

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS

Programa de Pós-graduação *Stricto Sensu* em Administração

Mestrado em Administração

Eduardo Gonçalves Teixeira

**A APLICAÇÃO DO FATOR ACIDENTÁRIO DE PREVENÇÃO
NA GESTÃO DA ACIDENTALIDADE: uma análise do setor cimenteiro no estado de
Minas Gerais**

Belo Horizonte

Fevereiro 2019

Eduardo Gonçalves Teixeira

**A APLICAÇÃO DO FATOR ACIDENTÁRIO DE PREVENÇÃO
NA GESTÃO DA ACIDENTALIDADE: uma análise do setor cimenteiro no estado de
Minas Gerais**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação *stricto sensu* em Administração da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais como requisito parcial para obtenção de título de Mestre Administração.

Orientadora: Dr^a. Simone Costa Nunes.

Linha de Pesquisa: Pessoas, Trabalho e Sociedade.

Belo Horizonte

Fevereiro 2019

FICHA CATALOGRÁFICA

Elaborada pela Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

T266a Teixeira, Eduardo Gonçalves
A aplicação do fator acidentário de prevenção na gestão da acidentalidade:
uma análise do setor cimenteiro no Estado de Minas Gerais / Eduardo
Gonçalves Teixeira. Belo Horizonte, 2019.
144 f. : il.

Orientadora: Simone Costa Nunes
Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.
Programa de Pós-Graduação em Administração

1. Previdência social - Legislação - Brasil. 2. Acidentes de trabalho. 3. Saúde
do trabalhador. 4. Segurança do Trabalho - Legislação . 5. Prevenção de
acidentes. 6. Prevenção de Doenças. I. Nunes, Simone Costa. II. Pontifícia
Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em
Administração. III. Título.

SIB PUC MINAS

CDU: 331.836

Eduardo Gonçalves Teixeira

**A APLICAÇÃO DO FATOR ACIDENTÁRIO DE PREVENÇÃO
NA GESTÃO DA ACIDENTALIDADE: uma análise do setor cimenteiro no estado de
Minas Gerais.**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação
stricto sensu em Administração da Pontifícia
Universidade Católica de Minas Gerais como requisito
parcial para obtenção de título de Mestre Administração.

Prof.^a Dra. Simone Costa Nunes – PUC Minas (Orientadora)

Prof. Dr. Celso Amorim Salim – FUNDACENTRO

Prof. Dr. Wilson Aparecido Costa de Amorim - USP

Belo Horizonte, 22 de fevereiro de 2019.

A minha esposa, Carolina,
e filhas, Daniela, Maria Eduarda e Mariana.

AGRADECIMENTOS

À Prof.^a Dr.^a. Simone Costa Nunes, pela atenção e apoio despendido durante toda a pós-graduação.

Aos Diretores da Brennand Cimentos, José Eduardo Ferreira Ramos e Edson Ribeiro das Dores, que apoiaram o trabalho desde o início, sem o qual não seria possível a realização desta pesquisa nas diversas empresas cimenteiras do estado de Minas Gerais.

Aos colegas engenheiros de segurança do trabalho, médicos do trabalho e gestores de recursos humanos, que contribuíram no debate informal sobre o FAP e que de forma direta e indireta me motivaram a pesquisar e problematizar o tema desta pesquisa.

Aos meus pais, Joaquim Teixeira e Lindalva Greco, pela educação e exemplo de vida que contribuíram de forma significativa na minha formação como cidadão, pai e marido.

À minha esposa, Carolina, que muito me incentiva e apoia na minha vida pessoal e profissional.

As minhas filhas, Daniela, Maria Eduarda e Mariana, que me orgulham e motivam a acreditar em um mundo melhor e mais justo.

RESUMO

O objetivo desta pesquisa de mestrado é discutir o Fator Acidentário de Prevenção (FAP), um importante instrumento fiscal regulador gerido pela Previdência Social brasileira desde 2010, aplicado à gestão da acidentalidade no contexto de indústrias do ramo cimenteiro no estado de Minas Gerais. A análise foi realizada a partir dos quatro princípios básicos que norteiam a regulamentação dos mecanismos de incentivo governamental: simplicidade, motivação adequada, senso de justiça e poder de permanência. A estratégia metodológica de pesquisa adotada foi qualitativa, seguindo os princípios propostos na literatura. Com base nesses quatro princípios foi desenvolvido e aplicado um roteiro de entrevista estruturada, tendo como público-alvo os gestores do SESMT e RH das empresas. Os resultados demonstraram que, para a grande maioria das empresas pesquisadas, o FAP ainda não é parte integrante da rotina de gestão de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) nas empresas pesquisadas. Foi possível concluir ainda que, no ambiente estudado, a efetiva adoção do FAP como meio de incentivo à gestão de SST e redução da acidentalidade, poderia ser obtida a partir da inovação de conceitos e maior compreensão deste incentivo por parte dos Gestores. É preciso ainda promover a motivação, por meio da implementação de ações de gerenciamento e redução dos riscos, os quais certamente geraram melhoria na qualidade da saúde e segurança no ambiente de trabalho, além da significativa redução de custo conforme variação da alíquota calculada de acordo com o valor da folha de pagamento.

Palavras-chave: Fator Acidentário de Prevenção (FAP); Saúde e Segurança do Trabalho; Incentivo econômico e governamental; Prevenção de acidentes e doenças do trabalho; Bônus&Ônus.

ABSTRACT

The aim of this master search is to discuss the Prevention Acidentary Factor, an important fiscal regulator which has been managed by Governamental Health Resources since 2010, applied to the accidental management in the context of cement industries in the state of Minas Gerais. The analyses have been accomplished based on the four main basic principles which are guides to the encouragement of the governmental mechanisms: simplicity, adequate motivation, sense of fairness and permanence power. The search methodological strategy adopted was qualitative, following the principles proposed on literature. Based on these four principles a route of structured interview was applied and developed having as the target-public the managers of Specialized Service in Safety Engineering and Occupational Medicine and HR. The results have shown that to a great majority of the searched companies, the Prevention Acidentary Factor is not yet an integrated part of the managing routine of Safety & Health in these companies. It was also possible to conclude that, on the studied environment, the effective adoption of Prevention Acidentary Factor as a mean of Health & Safety Work management encouragement and accidentality reduction, could have been obtained from concept innovation and a better understanding of this encouragement given from the Managers. It is still necessary to promote motivation through implemented management of actions and risk reduction, which certainly on working environment as well, beyond a significant cost reduction according to the calculated aliquot variation calculated according to the payroll.

