



III Simpósio Internacional de Gestão de Projetos (III SINGEP)
II Simpósio Internacional de Inovação e Sustentabilidade (II S2IS)
ISSN:2317-8302

RESPONSABILIDADE SOCIAL, SEGURANÇA NO TRABALHO E FATOR ACIDENTÁRIO DE PREVENÇÃO (FAP): UMA RELAÇÃO DIRETA

MARCELO CRUZ MARTINS GIACCHETTI
UNINOVE – Universidade Nove de Julho
marcelocmg@hotmail.com

PATRICIA LIMA NOGUEIRA
UNINOVE – Universidade Nove de Julho
plnogueira@hotmail.com

MARCELO PUPIM GOZZI
UNINOVE – Universidade Nove de Julho
profmgozzi@gmail.com



III Simpósio Internacional de Gestão de Projetos (III SINGEP) II Simpósio Internacional de Inovação e Sustentabilidade (II S2IS)

RESPONSABILIDADE SOCIAL, SEGURANÇA NO TRABALHO E FATOR ACIDENTÁRIO DE PREVENÇÃO (FAP): UMA RELAÇÃO DIRETA

Resumo

A prevenção com relação à saúde e a segurança nas empresas são menos custosas e mais estratégicas do que gerar, de forma não intencional, incidentes de trabalho por conta de práticas produtivas extensas. Sendo assim o objetivo deste trabalho foi relacionar as práticas das organizações certificadas em Responsabilidade Social com o Indicador FAP (Fator Acidentário de Prevenção), criado pelo Governo Federal, através de uma análise da bibliografia existente sobre o assunto. Com isso, pôde-se concluir que as ações de responsabilidade social, quando realizadas no processo de certificação, podem apoiar na redução do FAP, considerando a garantia de um ambiente seguro.

Palavras-chave: FAP; Responsabilidade; Social; Segurança.

Abstract

The prevention with regard to health and safety in businesses are less costly and more strategic than allow labor incidents per account of extensive production practices. Thus the objective of this work was to relate the practices of certified organizations in Social Responsibility with the FAP Indicator, created by the Federal Government, through an analysis of the existing literature on the subject. With this, it can be concluded that the actions of social responsibility, when carried out in the certification process, can assist in the reduction of the particle filter, whereas the guarantee of a secure environment.

Keywords: FAP; Social; Responsibility; Safety



III Simpósio Internacional de Gestão de Projetos (III SINGEP) II Simpósio Internacional de Inovação e Sustentabilidade (II S2IS)

1 Introdução

1.1 Considerações Iniciais

Com o desenvolvimento da sociedade e da legislação, há um entendimento que a prevenção com relação à saúde e a segurança nas empresas são menos custosas e mais estratégicas do que permitir incidentes de trabalho por conta de práticas produtivas extensas. Dentre os encargos estabelecidos com relação a este tema, tem-se o FAP como forma de análise dos custos de acidentes de trabalho.

Fundamentado pelos dispostos na Lei Nº 10.666/2003, o Fator Acidentário de Prevenção (FAP), flexibiliza a tributação coletiva dos Riscos Ambientais do Trabalho (RAT), reduzindo ou majorando as alíquotas ao analisar o desempenho da empresa em sua Subclasse da CNAE. Ele tem como objetivo incentivar a melhora dos ambientes de trabalho, estimulando as empresas na adoção de políticas de saúde com vista em reduzir a acidentalidade das mesmas.

Ele é um confronto direto entre os custos gerados por uma Subclasse da CNAE ordenados em fila no qual a empresas com mais acidentes e acidentes mais graves em uma subclasse CNAE passarão a contribuir com um valor maior, enquanto as empresas com menor acidentalidade terão uma redução no valor de contribuição seguindo o padrão metodológico definido na resolução CNPS Nº 1.316/2010.

As ações tomadas pela engenharia de segurança são as bases para evitar o custo do trabalhador à previdência social. A visão higienista da engenharia de segurança no cuidado com a saúde e a segurança do público interno trará um ganho na qualidade de vida deste e com isso reduzirá o impacto financeiro do mesmo à previdência social..

1.2 Problema

É importante entender que parâmetros podem ser utilizados para avaliar a responsabilidade social com base na saúde de seus colaboradores. Por outro lado, quanto menor o FAP, mais saudáveis serão seus funcionários, caracterizando a empresa em estudo como responsável. Sendo assim, como o indicador FAP pode ser inserido no contexto da responsabilidade social das organizações?

1.3 Objetivo

O objetivo deste trabalho é relacionar as práticas das organizações certificadas em Responsabilidade Social com o Indicador FAP, criado pelo Governo Federal.

Como objetivo secundário, propõe-se demonstrar como o indicador FAP pode ser reduzido com base nas ações higienistas da segurança ocupacional.

1.4 Justificativa

A responsabilidade social, um dos pilares da sustentabilidade, é uma estratégia no qual as empresas entendem que o cuidado com a saúde e segurança do trabalhador é algo mais que apenas cumprir a legislação existente. O FAP é um indicador calculado pela Previdência Social baseado nos custos gerados pelos trabalhadores de uma empresa a Previdência. Sendo assim, entender o FAP como parte dos compromissos organizacionais com a sociedade demanda os esforços deste trabalho.

2. Referencial Teórico

2.1 Responsabilidade Social

Sustentabilidade é a necessidade de satisfazer as necessidades da geração atual, sem comprometer a capacidade das gerações futuras de satisfazer as suas próprias necessidades (BRUNDTLAND, 1988)

O tema sustentabilidade é motivo de ampla discussão na sociedade e a busca pelo desenvolvimento sustentável tem sido o foco principal das organizações.



III Simpósio Internacional de Gestão de Projetos (III SINGEP) II Simpósio Internacional de Inovação e Sustentabilidade (II S2IS)

Ainda segundo o Relatório Brundtland (1988), este desenvolvimento sustentável requer o atendimento das necessidades básicas de todos e a extensão a todos das oportunidades de satisfazer suas aspirações de uma vida melhor.

