), sua especificidade (doações, investimentos, dentre outros) e o valor gasto.

- Global Compact: Lançado pelo Secretário Geral da ONU, Kofi Annan, em julho de 2000, o Global Compact é uma iniciativa de cidadania corporativa voluntária que agrega empresas, agências da ONU, governos, entidades trabalhistas internacionais, sociedade civil e outros grupos, com o objetivo de disseminar os nove princípios nas áreas de direitos humanos, trabalho e meio ambiente.
- AA1000: Accountability 1000 é um padrão de processo para a gestão da contabilidade, auditoria e relato da responsabilidade corporativa. Lançada em novembro de 1999 pelo Institute of Social and Ethical AccountAbility - ISEA, a norma AA1000 tem o desafio de ser o primeiro padrão internacional de gestão de responsabilidade corporativa. A organização que adota a AA1000 deve seguir um processo contínuo de ciclos de atividades, que têm como principais passos a definição ou redefinição de valores, desenvolvimento de metas de performance ética e social e avaliação e comunicação do desempenho em relação às metas desenvolvidas.
- SA8000: Lançada em 1997 pela CEPAA - Council on Economics Priorities Accreditation Agency, atualmente chamada SAI - Social Accountability International, organização não-governamental norte-americana, a Social Accountability 8000 (SA8000) é a primeira certificação de um aspecto da responsabilidade social de empresas com alcance global. Com base em normas internacionais sobre direitos humanos e no cumprimento da legislação local referente, a SA8000 busca garantir direitos básicos dos trabalhadores envolvidos em processos produtivos.
- GRI: A Global Reporting Initiative é uma instituição global independente que está desenvolvendo uma estrutura mundialmente aceita para relato de sustentabilidade. Esta estrutura, chamada Diretrizes GRI, permite às empresas e outras organizações a preparar relatórios sobre seu desempenho econômico, ambiental e social, comparáveis entre si. A GRI é uma estrutura externa de relato que permite às organizações comunicar:

ações tomadas para melhorar desempenho econômico, ambiental e social; os resultados de tais ações; estratégias futuras para melhoria.

- *Dow Jones Sustainability Indexes (DJSI)*: Índice Dow Jones de Sustentabilidade é um conjunto de indicadores, criado em 1999, especificamente para identificar e medir o desempenho de empresas líderes em termos de sustentabilidade corporativa. A seleção das empresas que integram o DJSI abrange mais de 2.500 empresas de 51 países e 57 setores de atividade, além dos indicadores financeiros, aspectos como a transparência, gestão corporativa, relações com os investidores, responsabilidade socio-ambiental e qualidade da gestão. Trata-se de um índice que demonstra as ações da empresa em matéria de responsabilidade social. O índice acompanha a performance financeira da empresa e ampara-se em três dimensões: *econômica, ambiental e social*. A *dimensão social* leva em consideração as práticas trabalhistas, o desenvolvimento de capital humano, a atração e retenção de talentos, a gestão do conhecimento, cidadania e filantropia.

Dentre estes diferentes indicadores e formas de mensuração da responsabilidade social, auxiliando os administradores na implementação, proporcionado acompanhamento e avaliação das práticas sociais nas organizações, neste trabalho destaca-se: IBASE–Balanço Social, *Global Reporting Initiative (GRI)*, Instituto Ethos. Os padrões, critérios e metodologia de aplicação desses indicadores assumem diferentes formas de acordo com o objeto do indicador, alguns avaliam temas isolados como condições de trabalho ou ética, outros englobam vários temas dentro do ambiente interno e externo da empresa.

O Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (IBASE) é uma instituição de utilidade pública federal, sem fins lucrativos, criado em 1981. Sua missão é a construção da democracia, combatendo desigualdades e estimulando a participação cidadã. Entre os campos de atuação, destacam-se:

- a) Fórum Social Mundial (FSM);
- b) alternativas democráticas à globalização;
- c) participação da sociedade civil no espaço público;
- d) monitoramento de políticas públicas;
- e) democratização das cidades;

- f) segurança alimentar;
- g) economia solidária;
- h) responsabilidade social;
- i) ética nas organizações.

O IBASE desenvolveu o Balanço Social, um modelo que tem a vantagem de estimular todas as empresas a divulgar seu balanço social, independente do tamanho e setor. Segundo informações obtidas no sítio <www.balancosocial.org.br>, o balanço social é um demonstrativo publicado anualmente pela empresa reunindo um conjunto de informações sobre os projetos, benefícios e ações sociais dirigidas aos empregados, investidores, analistas de mercado, acionistas e à comunidade. É também um instrumento estratégico para avaliar e multiplicar o exercício da responsabilidade social corporativa.

No balanço social a empresa mostra o que faz por seus profissionais, dependentes, colaboradores e comunidade, dando transparência às atividades que buscam melhorar a qualidade de vida para todos. Ou seja, sua função principal é tornar pública a responsabilidade social da empresa, construindo maiores vínculos entre a empresa, a sociedade e o meio ambiente. O balanço social é uma ferramenta que, quando construída por múltiplos profissionais, tem a capacidade de explicitar e medir a preocupação da empresa com as pessoas e a vida no planeta.

O balanço social favorece a todos os grupos que interagem com a empresa. Aos dirigentes fornece informações úteis à tomada de decisões relativas aos programas sociais que a empresa desenvolve. Seu processo de realização estimula a participação dos funcionários na escolha das ações e projetos sociais, gerando um grau mais elevado de comunicação interna e integração nas relações entre dirigentes e o corpo funcional.

Desde 1997, o sociólogo Herbert de Souza e o Instituto Brasileiro de Análise Social e Econômica (IBASE) chamam à atenção de empresários e de toda a sociedade para a importância e a necessidade da realização do balanço social das empresas em um modelo único e simples. Por entender que a simplicidade é a garantia do envolvimento do maior número de corporações, o IBASE, em parceria com diversos representantes de empresas públicas e privadas, a partir de inúmeras reuniões e debates com vários setores da sociedade, desenvolveu um modelo que tem a vantagem de estimular todas as empresas a divulgar seu balanço social,

independente do tamanho e setor. O quadro apresenta os indicadores internos e externos constantes no modelo do balanço social.

Quadro 1 - Indicadores internos e externos do Balanço Social

Indicadores sociais internos	Indicadores sociais externos
Alimentação	Educação
Encargos sociais compulsórios	Cultura
Previdência privada	Saúde e saneamento
Saúde	Esporte
Segurança e saúde no trabalho	Combate à fome e segurança alimentar
Educação	
Cultura	
Capacitação e Desenvolvimento	
Creche ou auxílio-creche	
Participação nos lucros e resultados	

Fonte: Adaptado do modelo do Balanço Social (disponível em: www.balancosocial.org.br)

Assim como o IBASE, uma instituição sem fins lucrativos, a *Global Reporting Initiative* (GRI), de acordo com De Luca *et al.* (2009), é uma Organização Não-Governamental composta por uma rede multistakeholders, foi fundada em 1997 pela CERES (*Coalition for Environmentally Responsible Economics*) e pelo Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (UNEP). Em 2002, a GRI mudou-se para Amsterdã onde atualmente está sediada a Secretaria. Ela conta também com os representantes regionais nos países: Austrália, Brasil, China, Índia e Estados Unidos e uma rede mundial de 30.000 pessoas.

Segundo informações do sítio <www.globalreporting.org>, a GRI possui como visão, uma economia global sustentável onde organizações podem medir seus desempenhos e impactos econômicos, ambientais, sociais bem como os relacionados à governança, de maneira responsável e transparente. E como missão, fazer com que a prática de relatórios de sustentabilidade se torne padrão, fornecendo orientação e suporte para as organizações. A GRI forma uma parceria estratégica global com as seguintes organizações: Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OECD), Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (UNEP), e com a Pacto Global das Nações Unidas (UNGC).

A *Global Reporting Initiative* promove a elaboração de relatórios de sustentabilidade que pode ser adotada por todas as organizações. A GRI produz a mais abrangente estrutura para Relatórios de Sustentabilidade do mundo

proporcionando maior transparência organizacional. Esta estrutura, incluindo as Diretrizes para a Elaboração de Relatórios, estabelece os princípios e indicadores que as organizações podem usar para medir e comunicar seu desempenho econômico, ambiental e social. Ao total, a GRI indica 103 indicadores, amparados nas dimensões econômica, ambiental e social. Esses indicadores de desempenho social subdividem-se em quatro categorias: *práticas trabalhistas*, *direitos humanos*, *sociedade* e *responsabilidade pelo produto*, cujos aspectos estão descritos no quadro 2.

Quadro 2 - Indicadores GRI de desempenho social

Práticas trabalhistas	Direitos humanos	Sociedade	Responsabilidade pelo produto
Emprego	Práticas de investimento e de processos de compra	Comunidade	Saúde e segurança do cliente
Relações entre os trabalhadores e a governança	Não discriminação	Corrupção	Rotulagem de produtos e serviços
Saúde e segurança no trabalho	Liberdade de associação e negociação Coletiva	Políticas públicas	Comunicações de marketing
Treinamento e educação	Trabalho infantil	Concorrência desleal	Conformidade
Diversidade e igualdade de oportunidades	Trabalho forçado ou análogo ao escravo	Conformidade	
	Práticas de segurança		
	Direitos indígenas		

Fonte: Diretrizes para Relatório de Sustentabilidade - GRI (2006)

Dentro da categoria *práticas trabalhistas*, destaca-se o item *Saúde e Segurança no Trabalho*, cujos indicadores, conforme a GRI (2006), são apresentados no quadro 3:

Quadro 3 - Indicadores GRI referente aos aspectos de Segurança e Saúde Ocupacional

Saúde e Segurança no Trabalho
Percentual dos empregados representados em comitês formais de segurança e saúde, compostos por gestores e por trabalhadores, que ajudam no monitoramento e aconselhamento sobre programas de segurança e saúde ocupacional.
Taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absenteísmo e óbitos relacionados ao trabalho, por região.
Programas de educação, treinamento, aconselhamento, prevenção e controle de risco em andamento para dar assistência a empregados, seus familiares ou membros da comunidade com relação a doenças graves.
Temas relativos à segurança e saúde cobertos por acordos formais com sindicatos.

Fonte: Diretrizes para Relatório de Sustentabilidade - GRI (2006)

Outra instituição que coaduna com os interesses deste estudo é o Instituto Ethos, uma instituição também sem fins lucrativos, não governamental, fundada em 1998, que tem como missão mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerir seus negócios de forma socialmente responsável, tornando-as parceiras na construção de uma sociedade sustentável e justa. O instituto possui centenas de empresas associadas, muitas de grande relevância nacional e que empregam milhões de pessoas.

As linhas de atuação do Instituto Ethos visam ampliar o movimento de responsabilidade social, influenciar o mercado aos seus atores quanto à prática da responsabilidade social, articular movimentos de responsabilidade social empresarial com políticas públicas e a produção de informações sobre este tema. Essa instituição definiu princípios a serem respeitados dos quais podemos destacar a primazia pela ética, diálogo entre as partes interessadas, transparência, marketing responsável, comunidade de aprendizagem, entre outros.

O Instituto Ethos defende que a empresa tem que participar de maneira ativa do desenvolvimento social, procurando eticamente estruturar suas atividades para que sejam executadas de forma harmônica com os interesses dos agentes que se inter-relacionam com ela. Ele emprega a definição de responsabilidade social como uma forma de conduzir os negócios da empresa de tal maneira que a torna parceira e co-responsável pelo desenvolvimento social. A empresa socialmente responsável

é aquela que possui a capacidade de ouvir os interesses das diferentes partes (acionistas, funcionários, prestadores de serviços, fornecedores, consumidores, comunidade, governo e meio ambiente) e conseguir incorporá-los no planejamento de suas atividades, buscando atender às demandas de todos e não apenas dos acionistas ou proprietários.

Em junho de 2000, como parte de suas ações na busca de desenvolvimento de um sistema de gestão de responsabilidade social, o Instituto Ethos lançou os Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial. Na visão do instituto, os indicadores são ferramentas que permitem às empresas uma análise de seus procedimentos, possibilitando que estas avancem em direção à prática efetiva de responsabilidade social (ETHOS, 2007). Esse instituto desenvolveu um sistema de avaliação que permite a empresa identificar sua performance social. Este sistema aborda a responsabilidade social dentro das organizações abrangendo sete temas:

- a) *Valores e Transparência*
- b) *Público Interno*
- c) *Meio Ambiente*
- d) *Fornecedores*
- e) *Consumidores*
- f) *Comunidade*
- g) *Governo e Sociedade*

Distribuídos entre esses temas estão quarenta indicadores que permitem fazer a análise das ações éticas e sociais desenvolvidas pela organização. A metodologia dos indicadores Ethos pressupõe a aplicação de um questionário, amparados nos temas citados. Este questionário permite a auto-avaliação por parte das empresas, e busca despertar a abrangência e importância do tema responsabilidade social. Dentre os quarenta indicadores que formam o instrumento de avaliação, abre-se destaque ao indicador de tema *Público interno*, onde são contemplados os aspectos que se referem à *Segurança e Saúde Ocupacional*, conforme o quadro 4.

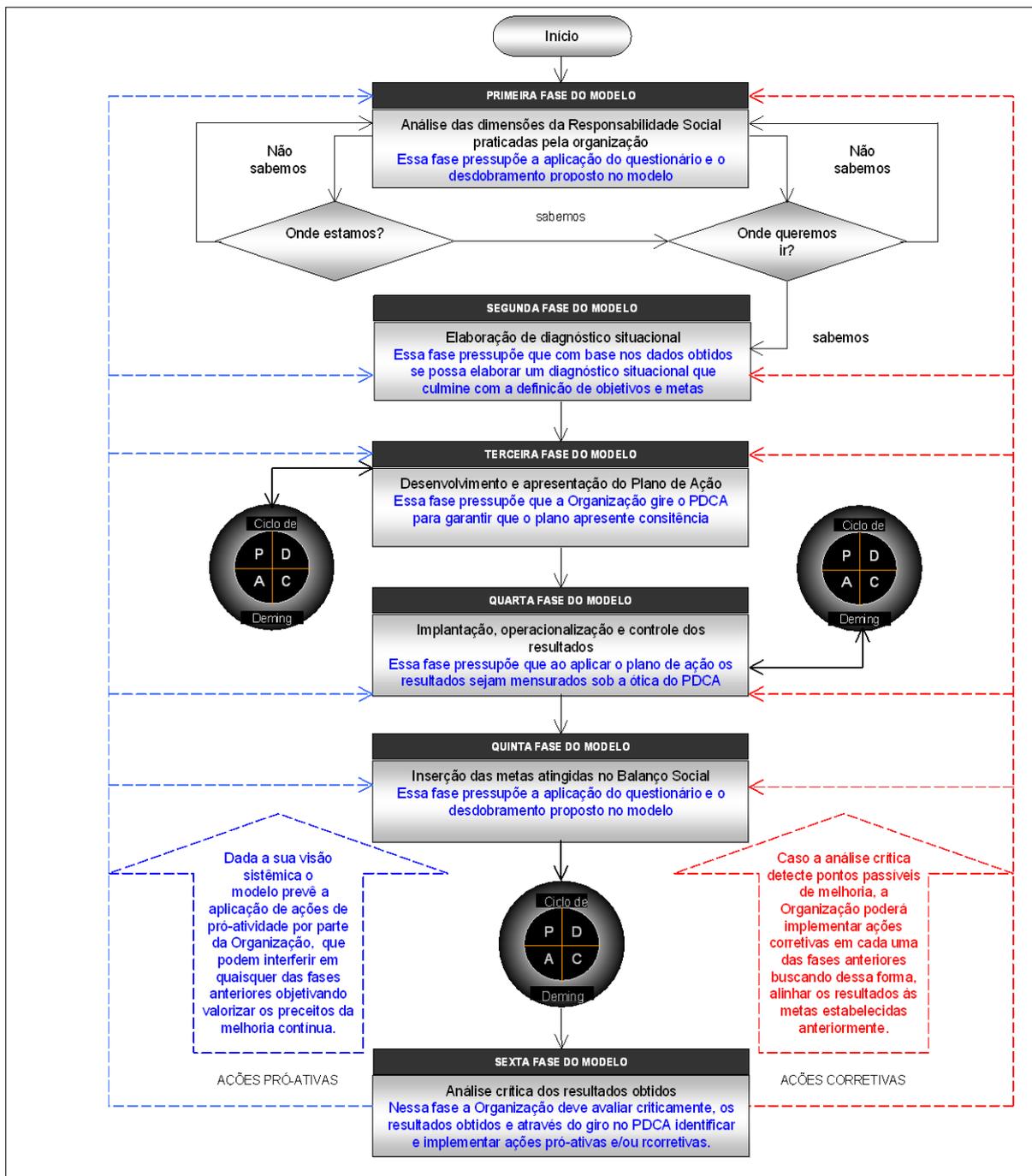
Quadro 4 - Indicadores do Instituto Ethos referente à SSO

Cuidados com Segurança, Saúde e Condições de trabalho
A empresa:
- foi Certificada pela norma SA 8000, pela BS8800, pela OSHAS 18001, ou por norma equivalente;
- oferece programa de prevenção e tratamento para dependência de drogas e álcool;
- oferece programa específico para portadores de HIV/AIDS;
- o código de conduta da empresa possui uma política de respeito à privacidade de seus empregados no que se refere a informações sensíveis, médicas;
- essa política prevê a não-discriminação de portadores de HIV/AIDS;
- possui normas e processos para combater situações de assédio moral;
- possui normas e processos para combater situações de assédio sexual;
- promove exercícios físicos no horário de trabalho;
- promove programas de combate ao estresse para os empregados;
- possui programas de orientação alimentar e nutricional;
- possui política de equilíbrio trabalho-família que aborde questões relativas ao horário de trabalho e horas extras;
- possui política de compensação de horas extras;
- média de horas extras por empregado/ano
- média de acidentes de trabalho por empregado/ano;
- percentual dos acidentes que resultaram em afastamento temporário de empregador, e ou prestadores de serviços;

Fonte: ETHOS, 2007

Mendonça (2003), propõe um modelo que apresenta um instrumento para avaliação das dimensões da responsabilidade social baseado nas premissas do Instituto Ethos. Este modelo foi validado em um estudo realizado por Maia e Martins (2010). A Figura 6 apresenta o modelo desenvolvido pelo autor, o qual parte dele é utilizado como base de pesquisa para esta dissertação.