Key words: Prevention Acidentary Factor; Health & Safety Work; Economic encouragement from the government; Accident and sickness prevention at work; Bonus and Onus.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Simulação do cálculo do FAP 2019	41
Figura 2 - Variáveis tridimensionais do FAP e seu pesos.....	96
Figura 3 - Representação gráfica do FAP.....	101
Figura 4 - Representação gráfica do FAP das unidades H, C e D.....	102

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Mudanças nas variáveis que compõem a fórmula do índice de frequência (FAP-2017).....	43
Quadro 2 - Exclusão dos acidentes de trajeto da base de cálculo do FAP – 2017.....	44
Quadro 3 - Mudança nos critérios do bloqueio de bonificação do FAP < 1,0000 por morte ou invalidez.....	44
Quadro 4 - Exclusão da redução em 25% do FAP calculado na faixa de penalização “Malus”	45
Quadro 5 - Tipo de tarifa x tipo de estabelecimento x método de cálculo da tarifa.....	58
Quadro 6 - Fases de implementação do SG-SST (Colômbia)	68
Quadro 7 - Comparativo entre países.....	70
Quadro 8 - Táticas de estudo de caso para testes de projetos.....	75
Quadro 9 - Quatro princípios básicos.....	78
Quadro 10 - Quadro geral da análise de dados.....	86

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Estabelecimentos na faixa do bônus entre o universo geral de CNPJ.....	42
Tabela 2 - Flutuação adicional da tarifa.....	61
Tabela 3 - Redução da tarifa.....	61
Tabela 4 - Cotização mínima e máxima (Colômbia)	67
Tabela 5 - Impacto financeiro do FAP.....	103

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1- Percentual de unidades que possuem política, sistema de gestão e auditoria de SST.....	87
Gráfico 2 - Hierarquia do SESMT e diretoria vinculada.....	89
Gráfico 3 - Indicadores de gestão de SST: reativos, preditivos e eficácia.....	90
Gráfico 4 - Frequência de acompanhamento dos indicadores de <i>performance</i>	92
Gráfico 5 - FAP como indicador de SST / desdobrado internamente na gestão.....	93
Gráfico 6 - Evolução dos índices: indústria cimenteira (CNAE 23.20-6/00).....	95
Gráfico 7 - O FAP como um incentivo governamental.....	98
Gráfico 8 - Evolução do FAP (2014–2018).....	100
Gráfico 9 - Nível de percepção do FAP.....	104
Gráfico 10 - Nível de percepção da complementação do FAP pelo gestor do SESMT/RH.....	105
Gráfico 11 - Nível de percepção da transparência dos critérios do FAP pelo gestor do SESMT/RH.....	105
Gráfico 12 - Nível de percepção do acesso aos critérios do FAP pelo gestor do SESMT/RH.....	105
Gráfico 13 - Nível de contato dos diretores com o controle e gestão do FAP.....	108
Gráfico 14 - Nível de contato dos gerentes com o controle e gestão do FAP.....	108
Gráfico 15 - Nível de contato do gestor do SESMT/RH com o controle e gestão do FAP...	109
Gráfico 16 - Acompanhamento dos fatores diretos e indiretos do FAP pela empresa.....	111
Gráfico 17 - Nível de percepção da aplicação do bônus&ônus.....	112
Gráfico 18 - Nível de percepção do FAP como ganha-ganha.....	113
Gráfico 19 - Nível de percepção do impacto do valor do FAP.....	113
Gráfico 20 - Nível de conhecimento da posição no CNAE.....	114
Gráfico 21 - Nível de percepção e conhecimento antes da pesquisa.....	118
Gráfico 22 - Nível de percepção e conhecimento após a pesquisa.....	119

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ARL	Administrador de risco profissional
ART	<i>Aseguradoras de Riesgos del Trabajo</i>
ASEPEYO	<i>Asistencia Sanitario Económica para Empleados y Obreros, Mutualidad de Previsión Social</i>
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CARSAT	<i>Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail</i>
CAT	Comunicação de Acidentes de Trabalho
CBIC	Câmara Brasileira da Indústria da Construção
CID	Classificação Internacional de Doenças
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CNAE	Classificação Nacional de Atividade Econômica
CNAMTS	<i>Caisse Nationale de l'Assurance Maladie des Travailleurs Salaries</i>
CNIS	Cadastro Nacional de Informações Sociais
CNP	Conselho Nacional de Previdência
CNPJ	Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica
CNPS	Conselho Nacional de Previdência Social
CONCLA	Comissão Nacional de Classificação de Atividades Econômicas
CTSST	Comissão Tripartite de Saúde e Segurança no Trabalho
ENAC	<i>Entidad Nacional de Acreditación</i>
EU	União Europeia
EU-OSHA	<i>European Agency for Safety and Health at Work</i>
FAP	Fator Acidentário de Prevenção
FUNDACENTRO	Fundação Jorge Duprat e Figueiredo
GILDRAT	Grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente de riscos ambientais do trabalho
HSE	<i>Health and Safety Executive</i>
IC	Índice composto
ILO	<i>International Labour Organization</i>
INAIL	<i>Istituto Nazionale Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro</i>
INPS	Instituto Nacional Previdência Social
INRS	<i>Institut National de Recherche et de Sécurité</i>
INSS	Instituto Nacional de Seguridade Social

ISIC	<i>Uniform International Industrial Classification</i>
ISL	<i>Instituto de Seguridad Laboral</i>
ISO	<i>International Organization Standardzation</i>
ITSS	<i>Inspección de Trabajo y Seguridad Social</i>
KPI	<i>Key Performance Indicator</i>
MEySS	<i>Ministerio de Empleo y Seguridad Social</i>
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NR	Norma Regulamentadora
NTEP	Nexo técnico epidemiológico previdenciário
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMC	Organização Mundial do Comércio
OMS	Organização Mundial de Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
OT/24	<i>Oscillazione del tasso per prevenzione</i>
PAC	Programa de Aceleração do Crescimento
PDCA	<i>Plan, Do, Check, Act</i>
PIB	Produto Interno Bruto
PLANSAT	Plano Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho
PNSST	Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho
PPGA	Programa de pós-graduação
PUC-MINAS	Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais
RAT	Risco Ambiental do Trabalho
RGPS	Regime Geral da Previdência Social
RH	Recursos Humanos
RSE	Responsabilidade Social Empresarial
SAT	Seguro de Acidente do Trabalho
SESMT	Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho
SG	Sistema de gestão
SGRL	Sistema Geral de Riscos Laborais
SGRP	Sistema Geral de Riscos Profissionais
SIF	Sistema de Inteligência Fiscal
SINDUSCON	Sindicato da Construção

SRT	<i>Superintendencia de Riesgos del Trabajo</i>
SSN	<i>Superintendencia de Seguros de la Nación</i>
SST	Saúde e Segurança do Trabalho
SUS	Sistema Único de Saúde

SUMÁRIO¹

1 INTRODUÇÃO	17
1.1 O problema de pesquisa	17
1.2 Justificativa da pesquisa	19
1.3 Objetivos da pesquisa	20
1.3.1 <i>Objetivo geral</i>	20
1.3.2 <i>Objetivos específicos</i>	21
2 REFERENCIAL TEÓRICO	22
2.1 O setor cimenteiro no Brasil	22
2.2 Responsabilidade Social Empresarial (RSE)	23
2.3 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	26
2.3.1 <i>Gerenciamento de SST com base na medição de desempenho</i>	29
2.3.2 <i>Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores – 1981 (OIT)</i>	30
2.3.3 <i>Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST): Brasil</i>	31
2.4 O FAP como ferramenta de gestão	33
2.4.1 <i>Incentivos governamentais na gestão de SST</i>	34
2.4.2 <i>Da Previdência Social</i>	35
2.4.3 <i>Do custeio do seguro de acidente do trabalho</i>	36
2.4.4 <i>Classificação Nacional de Atividade Econômica (CNAE)</i>	38
2.5 O Fator Acidentário de Prevenção (FAP)	38
2.5.1 <i>Novas mudanças no FAP: ano 2017</i>	43
2.5.2 <i>Nexo Técnico Previdenciário (NTEP)</i>	45
2.6 Princípios da regulamentação de incentivos governamentais	47
2.7 Práticas similares de incentivos em outros países	50
2.7.1 <i>A tarifação coletiva e individual do seguro de acidente de trabalho</i>	53
2.7.1.1 <i>Espanha</i>	53
2.7.1.2 <i>França</i>	56
2.7.1.3 <i>Itália</i>	59
2.7.1.4 <i>Argentina</i>	62
2.7.1.5 <i>Chile</i>	64

¹ Este trabalho foi revisado de acordo com as novas regras ortográficas aprovadas pelo Acordo Ortográfico assinado entre os países que integram a Comunidade de Países de Língua Portuguesa (CPLP), em vigor no Brasil desde 2009. E foi formatado de acordo com as Instruções para Formatação de Trabalhos Acadêmicos – Norma APA, 2017.