Pereira, Silva e Carbonari (2011, p.77) afirmam que as organizações sustentáveis devem ser capazes de medir, documentar e reportar retorno positivo em suas três dimensões – econômica, ambiental e social, assim como os benefícios transferidos aos stakeholders nessas mesmas três dimensões.

A dimensão econômica se relaciona com os ganhos organizacionais, a dimensão ambiental envolve os impactos das atividades organizacionais e humanas no meio ambiente e a perspectiva social foca nas relações entre pessoas e destas com as instituições, sejam elas públicas ou privadas.

A perspectiva social é desenvolvida a partir de investimentos, sejam eles públicos e privados. Os investimentos públicos podem a partir dos apoios financeiros do governo ou através de projetos específicos para a comunidade ou que permitem a melhoria desta. As corporações ou comunidades participam da perspectiva social, através dos investimentos privados.

Um dos investimentos sociais privados mais frequentes está relacionado ao conceito de Responsabilidade Social. No entanto, o conceito de Responsabilidade Social é mais do que apenas gerar recursos financeiros para a melhoria da sociedade.

Cooper e Argyris (apud Barbosa Filho, 2011, p.22) definem como responsabilidade social como sendo a obrigação de uma organização em maximizar seu impacto positivo, em um longo prazo, e minimizar seu impacto negativo sobre a sociedade.

O conceito de responsabilidade social é amplo, referindo-se à ética como princípio balizador das ações e relações com todos os públicos com os quais a empresa interage: acionistas, empregados, consumidores, rede de fornecedores, meio ambiente, governo, mercado, comunidade. A questão da responsabilidade social vai, portanto, além da postura legal da empresa, da prática filantrópica ou do apoio à comunidade. Significa mudança de atitude, numa perspectiva de gesto empresarial com foco na responsabilidade social das relações e na geração de valor. (OLIVEIRA, 2002, p.5)

Ainda contextualizando a aplicação das ações organizacionais, Oliveira (2002, p.6) completa que a Responsabilidade Social Empresarial envolve o desenvolvimento da comunidade local, visando também o bem estar dos empregados.

Cada organização possui um ou mais motivos específicos para investir em Responsabilidade Social tais como motivo econômico, ético ou estratégico. Os motivos econômicos estão relacionados à prevenção de questões trabalhistas, aos demais valores ocasionados por um ambiente laboral inseguro, indenizações, valores de seguros empresariais, a imagem criada junto ao mercado consumidor e aos grupos com quem se relacionam e a geração de vantagem competitiva. Os motivos relacionados ao cumprimento de leis específicas sobre o trabalhador, além de garantir a continuidade do negócio evita custos relacionados a taxas, multas e ações judiciais, honorários advocatícios, seguros públicos, perdas previstas em contrato. Com relação aos motivos éticos podem ser considerados a melhoria das condições de trabalho e a necessidade de associar seu bem estar econômico ao bem estar social, com uma extensão aos motivos filantrópicos.



III Simpósio Internacional de Gestão de Projetos (III SINGEP) II Simpósio Internacional de Inovação e Sustentabilidade (II S2IS)

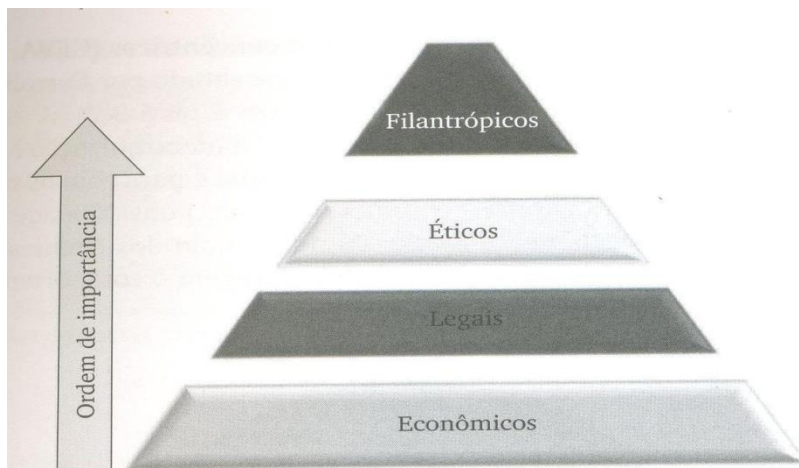


Figura 01: Motivos para a Responsabilidade Social. Fonte: MARQUES, Vania de Lourdes. ALLEDI FILHO, Cid. (orgs). Responsabilidades Social – conceitos e praticas. São Paulo: Editora Atlas, 2012, p. 43

Independente dos fatores motivacionais, ações de Responsabilidade Social devem ser implantadas em uma empresa com base em uma estrutura planejada e controlada. Marques e Allardi Filho (2012) sugerem um entendimento da situação inicial da organização, a definição de ações para a implantação e a avaliação do que foi implantado. Estas etapas, uma vez encadeadas, ocorrem sistematicamente mantendo a organização em coerente com o compromisso assumido com as suas ações.

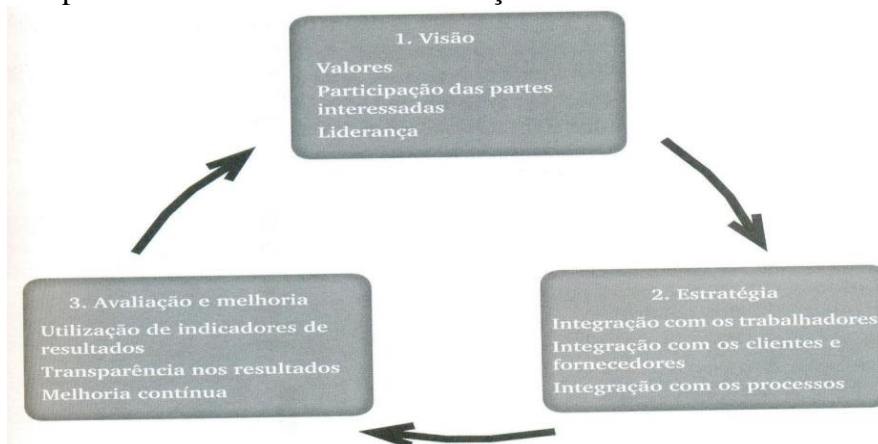


Figura 02: Estrutura sistêmica da responsabilidade organizacional. Fonte: MARQUES, Vania de Lourdes. ALLEDI FILHO, Cid. (orgs). Responsabilidades Social – conceitos e praticas. São Paulo: Editora Atlas, p 65

No Brasil, algumas diretrizes de responsabilidade social são disseminadas por organizações como Instituto ETHOS, Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (Ibase), pelo Grupo de Institutos, Fundações e Empresas (GIFE) e pelo Conselho Empresarial para ao Desenvolvimento Sustentável (CEBDS).