Figura 6 - Diagrama para implementação e avaliação dos aspectos da Responsabilidade Social



Fonte: Mendonça(2003)

O instrumento apresenta-se fundamentado em 6 fases, subseqüentes e encadeadas logicamente, relacionadas abaixo e ilustrado no quadro 5.

- 1ª fase: Análise das dimensões e práticas da Responsabilidade Social;
- 2ª fase: Elaboração de diagnóstico situacional, com definição de objetivos e metas;

- 3ª fase: Desenvolvimento e disseminação do plano de ação;
- 4ª fase: Implantação, operacionalização e controle dos resultados;
- 5ª fase: Inserção das metas atingidas no relatório de gestão e no Balanço Social;
- 6ª fase: Análise crítica dos resultados obtidos – ações pró-ativas e/ou reativas.

Quadro 5 - Descrição das fases do modelo de Mendonça (2003)

Fase	Descrição	Detalhamento
1ª	Análise de cenário das dimensões praticadas	Análise das dimensões da responsabilidade social praticadas pela organização, sob a ótica da gestão estratégica do negócio.
2ª	Diagnóstico situacional - definição de objetivos e metas	Elaboração de um diagnóstico situacional envolvendo a definição de objetivos e metas a serem perseguidas pela organização.
3ª	Desenvolvimento e disseminação do plano de ação	Desenvolvimento e disseminação do plano de ação para nortear os caminhos da organização no sentido da responsabilidade social. O modelo prevê que a execução dessa fase seja suportada pelo giro no ciclo do PDCA.
4ª	Implantação e operacionalização do plano	Evidenciar ações que viabilizem a implantação e operacionalização do plano de trabalho elaborado, como também, estabelecer os mecanismos para controle e avaliação dos resultados. O modelo prevê que a execução dessa fase seja suportada pelo giro no ciclo do PDCA.
5ª	Inserção de metas atingidas no Balanço Social	Divulgação das metas atingidas no balanço social da organização, como também no seu relatório de gestão.
6ª	Análise crítica dos resultados	Validação do processo através de giro na ferramenta PDCA, com o desdobramento de ações práticas de pró-atividade ou reatividade, conforme o caso. O modelo prevê critérios de busca pela melhoria contínua.

Fonte: Mendonça(2003)

O instrumento está centrado na aplicação de um questionário que, por sua vez, poderá oferecer os dados necessários para subsidiar, o estabelecimento do diagnóstico situacional, que permita aos gestores a elaboração e a conseqüente disseminação, dos objetivos sociais da companhia, como também, a construção dos indicadores que, potencialmente, possibilitarão avaliar o cumprimento das metas traçadas.

O questionário leva em consideração o processo pelo qual as dimensões da responsabilidade social se entrelaçam com a estratégia que é desenvolvida e implementada pela organização. O preenchimento das questões formuladas no instrumento de avaliação solicita que os atores, envolvidos com a sua resolução, devem prever preferencialmente:

(a) que cada uma se refira exclusivamente, a sua organização respondendo-a como tal;

(b) que sua organização deve estar ancorada em status “*de situação atual*”, e não como se tivesse existido no passado, ou como você gostaria que ela existisse no futuro;

(c) avalie cada item em termos de sua extensão, segundo a qual você “*concorda ou discorda*” em relação às práticas evidenciadas, cada item deve ser respondido circulando o número apropriado na escala progressiva do questionário onde o número 1 significa que você discorda plenamente da questão; e o número 7 significa que você concorda plenamente com ela em relação a sua organização.

Parte do modelo do questionário proposto por Mendonça (2003) é apresentado no quadro 6.

Quadro 6 - Parte do instrumento de pesquisa de Mendonça (2003)

1) A empresa internaliza e dissemina as dimensões da Responsabilidade Social nas suas declarações de Visão e Missão	1	2	3	4	5	6	7
2) A empresa prevê e permite a participação de representantes dos empregados em comitês encarregados da formulação das estratégias globais do negócio	1	2	3	4	5	6	7
3) Produz estudo de impacto da cadeia produtiva e do ciclo de vida dos produtos c/ fornecedores	1	2	3	4	5	6	7
4) Estabelece prazos formais para que seus fornecedores adotem condutas e práticas comerciais classificadas como socialmente responsáveis	1	2	3	4	5	6	7
5) Possui política formal de antecipar-se às demandas da comunidade em sentido amplo	1	2	3	4	5	6	7
6) Possui normas escritas e amplamente divulgadas versando sobre ações anti-corrupção	1	2	3	4	5	6	7
7) Incentiva a participação de todos os envolvidos e pratica transparência de estratégias e resultados obtidos	1	2	3	4	5	6	7
8) Fomenta e/ou possui programa de participação nos resultados, que combine avaliações de desempenho e competência individuais com a performance do seu desempenho global	1	2	3	4	5	6	7
9) Além de atuar sob a cadeia de suprimentos, possui programa de gerenciamento que envolva a fase de consumo e a sua destinação final. Detém certificação ISO 14000.	1	2	3	4	5	6	7
10) A empresa oferece aos seus clientes vantagens comerciais compatíveis com aquelas obtidas junto aos seus fornecedores.	1	2	3	4	5	6	7
11) Participa da vida associativa local e implementa programas de incentivo à cultura e lazer	1	2	3	4	5	6	7

Fonte: Parte do Modelo do questionário proposto por Mendonça (2003), com questões extraídas e adaptadas dos Indicadores Ethos (2001)

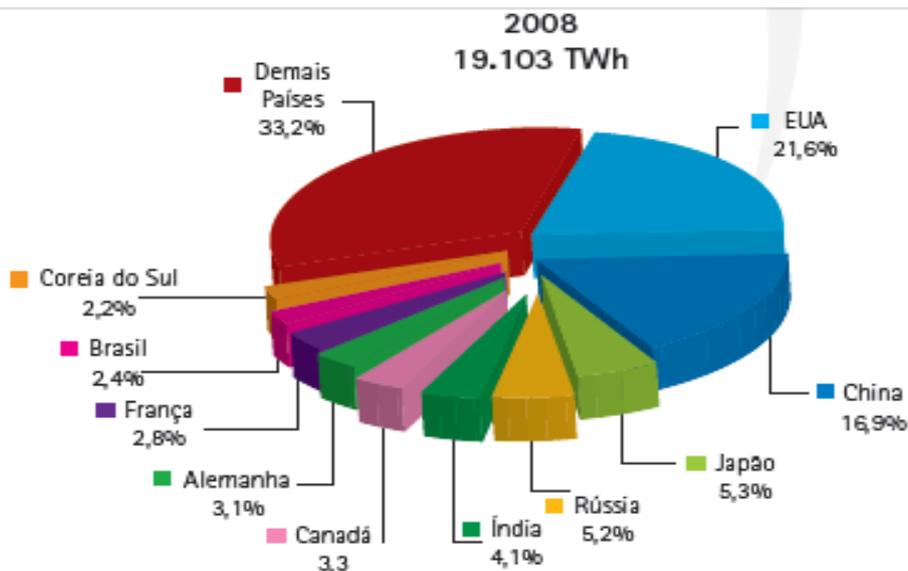
2.3 O Setor Elétrico

A descoberta das cargas elétricas por Tales de Mileto, na Grécia antiga, foi fundamental para a evolução tecnológica dos tempos modernos. Segundo Cavalcante (2012), a energia elétrica é a capacidade de uma corrente elétrica realizar trabalho. Essa forma de energia pode ser obtida através da energia química ou da energia mecânica. Através de turbinas e geradores que transformam essas formas de energia em energia elétrica. Ela é obtida através da aplicação de uma diferença de potencial entre dois pontos de um condutor, gerando uma corrente elétrica entre seus terminais. No sistema internacional (SI), a energia elétrica é dada em joule (J), porém, a unidade de medida mais utilizada é o quilowatt-hora (kWh). As companhias energéticas brasileiras utilizam o kWh para a medição do consumo de energia elétrica.

De acordo com Vitorio (2012), na história da sociedade, a energia elétrica, desde a sua descoberta, sempre ocupou lugar de destaque, tendo em vista a dependência da qualidade de vida e do progresso econômico da qualidade do produto e dos serviços relacionados à energia elétrica, que por sua vez dependem de como as empresas de eletricidade projetam, operam e mantêm os sistemas elétricos de potência. A energia elétrica proporciona à sociedade trabalho, produtividade e desenvolvimento, e aos seus cidadãos conforto, comodidade, bem-estar e praticidade, o que torna a sociedade moderna cada vez mais dependente de seu fornecimento. Em contrapartida esta dependência da sociedade vem se traduzindo em exigências por melhor qualidade de seus serviços, com seu produto, seus usuários, e com seus colaboradores.

A energia elétrica é uma das mais nobres formas de energia secundária. A sua facilidade de geração, transporte, distribuição e utilização, com as conseqüentes transformações em outras formas de energia, atribuem à eletricidade uma característica de universalização, disseminando o seu uso pela humanidade. No mundo de hoje, a eletricidade, como alimento e moradia, é um direito humano fundamental tendo como propósito assegurar a promoção de condições dignas de vida humana e de seu desenvolvimento, (VITÓRIO, 2012). A figura 7 ilustra a distribuição da geração de energia elétrica nos 10 maiores países do mundo.

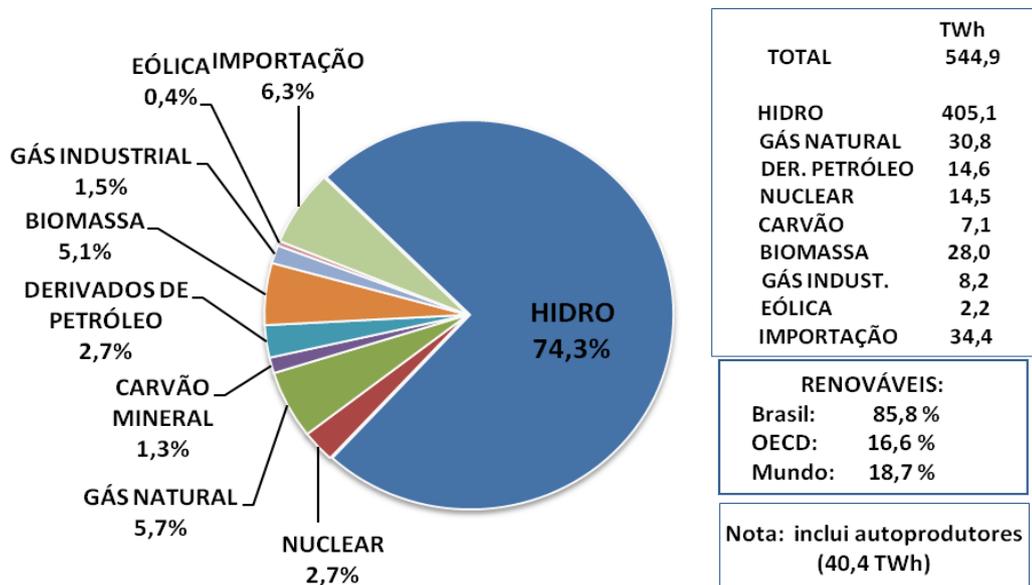
Figura 7 - Geração de Energia Elétrica no mundo – 10 maiores países



Fonte: U.S. Energy Information Administration (EIA) apud EPE: Anuário Estatístico de Energia Elétrica 2011

No Brasil, o uso da eletricidade, inicialmente para o funcionamento do telégrafo e da iluminação pública, deu-se início no fim do século XIX, quando se construiu a primeira usina hidroelétrica de caráter público em Juiz de Fora (LAROUSSE, 1995 *apud* Soares, 2011). Ainda segundo Soares (2011), em 1909, fundou-se no Rio de Janeiro o “Comitê Eletrotécnico Brasileiro”, a primeira instituição do país que reuniu os profissionais do setor elétrico, sendo responsável por iniciativas de normalização e regulamentação do emprego e uso da eletricidade. Atualmente, a maior parte da energia elétrica produzida no Brasil provem das usinas hidrelétricas, conforme ilustrado na figura 8.

Figura 8 - Matriz Eletroenergética do Brasil em 2010



Fonte: MME (2011) *apud* Almeida (2012)

Conforme Abreu (2009), a implantação do setor elétrico brasileiro deu-se a partir da construção de usinas de pequeno porte entre 1879 e 1910, como as de Ribeirão do Inferno (Diamantina, MG) e Marmelos (Juiz de Fora, MG). E, segundo Ferreira (2002), só a partir do fim da Segunda Guerra Mundial, é que o Sistema Elétrico ganhou impulso com a construção da primeira grande usina, a de Paulo Afonso I, com a potência de 180 MW, seguida pelas usinas de Furnas, Três Marias e outras, com grandes reservatórios de regularização plurianual. A década de 50 foi marcada por grandes empreendimentos nacionais especialmente na geração e transmissão de energia, e a potência instalada passou de 1.342 MW em 1945 para 30.068 MW em 1979 (FERREIRA, 2002).

De acordo com Sauer *et al.* (2003), nos anos 60, houve a criação do Ministério das Minas e Energia (MME), do Departamento Nacional de Águas e Energia Elétrica (DNAEE) e das Centrais Elétricas Brasileiras S.A (ELETROBRAS). A criação destes órgãos, aliados aos estudos hidroenergéticos desenvolvidos a partir de 1962, consolidou a estruturação do setor elétrico, concatenando, então, demandas e projetos. Para Abreu (2009), a crise do petróleo, nos anos 70, mudou a situação energética no mundo. Os países centrais passam a transferir para os

países periféricos e dependentes, ricos em potencial energético como o Brasil, uma série de indústrias que consumidoras de alta demanda de energia. Assim, o Brasil se transforma, progressivamente, juntamente com outros países periféricos, em um exportador de produtos que exigem grande quantidade de energia para serem produzidos. Em 1984, entram em operação as primeiras máquinas da Usina Hidroelétrica de Tucuruí, construída pela ELETROBRÁS no Rio Tocantins, uma das maiores do mundo junto com ITAIPU Binacional. Em 1988, a CHESF inaugura a Usina de Itaparica, cuja obra da barragem afetou a vida de 36 mil habitantes e exigiu o reassentamento da população, além de alguns projetos de irrigação (NEOENERGIA, 2011).

O setor elétrico que se mantivera estável institucionalmente por um longo período, sofreu abalos definitivos no final da década de 1980 e começo de 1990. A fase de aperfeiçoamento e consolidação do setor elétrico que o levava a padrões de eficiência e qualidade internacionais entra em crise por razões de ordem econômica e política. O marco institucional passou a não ser mais respeitado pelos estados mais fortes como a inadimplência de faturas de energia e o não cumprimento de portarias, o que incentivava os demais estados a se engajarem nessa prática (VITÓRIO, 2012).

De acordo com a NEOENERGIA (2012), com o intuito de tentar recuperar o setor com soluções internas, as empresas concessionárias, coordenadas pela ELETROBRÁS e supervisionadas pelo Ministério de Minas e Energia, buscaram transformar com a abertura da economia brasileira uma solução consensual para estabelecer novas regras de relacionamento. Deste modo, segundo Landi (2006), durante os anos de 2003 e 2004 o Governo Federal lançou as bases de um novo modelo para o Setor Elétrico Brasileiro, sustentado pelas Leis nº 10.847 e 10.848, de 15 de março de 2004 e pelo Decreto nº 5.163, de 30 de julho de 2004.

Em termos institucionais, o novo modelo definiu a criação de uma instituição responsável pelo planejamento do setor elétrico em longo prazo (a Empresa de Pesquisa Energética - EPE), uma instituição com a função de avaliar permanentemente a segurança do suprimento de energia elétrica (o Comitê de Monitoramento do Setor Elétrico - CMSE) e uma instituição para dar continuidade às atividades do MAE, relativas à comercialização de energia elétrica no sistema interligado (a Câmara de Comercialização de Energia Elétrica - CCEE) (NEOENERGIA, 2012).

Em relação à comercialização de energia, foram instituídos dois ambientes para celebração de contratos de compra e venda de energia, o Ambiente de Contratação Regulada (ACR), do qual participam Agentes de Geração e de Distribuição de energia elétrica, e o Ambiente de Contratação Livre (ACL), do qual participam Agentes de Geração, Comercialização, Importadores e Exportadores de energia, e Consumidores Livres (CCEE, 2012).

Segundo Almeida (2012), pode-se dizer que o novo modelo proposto pelo MME tem três objetivos: garantir a segurança de suprimento de energia elétrica; promover a modicidade tarifária, por meio da contratação eficiente de energia para os consumidores regulados; promover a inserção social no Setor Elétrico, em particular pelos programas de universalização de atendimento.