2.7.1.6 Colômbia.....	65
2.7.2 Comparativo consolidado entre os países.....	68
3 METODOLOGIA DE PESQUISA.....	71
3.1 Pesquisa bibliográfica.....	71
3.2 Estratégia e método de pesquisa	71
3.3 Estratégia de coleta de evidências.....	73
3.3.1 Protocolo do estudo de caso.....	75
3.3.2 Unidades empíricas de análises.....	76
3.3.3 Estrutura do roteiro de entrevista - FAP.....	77
3.3.4 Questionário de avaliação de impacto: pós-questionário / diagnóstico do FAP.....	79
3.3.5 Trabalho de campo.....	79
3.4 Estratégia de análise de dados	81
4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS E ANÁLISE DE DADOS.....	85
4.1 RSE: Sistema de gestão de SST.....	87
4.2 RSE: indicadores de <i>performance</i>	89
4.3 Fator Acidentário de Prevenção: gestão do FAP	94
4.4 Fator Acidentário de Prevenção: incentivo governamental.....	97
4.5 Fator Acidentário de Prevenção: redução da acidentalidade	99
4.6 Princípios básicos dos incentivos governamentais: simplicidade.....	104
4.7 Princípios básicos dos incentivos governamentais: motivação adequada.....	108
4.7.1 Inter-relação do FAP com os objetivos da empresa e o controle gerencial	108
4.7.2 Retroalimentação (<i>feedback</i>) do sistema e motivação na gestão do FAP	110
4.7.3 Distinção entre fatores internos e externos do controle do incentivo pela empresa....	111
4.8 Princípios básicos dos incentivos governamentais: senso de justiça	113
4.9 Princípios básicos dos incentivos governamentais: poder de permanência	115
4.10 Avaliação de impacto após entrevista e entrega do diagnóstico individual do FAP	116
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	123
REFERÊNCIAS.....	126
APÊNDICES E ANEXO.....	134

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem por objeto de estudo a gestão da acidentalidade no contexto organizacional e no ambiente do trabalho, tendo como foco a análise da influência do fator Acidentário de Prevenção (FAP) sobre a gestão de saúde e segurança do trabalho (SST) em empresas do ramo cimenteiro no estado de Minas Gerais.

O objetivo deste trabalho consiste em analisar os desafios e oportunidades que o FAP possibilita às empresas na redução da acidentalidade, por meio da implementação da sua gestão sistemática. Trata-se de uma temática interdisciplinar que articula campos distintos do saber: saúde e segurança do trabalho e a administração da produção, de modo a oferecer subsídio para inovação no atual cenário de gestão da saúde e segurança do trabalho, tendo o FAP como uma das ferramentas de gestão de SST.

Ao longo deste estudo foi possível avaliar o conhecimento dos fatores que constituem o FAP, bem como sua aplicação como parte integrante da gestão de saúde e segurança do trabalho das empresas na redução da acidentalidade.

A pesquisa visa contribuir para o esclarecimento a respeito da aplicação do FAP e seus fatores e para a consolidação de uma visão desse incentivo governamental como uma ferramenta de gestão e promoção de SST, em especial para a Indústria Cimenteira de Minas Gerais.

1.1 O problema de pesquisa

Em termos gerais, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) alerta que as lesões e doenças fatais relacionadas ao trabalho aumentaram de 2,3 milhões para 2,78 milhões por ano, de acordo com recentes dados divulgados no Congresso Mundial sobre Segurança e Saúde no Trabalho, realizado em Cingapura de 3 a 6 de setembro de 2017. Ainda, tem-se que, a cada cinco minutos, cerca de 20 trabalhadores morrem em acidentes de trabalho e aproximadamente três mil sofrem acidentes ao redor do mundo. Estima-se que os acidentes de trabalho custam cerca de 4% do Produto Interno Bruto (PIB) mundial em termos de dias perdidos, gastos com saúde, pensões, reabilitação e reintegração (Organização Internacional do Trabalho - OIT, 2017).

De acordo com a agência da OIT, apesar do trágico número de registro de acidentes e doenças, esses cálculos sobre mortos e feridos ainda são subnotificados e não refletem a real

magnitude do problema, bem como o impacto dos acidentes e doenças ocupacionais sobre os trabalhadores, famílias e a economia (OIT, 2017).

Grande parte dos acidentes e doenças do trabalho poderia ser evitada desde que medidas preventivas e efetivas de SST fossem instituídas, reduzindo o impacto negativo da acidentalidade sobre a produtividade e a economia. Pelo fato de serem previsíveis e evitáveis, a ocorrência crescente de acidentes e doenças acaba expressando uma inaceitável negligência que compõe uma das dimensões mais cruéis da injustiça social no país e no mundo. A ausência de implementação de medidas preventivas acaba colocando em cheque a capacidade de efetivar e consolidar políticas públicas eficazes (Silva, Galvan, Sakae & Magajewski, 2011).

O Brasil acusou no ano de 2015, cerca de 725 mil acidentes, apresentando, contudo, redução de 14% no período de 2013-2015. Apesar da redução, os atuais registros são elevados, pois o país segue acumulando, há vários anos, prejuízos de toda ordem: perdas financeiras com a concessão de benefícios acidentários, redução da produtividade e vidas precocemente interrompidas pelas más condições de saúde e segurança no ambiente laboral. São os danos mais visíveis de uma realidade na qual os indicadores negativos avançam, quando deveriam recuar. Mesmo em países desenvolvidos, onde se registram avanços no campo da prevenção de acidentes e doenças do trabalho, esses custos preocupam as autoridades da Seguridade Social. Nos países em desenvolvimento, esse gasto pode comprometer até 10% do PIB, mais do que o montante consumido para financiar todos os gastos com a saúde de toda a população do país (Brasil, 2017b; Silva, Galvan, Sakae & Magajewski, 2011).