Apesar de não serem de caráter obrigatório, uma vez que as organizações decidem incorporar em suas atividades, aspectos da Responsabilidade Social, é necessário o estabelecimento de controles e formas de avaliação, independente de possuir um sistema de gestão completo ou apenas ações específicas.

Além de controles sistêmicos, como por exemplo, as auditorias, podem ser criados controles através de indicadores.

AMARAL (2005, p 20) conceitua indicadores como um parâmetro ou valor que fornece informações sobre a situação de uma ação ou o resultado proveniente dela.

Os indicadores também transformam informações qualitativas em quantitativas permitindo comparações fundamentais para a tomada de decisões.



III Simpósio Internacional de Gestão de Projetos (III SINGEP) II Simpósio Internacional de Inovação e Sustentabilidade (II S2IS)

Com relação à responsabilidade social Tachizawa (2011, p.69) estabelece alguns indicadores para avaliar as áreas da organização:

Na área de processos produtivos tem-se indicadores sobre relações trabalhistas, respeito aos direitos humanos, contratação de mão de obra, gestão ambiental e natureza do produto ou serviço.

Na área de relações com a comunidade tem-se indicadores relacionadas as ações desenvolvidas, aos problemas sociais solucionados, aos beneficiários, aos parceiros e ao foco das ações.

Na área de relações com os empregados tem-se indicadores sobre benefícios concedidos, clima organizacional, qualidade de vida no trabalho e ações para aumento da empregabilidade.

Muitos indicadores são estabelecidos por institutos, mas eles também podem ser criados de forma particular para cada organização. Também podem ser derivados controles específicos de áreas diversas, que podem ser considerados neste estudo.

Também é possível ver a aplicação de modelos internacionais específicos e estruturados nas empresas tais como SA8000, ISO16000 e ISO26000, sendo esta última não certificável. As normas certificáveis, uma vez implantadas, geram Sistema de Gestão de Responsabilidade Social que, periodicamente é avaliado através de auditorias específicas de órgãos independentes.

Apesar de serem criadas por órgãos diferentes, as normas possuem temas semelhantes, já que são baseadas, em parte, nas convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) tais como governança organizacional, liberdade sindical, trabalho forçado, igualdade de oportunidade, trabalho infantil, políticas, envolvimento com a sociedade e com requisitos legais específicos de cada país. Especificamente, além dos temas anteriores, as normas visam principalmente cuidado com a saúde e segurança ocupacional

Oliveira (2002, p.47), a exemplo da SA8000, explica que o objetivo da norma é garantir que os trabalhadores possuam um local de trabalho seguro, saudável e desprovido de riscos de acidentes e que medidas preventivas sejam tomadas para evitar acidentes e riscos à saúde, a custo e longo prazo.

Logo, as empresas que optarem por certificações, obrigatoriamente terão que garantir a segurança e saúde de seus funcionários no ambiente laboral.

Amato Neto (2011, p. 142), é base para este raciocínio quanto explica que a relação entre desenvolvimento sustentável e organizações cria a sustentabilidade empresarial, cuja dimensão interna possui como principais afetados seus colaboradores.

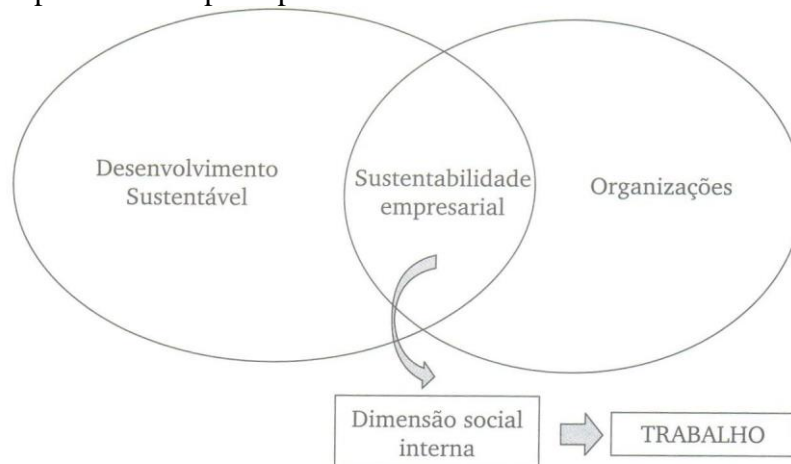


Figura 03: Estrutura da Sustentabilidade Empresarial. Fonte: AMATO NETO, João (org). Sustentabilidade e Produção – Teoria e prática para uma gestão sustentável. São Paulo: Editora Atlas, 2011, p. 142



III Simpósio Internacional de Gestão de Projetos (III SINGEP) II Simpósio Internacional de Inovação e Sustentabilidade (II S2IS)

Sendo assim, empresas que possuem certificação em responsabilidade social tem que focar principalmente nas relações que seus funcionários possuem com o ambiente de trabalho, considerando sua segurança e consequentemente as ações tomadas principalmente para a prevenção.

2.2 SA8000

Segundo Pimentel apud Marques e Alledi Filho (2012), a SA8000 foi lançada em 1997 pela CEPAA – Council on Economics Priorities Accreditation Agency, atualmente SAI – Social Accountability 8000 (SA8000) foi a primeira certificação de um aspecto da responsabilidade social de empresas com alcance global.