No que se refere à formação do setor elétrico, o mesmo possui a seguinte segmentação, segundo a Neoenergia (2008):

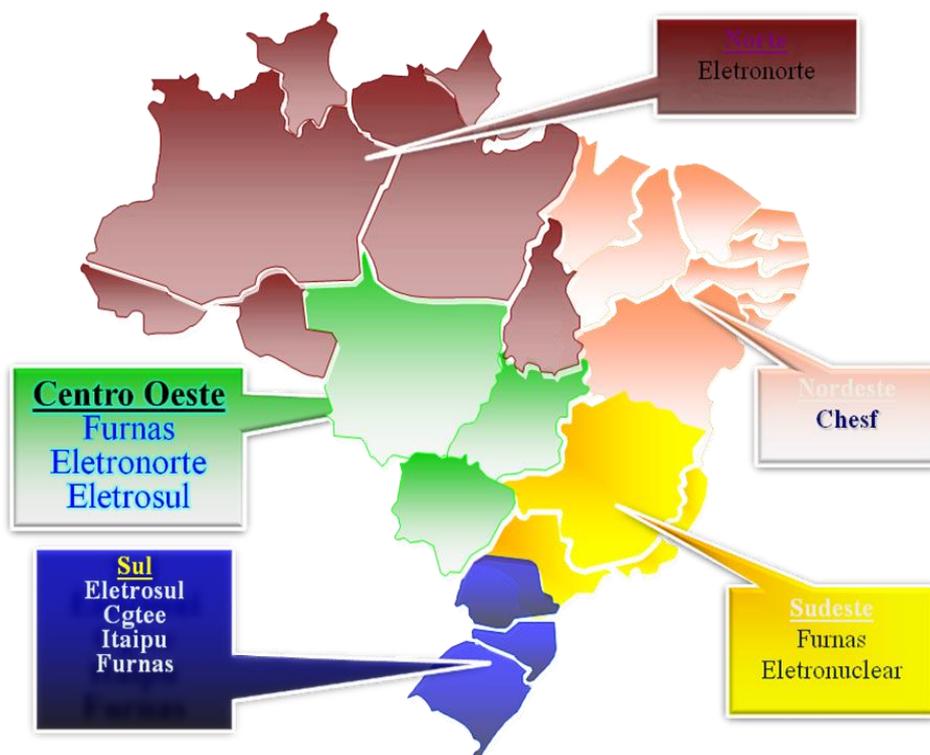
- *Geração* - O modelo brasileiro de geração de energia elétrica é essencialmente hidrelétrico. Cerca de 70% da capacidade de geração nacional é composta por usinas hidrelétricas de grande e médio porte e Pequenas Centrais Hidrelétricas. A opção por este modelo se justifica pela existência de grandes rios de planalto, alimentados por chuvas tropicais abundantes que constituem uma das maiores reservas de água doce do mundo. Além disso, a energia hidrelétrica é, em geral, mais barata no que tange ao aspecto operacional. Hoje, porém, os aproveitamentos hidráulicos para grandes e médias usinas localizam-se cada vez mais distantes dos grandes centros, com impactos significativos nos custos de transmissão. Devido aos impactos sócio-ambientais, as usinas hidrelétricas estão cada vez mais sujeitas às restrições para a obtenção de licenciamento
- *Rede de transmissão* – Responsável por 85.817 km de linhas que interligam as fontes geradoras e a rede de distribuição em todo o Brasil. A rede de transmissão liga as grandes usinas de geração às áreas de grande consumo. Em geral apenas poucos consumidores com um alto consumo de energia elétrica são conectados às redes de transmissão onde predomina a estrutura de linhas aéreas.
- *Rede de distribuição* - Composta por 64 concessionárias de serviços públicos que fazem chegar à energia ao consumidor final. As redes de distribuição

alimentam consumidores industriais de médio e pequeno porte, consumidores comerciais e de serviços e consumidores residenciais.

- **Comercialização** - Representada por empresas que realizam as operações de compra e venda no mercado não regulado/livre.

De acordo com Vitório (2012), a Eletrobrás controla grande parte dos sistemas de geração e transmissão de energia elétrica do Brasil por intermédio de seis subsidiárias: Chesf, Furnas, Eletrosul, Eletronorte, CGTEE (Companhia de Geração Térmica de Energia Elétrica) e Eletronuclear (Figura 9). A empresa possui ainda 50% da Itaipu Binacional e também controla o Centro de Pesquisas de Energia Elétrica (Cepel), o maior de seu gênero no Hemisfério Sul. A Eletrobrás dá suporte a programas estratégicos do governo federal, como o Programa de Incentivo às Fontes Alternativas de Energia Elétrica (Proinfa), o Programa Nacional de Universalização do Acesso e Uso da Energia Elétrica (Luz para Todos) e o Programa Nacional de Conservação de Energia Elétrica (Procel).

Figura 9 - Mapa do Brasil contendo as Subsidiárias da Eletrobrás



Fonte: Cavalcanti (2010)

De acordo com Patwary *et al.* (2011), os riscos à segurança e saúde dos trabalhadores expostos a energia elétrica são por si só muito elevados, podendo levar a lesões graves e até mesmo a morte. Os riscos são especificados de acordo com as atividades. Contudo, o maior risco à segurança e saúde dos trabalhadores é o de origem elétrica.

O setor elétrico utiliza alguns indicadores de segurança ocupacional, que segundo Almeida (2012), são instrumentos utilizados pela empresa tanto para o estabelecimento de políticas empresariais quanto para a gestão dos seus recursos humanos. São definidos como expressão dos seguintes parâmetros: frequência, gravidade, custo e extensão. Neste estudo fixa-se a atenção a dois destes parâmetros: a frequência de acidentes e a taxa de gravidade.

Quanto à frequência dos acidentes, a concepção do indicador é baseada em uma medida absoluta, ou seja, o número de casos registrados, ou relativos, ponderando a frequência pelo tempo de exposição ao risco. Um índice bastante empregado é a Taxa de Frequência, FA, que mede o número de acidentes ocorridos por um milhão de homens-horas trabalhadas e, matematicamente, definida, segundo NBR14280, como:

$$FA = N \times 1.000.000 / HH, \text{ onde:}$$

N = nº de acidentes ocorridos no período analisado

HH = nº de homens-horas de exposição ao risco.

No caso dos indicadores baseados na gravidade, a sua concepção baseia-se no fato de que os casos ocorridos apresentam danos diferenciados. Como decorrência, maiores informações são necessárias, já que se precisa saber o efeito do acidente. Na ótica da frequência, tanto um acidente fatal como um superficial seriam tratados (ou contabilizados) igualmente. Nesta situação se enquadram os índices de morbi-mortalidade, sejam eles absolutos ou relativos, aos casos ocorridos ou à exposição. São usuais os índices Taxa de Gravidade (G) e Índice de Avaliação de Gravidade (IAG), calculados, segundo NBR 14280/99, por:

$$G = DP \times 1.000.000 / HH$$

$$IAG = DP / N, \text{ onde:}$$

DP= Número de dias perdidos em função dos acidentes registrados, que é igual à soma dos dias de afastamento dos acidentados que ficaram temporariamente incapacitados com os dias debitados em função de incapacidades permanentes.

Segundo Almeida (2012), esses indicadores de segurança e saúde ocupacional subsidiam os programas de prevenção de acidentes de trabalho, e servem como comparação entre setores econômicos, empresas e departamentos dentro da própria empresa.

CAPÍTULO 3 - PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Segundo Vasconcelos (2011), a ciência oferece, através da metodologia, a busca da verdade acerca de um fato, seguindo um conjunto de procedimentos racionais, objetivos, sistemáticos e lógicos que permite ao homem obter o conhecimento. A escolha do método possui relação direta com a natureza do fenômeno pesquisado, peculiaridades do estudo, recursos envolvidos e outros fatores relacionados. Portanto, deve haver coerência entre todos esses aspectos ao se realizar uma investigação científica.

3.1 Natureza e classificação da pesquisa

Segundo Melo (2001), os métodos quantitativos têm sido, ao longo dos anos, adotados em larga escala pelos estudiosos para descrever e explicar os problemas de pesquisas científicas. No entanto, também é possível se identificar uma outra forma de abordagem que se afirma como uma alternativa de investigação mais global, para descoberta e compreensão do que se passa dentro e fora dos contextos organizacionais e sociais, deste modo trata-se da pesquisa de natureza qualitativa.

Neste trabalho, optou-se por uma pesquisa de enfoque quanti-qualitativo, que permite uma maior interpretação e contextualização do tema estudado. De acordo com Vitório (2012), o estudo qualitativo é rico em dados descritivos, tem um plano aberto e flexível e focaliza a realidade de forma complexa e contextualizada. A metodologia qualitativa preocupa-se em analisar e interpretar aspectos mais profundos. E para Richardson et al. (1999), o método quantitativo representa, em princípio, a intenção de garantir a precisão dos resultados, evitando distorções de análise e interpretação.

Com relação à classificação da pesquisa, Vergara (2004) relata que as pesquisas podem ser classificadas quanto aos fins e meios. Quanto aos fins, a pesquisa pode ser: exploratória, descritiva, explicativa, metodológica, aplicada e intervencionista. Com relação aos meios de investigação, a pesquisa pode ser: pesquisa de campo, pesquisa de laboratório, documental, bibliográfica, experimental, *ex post facto*, participante, pesquisa-ação e estudo de caso.

Portanto, de acordo com a classificação do referido autor, esta pesquisa se caracteriza quanto aos fins em descritiva e explicativa e quanto aos meios em bibliográfica, pesquisa de campo e estudo de caso.

Caracteriza-se como descritiva uma vez que descreve:

- As características da gestão da segurança e saúde ocupacional em uma empresa do setor elétrico, de acordo com o modelo proposto pela OHSAS 18001 (Norma internacional de Gestão da Segurança e Saúde Ocupacional).
- A Responsabilidade Social da empresa em estudo, utilizando os indicadores de responsabilidade social referentes à SSO, presentes nos instrumentos de análise de RS: GRI, Instituto Ethos e Balanço Social.

Considera-se explicativa porque, partindo da explicação da análise dos indicadores de Responsabilidade social no que tange à SSO, e fazendo um paralelo com a Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional torna claro a relação existente entre os dois temas explorados.

Quanto aos meios, esta pesquisa enquadra-se como:

- Bibliográfica – uma vez que partiu de um estudo sistematizado que se desenvolveu com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, sobre os assuntos: Gestão Segurança e Saúde Ocupacional, Responsabilidade Social das empresas, e Setor Elétrico.
- Pesquisa de campo – porque para atingir os objetivos propostos neste trabalho houve necessidade de investigar a gestão da segurança e saúde no trabalho e a RS (in-loco) da empresa através de seus indicadores de RS referentes à SSO.
- Estudo de caso – uma vez que foi analisada 01(uma) empresa do setor elétrico.

Segundo Yin (2003), o método de estudo-de-caso para realização de pesquisas em ambientes organizacionais e administrativos, preserva as características holísticas e significativas dos eventos estudados.

3.2 Variáveis e indicadores

De acordo com Martins (2010), em toda pesquisa é fundamental que as variáveis sejam bem definidas de forma a serem mensuradas com precisão, o que depende da boa definição dos construtos ou conceitos definidos.

Richardson et al. (1999), considera que qualquer trabalho científico contém variáveis, estando as mesmas inseridas nos objetivos e/ou nas hipóteses. Este autor as define como características mensuráveis de um fenômeno que podem apresentar diferentes valores ou ser agrupadas em categorias. Lakatos e Marconi (2004), afirmam que uma variável pode ser considerada uma classificação ou medida; uma quantidade que varia; um conceito, constructo ou conceito operacional que contém ou apresenta valores; aspecto, propriedade ou fator, discernível em um objeto de estudo e passível de mensuração.

À luz dos referidos conceitos e tendo por base os objetivos e a fundamentação teórica, são identificados a seguir as variáveis e os respectivos indicadores.

Quadro 7 - Quadro de variáveis e indicadores

VARIÁVEIS	INDICADORES
Gestão de SSO	<ul style="list-style-type: none"> - Política de SSO; - Planejamento de atividades relativas à SSO; - Implementação; - Verificação e Ação corretiva; - Análise Crítica
Itens referentes à SSO, constantes na (RS)	<ul style="list-style-type: none"> - Número de empregados representados em comitês formais de SSO; - Políticas e Programas de que promovam a SSO; - Programas que garantam: a não discriminação de portadores de HIV; o tratamento de álcool e drogas; o combate do estresse dos empregados; a orientação alimentar; - Normas que combatam o assédio moral e sexual; - Certificação por normas de RS e SSO; - Acordos formais com sindicatos relativos à SSO; - Controle do número de acidentes de trabalho; - Controle das taxas de frequência e gravidade dos acidentes; - Controle de média de horas extras; - Controle das taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absenteísmo e óbitos relacionados ao trabalho; - Código de conduta à privacidade de seus empregados.

Fonte: Elaboração Própria (2012)

3.3 Materiais e Métodos

3.3.1 Instrumento de coleta de dados

A coleta de dados se baseou no modelo proposto por Mendonça (2003), que avalia as dimensões da Responsabilidade Social, citadas no capítulo 2. Para este estudo utilizou-se apenas avaliação da dimensão *Público interno*, tratando mais especificadamente do aspecto que se refere a Segurança e Saúde Ocupacional. E para montar a primeira parte do instrumento de coleta de dados foram utilizados os indicadores do Instituto Ethos e da instituição GRI - *Global Reporting Initiative*, apresentados nos quadros 3 e 4 (capítulo 2). Para a elaboração da segunda parte do instrumento de pesquisa foram utilizados os requisitos da norma OHSAS 18001 (figura 4). O instrumento de coleta de dados encontra-se no apêndice deste trabalho.

3.3.2 Análise dos Dados

Para analisar os dados coletados, nos qualitativos foi feito resumo de relatórios socioambientais da empresa do ano de 2010, e nos quantitativos foi utilizada a ferramenta estatística Análise Descritiva e Exploratória de Dados. Essa ferramenta, de um modo geral, é utilizada para se extrair resultados preliminares e superficiais de um determinado banco de dados (VIEIRA, 1999). Tais resultados se referem, essencialmente, às construções de tabelas e gráficos. A Análise Descritiva e Exploratória de Dados se baseia, portanto, na construção de gráficos e tabelas de freqüências simples ou cruzadas quando as variáveis de interesse são qualitativas), como, por exemplo, sexo e estado civil; e se calcula médias, mínimos, máximos e desvios padrão quando as variáveis de interesse são quantitativas (Taxa de Acidentes, Taxa de Gravidade, etc.). Nesse estudo os dois tipos de variáveis foram avaliadas (BUSSAB, MORETTIN, 2006).

CAPÍTULO 4 – APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Com o objetivo de descrever a pesquisa realizada em uma empresa do setor elétrico, CHESF. Este capítulo relata o estudo de caso e analisa as informações coletadas, ou seja, os resultados obtidos, à luz da fundamentação teórica deste trabalho de dissertação.

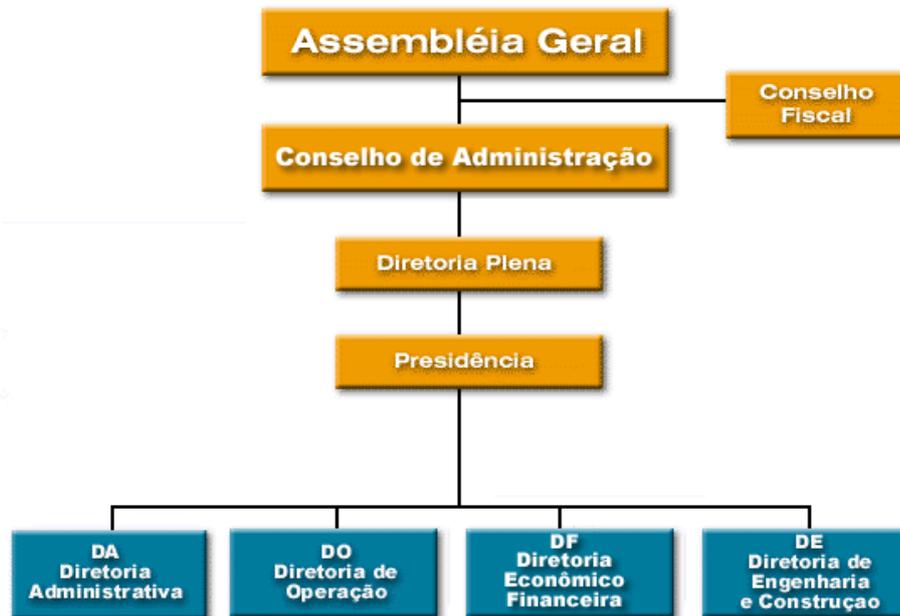
4.1 Descrição da pesquisa – o estudo de caso

4.1.1 Caracterização da empresa

A Companhia Hidroelétrica do São Francisco - CHESF foi criada através do Decreto-Lei nº 8.031, de 03 de outubro de 1945, no governo de Getúlio Vargas e constituída em 1948 quando do acontecimento da primeira assembléia geral de acionistas. A Chesf é uma sociedade de economia mista, subsidiária das Centrais Elétricas Brasileiras S/A – Eletrobrás. Com a missão de produzir, transmitir e comercializar energia elétrica, com qualidade e rentabilidade, contribuindo para o desenvolvimento do Nordeste e do Brasil. A partir de 24/01/2003, a Diretoria decidiu oficializar que o conjunto de ações de Responsabilidade Social fica inserido na Missão da Chesf, e como visão: ser empresa líder no Setor Elétrico, competitiva e valorizada pela sociedade. Tem os seguintes princípios e alores: Satisfação dos Clientes; Valorização da Empresa e dos seus Funcionários; Satisfação dos Acionistas; Preservação da Ética nas Relações Sociais e Comerciais; Respeito ao Meio Ambiente. A sede da empresa se situa na cidade de Recife-PE, desde 1975, e atualmente conta com 5.635 empregados (SOARES, 2011).