Em 2013, a Previdência Social gastou próximo de R\$ 10 bilhões em benefícios por acidentes de trabalho, sendo que parte deste valor se refere a afastamentos temporários dos empregados. Ano após ano tal conta vai crescendo, porque parte desses benefícios se destina a pensões por morte ou invalidez permanente. Em uma estimativa para 2015, somente o custo gerado pelos acidentes entre trabalhadores com carteira assinada que são notificados e identificados nas estatísticas oficiais foi estimado em R\$ 70 bilhões por ano. É importante destacar que os trabalhadores afastados do trabalho e que recebem o auxílio-doença não têm limite de tempo de prescrição, ou seja, tal benefício decorre do fato de que, no Brasil, os trabalhadores são amparados pela lei em caso de acidente (Brasil, 2017a).

Existem ainda outros custos que escapam aos registros das estatísticas oficiais do governo, que são os custos além dos benefícios previdenciários, já que a eles se somam os gastos indiretos no SUS, com seguros de acidentes ou ações nos Tribunais de Justiça, entre

outros. O SUS, que é universal, atende ainda elevado número de pessoas que se acidentam e adoecem no mercado informal cujas despesas recaem por conta do Ministério da Saúde e não da Previdência Social. Nesse ponto, as estatísticas oficiais se incorporam a estimativas variadas (Brasil, 2017b).

Frente a esse cenário, o que se verifica é que a cultura de prevenção de acidentes do trabalho ainda está em desenvolvimento no Brasil. Apesar dos notórios avanços em termos legais e da criação de políticas públicas estruturadas em critérios arrojados, o engajamento das empresas nessa causa ainda é incipiente e, em sua maioria, realizado por força da lei. Mais recentemente, a partir dos anos de 1980, as empresas de grande porte, em especial as multinacionais, têm investido na redução da acidentalidade, seja por políticas e estratégias próprias ou pressionadas pelo mercado no sentido da redução de custos e melhoria das condições de trabalho e qualidade de vida para os trabalhadores.

Diante desse contexto, sugere-se a seguinte questão a ser investigada: como as empresas cimenteiras do estado de Minas Gerais utilizam o FAP no processo de redução da acidentalidade como parte integrante da gestão de saúde e segurança do trabalho?

1.2 Justificativa da pesquisa

O autor desta dissertação atua como gestor na área de SST desde o ano 2000, quando ingressou na área de Engenharia de Segurança do Trabalho. Durante essa trajetória, teve a oportunidade de atuar em diversas empresas nacionais e multinacionais de grande porte, bem como percorrer diversos ramos de negócios: automobilística, metalurgia, mineração, alimentos, bioenergia, higiene e limpeza.

Ao longo de sua carreira profissional sempre trabalhou na busca de meios para demonstrar e sensibilizar que o investimento em SST promove o retorno para a organização, seja na melhoria do clima organizacional ou na promoção da saúde dos trabalhadores, em especial pela não ocorrência de acidentes e doenças do trabalho. Entretanto, como profissional de SST, sempre se deparou e é questionado frequentemente pelos dirigentes das empresas sobre qual seria a relação direta entre investimentos em SST e a redução da acidentalidade. Quanto ao primeiro, a maioria dos dirigentes concorda que são importantes e necessários na busca da redução da acidentalidade, contudo, em regra, os recursos financeiros nas organizações são sempre restritos e limitados. Todavia, é questionado, como gestor de SST, sobre qual seria o limite entre o necessário e o ideal para alcançar a redução da acidentalidade.

Este é um tema difícil de se debater. Sabe-se que um acidente grave e ou fatal, assim como uma doença grave de um trabalhador, não tem preço para a família e para o próprio acidentado. Entretanto, como demonstrar claramente para os dirigentes que o investimento em SST tem retorno positivo se as empresas têm que competir no mercado com outras empresas que, muitas vezes, não adotam as boas práticas de SST, ou seja, não investem em SST, bem como eventualmente omitem acidentes e doenças de suas estatísticas de acidentalidade?

A resposta a esse questionamento começou a ser clarificada, mensurada e comparada com a adoção do FAP, por meio da Resolução Ministerial nº 1.236, de 28 de abril de 2004, em que se constatou ser necessário conferir estímulo ao desenvolvimento econômico via redução de custos e fomento ao trabalho saudável. Para isso, levou-se em consideração a necessidade de aperfeiçoamento do enquadramento dos diversos ramos de atividade econômica por grau de risco para fins de incidência de contribuição previdenciária. Com esse objetivo o governo aprovou a proposta metodológica do FAP, que trataria da flexibilização das alíquotas de contribuição destinadas ao financiamento do benefício de aposentadoria especial e daqueles concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho. Determinava ainda que houvesse um mecanismo de acompanhamento permanente da implementação da nova proposta metodológica, com a participação da sociedade (Brasil, 2004).

Por certo, no caso do autor desta dissertação, o início da trajetória profissional de engenheiro de segurança e gestor de SST foi sensibilizada pelo novo paradigma de SST nas empresas, sociedade e governo.

A aplicação do FAP como indicador de gestão trouxe mais força ao papel do gestor de SST na prevenção e promoção da saúde e segurança do trabalho na empresa.

1.3 Objetivos da pesquisa

1.3.1 Objetivo geral

Analisar a aplicação do FAP como parte integrante da gestão de Saúde e Segurança do Trabalho das empresas do ramo cimenteiro, no estado de Minas Gerais, na busca da redução da acidentalidade.

1.3.2 Objetivos específicos

- a) Compreender a aplicação dos parâmetros do FAP na gestão da acidentalidade da indústria cimenteira de Minas Gerais.
- b) Estabelecer a relação entre a redução da acidentalidade e ganhos financeiros no contexto da indústria cimenteira de Minas Gerais.
- c) Relacionar a gestão do FAP com os resultados obtidos por cada empresa integrante da indústria cimenteira de Minas Gerais.
- d) Realizar avaliação do FAP no âmbito da indústria cimenteira de Minas Gerais, sob a ótica dos quatro princípios básicos: Simplicidade, motivação adequada, senso de justiça e poder de permanência - os quais norteiam a regulamentação dos mecanismos de incentivo governamental.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Os conceitos-chave desta investigação dizem respeito ao FAP e à gestão de saúde e segurança do trabalho, os quais são sinteticamente revisados, visando possibilitar a reflexão crítica e o aprofundamento teórico ao longo do percurso da pesquisa.

2.1 O setor cimenteiro no Brasil

O desenvolvimento do Brasil no fim do século XIX já exigia a implantação de uma indústria nacional de cimento. Nesse período, o país importava 40 mil toneladas de cimento da Europa. As tarifas de importação da época, 30%, também foram um forte estímulo para que os empreendedores brasileiros pudessem concretizar seus sonhos de instalar essa indústria no Brasil. O primeiro a produzir cimento no Brasil foi o engenheiro Louis Nóbrega, pelo curto período de três meses, no ano de 1892 (Cimento, 2017).

O mercado do cimento no Brasil é atualmente composto de 24 grupos cimenteiros, nacionais e estrangeiros, com 99 plantas ativas espalhadas por todas as regiões brasileiras. A capacidade instalada calculada do país em 2017 foi de aproximadamente 100 milhões de toneladas/ano, com a entrada das novas plantas ainda em construção (Cimento, 2017).

Como o consumo de cimento sempre manteve estreita correlação com a evolução da renda real e com a massa salarial, nos últimos anos, até 2013, o setor da construção civil - e atrelado a ele a indústria cimenteira - vinha se expandindo a passos largos, devido principalmente ao crescimento do emprego e da renda, à larga concessão do crédito imobiliário pelo governo e pelos bancos privados e devido à pressão das obras de infraestrutura do Programa de Aceleração do Crescimento (PAC) bem como outros programas governamentais (Cimento, 2017).