Atualmente, no mundo a distribuição das certificações esta representada segundo SAAS (2013):

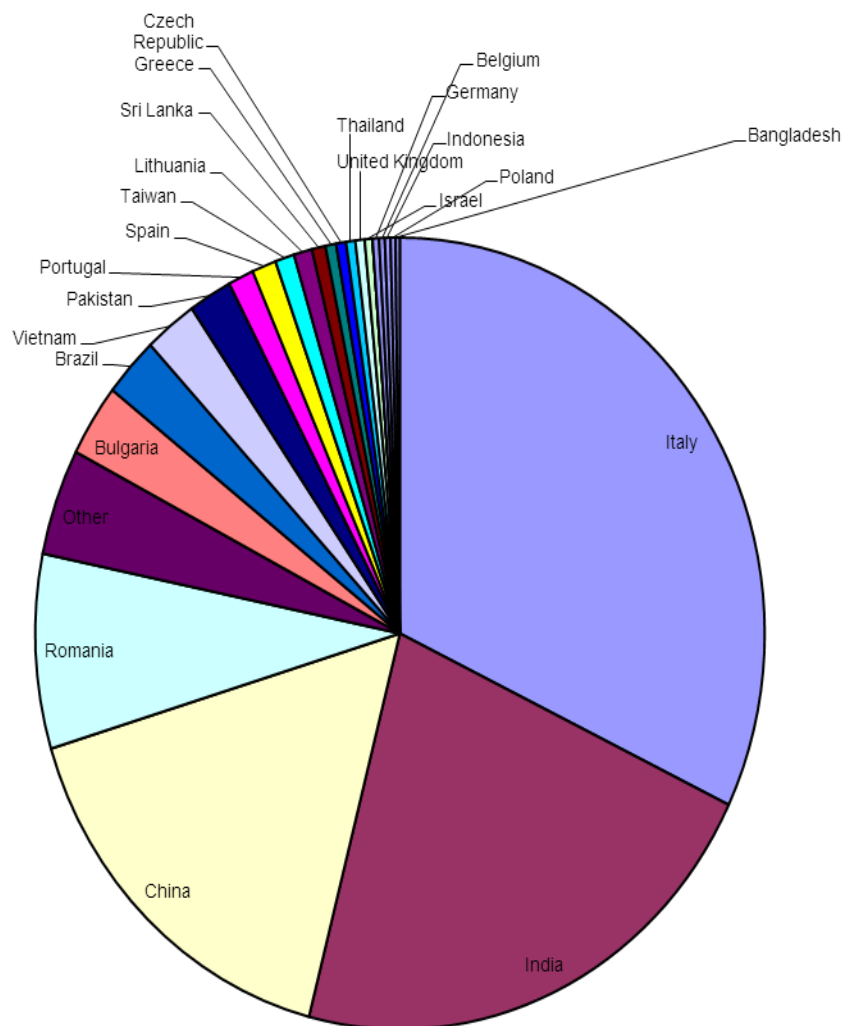


Figura 04: Distribuição de certificações por país (SAAS, 2013)

A SA8000 tem crescido nos últimos anos, devido a importância com que as relações com a saúde do trabalhador tem crescido no mercado competitivo.



III Simpósio Internacional de Gestão de Projetos (III SINGEP) II Simpósio Internacional de Inovação e Sustentabilidade (II S2IS)

Tabela 01: Certificações anuais

Número de instalações certificadas por ano		% de crescimento anual
2013 (YTD)	3137	7%
2012	2934	1%
2011	2919	18%
2010	2478	18%
2009	2103	12%
2008	1874	19%
2007	1580	32%
2006	1200	36%
2005	881	54%
2004	572	67%
2003	342	79%
2002	191	68%
2001	114	54%
2000	74	95%
1999	38	375%
1998	8	

Fonte: SAAS, 2013

Detalhando a informação acima, a SAAS (2013) contabiliza a situação atual da SA8000 como:

Tabela 02: Total de Certificações

Instalações Certificadas	3.137
Países Representados	69
Indústrias Representadas	65
Número de Empregados	1,829,776

Fonte: SAAS, 2013

A SA8000 é baseada nas convenções da OIT (Organização Internacional do Trabalho) a SA8000 visa estruturar a responsabilidade de uma organização com relação aos seus colaboradores, sendo eles uma parte da sociedade.

Esta norma é dividida em duas partes, sendo uma delas relacionada a critérios específicos de responsabilidade social e a outra relacionada ao sistema de gestão de responsabilidade social.

A primeira parte trata dos temas trabalho infantil, trabalho forçado, saúde e segurança, liberdade de associação e direito a negociação coletiva, discriminação, praticas disciplinares, horário de trabalho e remuneração.

A segunda parte, relacionada a sistemas de gestão, aborda como a norma é gerida na organização e inclui como requisitos política, representante da alta direção, representante do trabalhador para SA8000, análise critica pela alta direção, planejamento e implementação, controle de fornecedores, tratamento de preocupações e ações corretivas, comunicação, acesso a verificação e registros.

Na perspectiva de que a segurança do trabalho é parte da responsabilidade social, será estudado aqui o requisito de Saúde e Segurança, tratado como item 3 da SA8000.

2.2.1 Saúde e Segurança



III Simpósio Internacional de Gestão de Projetos (III SINGEP) II Simpósio Internacional de Inovação e Sustentabilidade (II S2IS)

Ribeiro Neto, Tavares E Hoffmann (2010, p.208), definem que o requisito de Saúde e Segurança visa assegurar que os trabalhadores tenham preservada a sua integridade física, mental e emocional, por meio da adoção de práticas para evitar a ocorrência de acidentes e danos a saúde. A empresa é responsável pela segurança no local de trabalho e, como tal, deve assegurar que os trabalhadores tenham condições de desempenhar suas funções por toda a vida adulta, sem os danos reais ou latentes a sua saúde ocupacional.