A Chesf é uma concessionária de serviço público de energia elétrica, controlada pela Eletrobras, que atua norteada pela meta corporativa de ofertar soluções e serviços para o mercado de energia elétrica, de forma rentável e sustentável, com o reconhecimento dos acionistas, da sociedade e de seus empregados. Seu organograma é ilustrado na figura 10.

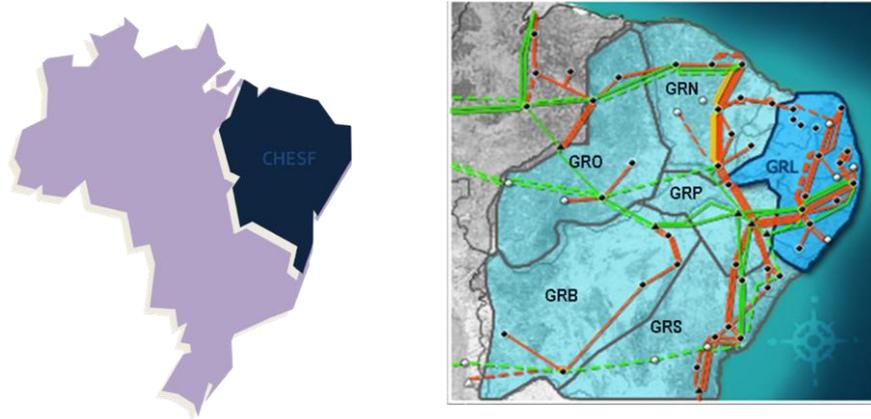
Figura 10 - Organograma Chesf



Fonte: Chesf (2010)

O seu sistema de geração da Chesf é hidrotérmico, com predominância de usinas hidrelétricas, responsáveis por percentual próximo a 97% da produção total. Atualmente, seu parque gerador possui 10.615 MW de potência instalada, sendo composto por 14 usinas hidrelétricas, supridas por nove reservatórios com capacidade de armazenamento máximo de 52 bilhões de metros cúbicos de água e uma usina térmica bicom bustível com 346,8 MW de potência instalada. O sistema de transmissão da Chesf é composto por 18.723 km de linhas de transmissão em operação, ilustrado na figura 11, sendo 5.122 km de circuitos de transmissão em 500 kV, 12.792 km de circuitos de transmissão em 230 kV, 809 km de circuitos de transmissão em tensões inferiores; 99 subestações com tensões superiores a 69 kV, e 762 transformadores efetivamente em operação em todos os níveis de tensão, totalizando uma capacidade de transformação de 44.181 MVA, além de 5.683 km de cabos de fibra óptica (CHESF, 2010).

Figura 11 - Área de atuação da Chesf por Gerência Regional



Fonte: Cavalcanti 2010

Respeitando as diretrizes sociais e econômicas do Governo, a Chesf tem se portado como um vetor de desenvolvimento econômico e social, atuando nas áreas de pesquisa científica e tecnológica, além de saúde e meio ambiente, subsidiando, desta forma, o desenvolvimento sustentável do Nordeste, aumentando a participação da região na economia nacional e reduzindo as diferenças regionais (SOARES, 2011).

4.1.2. Ações indicadoras de SSO e RS na CHESF

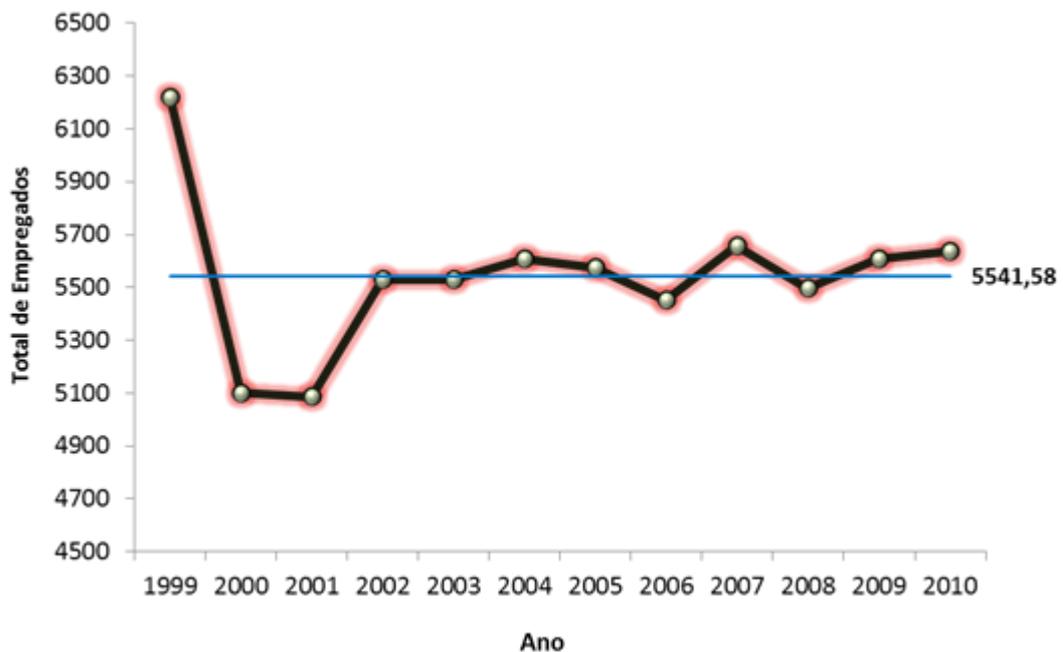
4.1.2.1 Indicadores quantitativos

O objetivo desse item é entender como a empresa estudada tem administrado os seus indicadores quantitativos de Segurança e Saúde Ocupacional (SSO) no período de 1999 e 2011. O primeiro desses indicadores mostra a evolução da empresa em termos do seu número de funcionários, apresentado na Tabela 1 e ilustrado Figura 12. Como se pode observar, em 1999 a Chesf tinha 6218 trabalhadores que foi reduzido para algo em torno de 5100 (redução de 18%) no período entre 2000 e 2001, e que a partir de 2002 tem mantido uma média de 5500 empregados, número que se aproxima da média histórica para o período considerado.

Tabela 1 - Evolução histórica do total de empregados

Ano	Total de Empregados
1999	6218
2000	5101
2001	5085
2002	5530
2003	5531
2004	5609
2005	5574
2006	5452
2007	5656
2008	5498
2009	5608
2010	5637
Média	5541,58

Fonte: Elaboração própria (2012)

Figura 12 - Evolução do total de empregados no período de 1999 a 2010

Fonte: Elaboração própria (2012)

A Tabela 2 apresenta a evolução do número de acidentes, principalmente aqueles que geram afastamento, ao longo do período estudado. O que se nota é

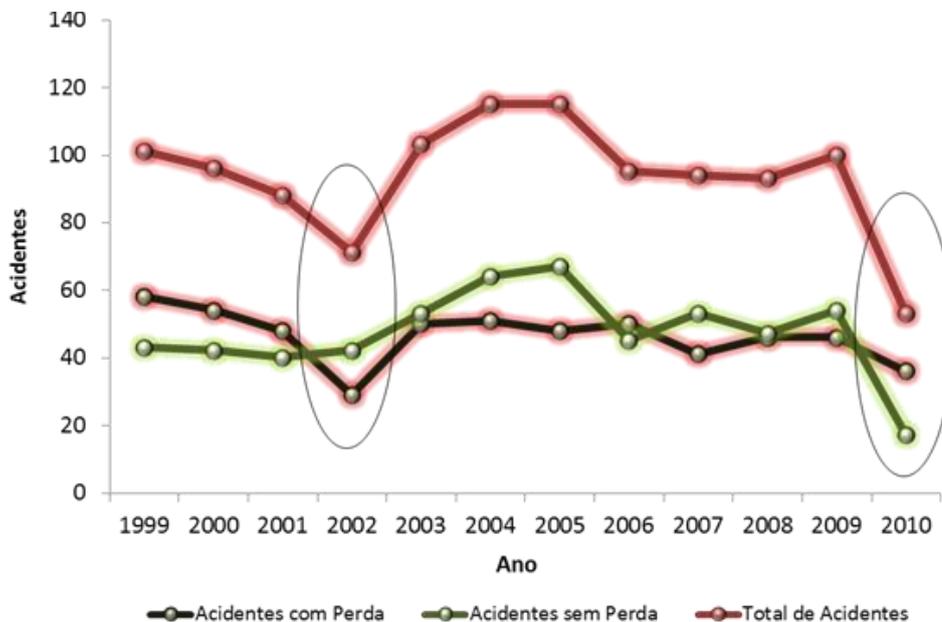
que em 2002 registrou-se o menor número de acidentes com perda de tempo, fato que voltou a ocorrer somente em 2010 (Figura 13).

Tabela 2 - Evolução histórica do número de acidentes

Ano	Acidentes com Perda de tempo	Acidentes sem Perda de tempo	Total de Acidentes
1999	58	43	101
2000	54	42	96
2001	48	40	88
2002	29	42	71
2003	50	53	103
2004	51	64	115
2005	48	67	115
2006	50	45	95
2007	41	53	94
2008	46	47	93
2009	46	54	100
2010	36	17	53
Média	46,42	47,25	93,67

Fonte: Elaboração própria (2012)

Figura 13 - Evolução do número de acidentes no período de 1999 a 2010



Fonte: Elaboração própria (2012)

Além disso, a taxa de frequência de acidente com afastamento (TFAA) e a taxa de gravidade de acidente com afastamento (TGAA) são examinadas na Tabela 3. Essas taxas representam duas das mais importantes medidas de segurança de

trabalho e que servem como instrumentos balizadores tanto para as políticas empresariais quanto para subsidiarem programas de prevenção de acidentes.

Tabela 3 - Evolução histórica das taxas de frequência e de gravidade de acidentes

Ano	Horas-homem de Exposição ao Risco	Acidentes com Perda	Acidentes com Morte	TFAA	Tempo de Afastamento (em dias)	Total TGAA
1999	11268360	58	0	5,15	1087,00	96,46
2000	10185822	54	0	5,30	2032,00	199,49
2001	9954291	48	3	4,82	18373,00	1845,74
2002	9428104	29	1	3,08	6320,00	670,34
2003	10373103	50	0	4,82	7061,00	680,70
2004	10261110	51	0	4,97	1445,00	140,82
2005	10165178	48	1	4,72	7190,00	707,32
2006	10165687	50	0	4,92	963,00	94,73
2007	10056896	41	0	4,08	1336,00	132,84
2008	10479124	46	0	4,39	884,00	84,36
2009	10663851	46	0	4,31	1371,00	128,57
2010	10708922	36	0	3,36	973,00	90,86
Média	10309204	46,42	0,42	4,49	4086,25	406,02

Fonte: Elaboração própria (2012)

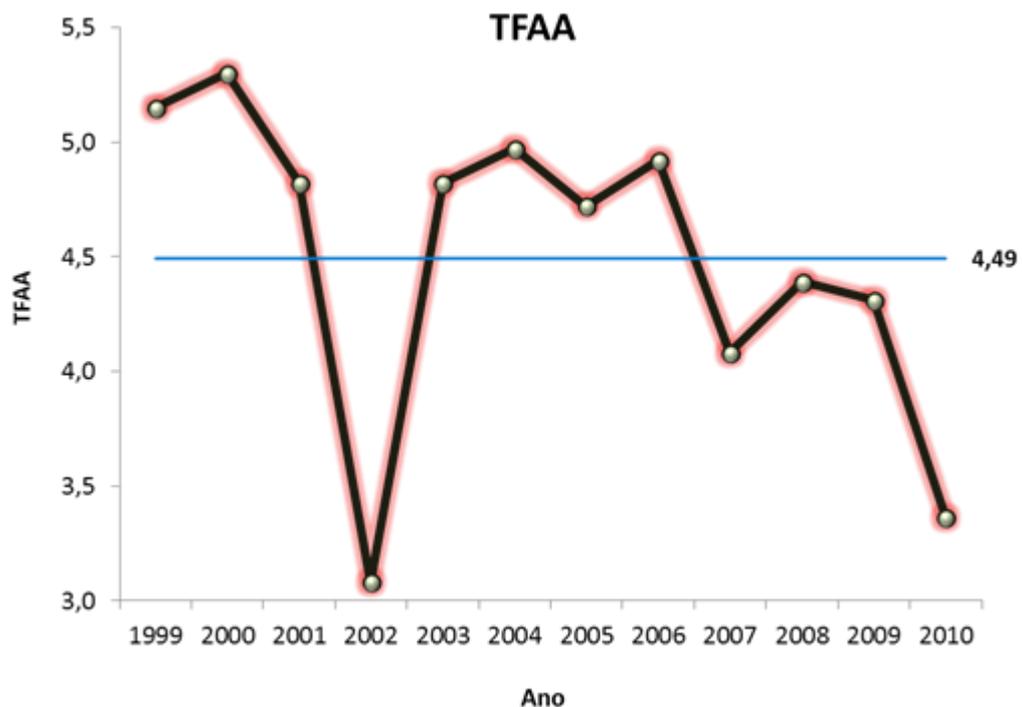
De um modo geral, ambas as taxas levam em conta o tempo total de exposição dos empregados da empresa ao risco de sofrerem acidentes em um determinado período. Esse tempo total de exposição é chamado de Hora-homem e quer dizer, em outras palavras, que se uma empresa tiver 2 funcionários que trabalham 40 horas semanais, então há um tempo total de 80 horas semanais em que os 2 funcionários estarão expostos ao risco de sofrerem acidentes. Normalmente, para efeitos de comparação, é comum ajustar esses indicadores para representar um tempo total de exposição de 1.000.000 horas-homem.

Uma outra quantidade associada à ocorrência de um acidente de trabalho, que gerou uma perda, é o tempo total de afastamento do empregado. Assim, esse tempo total em que o empregado fica impossibilitado de exercer as suas funções é diretamente proporcional à gravidade do acidente ocorrido, e, por isso, é a principal informação para o cálculo do indicador TGAA. Desse modo, quanto maior for a

TGAA de uma empresa, para um determinado período, maior foi o número de acidentes graves.

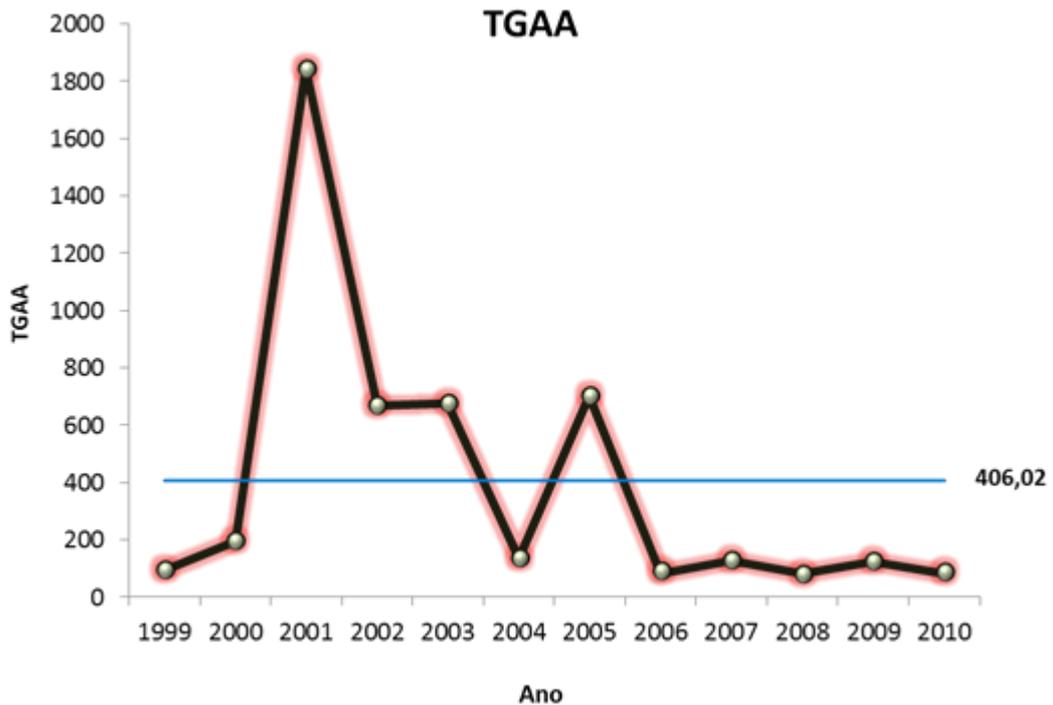
Seguindo essa linha de raciocínio, é possível concluir que os acidentes ocorridos em 2001 foram bastante graves, incluindo mortes, uma vez que a taxa de gravidade foi em torno de 1850. Por outro lado, 2010 foi o ano em que tanto a taxa de frequência (Figura 14) quanto a taxa de gravidade de acidentes apresentaram um dos menores valores no período examinado (Figura 15).

Figura 14 - Evolução das taxas de frequência de acidentes no período de 1999 a 2010



Fonte: Elaboração própria (2012)

Figura 15 - Evolução das taxas de gravidade de acidentes no período de 1999 a 2010



Fonte: Elaboração própria (2012)

Ao longo dos últimos anos, a Chesf tem desenvolvido ações que resultaram em um aumento da conscientização dos empregados quanto às questões de segurança e saúde ocupacional. Como consequência, em 2010, foram reduzidas as taxas de frequência e gravidade para 3,36 e 90,86 respectivamente.