Essa realidade começou a se deteriorar a partir de 2014, quando o Brasil vivenciou a significativa queda do mercado consumidor de cimento. Enquanto, em 2014, o consumo registrado no país foi de 71,7 milhões de toneladas do produto, em 2017 registrou-se consumo de 53,8 milhões de toneladas, o que significa queda aproximada de 25% nesse período. Além da queda contínua, o crescimento da oferta de produto, advinda dos investimentos anunciados a partir de 2010, que começaram a se concretizar em 2014, desequilibraram o mercado e desvalorizaram fortemente os preços do produto em algumas regiões do país (Sindicato da Construção - Sinduscon, 2017).

Os Sindicatos da Construção Civil (Sinduscon) dos diversos estados da região nordestina, por exemplo, informam, conforme dados divulgados pelo Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC), que os preços médios do saco de cimento de 50 quilogramas, em dólares americanos, adquirido pelas construtoras da região, são hoje inferiores aos preços praticados para elas em junho de 1994, início do Plano Real, quando a paridade da moeda era de 1 Real para 1 Dólar (Sinduscon, 2017).

O cenário, resumidamente traçado, retrata o momento econômico que esse ramo atravessa, bem como a necessidade de ações de contingências e redução de custo, principalmente para salvaguardar a manutenção das operações.

2.2 Responsabilidade Social Empresarial (RSE)

O surgimento da RSE ocorre em meio a uma acirrada disputa ideológica do liberalismo, envolvendo a escola neoliberal e a concepção do Estado de Bem-Estar Social. Destacam-se em meio a esse conflito as manifestações que sinalizavam a preocupação em torno da ética nos negócios como condição para a própria continuidade das organizações devido às relações de poder que envolvem estas e os demais influenciadores externos. Por consequência de mudanças sociais que motivaram a aceitação de novos padrões em contraponto aos comportamentos socialmente aceitáveis, o negócio estritamente associado ao lucro tornou-se contrário às exigências de diferenciação na economia capitalista (Bittencourt & Carrieri, 2005).

Bittencourt e Carrieri (2005) sugerem cinco importantes correntes teóricas sobre a RSE que surgiram a partir da década de 1950 na sociedade americana. Na primeira visão, os gerentes, por vontade própria e utilizando o poder de maneira responsável, deviam defender os interesses públicos. Na segunda, ocorre a criação do executivo de negócios cristão, o qual recorre aos princípios da ética cristã para ações sociais nobres acima das atividades rotineiras das corporações. A terceira fundamenta-se na necessidade de construção de um poder na sociedade, sendo o Bem-Estar Social dependente da soma de interesses representados na luta, buscando contrapor-se ao crescente poder das corporações industriais. A quarta, representada por correntes teóricas filosóficas humanistas, associa o poder social das corporações ao controle totalitário e monolítico da mente e do espírito humano. Por fim, a quinta corrente teórica constata a necessidade de um rearranjo da ética capitalista, cujo princípio básico da

propriedade deveria ampliar-se para maior número de cidadãos, o que geraria o crescimento do sistema capitalista e mais lealdade dos proprietários capitalistas.

Carroll (1991) define responsabilidade social das corporações como um conjunto de obrigações para com a sociedade e que estão incorporadas em quatro categorias surgidas das expectativas da sociedade: responsabilidade econômica (ser lucrativo), responsabilidade legal (respeitar à legislação e as regras), responsabilidade ética (dever de fazer o que é certo, justo e prevenir danos às partes interessadas) e filantrópica (os negócios contribuem com recursos financeiros e humanos para a comunidade e melhoram a qualidade de vida). Ressalta-se que todos esses tipos de responsabilidades sempre existiram até certo ponto, entretanto, foi apenas nos últimos anos que as funções éticas e filantrópicas ocuparam lugar mais significativo.

A responsabilidade social é conceituada por Bittencourt e Carrieri (2005, p. 14) como “a atitude cujas expectativas sociais ainda não foram codificadas em requisitos legais, não implicando alterações substanciais nas atividades relacionadas com o negócio da corporação ou no estilo de comportamento consagrado”. Dessa forma, coage-se a corporação a antecipar as futuras prováveis mudanças no cenário social e buscar níveis mais elevados de flexibilidade na atuação social. Implica-se, assim, que a corporação pode ser resultante da sua própria autoria ou de problemas sociais em que a corporação precise e decida desempenhar um papel significativo.

Melo Neto e Froes (2004) ressaltam as duas dimensões da RSE: a interna e a externa. A responsabilidade social empresarial externa tem como escopo a comunidade e o desenvolvimento de ações sociais empresariais relacionadas aos seus diversos públicos: clientes, fornecedores e a comunidade em geral. A RSE externa é observada por meio das práticas sociais direcionadas prioritariamente para os setores da assistência social, saúde, educação e ecologia, tomando como objetivo a otimização do retorno social, publicitário, de imagem e para as suas entidades promotoras. A RSE interna tem seu foco nos empregados da empresa, ou seja, sobre o público interno. As principais ações de responsabilidade social interna desenvolvidas pelas empresas são: investimento no bem-estar dos empregados e seus dependentes; preservação dos direitos trabalhistas; programas de remuneração e participação nos resultados; gestão participativa; assistência médica e odontológica, alimentar e de transporte; investimentos na qualificação dos empregados; e gestão do ambiente e das condições de trabalho, que envolve questões como jornada de trabalho, organização do trabalho, segurança e saúde do trabalhador e outras. Defende-se que as ações da responsabilidade social interna influenciam na motivação dos colaboradores e de seus

dependentes, buscando propiciar o bem-estar dos empregados, aumentar suas *performances* e promover elevados níveis de produtividade.

Para que uma empresa seja socialmente responsável, esta deve desenvolver uma visão na qual suas ações implementadas tenham amplo espectro, buscando alcançar uma variedade de impactos diretos e indiretos, internos e externos, abrangendo desde os consumidores e empregados até a comunidade e o meio ambiente. Não obstante, por diversas ocasiões a RSE é confundida com a realização de projetos sociais (Frota & Teodósio, 2012).

Segundo o Instituto Ethos, a RSE interna para a organização socialmente responsável não deve ficar limitada a respeitar os direitos trabalhistas dos funcionários bem como padrões internacionais (OIT), mesmo sendo este requisito fundamental. A organização deve extrapolar e investir no desenvolvimento profissional e pessoal de seus trabalhadores, como também no aprimoramento das condições laborais e no aprimoramento de seu relacionamento institucional com os empregados (Cruz, Aquino Cabral, Pessoa & Santos, 2012).

Segundo Carvalho Neto e Furtado (2007), a empresa que adota um discurso socialmente responsável não deve desenvolver políticas e ações restritas apenas ao âmbito externo da organização, mas também ao interno, focalizando o “público interno”, ou seja, os trabalhadores. Essas políticas integrantes do discurso da RSE devem considerar o combate ao preconceito e à discriminação, a preservação da privacidade pessoal, o incentivo à inclusão social, a gestão participativa do crescimento e desenvolvimento, as políticas de remuneração, benefícios e carreira e a promoção da segurança e da saúde do trabalhador. Entretanto, é na busca da redução entre o distanciamento do discurso e da prática efetiva que estão os grandes desafios da área.