Seguem os requisitos de saúde e segurança:

3.1 A empresa deve proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável e deve tomar medidas eficazes para prevenir acidentes e danos potenciais à saúde dos trabalhadores que surjam do, estejam associados com ou que ocorram no curso do trabalho, minimizando, tanto quanto seja razoavelmente praticável, as causas de perigos inerentes ao ambiente do local de trabalho e, tendo-se em mente o conhecimento prevalente da indústria e de quaisquer perigos específicos; (SAI, 2008)

Oliveira (2008) comenta o requisito acima definindo que o objetivo da norma é assegurar que os trabalhadores disponham de um local de trabalho seguro, saudável e desprovido de riscos de acidentes e que medidas preventivas sejam tomadas para evitar acidentes e riscos a saúde, a curto e longo prazos.

3.2 A empresa deve nomear um representante da alta administração para ser responsável por assegurar um ambiente seguro e saudável do local de trabalho para todo o pessoal e por implementar os elementos de Saúde e Segurança desta norma; (SAI, 2008)

A responsabilidade pela saúde e segurança do trabalhados é de todos, no entanto deve começar por aqueles que fazem parte do corpo diretivo da organização. Sendo assim, é necessário que haja um responsável direto pela SA8000, como parte do corpo administrativo/diretivo da organização.

3.3 A empresa deve fornecer ao pessoal, de forma regular, instruções eficazes de saúde e segurança, inclusive instruções no próprio local e, quando necessário, instruções específicas da tarefa. Tais instruções devem ser repetidas para pessoal novo e realocado e nos casos onde ocorreram acidentes. (SAI, 2008)

Sendo assim, é necessário que sejam desenvolvidos procedimentos de prevenção e treinamentos contínuos para que os colaboradores sejam devidamente instruídos sobre os aspectos de segurança do trabalho.

3.4 A empresa deve estabelecer sistemas para detectar, evitar ou reagir às ameaças à saúde e segurança do pessoal. A empresa deve manter registros escritos de todos os acidentes que ocorram no local de trabalho e nas residências e propriedades controladas pela empresa. (SAI, 2008)

Além das ações preventivas, devem ser tomadas ações corretivas e respostas a emergência para que quaisquer problemas sejam identificados e mitigados sem grandes consequências aos colaboradores das organizações

3.5 A empresa deve fornecer ao pessoal, assumindo esses custos, equipamentos de proteção individual. Caso ocorra uma lesão relacionada com o trabalho, a empresa deve fornecer primeiros socorros e assistir ao trabalho na obtenção de tratamento e acompanhamento médicos. (SAI, 2008)

Os riscos a danos provenientes de atividades executadas na empresa de vem ser controlados e para isso podem ser considerados os equipamentos de proteção individual (EPIs) e avisos.



III Simpósio Internacional de Gestão de Projetos (III SINGEP) II Simpósio Internacional de Inovação e Sustentabilidade (II S2IS)

3.6 A empresa deve se comprometer a avaliar os riscos em relação mães recentes e grávidas, que surjam da atividade de seus trabalhos e a assegurar que todos os passos razoáveis sejam tomados para remover ou reduzir quais riscos à sua saúde e segurança. (SAI, 2008)

3.7 A empresa deve proporcionar, para uso por todo o pessoal, acesso a banheiros limpos, acesso a água potável e, quando aplicável, acesso a instalações sanitárias para armazenamento de alimentos. (SAI, 2008)

3.8 A empresa deve assegurar que quaisquer instalações de dormitório fornecidas ao pessoal sejam limpas, seguras e atendam às necessidades básicas do pessoal. (SAI, 2008)

Além das questões gerais, devem ser consideradas questões específicas tais como condições de trabalho para gestantes, condições sanitárias e higiene.

3.9 Todo o pessoal deve ter o direito de se retirar de local com perigo grave iminente, sem ter que buscar autorização da empresa. (SAI, 2008)

Conforme explicitado anteriormente, a saúde e segurança é responsabilidade de todos. Sendo assim, os colaboradores individuais podem optar por interromper, não somente as suas atividades, como também as atividades dos colegas se as mesmas apresentarem riscos a sua saúde. Isso pode estar relacionado também ao afastamento das condições inseguras, imediatamente com o intuito de evitar o dano.

A SA8000, por ter sua base nas convenções da OIT, assemelha-se com algumas questões legais brasileiras já que também a Legislação Nacional tem como premissas a Organização Internacional de Trabalho.

Sendo assim, pode-se relacionar os conceitos da SA8000 com as ações de saúde e segurança no trabalho determinados na Engenharia de Segurança.

2.3 Ações de Saúde e Segurança no Trabalho

A preocupação com a saúde e segurança no trabalho vem crescendo, em particular, no último século.

Se por um lado, há um entendimento que os custos com a reparação tem sido maior do que os de prevenção, por outro lado além da evolução dos conceitos técnicos a respeito da saúde ocupacional tem-se um aprimoramento da legislação vigente sobre o assunto. Sendo assim, pode-se definir que a análise de um ambiente laboral pode ser realizada considerando as dimensões de gestão, legal e técnica.

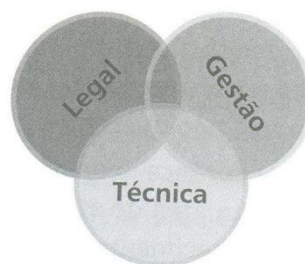


Figura 05: Dimensões do ambiente de trabalho com relação a Saúde e Segurança Ocupacional. Fonte: BARBOSA FILHO, Antonio Nunes. Segurança do Trabalho e Gestão Ambiental. São Paulo: Editora Atlas, 2011, p. 18

Nas dimensões acima, ainda podem ser analisados as abordagens reativas e preventivas.

A abordagem reativa sempre esta relacionada a um estímulo efetivo, ou a um evento anormal que possa causar, ou não, perda, dano ou fatalidade. Nesta abordagem, podem ser classificadas as ações corretivas, cujas ações são aplicadas nas causas dos incidentes



III Simpósio Internacional de Gestão de Projetos (III SINGEP) II Simpósio Internacional de Inovação e Sustentabilidade (II S2IS)

ocorridos, e as respostas a emergência, que são ações imediatas tomadas nos efeitos dos incidentes ocorridos.