Deste modo, a análise que segue diz respeito à evolução mensal das taxas TFAA e TGAA para o ano de 2011, já que a empresa estudada ainda não havia concluído o seu relatório anual referente ao ano citado no momento em que os dados da pesquisa foram coletados.

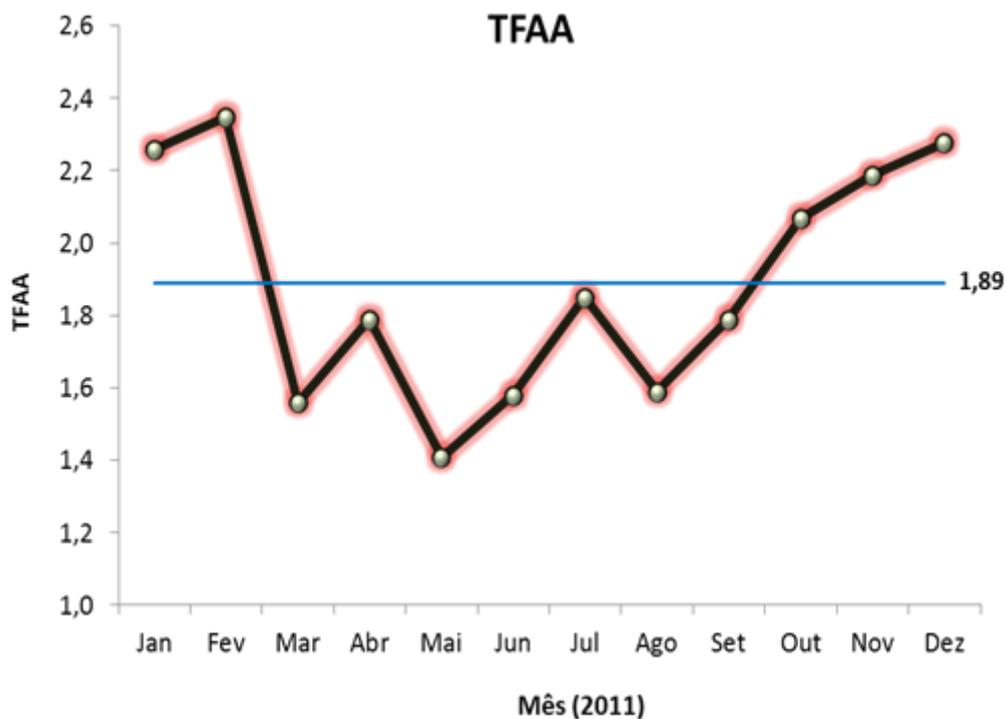
Sendo assim, analisando os resultados apresentados na Tabela 4, nota-se que o risco de acidentes (TFAA) foi maior nos dois primeiros e nos três últimos meses de 2011. Em especial, percebe-se ainda é que os acidentes ocorridos nos meses de Outubro, Novembro e Dezembro de 2011 foram, sobretudo, mais graves, o que é justificado pelos valores elevados de TGAA como mostrado na Figura 17.

Tabela 4 - Evolução mensal da Taxa de Frequência de Acidentes com Afastamento (TFAA) e Taxa de Gravidade de Acidentes com Afastamento (TGAA) para o ano de 2011

Mês	TFAA	TGAA
Janeiro	2,26	41
Fevereiro	2,35	34
Março	1,56	35
Abril	1,79	31
Maio	1,41	32
Junho	1,58	34
Julho	1,85	38
Agosto	1,59	38
Setembro	1,79	40
Outubro	2,07	51
Novembro	2,19	53
Dezembro	2,28	59
Média	1,89	40,50

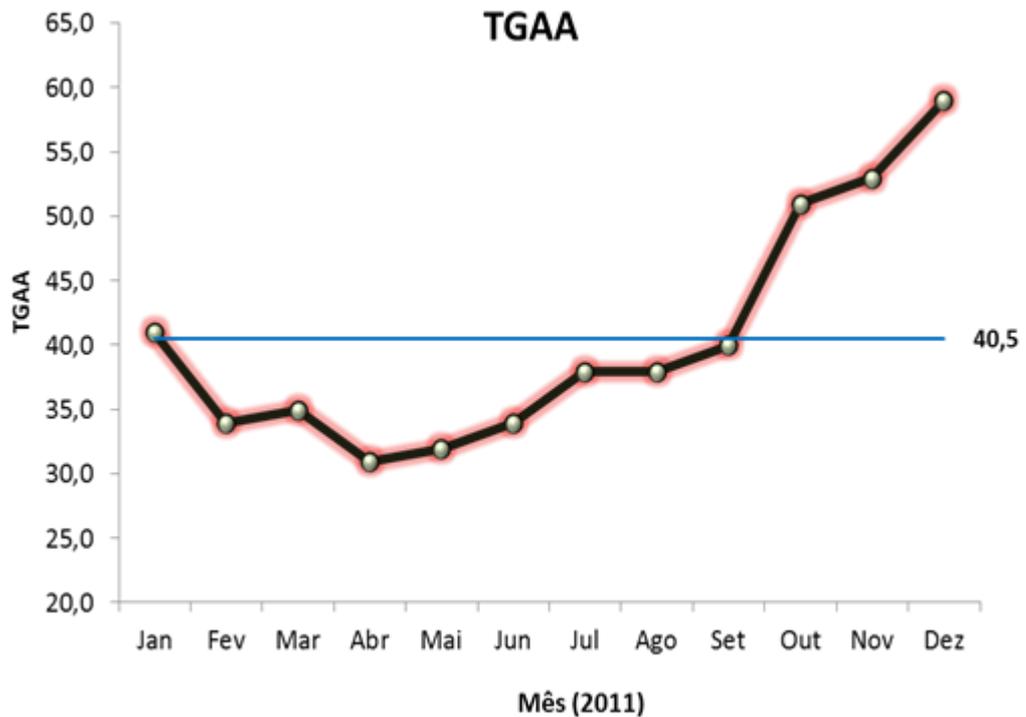
Fonte: Elaboração própria (2012)

Figura 16- Evolução mensal das taxas de frequência de acidentes para 2011



Fonte: Elaboração própria (2012)

Figura 17 - Evolução mensal das taxas de gravidade de acidentes para 2011



Fonte: Elaboração própria (2012)

Em resumo, conclui-se que os três últimos meses de 2011 apresentaram uma tendência de crescimento tanto na frequência de acidentes quanto na gravidade com que esses eventos ocorreram.

4.1.2.2 Indicadores qualitativos

- Perfil dos Empregados

A força de trabalho da Chesf conta com aproximadamente 5.637 empregados, sendo 1.154 mulheres e 4.484 homens. Destes, 55 empregados estavam cedidos para empresas do Sistema Eletrobrás ou a órgãos públicos. Além destes empregados diretos, a Companhia contou com o trabalho de mais 15 empregados requisitados de outras empresas.

Além dos empregados da Chesf, colaboraram para a execução das atividades da Companhia 173 estagiários, 41 jovens aprendizes e 2.055 trabalhadores de

empresas contratadas para executar os serviços de vigilância, copa, limpeza e conservação.

O objetivo do Programa Jovem Aprendiz é a qualificação dos participantes de forma a contribuir para o seu desenvolvimento pessoal e profissional, por meio da vivência em ambiente de trabalho. Este programa tem um impacto social significativo para os jovens, pois a sua preparação técnica e comportamental facilita a entrada no mercado de trabalho. O Decreto nº 5.598/2005, art. 9º, estabelece que o percentual de jovens aprendizes nas empresas do porte da Chesf deve situar-se entre 5% e 15% do total de empregados cujas funções demandem formação profissional. A Chesf passou a adotar o percentual de 15%, para os escritórios descentralizados e 5%, para a Sede. Os jovens contratados fazem um curso de formação no SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, com duração de um ano. Em seguida, desenvolvem na Chesf a parte prática do Programa, também com a duração de um ano.

- Política de Não- Contratação de Trabalho Infantil

Desde 2010, existe um Código de Ética, único para todas as empresas do Sistema Eletrobrás, no qual estão explicitados entre outros princípios o da não tolerância do trabalho infantil e do trabalho realizado em condições degradantes ou realizado sob constrangimento, inclusive nas suas cadeias produtivas. A Chesf faz a captação de pessoal por concurso público, mecanismo que não permite o ingresso na Companhia de menores de 18 anos.

- Valorização da Diversidade

Para a Chesf, o respeito e a promoção da diversidade vão muito além da garantia de não discriminação de pessoas por cor/raça, etnia, sexo, idade, origem regional, condição econômica, social, condição física ou mental, orientação política, religiosa ou sexual ou por qualquer outra condição, o que está presente há alguns anos no seu Código de Ética e no seus normativos de Gestão de Pessoas. A Companhia compreende que é o respeito à diversidade que expande a vida na organização, compreensão que está fundamentada em valores universais presentes na Declaração Universal dos Direitos Humanos. A valoração positiva da diversidade

deve ser uma atitude importante nas escolhas a serem feitas, de modo a interferir construtivamente nas decisões.

- Empregados com Deficiência por Faixa Etária

A Companhia conta com um Programa de Assistência à Pessoa com Deficiência (PAPD). O Programa contribui para melhorar a qualidade de vida dos empregados e dependentes beneficiários. A Chesf participa com significativo percentual nas despesas realizadas com tratamentos, apoio educacional e esportivo. Para ingresso neste Programa, é necessário apresentar laudo médico comprobatório da deficiência, conforme estabelecido pela legislação vigente.

Para ampliar a acessibilidade de empregados com deficiência, a Companhia implementou diversas ações, na Sede e nas Regionais. O Evento Chesf da Pessoa com Deficiência, programado anualmente para debater temas importantes do segmento, foi integrado à Semana Viver Bem, que teve como finalidade oferecer atividades intelectuais, sociais, culturais e físicas, visando à melhoria da saúde e qualidade de vida, além de contribuir para o fortalecimento da integração entre a Chesf e seus empregados.

As catracas de acesso às instalações e as portas internas dispõem de informação na linguagem Braille e os elevadores oferecem informações por meio de voz para atendimento às pessoas com deficiência visual. Também o Código de Ética está disponível em Braille. Os empregados com essa deficiência dispõem de equipamentos e softwares específicos para a realização de suas atividades.

Na Chesf os empregados gozam de total liberdade religiosa e respeito pela sua orientação política e sexual. Grupos de várias religiões reúnem-se frequentemente em horários que não sejam de trabalho em um espaço ecumênico construído para celebrações religiosas. Desde 2006, os empregados que vivem com companheiro do mesmo sexo têm o direito de incluí-lo como dependente no plano de saúde da Companhia, conforme procedimentos estabelecidos nos normativos pertinentes. Os demais benefícios a que fazem jus também estão disponíveis para empregados com orientação homoafetiva, sem discriminação.

- Equidade de Gênero

A Chesf implementou o Plano de Ação pró-equidade de gênero pactuado no início de 2009 com a Secretaria de Políticas para as Mulheres – SPM, do Governo Federal. Como reconhecimento pelo conjunto das ações desenvolvidas, a Companhia recebeu o Selo Pró-Equidade de Gênero - 3ª. Edição, concedido pela SPM, pela Organização Internacional do Trabalho – OIT e pelo Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para as Mulheres. Dentre as novas ações realizadas destacam-se:

- Realização de pesquisa sobre a história das mulheres na Chesf.
- Publicação do livro: *Chesfianas: rompendo barreiras, realizando sonhos*, ação que deu visibilidade à contribuição das mulheres para a construção da Empresa.
- Inclusão de novos exames e procedimentos médicos que atendem a necessidades específicas de mulheres e homens no Exame Periódico e no Plano de Assistência Patronal - PAP.
- Inclusão da perspectiva de gênero no Programa de Preparação para a Aposentadoria.
- Adesão pela Companhia aos Princípios de Empoderamento das Mulheres do Pacto Global/UNIFEM.
- Além dessas ações, deu-se continuidade a ações iniciadas, como: capacitação na temática de gênero de profissionais que atuam em funções e áreas estratégicas para a transformação da cultura organizacional; inclusão de cláusula de promoção da diversidade, combate à discriminação, violência, assédio moral e sexual em diversos normativos de gestão de pessoas; campanha direcionada aos empregados da Companhia visando o seu não envolvimento sexual com crianças e adolescentes e para uma paternidade responsável; Campanha contra a exploração e o abuso sexual de crianças e adolescentes.

- **Remuneração, Benefícios e Carreira**

- Remuneração

A Chesf possui implantado o Plano de Carreira e Remuneração (PCR) unificado para as empresas do Sistema Eletrobras, com adesão de 98% dos empregados. Os demais empregados permaneceram no Plano de Cargos e Salários (PCS). A política de remuneração da Chesf está explicitada em normativos e

manuais específicos, com base nos respectivos planos, e contempla todos os empregados.

- Benefícios

Os normativos da Companhia prevêm os seguintes benefícios:

- ✓ Assistência Materno-Infantil concedida a empregados, por dependente, na idade entre seis meses e seis anos e 11 meses, resguardando a conclusão do período letivo. O Auxílio-Babá é concedido ao empregado, por dependente, durante o período de 36 meses, contados a partir do mês subsequente ao término da licença maternidade. O Auxílio Creche e Auxílio-Babá não poderão coincidir com o período de licença maternidade. A concessão desse benefício durante esse período, só será permitida caso a mãe não tenha condição de saúde para cuidar do dependente. Essa condição deverá ser devidamente atestada pela área de saúde da empresa.
- ✓ Assistência Educacional é concedida ao empregado, por dependente na idade entre sete e 17 anos e 11 meses, resguardando a conclusão do período letivo e obedecendo ao valor teto estabelecido, excetuando os beneficiários cadastrados como dependentes até 28/02/2010, que terão direito assegurado por ACT até 21 anos e resguardado o período letivo.
- ✓ Pecúlio por morte ou invalidez decorrente de acidente de trabalho pago ao empregado ou a seus dependentes, por motivo de morte ou invalidez permanente, total ou parcial, decorrente de acidente de trabalho.
- ✓ Assistência à Pessoa com Deficiência – PAPD, programa que possibilita a assistência médica, educacional, psicológica, nutricional e esportiva, ao empregado e seu dependente que tenha deficiência, com a finalidade de melhorar as suas condições e integração social.
- ✓ Atendimento ambulatorial, que presta serviços de assistência médica e de enfermagem nos ambulatórios da Companhia, durante o horário de expediente.
- ✓ Plano de Assistência Patronal - PAP, que dá aos empregados acesso a um quantitativo significativo de clínicas, hospitais, médicos, dentistas,

psicólogos, fonoaudiólogos e outros profissionais de saúde e reembolso de percentual dos gastos com medicação.

- ✓ Transporte, benefício pelo qual a Chesf antecipa vale ao empregado para a utilização efetiva em despesas de deslocamento diário, no percurso residência/local de trabalho/residência.
- ✓ Vale refeição e alimentação, para aquisição de refeição em restaurantes e/ou aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais.
- ✓ Complementação de auxílio-doença, que é a complementação salarial feita pela Chesf ao empregado afastado do trabalho por motivo de doença ou acidente do trabalho. Corresponde à diferença entre o que o INSS paga e a remuneração do empregado.
- ✓ Seguro de vida em grupo, indenização que o empregado garante para si, sua família ou beneficiário por ele indicado, em caso de morte natural ou acidental, invalidez total ou parcial, decorrente de acidente.
- ✓ Previdência complementar, através da Fundação Chesf de Assistência e Seguridade Social - Fachesf.
- ✓ Auxílio Educacional Universitário, benefício concedido a todos os empregados que não tenham o curso universitário regular.
- ✓ Auxílio Óculos e Lentes, para a aquisição de armação e lentes de óculos e de contato, concedido a todos os empregados e seus dependentes do PAP.

- Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida

Desde 2010, a Chesf deu continuidade à implantação do Plano Corporativo de Saúde e Qualidade de Vida - Viver Bem – Chesf, objetivando atuar de forma sistêmica na prevenção, recuperação e promoção de saúde e qualidade de vida dos seus empregados. Além disso, promove campanha de divulgação junto aos empregados sobre os programas de saúde e bem-estar que o compõem, com o objetivo de manter o cliente informado sobre as ações contínuas e integradas de saúde, oferecidas pela Chesf e fortalecer a marca Viver Bem.

No Plano estão contemplados ações e programas planejados e subsidiados por diagnósticos realizados por meio de pesquisa de saúde e qualidade de vida, pela

análise dos resultados do exame médico periódico e do índice de absenteísmo-doença. Nele são enfatizadas ações para prevenção do alcoolismo e outras drogas, implantação de hábitos alimentares saudáveis, práticas sócio-educativas, além de ações que promovem relações saudáveis no trabalho.