O processo de evolução da RSE vem sendo impulsionada por pressões de diversas naturezas, sejam estas internas e externas, e tende a promover novos benefícios sociais. Portanto, visando à preservação da imagem da empresa, na medida em que gera expectativas por parte dos diversos grupos de *stakeholders*, esse processo deve ser conduzido de maneira estruturada e planejada. Por isso, torna-se necessário que esse avanço da responsabilidade social seja planejado conjuntamente com a estratégia global da organização (Coutinho & Macedo-Soares, 2002).

2.3 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho

Segundo Carvalho Neto e Furtado (2007), saúde e segurança no trabalho, na RSE, é uma velha questão reivindicada pelos sindicatos dos trabalhadores, abordando diversos temas como, por exemplo: a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), o mapa de risco, os programas de prevenção de riscos, a gestão ocupacional, entre outros. Isso é corroborado pelo estabelecimento da responsabilidade civil do empregador pelo acidente do trabalho e a corresponsabilidade dos diretores, sócios, gerentes e administradores por crimes contra a Previdência Social, por meio das Leis 8.212 e 8.213 de 9/12/91.

Referenciando Chanlat (1996), Frota e Teodósio dissertam sobre a necessidade de se ampliar a visão tecnicista, incluindo SST na dinâmica da gestão organizacional, pois o tema tem grande relevância para continuar restrito a um grupo limitado de especialistas em Engenharia, Toxicologia, Higiene e Medicina do Trabalho. Destaca-se que por modelo ou método de gestão entende-se o conjunto de práticas administrativas colocadas em execução pela direção de uma organização para atingir os objetivos por ela estabelecidos. Ainda, Frota e Teodósio (2012) asseveram que tal modelo de gestão tem íntima relação com a SST, na medida em que a participação e implicação dos envolvidos, na busca contínua da promoção de uma organização de trabalho adaptada aos trabalhadores bem como a adoção de uma estratégia de prevenção integrada, são fatores determinantes da redução da acidentalidade. Sob essa ótica os gestores de pessoas devem fazer parte da discussão da RSE com o público interno quanto aos temas vinculados à promoção e à proteção da segurança e saúde do trabalhador.

Não há consenso sobre o que é o sistema de gestão de SST, sendo o seu escopo potencialmente muito amplo. Algumas definições são vagas para serem úteis e determinar qual literatura deve ser incluída em uma revisão sistemática. Como exemplo, tem-se a definição da OIT inclusa *no Guidelines on occupational safety and health management systems ILO-OSH 2001*: um conjunto de elementos inter-relacionados ou interagentes para estabelecer políticas e objetivos de SST e alcançar esses objetivos (*International Labour Organization_Occupational Safety and Heal*, ILO-OSH, 2001; Robson, Clarke, Cullen, Bielecky, Severin, Bigelow & Mahood, 2007).

Em meados da década de 1980, registrou-se intensificação no desenvolvimento e na implementação, por inúmeras empresas, dos conceitos e modelos dos sistemas de gestão de SST, que refletiu na adoção e disseminação, em nível mundial, de alguns padrões normativos, tais como as *Guidelines on occupational safety and health management systems ILO-OSH*

2001 (ILO-OSH, 2001) ou as especificações *Occupational Health and Safety Assessment Series – BS OHSAS 18.001:2007* –, as quais fornecem requisitos detalhados, mas não obrigatórios, para a concepção, implementação e avaliação de conformidade de um sistema de gestão de SST. Esses padrões visam definir políticas e padrões coerentes que buscam proteger os trabalhadores contra riscos de acidentes e doenças ocupacionais, ao mesmo tempo em que propõem melhora na produtividade. Os sistemas de gestão oferecem abordagens e ferramentas práticas para apoiar as organizações, instituições competentes, empregadores, trabalhadores e outros parceiros sociais a estabelecer, implementar e melhorar os sistemas de segurança e saúde ocupacional, promovendo a redução de lesões, doenças, afastamentos e mortes relacionados ao trabalho e, conseqüentemente, buscam a redução das perdas econômicas associadas (Podgórski, 2015).

Robson *et al.* (2007) salientam que as iniciativas de adoção do sistema de gestão de SST são apresentadas tanto na forma obrigatória quanto voluntária. O sistema de gestão obrigatório normalmente resulta de requisito legal estabelecido por meio de legislação própria do governo e seu uso é aplicado e avaliado por meio de inspeções, fiscalizações, etc. No entanto, o sistema voluntário surge por meio de empresas privadas, grupos de empregadores, governo e suas agências, seguradoras, organizações profissionais e associações de normativas, que não estão diretamente ligados aos requisitos legais governamentais. Os sistemas voluntários são eventualmente propostos às organizações que voluntariamente adotam, podendo ainda certificar ou não o seu sistema de gestão de SST perante entidades credenciadas. Destaca-se que eventuais incentivos podem ser alcançados pela certificação por intermédio do governo e/ou seguradoras em alguns países.

O sistema de gestão de SST apresenta aos gerentes e à alta administração da empresa uma maneira sistemática e estruturada para lidar com os desafios do processo e reduzir a probabilidade de riscos relacionados à saúde e à segurança do trabalho (Granerud & Rocha, 2011). Atualmente existem diversos sistemas que se propõem ao gerenciamento do tema, sendo que seus instrumentos e recursos de gestão não só tendem a minimizar os riscos de SST de forma proativa, mas também apoiam na avaliação de conformidade das formas de gerenciamento adotadas pela empresa. O sistema de gestão prevê que a empresa atenda aos requisitos legais, formule metas para promoção da saúde, proporcione segurança e condições adequadas no ambiente de trabalho e desenvolva sistema de gerenciamento para melhorar o desempenho e reduzir o risco.

Podgórski (2015) ressalta que mesmo após a implementação e manutenção de diversos sistemas de gestão de SST, por mais de 20 anos em inúmeras empresas pelo mundo, até agora não houve evidências suficientes de que esses sistemas sejam efetivos em termos de prevenção e redução do número de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Quanto aos resultados de uma análise sistemática da literatura científica sobre o desempenho do sistema de gestão de SST, desenvolvido pela equipe *do Canadian Institute for Work and Health*, a qual demonstra não haver evidências suficientes que confirmem o desempenho do sistema de gestão de SST, Robson *et al.* (2007) asseveram que, portanto, os sistemas não deveriam ser recomendados nem contestados.

A principal razão indicada por Podgórski (2015) para tal estado das coisas não é o próprio conceito de gerenciamento sistemático de SST nem a estrutura dos modelos de sistema, mas o excesso de formalismo, normalmente burocrático, que gera expressivos volumes de papéis nas empresas, órgãos de certificação e equipes de auditoria para assegurar a conformidade de tais sistemas com os critérios relevantes, sem considerar adequadamente o aspecto de SST desses sistemas quanto à realidade das empresas.