A abordagem preventiva está relacionada com as ações tomadas no sentido de evitar qualquer incidente ou doença ocupacional associada ao ambiente estudado. É neste contexto que se encaixa a visão higienista.

Saliba (apud Barbosa Filho, 2011, p. 8) define higiene do trabalho como a ciência e a arte dedicadas à antecipação, reconhecimento, avaliação e controle de fatores e riscos ambientais originados nos postos de trabalho e que podem causar enfermidade, prejuízos para a saúde ou bem estar dos trabalhadores, tendo em vista o possível impacto nas comunidades vizinhas e no meio ambiente em geral.

O conceito acima é aprofundado por Batista (apud Barbosa Filho, 2011, p. 9) que define higiene industrial como o conjunto de conhecimentos relativos ao estudo e controle dos ambientes de trabalho, visando à melhoria da saúde e ao conforto do trabalhador.

2.4 FAP – Fator Acidentário de Prevenção

A regulamentação da saúde e segurança do trabalhador é realizada por algumas instituições, dentre elas a Previdência Social.

É uma instituição pública que tem como objetivo reconhecer e conceder direitos aos seus segurados... Sua missão é garantir proteção ao trabalhador e sua família, por meio de sistema público de política previdenciária solidária, inclusiva e sustentável, com o objetivo de promover o bem-estar social e tem como visão ser reconhecida como patrimônio do trabalhador e sua família, pela sustentabilidade dos regimes de Prevenção e pela excelência na gestão, cobertura e atendimento. (MPAS, 2013)

Sendo assim, cabe a Previdência Social, interagir com o seu contribuinte, funcionários da rede pública ou privada, entendendo os riscos a que ele está vulnerável para garantir uma maior disponibilidade de recursos em caso de incidentes.

Segundo o site da Previdência Social (MPAS, 2013), a renda transferida pela Previdência Social é utilizada para substituir a renda do trabalhador contribuinte, quando ele perde a capacidade de trabalho, seja pela doença, invalidez, idade avançada, morte e desemprego involuntário, ou mesmo a maternidade e a reclusão.

2.4.1 A seguridade Social

A Lei 8.212/91, Lei Orgânica da Seguridade Social, é a forma que o governo federal organiza a seguridade social dos cidadãos brasileiros. Ela visa estabelecer a base de como a Previdência Social deverá atender as necessidades de seus beneficiários os meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, idade avançada, tempo de serviço, desemprego involuntário, encargos de família e reclusão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente. (PLANALTO1, 2013)

2.4.2 A criação do FAP

Conforme informa a Constituição o direito do trabalhador a um trabalho seguro é de obrigação do empregador conforme é apresentado no art. 7 quando esse relata que “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;”. (PLANALTO2, 2013)

Também cabe ao estado segundo da Constituição prover uma proteção acidentária como ações conjuntas de Seguridade Social dos Ministérios da Previdência Social - MPS, Trabalho e Emprego - MTE e Saúde - MS.

O custeio desta proteção é regulamentado pela Lei 8.212/1991. No art.22 define-se que as empresas devem fornecer contribuições destinadas a Seguridade Social. Nele é descrito também uma tarifação coletiva das empresas, segundo o enquadramento das atividades



III Simpósio Internacional de Gestão de Projetos (III SINGEP) II Simpósio Internacional de Inovação e Sustentabilidade (II S2IS)

preponderantes estabelecido conforme a Subclasse da Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE. Para isso é aplicado um percentual de contribuição em cima do total das remunerações pagas ou creditadas, no decorrer do mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos de 1, 2 e 3%. Esse percentual é diferenciado pelo grau de risco da atividade preponderante de risco de acidentes do trabalho do CNAE das empresas. (PLANALTO1, 2013).

A Lei 10.666/2003 no art. 10 apresenta que esses percentuais poderão ser reduzidos ou majorados e flexibiliza o valor das alíquotas: reduzindo-as pela metade ou elevando-as ao dobro e esta determinação é concretizada pela aplicação da metodologia do Fator Acidentário de Prevenção. (PLANALTO3, 2013)

Segundo o DATAPREV (2013) a implementação da metodologia do FAP serve para ampliar a cultura da prevenção das doenças e dos acidentes do trabalho e deve auxiliar a estruturação do Plano Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador - PNSST

Segundo Barbosa Filho (2011, p. 24)

O FAP é um ponderador que incide sobre o recolhimento do seguro de acidentes do trabalho a cargo de empresas, que pode variar de 0,5 a 2,0 vezes as alíquotas (definidas em função dos risco de acidente do trabalho em relação às atividades ocupacionais) calculadas sobre a Folha mensal de pagamentos salariais (de 1, 2 ou 3%). Para seu cálculo, serão considerados os registros de acidentes do trabalho na empresa e de seu ramo de atividade econômica. Desta forma, a depender dos seus sistemas de saúde e segurança do trabalho, os desembolsos relativos a esse seguro poderão ser reduzidos ou ampliados. O que torna, de imediato, um bom negócio investir em um bom gerenciamento da SST.

2.4.3 Cálculo do FAP

Como apresentado pela resolução número 1.316, de 31 de Maio de 2010 do Conselho Nacional de Previdência Social o cálculo do FAP é feito por uma combinação de índices. O índice composto (IC) é formado com dados apurados pelo Instituto Nacional de Seguro Social - INSS, utilizando as Comunicações de Acidentes de Trabalho - CAT relativos a cada acidente ocorrido e as concessões de benefícios acidentários para o mesmo, os dados populacionais empregatícios registrados no CNIS, os dados enviados pelas empresas para o INSS e adota a expectativa de sobrevivência do segurado a partir da tábua completa de mortalidade desenvolvida pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE.

O índice composto calculado para cada empresa é multiplicado por 0,02 para a distribuição dos estabelecimentos dentro de um determinado CNAE-Subclasse variar de 0 a 2.

Os valores inferiores a 0,5 receberão o valor de 0,5 que é o menor fator acidentário.