Outras ações de promoção de saúde estão listadas a seguir:

- Campanhas de vacinação coletiva contra tétano e influenza.
- Palestras sobre prevenção de doenças diversas.
- Gestão do Comportamento Humano no Trabalho, cujas ações visam melhorar as relações sócioprofissionais e reduzir os conflitos interpessoais.
- Plano de Atendimento Emergencial – PAE, que tem por objetivo proporcionar maior eficiência e agilidade no atendimento ao empregado acidentado ou vítima de mal-súbito, além de treinamentos em primeiros socorros.
- Monitoramento Biopsicossocial – MBPS, com o objetivo de monitorar a saúde biopsicossocial dos empregados que atuam em áreas de risco, através de encontros sistemáticos e de avaliação semestral, que inclui testes psicológicos, avaliação nutricional, avaliação física e exames clínicos.
- Atividade física, incluindo uma Academia de Ginástica na Sede, em Recife, e com expansão prevista para as Regionais de Salvador e Sobradinho, bem como atividade diária de ginástica laboral, com o objetivo de reduzir fatores de risco de doenças osteomusculares e o nível de estresse e promoção e monitoramento da participação dos empregados da Companhia em corridas de rua.
- Massagem terapêutica, com o objetivo de reduzir dores localizadas e estresse dos empregados.
- Programa de Prevenção e Tratamento ao Uso Prejudicial de Álcool e Outras Drogas através de oficinas para os empregados, ações de tratamento e capacitação de profissionais de saúde e recursos humanos, que englobou as ações de redução do tabagismo, expandidas para Fortaleza, Salvador e Campina Grande, visando o tratamento da

dependência através de psicoterapia em grupo e distribuição gratuita de medicamento.

- Ações de saúde realizadas em parceria com o SESI (Serviço Social para Indústria) para empregados, dependentes e prestadores de serviço: Cozinha Brasil, voltado para orientação nutricional e reaproveitamento de alimentos; Projeto Saúde Visual, que proporcionou consultas com oftalmologista e recebimento de óculos e Programa de Saúde Bucal que ofereceu os seguintes procedimentos odontológicos: consultas, flúor, selante, tártaro, profilaxia, restauração e exodontia.

- Controle de Riscos: Segurança de Empregados e Demais Colaboradores

A Chesf vem implementando uma série de ações de melhoria da segurança de seus empregados e colaboradores, na execução de serviços em instalações elétricas, visando adequar-se às exigências da Norma Regulamentadora n.º 10 – NR-10, do Ministério do Trabalho e Emprego. Dentre essas ações, destacam-se:

- Treinamento em segurança.
- Utilização de vestimentas especiais por 1.400 empregados para trabalhos em alta tensão, que também são adequadas às características femininas.
- Implantação de procedimentos de prevenção e de combate a incêndio em instalações com equipamentos elétricos.
- Estruturação e implantação de plano que garanta a comunicação permanente entre as pessoas durante a execução das atividades.
- Sinalização e bloqueios de equipamentos.
- Adequação dos novos projetos para atender as exigências da NR 10.

A Chesf vem a cada dia melhorando o processo de monitoramento e tratamento de acidentes e incidentes de trabalho, com o envolvimento de equipe multidisciplinar e desenvolveu um aplicativo, em parceria com a Superintendência de Tecnologia da Informação – STI, para registro destes.

A Empresa tem um programa de ergonomia, a partir de um projeto piloto realizado em parceria com empresa especializada contratada. A Usina de Paulo Afonso possui um Programa de Controle Auditivo e realiza a avaliação de perigos, utilizando a técnica de Análise Preliminar de Perigos – APP, aplicada antes das

intervenções nas instalações do sistema elétrico de potência visando melhorar o controle de riscos. As instalações operacionais dispõem de brigadas de emergência organizadas e infraestrutura para combater incêndios e resgatar acidentados.

A Companhia possui 22 CIPA - Comissões Interna de Prevenção de Acidentes, formadas paritariamente por representantes eleitos pelos empregados e representantes do empregador, conforme disposto na Norma Regulamentadora n.º 5 da Portaria 3.214 do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE. Anualmente, é realizado o Intercipa, seminário que reúne representantes de todas as Cipa da Chesf, dos empregados, do empregador, dos órgãos de segurança do trabalho, de sindicatos e outros convidados, objetivando a troca de experiências no que se refere a boas práticas preventivas, a fim de melhorar a gestão de segurança e saúde no ambiente de trabalho. Participam também do Intercipa representantes de outras empresas do Setor Elétrico. O ineditismo do Intercipa da Chesf tem sido reconhecido em vários fóruns, inclusive com publicações em periódicos especializados. Neste processo foi desenvolvido o aplicativo em plataforma Notes e implementado, para todas as Cipa, o Sistema de Gestão das Cipa - SGC. A Chesf também tem implantado e realiza, anualmente, em toda a Companhia o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), em que são identificados, avaliados e controlados os riscos físicos, químicos e biológicos.

Em 2010, foi feito o diagnóstico, o plano de ação e o levantamento dos custos associados à adequação dos processos de trabalho realizados nas Usinas de Xingó, Boa Esperança e Camaçari e na Subestação de Recife II, à norma OHSAS (*Occupational Health and Safety Assessment Series* – Sistema de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional) 18001: 2007 e às legislações pertinentes, a qual atualmente encontra-se na fase implantação na Usina de Xingó.

- Trabalhadores Terceirizados

A Chesf busca assegurar aos empregados das empresas contratadas condições adequadas de segurança e saúde para a execução de suas atividades. Para tanto, é exigido de todas as empresas contratadas, prestadoras de serviços, o atendimento a requisitos de segurança e saúde ocupacional, estabelecidos em edital, através do Plano de Segurança do Trabalho, elaborado por essas empresas antes de se iniciar o contrato. Durante a execução dos serviços, o cumprimento

desses compromissos assumidos é auditado pelas equipes de segurança do trabalho da Chesf, atividade que se incorpora ao Plano de Auditoria de Segurança do Trabalho para Empresas Contratadas.

- **Desenvolvimento Profissional e Empregabilidade**

Em observância ao planejamento da Diretoria Administrativa, o Plano de Desenvolvimento Humano e Organizacional (PDHO) foi revisto e transformado no Plano de Educação Corporativa (PEC). Foram tomadas como base as diretrizes da Universidade do Sistema Eletrobras (Unise), com programas educacionais na configuração das suas Escolas, e também considerando o Plano de Carreiras e Remuneração (PCR). O Plano de Educação Corporativa (PEC) é um plano formal da Chesf que visa oferecer oportunidades educacionais programadas, que contribuam para o desenvolvimento das competências profissionais alinhadas às diretrizes empresariais.

O PEC está subdividido em quatro subprogramas:

- Específico, voltado para suprir as lacunas nas competências específicas, sob a responsabilidade de cada Diretoria;
- Institucional, voltado para suprir as lacunas nas competências gerais e gerenciais, além de suprir as demandas educacionais consideradas estratégicas pela Companhia, sob a responsabilidade da Superintendência de Recursos Humanos;
- Setorial, envolvendo ações educativas voltadas a projetos especiais das Diretorias, bem como treinamentos no local de trabalho, treinamentos vinculados a contratos de fornecimento, visitas técnicas e estágios de empregados;
- Conexão, envolvendo ações educacionais utilizando tecnologia de educação à distância. Este segmento está em vigor desde março de 2004, propiciando democratização do aprendizado e redução dos custos de treinamento e do tempo de aplicação do conteúdo assimilado.
- O PEC tem planejamento e orçamento plurianuais, com ajustes anuais. Utiliza a sistemática de audiências corporativas que envolvem os gerentes

e centenas de empregados, visando ao planejamento e à avaliação das ações educativas do segmento institucional.

O investimento no desenvolvimento profissional dos empregados é permanente. Em 2010, o número médio de horas de treinamento por empregado foi de 75,92, correspondendo a 3,95% das horas de trabalho.

- Preparação para a Aposentadoria

A Companhia é patrocinadora da Fundação Chesf de Assistência e Seguridade Social - Fachesf, entidade fechada de previdência complementar, instituída para propiciar uma renda mensal suplementar à da Previdência Social (INSS), vitalícia, paga aos empregados participantes, após o desligamento da Empresa. A Fachesf conta com 12.647 participantes, sendo 5.598 ativos e 7.049 assistidos.

- Envolvimento de Empregados na Gestão

A Chesf adota a prática de negociação coletiva com os Sindicatos representantes dos empregados a partir da pauta de reivindicações da categoria. Variados temas de gestão de pessoas compõem essa pauta: salário, benefícios, saúde e segurança, desenvolvimento, ambiência e organização do trabalho, gerenciamento do desempenho, participação nos lucros e resultados da Companhia, dentre outros.

Adicionalmente, a Empresa constitui, quando solicitada pelos sindicatos, comissões paritárias Chesf/Sindicatos, para equacionar questões de interesse de ambas as partes. Permanece em funcionamento a Comissão Paritária de Políticas de Acampamento, que acompanha o programa de venda de casas dos acampamentos da Empresa aos seus moradores. Outro meio pelo qual os empregados participam da gestão é respondendo pesquisa de clima organizacional, cujos resultados servem como insumos para a implementação de práticas que contribuem para a melhoria da gestão.

- **Nível de Satisfação Interna**

Preocupada em conhecer o nível de satisfação interna de seus empregados, a Chesf vem praticando o monitoramento do clima organizacional através de pesquisas sistemáticas, de modo a obter indicadores para balizamento das ações empresariais. Essas pesquisas têm como foco identificar as variáveis que influenciam, positiva ou negativamente, o nível de satisfação e motivação dos empregados e, conseqüentemente, o seu grau de envolvimento e comprometimento com os objetivos e metas empresariais, bem como avaliar e monitorar o impacto de intervenções feitas a partir dos resultados de pesquisas anteriores. Em decorrência do processo de transformação das empresas do Sistema Eletrobras, no ano de 2010 foi realizada a primeira pesquisa unificada das empresas do Sistema, na qual a Chesf apresentou um Índice de Favorabilidade (IF) de 70,97 %.

- **Voluntariado**

A Companhia incentiva seus empregados a se dedicarem a ações sociais não remuneradas que contribuam para a melhoria da qualidade de vida das pessoas e de comunidades socioeconomicamente carentes. O voluntariado na Chesf ocorre por intermédio de contribuições financeiras e de ações sociais realizadas pelos empregados. Em incentivo às ações de voluntariado, a Chesf promove e/ou apóia campanhas de solidariedade.

4.2 Análise das informações obtidas

Para verificar a relação entre a Responsabilidade Social (RS) e a Gestão da Segurança e Saúde Ocupacional (GSSO), na empresa estudada, foram criadas dimensões a partir dos quesitos contidos em cada uma das seções do instrumento de coleta de dados. Tais dimensões foram idealizadas de modo a representar os ciclos de execução da teoria PDCA. O Quadro 8 apresenta a relação dos indicadores do instrumento e as dimensões de cada seção. A Figura 18 ilustra essa construção.

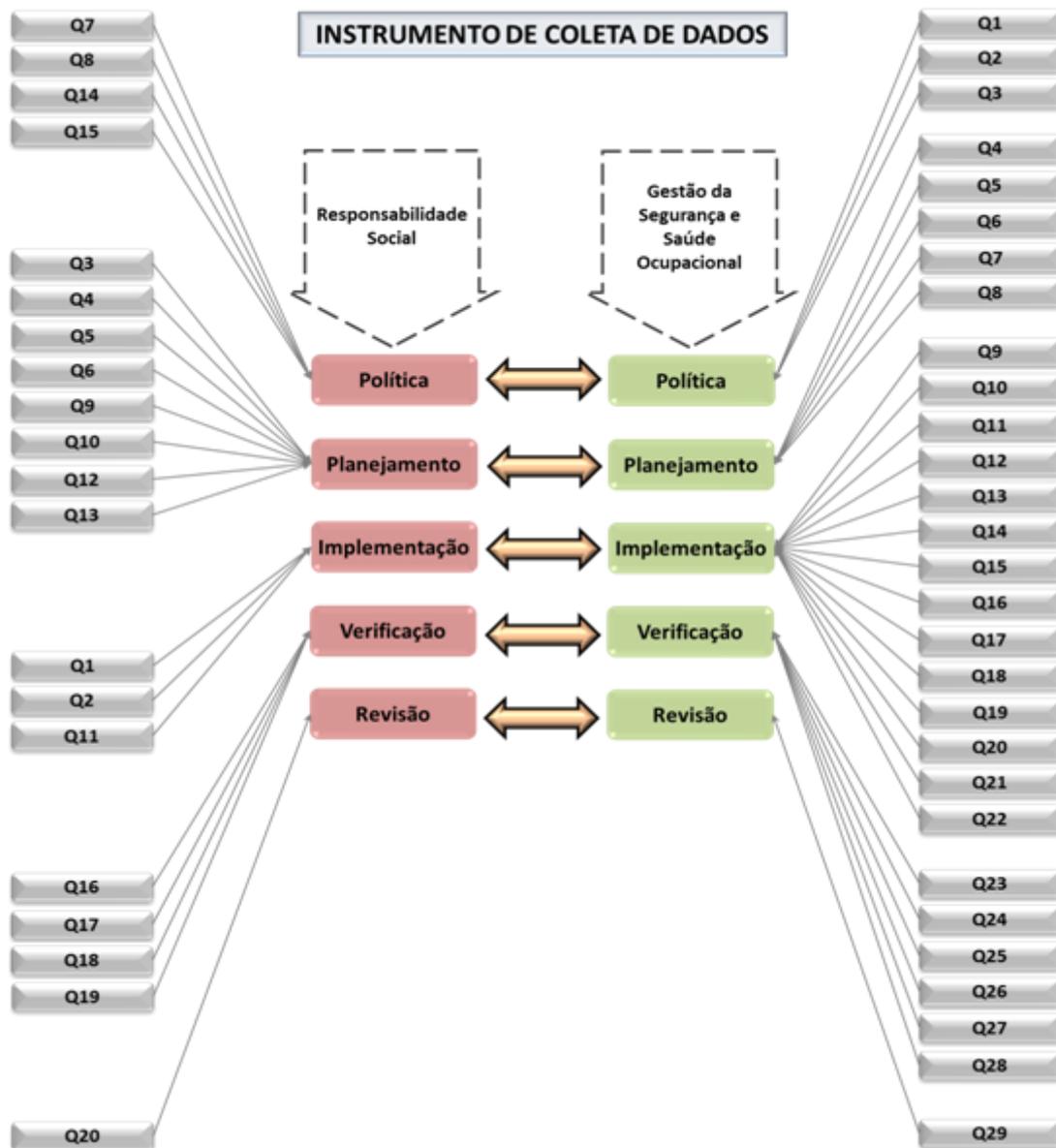
Quadro 8 - Composição das dimensões teóricas para as duas seções do instrumento de coleta de dados utilizado na pesquisa

Responsabilidade Social		Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional	
Dimensão	Quesitos	Dimensão	Quesitos
Política	Q7; Q8; Q14 e Q15	Política	Q1; Q2 e Q3
Planejamento	Q3; Q4; Q5; Q6; Q9; Q10; Q12 e Q13	Planejamento	Q4; Q5; Q6; Q7 e Q8
Implementação	Q1; Q2 e Q11	Implementação	Q9; Q10; Q11; Q12; Q13; Q14; Q15; Q16; Q17; Q18; Q19; Q20; Q21 e Q22
Verificação	Q16; Q17; Q18 e Q19	Verificação	Q23; Q24; Q25, Q26, Q27 e Q28
Revisão	Q20	Revisão	Q29

Fonte: Elaboração própria (2012)

A maneira mais eficiente de verificar a relação entre a Responsabilidade Social e a Gestão da Segurança e Saúde Ocupacional é correlacionando as suas respectivas dimensões, ou seja, comparando as dimensões, conforme ilustrado na Figura 18.

Figura 18 - Correlação das dimensões referentes aos ciclos do PDCA a partir do instrumento de coleta de dados



Fonte: Elaboração própria (2012)

A correlação foi realizada através das médias de cada dimensão, isto é, a média dos quesitos 7, 8, 14 e 15 (Q7, Q8, Q14 e Q15), por exemplo, fornece o valor (escore) da dimensão “Política” da seção RS do instrumento. De maneira análoga, a média dos quesitos 1, 2 e 3 (Q1, Q2 e Q3) fornece o valor (escore) da dimensão “Política” da seção GSSO do instrumento. Assim, se as médias das dimensões de ambas as seções forem próximas, então se pode concluir que existe sim a relação

entre as ações de Responsabilidade Social e Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional para a empresa analisada.

Do ponto de vista estatístico, uma das maneiras de se medir a relação entre as dimensões de RS e GSSO é através do *Star Plot*. O *Star Plot* ou Gráfico Radar ou, ainda, Gráfico Estrela é uma ferramenta útil para comparar valores agregados de várias séries de dados. Esse tipo de gráfico pode propiciar:

- Uma apresentação consistente de várias dimensões ao mesmo tempo;
- Uma fácil visualização comparativa;
- Uniformização das unidades de medida de séries de dados independentes.

Essa estrutura permite colocar lado-a-lado diferentes sequências de números e a uniformização das unidades de medidas configura uma das principais características desse tipo de gráfico.

Desse modo, a Tabela 5 resume os escores médios das cinco dimensões dos dois temas do instrumento de coleta de dados.