Embora as partes interessadas tenham expectativas sobre melhor prevenção de lesões e doenças ocupacionais e sobre a melhoria das condições de trabalho, Podgórski (2015) acredita que, no momento, são necessárias novas abordagens para garantir a eficácia do sistema de gestão de SST, incluindo o desenvolvimento de novos métodos que facilitem a medição e assegurem a melhoria efetiva das práticas de gerenciamento de SST. O desenvolvimento e a disseminação desses sistemas de gerenciamento dependem da capacidade de demonstrar que eles podem ser efetivos, o que pode ser alcançado pela implementação de métodos e ferramentas adequados, visando à estimulação do desempenho operacional desses sistemas. Podgórski (2015) propõe que um conjunto de indicadores-chave (*Key Performance Indicator* - KPI) deve ser adaptado às condições específicas de cada empresa, como o tamanho, tipo de atividade econômica, os tipos de riscos inerentes e a maturidade dos processos internos de gerenciamento de SST.

O KPI deve fornecer informações sobre a questão de interesse, seja ela atividade organizacional ou meio organizacional de gestão de risco, podendo o indicador ser mensurado sob qualquer medida - quantitativa ou qualitativa (Reiman & Pietikäinen, 2012).

2.3.1 Gerenciamento de SST com base na medição de desempenho

Podgórski (2015) recomenda o desenvolvimento de um instrumento de medição de desempenho da eficácia do sistema de gestão de SST, propondo a adoção de uma abordagem a partir do uso de indicadores de desempenho mensuráveis ou qualitativos, os quais devem permitir uma comparação contínua do nível de desempenho existente com o nível-alvo previamente determinado pela organização.

Cambon, Guarnieri, Groeneweg, Scholten, Hinrichs & Lancioni (2005) distinguem três formas de abordagens principais para a medição do desempenho do gerenciamento de SST: a) abordagem baseada em resultados - reativa; b) abordagem baseada em conformidade - estrutural; c) abordagem baseada em processo - operacional.

Na primeira abordagem, baseada em resultados, os chamados indicadores de atraso ou reativos são aplicados para medição de desempenho. Esses indicadores têm como fonte de informações os dados históricos apurados com atraso em relação à linha do tempo entre o presente e as ocorrências e fatos que afetam o próprio indicador. Exemplificam-se tais indicadores reativos como: índice de frequência de lesões graves, índice de gravidade de dias perdidos, frequência de acidentes com veículos, custo com danos materiais, custo de acidentes, doenças relacionadas ao trabalho, dias de afastamentos, entre outros (Grabowski, Ayyalasomayajula, Merrick, Harrald & Roberts, 2007; Podgórski, 2015; Sinelnikov, Inouye & Kerper, 2015).

Nas outras duas formas de abordagens, são aplicados os KPIs avançados, os quais são designados como indicadores proativos, positivos ou preditivos (Podgórski, 2015). Os KPIs avançados que são aplicados para a avaliação da conformidade do sistema de gestão contra determinado padrão estabelecido formam o grupo de indicadores de desempenho estrutural, enquanto os KPIs que são aplicados para a avaliação de eficácia dos processos internos do sistema de gestão são denominados indicadores de desempenho operacional.

Considerando que as variações dos KPIs avançados são percebidas mesmo antes dos indicadores reativos, tal fato permite uma ação de intervenção precoce e eficiente nos eventuais casos de descumprimentos - não conformidades - identificados no sistema de gerenciamento (desempenho estrutural) ou de distúrbios e resultados fora do esperado no processo de gestão de SST (desempenho operacional). Ou seja, é possível agir mesmo antes de se registrar eventuais consequências negativas tais como acidentes de trabalho ou exposições nocivas aos trabalhadores (Podgórski, 2015).

A avaliação de desempenho estrutural não difere dos métodos clássicos de auditorias de gestão de SST, em especial devido ao fato de os indicadores estruturais serem de natureza qualitativa e de sua aplicação restringir-se à verificação de conformidade do sistema implementado pela empresa. Entretanto, os indicadores de desempenho operacional fornecem informações referentes aos *status* dos processos individuais no sistema de gerenciamento, pois quando acompanhados ao longo do tempo, esses indicadores fornecem informações sobre o processo de mudança interna do sistema de gerenciamento. São exemplos desse indicador: porcentagem de trabalhadores treinados em procedimentos de SST em determinado período; porcentagem de inspeções de equipamentos e instalações realizadas em relação ao plano; número de áreas que passaram por uma avaliação e/ou inspeção; e/ou revisão de risco no período determinado, entre outros (Cambon, Guarnieri, Groeneweg, Scholten, Hinrichs & Lancioni, 2006; Podgórski, 2015).

Para Reiman & Pietikäinen (2012), o papel dos indicadores de desempenho de SST é fornecer informações sobre o desempenho organizacional bem como motivar as pessoas a trabalharem com segurança e contribuir para a evolução dos padrões de SST.

O compromisso da alta administração em um programa de gestão de SST, no entendimento de Hinze, Thurman & Wehle (2013) é muito mais do que um clichê, sendo essa verdade válida para o compromisso com o gerenciamento, em especial quando a empresa opta por implementar a gestão de indicadores avançados de desempenho de SST. Esse processo implicará esforços adicionais e exigirá a alocação de recursos para assegurar o alcance no sucesso do programa. Alguém na alta administração deve se apropriar do programa e seguir na condução de sua implementação (*sponsor*). O compromisso da alta administração com um programa de indicadores avançados não é um teste, pois requer o apoio total do programa de gestão de SST por meio desses indicadores avançados.

O desafio dos gestores de SST na atualidade está na identificação e seleção adequada dos indicadores de desempenho organizacional (reativos, preditivos e de eficácia) e a posterior implementação de uma gestão sistemática e efetiva desses indicadores.

2.3.2 Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores – 1981 (OIT)

Em 1981 a OIT promulgou a Convenção nº 155, com o objetivo de promover a prevenção de acidentes e doenças relacionados ao trabalho por meio da redução dos riscos existentes nos ambientes de trabalho. Essa convenção, aprovada pelo Congresso Nacional Brasileiro em 18 de maio de 1992 e incorporada ao ordenamento jurídico pelo Decreto nº

1.254, de 29 de setembro de 1994, estabelece o dever de cada Estado-Membro de formular, implementar e rever periodicamente uma política nacional de saúde e segurança no trabalho, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores (Plano Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho - PLANSAT, 2018).

Nessa perspectiva, em 2006, a OIT aprovou a Convenção nº 187, sobre a Estrutura de Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, detectando a necessidade da promoção continuada de uma cultura preventiva e ressaltando a necessidade de comprometimento dos Estados-Membros com a melhoria contínua da saúde e segurança no trabalho. Preconizam-se o desenvolvimento, a implantação e a revisão periódica de uma estrutura de sustentação, edificada sobre um tripé composto por uma política coerente de SST, um sistema que promova a infraestrutura necessária à adoção da política e um plano nacional de segurança e saúde no trabalho. Apesar de ainda não ratificada pelo Brasil, a avaliação e proposição de medidas para sua implementação deve ser feita, em atendimento ao artigo 19 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho (PLANSAT, 2018).

Em 2007, a Organização Mundial de Saúde (OMS) aprovou o Plano de Ação Mundial sobre a Saúde dos Trabalhadores, que reforça a necessidade de seus membros formularem uma política de saúde do trabalhador que considere o disposto nas convenções da OIT e que estabeleça mecanismos de coordenação intersetorial das atividades na área (PLANSAT, 2018).