Então, a fórmula para o cálculo do índice composto (IC) é a seguinte:

$$IC = (0,50 \times \text{percentil de gravidade} + 0,35 \times \text{percentil de frequência} + 0,15 \times \text{percentil de custo}) \times 0,02$$

2.4.3.1 Índice de gravidade

Indica a gravidade das ocorrências acidentárias da empresa. A Previdência Social imputa um peso em razão da gravidade da ocorrência para cada tipo de benefício acidentário concedido, sendo de 0,10 para auxílio-doença e auxílio-acidente, 0,30 para invalidez e 0,50 para morte. O cálculo desse índice, a Previdência leva em conta todos os casos de afastamento acidentário por mais de 15 dias com concessão de auxílio-doença acidentário, os casos de invalidez e morte acidentárias e auxílio-acidente acidentário.

A fórmula de cálculo do índice é dada pela fórmula:



III Simpósio Internacional de Gestão de Projetos (III SINGEP) II Simpósio Internacional de Inovação e Sustentabilidade (II S2IS)

$IG = (\text{número de benefícios de auxílio-doença acidentário (B91)} \times 0,10 + \text{número de benefícios de auxílio-acidente acidentário} \times 0,10 + \text{número de benefícios por invalidez acidentária (B92)} \times 0,30 + \text{número de benefícios por morte acidentária (B93)} \times 0,50) / \text{número médio de vínculos de emprego da empresa no período de apuração} \times 1.000 \text{ (mil)}$.

2.4.3.2 Índice de frequência

Indica o número de acidentes e doenças do trabalho ocorridos na empresa indicando a incidência da acidentalidade da empresa. Nesse índice são computadas as ocorrências acidentárias registradas por meio de CAT e os benefícios das espécies B91 (auxílio-doença acidentário), B92 (aposentadoria por invalidez acidentária), B93 (pensão por morte acidentária) e B94 (auxílio acidente acidentário) sem registro de CAT, estabelecidos por nexo técnico pela perícia médica.

A fórmula do cálculo do índice é dada pela fórmula:

$IF = \text{número de acidentes e doenças ocorridos na empresa e registrados por CAT no período de apuração} + \text{número de benefícios concedidos pelo INSS aos empregados da empresa, sem registro de CAT, mas definidos como acidentários por nexo técnico pela perícia, no período de apuração} / \text{número médio de vínculos de emprego da empresa no período de apuração} \times 1.000 \text{ (mil)}$.

2.4.3.3 Índice de custo

É o gasto da Previdência Social com o pagamento dos benefícios acidentários motivados por acidentes e doenças ocorridos na organização. O cálculo observa as rendas mensais de benefícios pagos e o tempo de afastamento do colaborador, nos casos de auxílio-doença. E, nos casos de morte ou invalidez, parcial ou total, o cálculo leva em consideração as rendas mensais de benefícios pagos e a expectativa de sobrevivência da pessoa segundo o IBGE.

A fórmula de cálculo é:

$IC = \text{valor total dos benefícios concedidos pelo INSS aos segurados (empregados da empresa) no período de apuração} / \text{massa salarial (média do valor total de remunerações pagas pela empresa no período de apuração)} \times 1.000 \text{ (mil)}$.

2.4.3.4 Percentis de ordem

Após o cálculo dos índices de frequência, gravidade e custo de cada empresa, a Previdência Social estabelece o percentil de ordem, ou seja, atribui a colocação de cada índice da empresa, em escala ascendente, dentro da sua subclasse de CNAE em relação às demais empresas.

A fórmula de cálculo é:

Percentil de ordem = $100 \times (\text{Nordem} - 1) / (n - 1)$, sendo:

“Nordem” a posição do índice da empresa na subclasse da CNAE e “n” o número de estabelecimentos na subclasse da CNAE.

Para uma subclasse CNAE com 100 CNPJs temos a tabela do Anexo A.

Uma empresa deste subgrupo de CNAE que está na posição 58 em índice de gravidade, 25 no índice de frequência e 91 no índice de custo terá seu FAP calculado com os seguintes $IC = [(0,5 \times 57,575760 + (0,35 \times 24,24242) + (0,15 \times 90,90909)) \times 0,02] = 1,018182$

O cálculo final do FAP será calculado em duas possibilidades, quando o IC for menor que 1 temos uma situação chamada de bônus e quando IC for maior que 1 temos a situação chamada de malus.

Para a situação de bônus temos o FAP é calculado pela fórmula:

$FAP = 0,5 + 0,5 \times IC$

Exemplificando, caso uma empresa tenha um IC igual a 0,85 o FAP desta empresa será dado pelo cálculo $FAP = 0,5 + (0,5 \times 0,85) = 0,5 + 0,425 = 0,925$

Para a situação de malus temos o FAP é calculado pela fórmula:



III Simpósio Internacional de Gestão de Projetos (III SINGEP) II Simpósio Internacional de Inovação e Sustentabilidade (II S2IS)

$$FAP = IC - [(IC - 1) \times 0,25].$$

Exemplificando, caso uma empresa tenha um IC igual a 1,25 o FAP desta empresa será dado pelo cálculo $FAP = 1,25 - [(1,25-1) \times 0,25] = 1,25 - 0,0625 = 1,1875$.

Como visto na resolução o desconto de 25% das situações de malus não poderão beneficiar empresas aonde tenham ocorrido casos de morte ou invalidez permanente e a resolução deixa explícito o objetivo de mobilizar a organização para que as situações de morte ou invalidez permanente não ocorram. Quando for comprovado que a morte ou invalidez permanente ocorreram como acidente do trajeto à empresa volta a gozar do desconto de 25% em seu FAP.

3. Metodologia

O paradigma de pesquisa utilizado é o fenomenológico ou interpretativíssimo.

Segundo Collis e Hussey (2005, p 61), a fenomenologia tende a produzir dados qualitativos caracterizados a partir de dados subjetivos, com a interferência direta do pesquisador.

Sendo assim, será realizada uma pesquisa bibliográfica com o objetivo de entender o significado dos temas componentes do trabalho visando relacioná-los na construção de uma teoria.

Para isso, foram utilizados livros, sendo a maior parte deles dos últimos 3 anos; normas técnicas da ABNT e SAI e pesquisa em sites da internet para dados estatísticos atualizados.