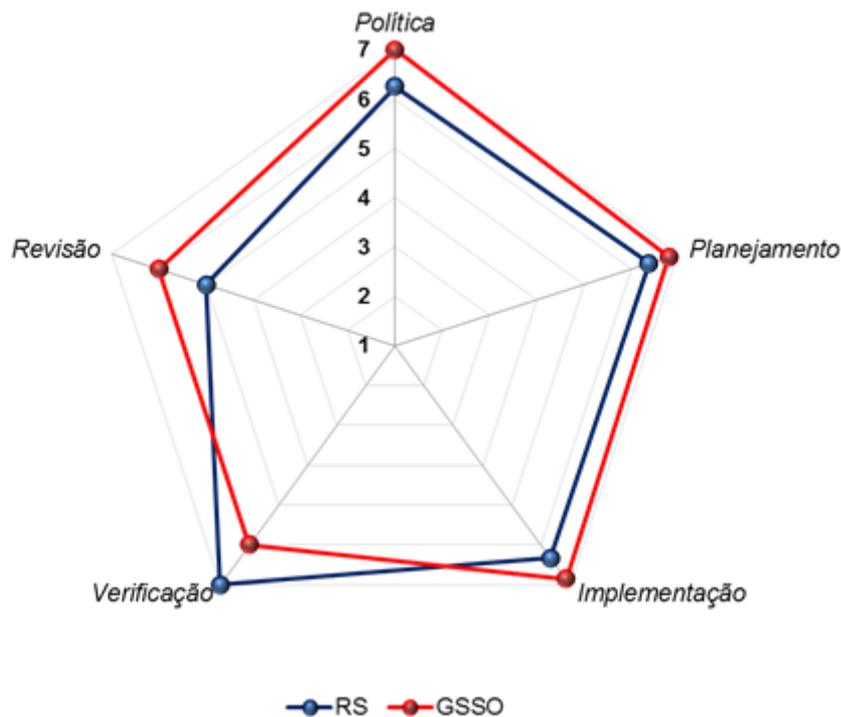
Tabela 5 - Relação entre a Responsabilidade Social e Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional através dos valores médios de suas respectivas dimensões

Temas	Política	Planejamento	Implementação	Verificação	Revisão	Média
Responsabilidade Social (RS)	6,25	6,38	6,33	7,00	5,00	6,19
Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional (GSSO)	7,00	6,80	6,86	6,00	6,00	6,53

Fonte: Elaboração própria (2012)

Ao montar esses resultados dentro da estrutura do Gráfico Radar, como revela a Figura 19, percebe-se que os perfis (os formatos) de ambos os temas (RS e GSSO) são muito semelhantes, o que certamente reforça a tese de que há uma forte relação entre a Responsabilidade Social e a Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional para o estudo de caso investigado em termos de suas cinco dimensões.

Figura 19 - Comparação dos escores médios das 5 dimensões dos dois temas do instrumento de coleta de dados



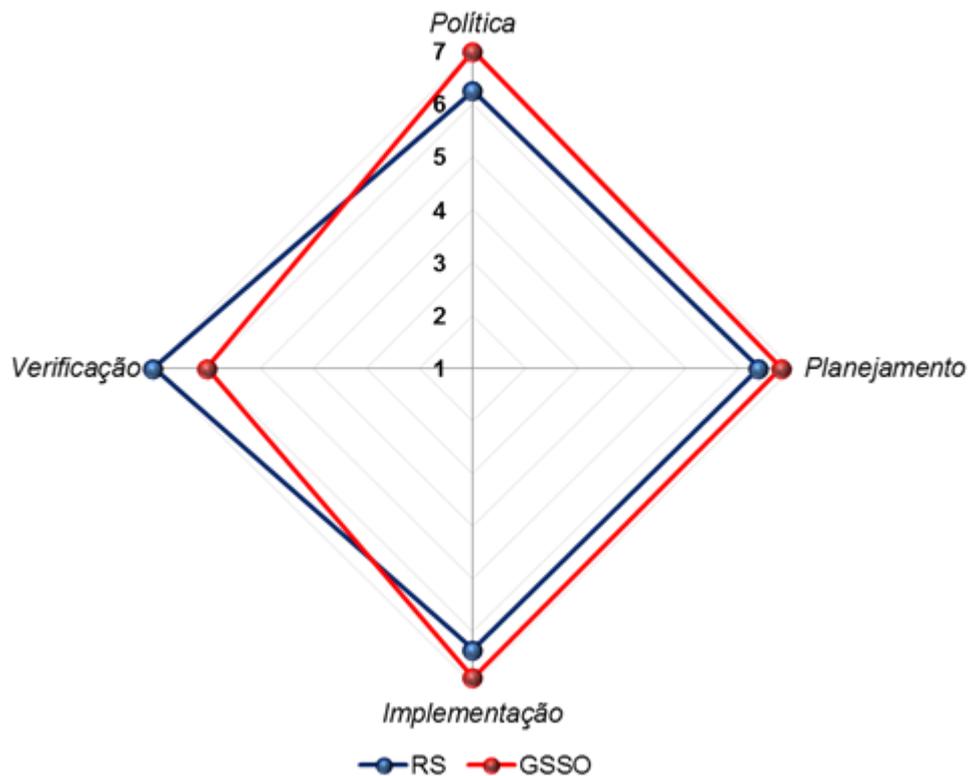
Fonte: Elaboração própria (2012)

Como pôde ser constatada na Figura 18, a dimensão “Revisão”, de ambos os temas, foi construída a partir de um único quesito. Por isso, resolveu-se comparar os temas RS e GSSO por meio somente das 4 primeiras dimensões, conforme mostra a Figura 20. O que se percebe é que mesmo com a exclusão da dimensão “Revisão”, os perfis das figuras continuam bastante próximos. Isso mostra que independentemente de considerar ou não a dimensão “Revisão”, existe uma associação muito forte entre as dimensões, fazendo com que a relação entre a Responsabilidade Social e a Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional seja prontamente verificada.

Outro fato que corrobora com essa conclusão são os valores médios observados para os dois temas (RS e GSSO), considerando as 5 dimensões tem-se os valores 6,19 e 6,53, respectivamente, e excluindo a dimensão “Revisão”, que resultaram em 6,49 para o tema “Responsabilidade Social” e em 6,67 para o tema “Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional”, mostrando que essas medidas se

aproximaram mais ainda entre si e, conjuntamente, se aproximaram da nota máxima (7) de avaliação.

Figura 20 - Comparação dos escores médios de 4 das 5 dimensões dos dois temas do instrumento de coleta de dados



Fonte: Elaboração própria (2012)

Os resultados discutidos nesse trabalho evidenciam, de maneira detalhada e precisa, todos os indícios estatísticos que retratam a relação entre a Responsabilidade Social e a Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional, além de estarem coerentes com resultados de outras obras relacionadas ao assunto.

No geral, percebeu-se que a relação entre a Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional e a Responsabilidade Social foi verificada através das fortes correlações entre as cinco dimensões inerentes à cada um dos temas. Além disso, com algum esforço, é possível reforçar a argumentação da relação existente entre os temas RS e GSSO com os resultados das variáveis quantitativas.

Concluindo a análise dos dados, pode-se afirmar que, no caso da empresa estudada, a GSSO se relaciona com a RS na medida em que a correlação mostrada no modelo proposto pelo instrumento de pesquisa (Figura 18) reproduziu gráficos

quase coincidentes (Figuras 19 e 20), como também esta relação se ratifica pela proximidade dos valores médios das 5 dimensões dos temas da GSSO e da RS (Tabela 5), ou seja, nas médias de 6,19 e 6,53 obtidas, respectivamente para GSSO e RS.

Por se tratar de um estudo de caso, uma única empresa do setor foi analisada. Logo, apesar de não ter sido construída uma medida numérica que reflita a relação entre RS e GSSO, a reprodutividade desse estudo fará com que uma medida de correlação entre RS e GSSO possa ser definida. Assim, aplicando este instrumento de pesquisa em diversas empresas, poderá ser obtida, a partir de uma análise de correlação, uma medida que retrate com mais precisão esta relação.

CAPÍTULO 5 – CONCLUSÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho foi apresentado em duas partes distintas. A primeira parte representa a contextualização teórica e se constitui numa revisão da literatura sobre as três temáticas em estudo: Gestão da Segurança e Saúde Ocupacional, Responsabilidade Social e por fim o Setor Elétrico.

Após a contextualização teórica, vem a descrição da pesquisa de campo onde ao relatar o estudo de caso realizado, explicita-se a coleta e tratamento dos dados, para em seguida proceder-se a análise dos resultados.

A razão principal desta pesquisa desenvolveu-se a partir da inquietação de como mostrar a relação existente entre a Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional (GSSO) e a Responsabilidade Social (RS).

Esta investigação científica identificou que a relação existente entre a GSSO e a RS acontece de forma forte e direta, uma vez que a criação do modelo do instrumento de coleta de dados da pesquisa reproduziu resultados que mostraram claramente esta relação. Desta forma pode-se considerar que a Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional desempenha um papel importante no contexto da Responsabilidade Social. Na perspectiva de desenvolver ambientes de trabalho mais saudáveis a Responsabilidade Social pode ser entendida como um mecanismo pelo qual as organizações promulgam ambientes desejados.

Em relação ao modelo de Mendonça (2003), utilizado na construção do instrumento de coleta de dados desta pesquisa, que avalia dimensões da responsabilidade social, o mesmo mostrou-se uma ferramenta válida visto que a SSO é parte integrante de uma das dimensões da RS.

Nesta investigação ficou evidenciado que a Gestão Segurança e Saúde Ocupacional deve ser implementada de maneira responsável. Isto significa que sem o compromisso em relação à Segurança e Saúde Ocupacional por parte das pessoas que decidem sobre a vida da empresa, além do que determina a lei, não há chance de se alcançar resultados positivos. Confirma-se assim, que a implementação de uma Gestão da Segurança e Saúde Ocupacional está intrinsecamente ligada a ações de Responsabilidade Social, ou seja, pode afirmar que a Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional é um indicador de Responsabilidade Social.

Algumas pesquisas, Hadjimanolis e Boustras (2012), Montero et al., (2009) e Holmqvist (2009), já têm considerado a relação existente entre GSSO e RS nas organizações, porém ao fim deste trabalho pode-se afirmar que esta relação se dá de forma clara, forte, direta e é passível de medida, com reflexos positivos no desempenho geral da empresa.

Uma investigação científica geralmente provoca outros trabalhos, não se esgotando em si mesma. Desta forma, propõe-se que este trabalho possa ser reproduzido em diversas empresas do setor elétrico, no intuito de descrever mais precisamente a medida que relaciona Gestão da Segurança e Saúde Ocupacional e Responsabilidade Social.

Embora os resultados apresentados aqui tenham um caráter meramente descritivo e exploratório, sem a pretensão de realizar inferências para populações maiores e mais heterogêneas, devem sim ser utilizados como obra de referências para trabalhos futuros.

REFERÊNCIAS

ABREU, E.Z. **Avaliação das Ações de Saneamento Ambiental no Município de Uruaçu/GO, como Compensação da Instalação da Usina Hidrelétrica de Serra da Mesa.** Dissertação (Mestrado em Saúde Pública e Meio Ambiente) - Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, Rio de Janeiro, 2009.

ANEEL, Agência Nacional de Energia Elétrica. Disponível em: < www.aneel.gov.br>. Acesso em: Jan 2012.

ALMEIDA, A. L. M. DE. **Avaliação de acidentes de trabalho no setor elétrico: estudo de caso no nordeste do brasil.** Dissertação de Mestrado. Pós-Graduação em Engenharia de Produção. UFPB, João Pessoa, 2012.

ALMEIDA, M. M.; SIQUEIRA, J. R. M.; MARQUES, J. A. V. C. **Uma Análise da Informação Social nas Demonstrações Contábeis Publicadas de Empresas do Setor de Saúde Suplementar.** In: X Colóquio Internacional Sobre Poder Local, 2006, Salvador. Anais... Salvador, 2006.

ANACE. Disponível em: <www.anacebrasil.org.br>. Acesso em: Jan 2012.

ASHLEY, P.A. & QUEIROZ, A. **Ética e Responsabilidade Social nos Negócios.** 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DAS DISTRIBUIDORAS DE ENERGIA ELÉTRICA. Disponível em: <www.abradee.org.br>. Acesso em: Jan 2012.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **Instalações elétricas de baixa tensão: NBR 5410.** Rio de Janeiro: ABNT (1981).

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS-ABNT. **Cadastro de Acidentes do Trabalho-Procedimentos e Classificação - NBR 14.280.** Rio de Janeiro, 2001.

BALANÇO SOCIAL. Disponível em: < www.balancosocial.org.br>. Acesso em: Março 2012.

BENITE A. G. **Sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho para empresas construtoras.** Dissertação Mestrado. Escola Politécnica da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2004.

BORGER, F. G. **Responsabilidade social: efeitos da atuação social na dinâmica empresarial.** Tese de doutorado da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. São Paulo: USP, 2001.

BOTTANI, E., MONICA, L., VIGNALI, G. **Safety Management System: Performance Differences Between Adopters and Non-adopters.** Safety Science, vol. 47, pp. 155-162, 2009.

BRASIL - **Lei nº 8213 de 24 de julho de 1991**. Disponível em: <<http://www81.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1991/8213.htm>>. Acesso em: junho de 2012.

BRASIL, Ministério da Previdência Social, 2011. **Anuário Estatístico da Previdência Social**. Brasília, DF. Disponível em: <<http://www.mpas.gov.br/>>. Acesso em: dez 2011.

BRASIL, Ministério de Minas e Energia. Secretaria de Energia Elétrica. **Boletim de Monitoramento do Sistema Elétrico**, julho 2011.

BRASIL. Decreto nº 6.042, de 12 de fevereiro de 2007. Altera o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, disciplina a aplicação, acompanhamento e avaliação do Fator Acidentário de Prevenção - FAP e do Nexo Técnico Epidemiológico, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6042.htm>. Acesso em: 05 jun. 2012.

BUSSAB, W.; MORETTIN, P. **Estatística Básica**, 5ª edição, Saraiva: São Paulo, 2006.

CAMARGOS, Daniela. **Quanto vale a gestão responsável**. Revista Exame, 1º dez, 2006. Disponível em: < www.planetasustentavel.abril.com.br>. Acesso em: Março 2012.

CAVALCANTE, Kleber. Brasil Escola: Energia Elétrica. Disponível em: < <http://www.brasilecola.com/fisica/energia-eletrica.htm>>. Acesso em: Julho 2012.

CAVALCANTI, M. N. **Segurança em Intervenções no Sistema Elétrico de Potência (Experiência Chesf)**. Seminário acadêmico empresarial de segurança do trabalho de Campina Grande-PB. Campina Grande, outubro de 2010.

CCEE, Câmara de Comercialização de Energia Elétrica. **O Setor Elétrico Brasileiro**. Disponível em:< www.ccee.org.br>. Acesso em: junho de 2012.

CHESF, Companhia Hidroelétrica do São Francisco. **Sistema Chesf**. Disponível em:< www.chesf.gov.br>. Acesso em: Julho de 2012.

COELHO, M. Q. **Indicadores de performance para projetos sociais: A perspectiva dos stakeholders**. Revista Alcance - UNIVALI - Vol. 11 - n.3 p. 423 - 444 - Set. / Dez. 2004.

COLACIOPPO, S. **Controle do ambiente de trabalho: riscos químicos e saúde do trabalhador**. In: PHILLIP JR, A.; ROMÉRO, M.A.; BRUNA, G.C. Curso de gestão ambiental. Barueri: Manole, 2004.

DE LUCA, Márcia M. M., CUNHA, Jacqueline V. A. da, RIBEIRO, Maisa S., OLIVEIRA, Marcelle C. **Demonstração do Valor Adicionado**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

DOW JONES SUSTAINABILITY INDEXES. Disponível em: < www.sustainability-index.com>. Acesso em: Março 2012.
em <<http://www.ethos.org.br.htm>> Acesso em: 01 nov. 2001.

ESTIGARA, Adriana.; PEREIRA, Reni.; LEWIS, Sandra A. Lopes Barbon. **Responsabilidade Social e incentivos fiscais**. São Paulo: Atlas, 2009.

ETHOS, Instituto de Empresas e Responsabilidade Social. **Guia de elaboração de relatório e balanço anual de responsabilidade social empresarial**, p. 50 jun. 2007. Disponível em: < <http://www.ethos.org.br>. Acesso em: 10 jun. 2012.

ETHOS, Instituto de Empresas e Responsabilidade Social. **Indicadores Ethos de responsabilidade social**, p.24. Jun. 2000. Disponível: em < <http://www.ethos.org.br.htm>> Acesso em: 20 mar. 2012.

FERNÁNDEZ-MUÑIZ, B., MONTES-PEÓN, J.M., VÁZQUEZ-ORDÁS, C.J.,. **Safety climate in OHSAS 18001-certified organisations Antecedents and Consequences of safety behaviour**. Accident Analysis and Prevention 45, 2012, pp. 745-758.

FERREIRA, F. **Centros de saúde do município do Porto Moniz-estudo de caso**. Departamento de Psicologia e Estudos Humanísticos. Licenciatura em Serviço Social. Apostila Introdução às Ciências Empresariais – 3º ano/1º semestre. Funchal, 2007.

FERREIRA, O.C. **O Sistema Elétrico Brasileiro**. Revista Economia & Energia, n.32. mai./jun., 2002.

FILHO, ANTONIO CARLOS CINTRA DO AMARAL & SALOTTI, BRUNO MEIRELLES. **Indicadores econômicos e sociais: comparação entre empresas estatais e privadas do setor elétrico**. Anais do 10º Congresso USP de Controladoria e Contabilidade. São Paulo: 2010.

FISCHER, R. M. **A responsabilidade pelo desenvolvimento**. Texto de Apoio à Prova de Erudição do Concurso para Provimento do Cargo de Professor Titular do Departamento de Administração da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2003.

FREY, I.A. **Sistema de Referenciamento da Responsabilidade Social Empresarial**. Tese de Doutorado. Programa de Pós-Graduação em Engenharia da Produção. FLORIANÓPOLIS: UFSC, 2005.

FUNCOGE. **Estatísticas de acidentes do trabalho no setor elétrico**. Fundação Coge. Disponível em: <www.funcoge.org.br>. Acessado em: Fev 2012.

FUNDACENTRO. Disponível em: <http://www.fundacentro.gov.br/dominios/ctn/anexos/cdNr10/Manuais/M%C3%B3dulo01/333_1%20INTRODU%C3%87%C3%83O%20%20SEGURAN%C3%87A%20COM%20ELETRICIDADE.pdf>. Acesso em: Março 2012.

GARCIA, H. L.; CORREIA, D. S. de M. S.; ROCHA, S. P. B. **Aspectos financeiros relacionados ao acidente de trabalho**. XXXI Encontro nacional de engenharia de produção. Belo Horizonte, MG, Brasil, outubro de 2011.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE. **Indicator protocols: economic, environment, human rights, labor, product responsibility, society**. Amsterdam, 2006. Disponível em: <www.globalreporting.org>. Acesso em: Mar 2012.

GODOY, A. L. de. **Tutorial: o ciclo PDCA, 2010**. Centro de Desenvolvimento Profissional e Tecnológico – CEDET. Disponível em : < <http://www.cedet.com.br>>. Acesso em Junho de 2012.

HADJIMANOLIS, A. ; BOUSTRAS, G. **Health and safety policies and work attitudes in Cypriot companies**. Safety Science. (2012). Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1016/j.ssci.2012.03.012>>. Acesso em julho 2012.

HOLMQVIST, M. **Corporate-social-responsibility-as-corporate-social-control-The-case-of-work-site-health-promotion**. School of Business, Stockholm University, Sweden. Scandinavian Journal of Management (2009). Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1016/j.scaman.2008.08.001>>. Acesso em: Julho 2012.

HOPKINS, M. **The Planetary Bargain - Corporate Social Responsibility Comes of Age**. London : Macmillan Press LTD, 1999.

INSTITUTO BRASILEIRO DE ANÁLISES SOCIAIS E ECONÔMICAS. Disponível em: <www.ibase.org.br>. Acesso em Abril 2012.

KRAEMER, M.E.P. **Contabilidade Ambiental – relatório para um futuro sustentável, responsável e transparente**. GestioPolis, Bogotá-COL, mar. 2005a. Disponível em: <<http://www.gestiopolis.com/Canales4/fin/relatorio.htm>>. Acesso em: ago 2010.

KRAEMER, M.E.P. **Responsabilidade social: um olhar para sustentabilidade**. GestioPolis, Bogotá-COL, 2005b. Disponível em: <<http://www.gestiopolis.com/>>. Acesso em: abril 2012.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. *Metodologia científica*. São Paulo: Atlas, 2004.

LANDI, M. **Energia elétrica e políticas públicas: a experiência do setor brasileiro no período de 1934 -2005**. (Tese de Doutorado) Programa Interunidades de Pós-graduação em Energia. São Paulo, 2006.

LEMOS, J. L. In: **Seminário de responsabilidade social**. Porto Alegre. Mar./2001.

MAIA, F. L. da S.; MARTINS, L. M. de. **As ações de responsabilidade social das indústrias fumageiras e o desenvolvimento das comunidades locais**. XXX Encontro Nacional de Engenharia de Produção. São Carlos, SP, Brasil, outubro de 2010.

MARTINEZ, M. C.; LATORRE, M. R. D. O. **Fatores associados à capacidade para o trabalho de trabalhadores do Setor Elétrico**. Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, 25(4):761-772, abr, 2009.

MARTINS, R. A. **Princípios da Pesquisa Científica**. In: Paulo Augusto Cauchick Miguel. (Org.). **Metodologia de Pesquisa em Engenharia de Produção em Engenharia de Produção e Gestão de Operações. Metodologia de Pesquisa em Engenharia de Produção em Engenharia de Produção e Gestão de Operações**. 1ed. Rio de Janeiro: Campus/Elsevier, 2010, v. , p. 5-29.

MELO NETO, F. P. de; FROES, C. **Responsabilidade Social & Cidadania Empresarial: A administração do terceiro setor**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

MELO, M. B. F. V. de. **Influência da cultura organizacional no sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho em empresas construtoras**. Tese de Doutorado. UFSC/PPGEP, Florianópolis, 2001.

MENDONÇA, R. R. S. **As dimensões da responsabilidade social: uma proposta de instrumento para avaliação**. In: Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social; Jornal Valor econômico. (Org.). **Responsabilidade Social das Empresas. Responsabilidade Social das Empresas**. São Paulo: Editora Fundação Peirópolis Ltda., 2003, v. 2, p. 203-231

MINISTERIO DO TRABALHO E EMPREGO. Norma Regulamentadora NR10 – Disponível em: < www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/nr_10.asp. Acesso em: Abril de 2012.

MONTERO, M.J., ARAQUE, R., REY, J.M., 2009. **Occupational health and safety in the framework of corporate social responsibility**. Safety Science 47, 1440–1445.

MUÑIZ, B. F., PÉON, J. M. M., ORDÁZ, C. J. V. **Relation Between Occupational Safety and Firm Performance**. Safety Science, vol. 47, pp. 980-991, 2009.

NADAE, J. de.; OLIVEIRA, J. A. de.; OLIVEIRA, José de O. **Utilização do método survey para identificação de práticas de gestão da qualidade, meio ambiente e segurança e saúde no trabalho em um cluster industrial**. XXX Encontro nacional de engenharia de produção. São Carlos, SP, outubro de 2010.

NEOENERGIA, **Histórico do setor elétrico, 2008**. Disponível em: <www.neoenergia.com>. Acesso em: Junho de 2012.

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY MANAGEMENT SYSTEMS. OHSAS 18001: requirements. London: British Standards Institution, 2007.

OHSAS 18001 HEALTH & SAFETY STANDARD. **What is OHSAS 18001?** Disponível em: < <http://www.ohsas-18001-occupational-health-and-safety.com/>>. Acesso em: jun 2012.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Tendências mundiais e desafios da segurança e saúde no trabalho**, 2011.

PATWARY, M.A.; O'HARE, W. T.; SARKER, M. H. **Occupational accident: An example of fatalistic beliefs among medical waste workers in Bangladesh.** Safety 76 Science Journal. In Press, Corrected Proof, Available online 4 August 2011. Doi:10.1016/j.ssci.2011.07.004, 2011.

PAULA, A. S. A. de.;PINTO, J. A. R.;PAIVA, K. C. M. de. **Responsabilidade Social e ética: Avaliando exemplos e redefinindo resultados organizacionais.** Disponível em: <http://www.mbaruy2010.xpg.com.br/Resp_Social_e_etica.doc>. Acesso em: julho 2012.

PFEIFER, M. **Responsabilidade Social Empresarial - uma inserção do serviço social.** Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) – Departamento de Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina, UFSC, Florianópolis, 2003.

QUELHAS, O. L. G.; LIMA, G. B. A.. **Sistema de gestão de segurança e saúde ocupacional: Fator crítico de sucesso à implantação dos princípios do Desenvolvimento sustentável nas organizações Brasileiras.** Interfacehs - Revista Integrada em Saúde do Trabalho e Meio Ambiente, 2006.

RICHARDSON, R. J. et al. *Pesquisa Social: métodos e técnicas.* 3ª. Ed. São Paulo: Atlas, 1999.

ROCHA, J. R.; QUELHAS, O. L. G.; GOMES, R. S. **Análise crítica da legislação brasileira de segurança e saúde ocupacional: O caso da exposição a agentes químicos.** VII Congresso nacional de excelência em gestão. Agosto de 2011.

ROMANO, Cristina. **Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional em Galvanoplastia: Aplicação do método Renalt à OHSAS 18001.** Dissertação de Mestrado. UFRGS/PPGEP. Porto Alegre, 2006.

SANMIQUEL, L. *et al.* **Analysis of Work Related Accidents in the Spanish Mining Sector from 1982-2006.** Journal of Safety Research. v.41, 2010, pp.1-7.

SAUER, I.L. *et al.* **Reconstrução do Setor Elétrico Brasileiro,** 2003.

SEIFFERT, M. E. B. **Sistemas de Gestão Ambiental (ISO 14001) e Saúde e Segurança Ocupacional (OHSAS 18001): Vantagens da Implantação Integrada.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

SEVERIANO FILHO, Cosmo. **Metodologia de elaboração de relatórios.** Iso Production. Consultores Associados, 2005. Apostila da disciplina de metodologia da pesquisa.

SILVA, L.C. da; QUELHAS, L.G.; LIMA, G.B.A. & MÁSCULO, F.S. **Gestão da segurança e saúde ocupacionais e responsabilidade social nas organizações.** Resumo In: Revista Segurança. nº194, 2010.

SILVEIRA, M. C. A. C. **O que é Responsabilidade social empresarial?**Núcleo de Assessoria Técnica do SESI-CE. Fortaleza, fev.2003. Disponível em:

<http://www.mbaruy2010.xpg.com.br/Resp_Social_e_etica.doc>. Acesso em: julho 2012.

SOARES, E. V. G. **Análise das relações entre idade, tempo de trabalho e dias perdidos devido a acidentes ocupacionais: um estudo de caso no setor elétrico brasileiro**. Monografia. Departamento de Engenharia de Produção da Universidade Federal da Paraíba, 2011.

SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL. **Norma Social Accountability – SA 8000. 2001**. Disponível em: <<http://www.cepaa.org>> Acesso em: dez. 2011.

TEIXEIRA, S. **Gestão das organizações. Tema: administração e gestão**. 2. ed. Portugal: Verlag Dashofer, 2010.

TINOCO, J. E. P. **Balanço Social: uma abordagem da transparência e da responsabilidade pública das organizações**. São Paulo: Atlas, 2001.

TOLDO, M. **Responsabilidade social empresarial**. Prêmio Ethos Valor. Responsabilidade social das empresas: a contribuição das universidades. São Paulo: Peirópolis, 2002.

TORRES, C. **Quando o social é a diferença**. Disponível em: <<http://www.base.br/paginas/diferenca.html>>. Acesso em: junho 2012.

VASCONCELOS, D. S. C. de. **O sinergismo entre a gestão da saúde e segurança ocupacional e a gestão ambiental na indústria da construção civil**. Dissertação de Mestrado. UFPB/PPGEP. João Pessoa, 2011.

VASSALLO, C. Um novo modelo de negócios. Guia de boa cidadania corporativa. **Revista Exame**. São Paulo – SP: nº 728, p.08-11, 2000.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 3. ed, São Paulo: Atlas, 2004.

VIEIRA, S. **Princípios da Estatística**, Editora Pioneira, São Paulo, 1999.

VINODKUMAR, M.N., BHASi, M. **A study on the impact of management system certification on safety management**. Safety Science 49, 2011, pp.498-507.

VITÓRIO, D. M. **Avaliação da carga mental de trabalho dos operadores dos centros de operação e controle de energia elétrica**. (Dissertação de Mestrado). Departamento de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal da Paraíba, 2012.

YIN, R.K. **Case study research: design and methods**. 3 ed. Sage Publications, 2003.

ZAGO, Ana Paula Pinheiro. **Sustentabilidade empresarial: o caso “Dow Jones Sustainability Index”**. Dissertação de Mestrado. UFU/PPGA. Uberlândia, 2007.

APÊNDICE - Questionário Proposto

1. Indicadores de Responsabilidade Social referente à SSO

Ao iniciar o preenchimento das questões formuladas no instrumento de avaliação, solicita-se:

-que a organização deva estar ancorada em status de “*situação atual*”, e não como se estivesse existido passado, ou como gostaria que ela existisse no futuro;

-cada item em termos de sua extensão, segundo a qual se “concorda ou discorda” em relação às práticas evidenciadas;

-responda a cada item circulando o número apropriado na escala progressiva do questionário onde: o número 1 significa que discorda plenamente da questão; o número 7 significa que concorda plenamente com ela em relação a sua organização.

- responda a todas as questões de forma consciente, responsável e criteriosa, independentemente do tempo consumido para a execução dessa tarefa.

1) Há percentual dos empregados representados em comitês formais de segurança e saúde, compostos por gestores e por trabalhadores, que ajudam no monitoramento e aconselhamento sobre programas de segurança e saúde ocupacional.	1	2	3	4	5	6	7
2) Há programas de educação, treinamento, aconselhamento, prevenção e controle de risco em andamento para dar assistência a empregados, seus familiares ou membros da comunidade com relação a doenças graves.	1	2	3	4	5	6	7
3) Temas relativos à segurança e saúde ocupacional cobertos por acordos formais com sindicatos	1	2	3	4	5	6	7
4) A empresa é certificada pela norma SA 8000, pela BS 8800, pela OSHAS 18001, ou por norma equivalente;	1	2	3	4	5	6	7
5) Programa de prevenção e tratamento para dependência de drogas e álcool;	1	2	3	4	5	6	7
6) Programa específico para portadores de HIV/AIDS;	1	2	3	4	5	6	7
7) Código de conduta da empresa possuindo uma política de respeito à privacidade de seus empregados no que se referem a informações sensíveis, médicas;	1	2	3	4	5	6	7
8) Política que prevê a não-discriminação de portadores de HIV/AIDS;	1	2	3	4	5	6	7
9) Normas e processos para combater situações de assédio moral;	1	2	3	4	5	6	7
10) Normas e processos para combater situações de assédio sexual;	1	2	3	4	5	6	7
11) Exercícios físicos no horário de trabalho;	1	2	3	4	5	6	7
12) Programas de combate ao estresse para os empregados;	1	2	3	4	5	6	7
13) Programas de orientação alimentar e nutricional;	1	2	3	4	5	6	7
14) Política de equilíbrio trabalho-família que aborde questões relativas ao horário de trabalho e horas extras;	1	2	3	4	5	6	7
15) Política de compensação de horas extras;	1	2	3	4	5	6	7
16) Há controle de média de horas extras por empregado/ano	1	2	3	4	5	6	7
17) Há controle de média de acidentes de trabalho por empregado/ano	1	2	3	4	5	6	7
18) Há controle das taxas de frequência e gravidade dos acidentes	1	2	3	4	5	6	7
19) Há controle das taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absenteísmo e óbitos relacionados ao trabalho	1	2	3	4	5	6	7
20) A empresa revisa criticamente a GSSO do ponto de vista da RS	1	2	3	4	5	6	7

Média de acidentes de trabalho por empregado/ano: _____

Percentual dos acidentes que resultaram em afastamento temporário de empregador, e ou prestadores de serviços: _____

Taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absenteísmo e óbitos relacionados ao trabalho: _____

2. Gestão de Segurança e saúde Ocupacional:

Na política de SSO da empresa:

1) Há comprometimento com a gestão saúde e segurança ocupacional	1	2	3	4	5	6	7
2) Está documentada	1	2	3	4	5	6	7
3) É revista e comunicada aos colaboradores e terceiros	1	2	3	4	5	6	7

No planejamento de suas atividades a empresa leva em consideração:

4) Os riscos e perigos à saúde e segurança dos trabalhadores	1	2	3	4	5	6	7
5) A empresa procura estar sempre em conformidade legal com as normas e leis referentes à saúde e segurança do trabalhador.	1	2	3	4	5	6	7
6) a empresa procura estar de acordo à norma NR-10 referente à SSO	1	2	3	4	5	6	7
7) Os objetivos e metas da empresa contemplam questões relativas à SSO	1	2	3	4	5	6	7
8) A empresa possui programas de SSO: PPRA, PCMSO	1	2	3	4	5	6	7

Na implementação:

9) Os relatórios e programas atribuem responsabilidade e autoridade para cada função e nível da empresa	1	2	3	4	5	6	7
10) Os funcionários possuem funções e responsabilidades bem definidas com relação às questões de SSO	1	2	3	4	5	6	7
11) Existe na empresa um profissional específico responsável pelas ações relativas à SSO	1	2	3	4	5	6	7
12) A empresa procura treinar e conscientizar seus funcionários em relação às questões de SSO	1	2	3	4	5	6	7
Os treinamentos abordam :							
13) A utilização de EPI, Primeiros socorros e Combate a incêndio	1	2	3	4	5	6	7
14) A importância de uma política de SSO.	1	2	3	4	5	6	7
15) As responsabilidades das partes interessadas na SSO.	1	2	3	4	5	6	7
16) Os riscos ocupacionais reais ou potenciais das atividades de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
17) Os benefícios da implementação de ações relativas à SSO	1	2	3	4	5	6	7
18) A empresa estimula a consulta e a comunicação (interna e externa) em relação às questões de SSO	1	2	3	4	5	6	7
19) A empresa procura documentar e manter atualizada a documentação referente às questões de SSO	1	2	3	4	5	6	7
20) A empresa possui um controle de acesso e de utilização dos documentos referentes às questões a SSO	1	2	3	4	5	6	7
21) A empresa utiliza controles operacionais (procedimentos) para alcançar objetivos e metas ligados às questões de SSO	1	2	3	4	5	6	7
22) A empresa possui planos de emergências para os riscos que possam acarretar em impactos à SSO	1	2	3	4	5	6	7

Na verificação:

23) A empresa realiza monitoramento e medição de desempenho de aspectos relacionados à SSO	1	2	3	4	5	6	7
24) A empresa analisa incidentes de forma a determinar deficiências de SSO, identificando às necessidades de ações corretivas, preventivas e de melhoria contínua, comunicando os resultados das investigações	1	2	3	4	5	6	7
25) A empresa mantém e gerencia registros de documentos referentes à SSO	1	2	3	4	5	6	7
26) A empresa faz auditorias dos elementos de gestão ligados a SSO	1	2	3	4	5	6	7
27) A alta administração da empresa está comprometida e envolvida com questões relacionadas à SSO	1	2	3	4	5	6	7
28) A empresa possui um manual de gestão referente à SSO	1	2	3	4	5	6	7

Revisão Crítica:

29) A alta administração da organização deve revisar criticamente a gestão de SSO	1	2	3	4	5	6	7
-----------------------------------------------------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---