4. Discussão dos Resultados

De acordo com a literatura investigada, percebe-se que o conceito de responsabilidade social e sua preocupação com a saúde de seus colaboradores é explícito. Uma empresa que queira ser certificada na norma SA8000, deverá fornecer a seus empregados um ambiente seguro e saudável o qual será monitorado periodicamente de forma que essas características possam ser auditadas e comprovadas por uma instituição terceira.

O texto da lei que cria o FAP afirma que este tem como objetivo fazer com que as empresas almejem diminuir a acidentalidade e para isso bonificam as empresas com menor índice de gravidade, frequência e custo em sua subclasse de CNAE com um índice multiplicador menor que um em seu RAT. Com isso que o valor recolhido para o INSS pela empresa é menor que a média de seus concorrentes, diminuindo os custos e dando um diferencial competitivo para as mesmas.

Logo, ao se estabelecer um padrão comparativo entre os temas abordados pode-se relacionar as ações de Responsabilidade Social das organizações à mesma preocupação que o governo possui quando da criação do FAP.

Avançando nesta análise, pode-se também concluir que as ações de responsabilidade social, quando realizadas no processo de certificação podem apoiar na redução do FAP, considerando a garantia de um ambiente seguro.

5. Conclusão

A pesquisa bibliográfica realizada teve como proposta entender os conceitos de Responsabilidade Social e sobre o FAP. Em análise final, foi atingido também o objetivo de relacionar o FAP à norma de responsabilidade social.



III Simpósio Internacional de Gestão de Projetos (III SINGEP) II Simpósio Internacional de Inovação e Sustentabilidade (II S2IS)

Em um estudo futuro, pretende-se realizar uma pesquisa de ações de saúde e segurança em empresas certificadas de SA8000, de segmentos específicos, com o objetivo de avaliar a redução efetiva do FAP antes e depois do processo de certificação. Pode-se, neste mesmo estudo, verificar se o indicador FAP das empresas com práticas de responsabilidade social declarada pela alta administração é menor que a de seus concorrentes que não a possuem.

6. Referencias Bibliográficas

ABNT - ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS (2004), NBR 14.001: 2004: Sistema de Gestão Ambiental - Requisitos.

ALIGLERI, Lilian. ALIGLERI, Luiz Antônio. KRUGLIANSKAS, Isak. Gestão Socioambiental – Responsabilidade e sustentabilidade do negócio. São Paulo: Editora Atlas: 2009

AMARAL, Sergio Pinto. Sustentabilidade Ambiental, Social e Econômica nas empresas – como entender, medir e relatar. São Paulo: Totalino, 2005.

AMATO NETO, João (org). Sustentabilidade e Produção – Teoria e pratica para uma gestão sustentável. São Paulo: Editora Atlas, 2011.

AYRES, Dennis de Oliveira; CORRÊA, Jose Aldo Peixoto. Manual de Prevenção de Acidentes do Trabalho. São Paulo: Editora Atlas, 2011.

BARBIERI, Jose Carlos. CAJAZEIRA, Jorge Emanuel. Responsabilidade social empresarial e empresa sustentável – da teoria a pratica. São Paulo: Editora Saraiva, 2012.

BARBOSA FILHO, Antonio Nunes. Segurança do Trabalho e Gestão Ambiental. São Paulo: Editora Atlas, 2011.

COLLIS, Jill; HUSSEY, Roger. Pesquisa em Administração. Porto Alegre: Bookman, 2005.

DAHER, Wilton de Medeiros. Responsabilidade Social Corporativa – Geração de valor reputacional nas organizações Internacionalizadas. São Paulo: Saint Paul Editora, 2006.

DIAS, Donaldo de Souza; SILVA, Monica Ferreira Da. Como escrever uma monografia. São Paulo: Editora Atlas, 2010.

MARQUES, Vania de Lourdes. ALLEDI FILHO, Cid. (org). Responsabilidades Social – conceitos e praticas. São Paulo: Editora Atlas, 2012.

OLIVEIRA, Marcos Antonio L. de. SA8000 – O modelo ISO9001 aplicado a responsabilidade social. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.

ONU. Relatório Brundtland – Nosso futuro comum. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getúlio Vargas, 1988.

PEREIRA, Adriana Carmargo; SILVA, Gibson Zucca Da.; CARBONARI, Maria Elisa Ehrhardt. Sustentabilidade, responsabilidade social e meio ambiente. São Paulo: Editora Saraiva 2011.

RIBEIRO NETO, Joao Batista, TAVARES, Jose da Cunha; HOFFMANN, Silvana Carvalho. Sistema de Gestão Integrados. São Paulo: Editora SENAC, 2010.

SAI - Social Accountability International (2004) – Documento guia para a responsabilidade social 8000 (SA8000)

SAI - Social Accountability International (2008) – SA8000: 2008 Responsabilidade Social

TACHIZAWA, Takeshy. Gestão ambiental e responsabilidade social corporativa – Estratégias de negócios focadas na realidade brasileira. São Paulo: Editora Atlas, 2011.

Sites:

CEBDS < www.cebds.org.br >

DATAPREV < <http://www2.dataprev.gov.br/fap/FaqFAP.pdf> >



III Simpósio Internacional de Gestão de Projetos (III SINGEP) II Simpósio Internacional de Inovação e Sustentabilidade (II S2IS)

DATAPREV Resolução <<http://www2.dataprev.gov.br/fap/resolucao1316.pdf>>
ETHOS <www.ethos.org.br> pesquisado em 10/03/2013 as 13:45 hs
GIFE <www.gife.com.br>
IBASE <www.ibase.org.br>
MPAS – Ministério da previdência social <<http://www.mpas.gov.br>>
PLANALTO1 <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18212cons.htm>
PLANALTO2 <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>
PLANALTO3 <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.666.htm>
RECEITA FEDERAL1 <<http://www.receita.fazenda.gov.br/previdencia/fap.htm>>
SAAS - <<http://www.saasaccreditation.org>>
SAI <<http://www.sa-intl.org>>