2.3.3 Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST): Brasil

Com o propósito de implementar as referidas propostas, em 2008 foi instituída a Comissão Tripartite de Saúde e Segurança no Trabalho (CTSST) o que representou um marco na construção de uma política para a segurança e saúde no trabalho. A comissão foi composta paritariamente por representações de governo, trabalhadores e empregadores. O Plano Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PLANSAT) foi construído a partir do diálogo e da cooperação entre órgãos governamentais e representantes dos trabalhadores e dos empregadores. Esse plano busca articular ações dos mais diferentes atores sociais em busca da aplicação prática da PNSST, instituída pelo Decreto nº 7.602 de 7 de novembro de 2011. O PNSST estabeleceu oito principais diretrizes que têm como objetivo a promoção da saúde e a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e a prevenção de acidentes e de danos à saúde advindos, relacionados ao trabalho ou que ocorram no curso dele, por meio da eliminação ou

redução dos riscos nos ambientes de trabalho (Brasil, 2011; Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho - PNSST, 2018).

O Plansat (2018) prevê a adoção de dispositivos legais e princípios comuns de SST para todos os trabalhadores, sejam eles do setor público, privado, formal ou informal. Por outro lado, os critérios para caracterizar os riscos e agravos relacionados aos processos de trabalho são padronizados, de modo que os três ministérios envolvidos possam compartilhar informações. Em linhas gerais, as diretrizes do PNSST são:

- a) Inclusão de todos os trabalhadores brasileiros no sistema nacional de promoção e proteção da segurança e saúde no trabalho – SST;
- b) harmonização da legislação trabalhista, sanitária, previdenciária e outras que se relacionem com SST;
- c) integração das ações governamentais de SST;
- d) adoção de medidas especiais para atividades laborais submetidas a alto risco de doenças e acidentes de trabalho;
- e) estruturação de uma rede integrada de informações em SST;
- f) implementação de sistema de gestão de SST nos setores público e privado;
- g) capacitação e educação continuada em SST;
- h) criação de uma agenda integrada de estudos e pesquisa em SST.

Entre as oito diretrizes do PNSST destaca-se a implementação de sistema de gestão de SST nos setores públicos e privados, pela interpelação com o objeto de estudo desta pesquisa. A sexta diretriz do PNSST é desdobrada em três objetivos primordiais: (6.1) Aperfeiçoamento dos Regulamentos, Instrumentos e Estruturas Relacionadas à Gestão de SST; (6.2) Aperfeiçoamento e Estudo sobre Indicadores Relacionados à Gestão de SST e (6.3) Estabelecimento de Incentivos para os Investimentos em Promoção, Proteção e Prevenção, com Controle Social (Brasil, 2011; PLANSAT, 2018).

Das diversas ações propostas pelo PNSST, em especial quanto ao objetivo (6.1) Aperfeiçoamento dos Regulamentos, Instrumentos e Estruturas Relacionadas à Gestão de SST, em maio de 2014, por meio da Portaria nº 428, a Secretaria de Inspeção do Ministério do Trabalho disponibiliza para consulta pública o texto técnico básico para a nova Norma Regulamentadora (NR) nº 01 - Prevenção em Segurança e Saúde no Trabalho. A proposta de revisão NR nº 1, elaborada pela Comissão de Estudos Tripartite, foi baseada na norma *International Organization Standardization (ISO) 31000:2009 – Gestão de Riscos*, tendo em

sua constituição uma estrutura de gestão (parte administrativa da gestão da saúde e segurança) e o processo de gestão de riscos (processo preventivo). O texto técnico básico proposto para a NR 1 apresentou modificações em relação ao texto atual, com diretrizes que norteiam a gestão de SST, enquanto a versão inicial contém apenas disposições gerais sobre SST e aplicabilidade das NRs (Brasil, 2014; PNSST, 2018).

Os requisitos mínimos para prevenção em SST estão estabelecidos no corpo da proposta da nova NR nº1, que tem por objetivo eliminar e reduzir os riscos à saúde e manter a integridade física e moral dos trabalhadores. A nova norma não entrou em vigor até o momento, entretanto, após a sua eventual promulgação, as disposições contidas no novo texto recairão sobre todas as organizações empregadoras com força de lei, sendo que o seu não cumprimento constituirá contravenção penal, conforme o artigo 19, §2º, Lei nº 8213/1991 (Brasil, 1991b; Brasil, 2014; PNSST, 2018).

Entre as ações para o objetivo (6.2) do aperfeiçoamento e estudo de indicadores vinculados à gestão de SST, está a definição de indicadores no processo de formulação da NR de gestão em SST do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), bem como a construção de banco de dados relativo aos indicadores de gestão em SST a ser incorporado à rede integrada de informações em SST (Brasil, 2011; PLANSAT, 2018).

Das ações para o objetivo (6.3) de estabelecimento de incentivos para investimentos em promoção, proteção e prevenção de SST estão o acompanhamento quanto ao aperfeiçoamento do FAP, a constituição de grupo de trabalho tripartite para propor outros incentivos para o setor público e privado bem como a criação de incentivos para a retirada e inutilização de máquinas e equipamentos que não atendam às normas de SST e para a inovação e o desenvolvimento de novas tecnologias seguras (Brasil, 2011; PLANSAT, 2018).

2.4 O FAP como ferramenta de gestão

A Resolução Ministerial nº 1.236, de 28 de abril de 2004, do Conselho Nacional de Previdência Social, sancionada pelo Presidente do Conselho, o Ministro da Previdência Social em 10 de maio de 2004, dispõe sobre padrões de frequência, gravidade e custo no estabelecimento de Fator Acidentário Previdenciário (FAP), denominação aplicada ao FAP nesse período, que multiplica as alíquotas de impostos sobre riscos decorrentes do trabalho (Brasil, 2004).

2.4.1 Incentivos governamentais na gestão de SST

De forma sucinta, a Resolução Ministerial descreve o FAP como um gerador de desequilíbrio financeiro dentro do mesmo grupo econômico de empresas, atribuindo a redução em até 50% das alíquotas incidentes sobre o tributo devido pelas empresas que efetivamente alcançarem a redução da acidentalidade a partir da aplicação de controles de saúde e segurança coletivos eficientes e que permitam prevenir e reduzir os acidentes e doenças de seus trabalhadores. Em contrapartida, aumenta em até duas vezes as alíquotas nos casos das empresas que não obtiverem a redução da acidentalidade por não atuarem preventivamente sobre os ambientes de trabalho e o modo de produção, de tal maneira que os seus indicadores de acidentalidade sejam piores no seu próprio ramo de atividade econômica, ou seja, que os coeficientes de frequência, gravidade e custos sejam maiores que os demais integrantes do mesmo setor produtivo com igual código de atividade econômica (Brasil, 2004).

O FAP teve a sua aplicação, acompanhamento e avaliação disciplinados por meio do Decreto nº 6.042 em 12 de fevereiro de 2007, contudo, apenas entrou em vigor em 2010 com o objetivo de incentivar a melhoria das condições de trabalho e da saúde do trabalhador, bem como criar uma cultura de prevenção nas empresas e a redução da acidentalidade (Brasil, 2007).

O FAP busca flexibilizar as alíquotas da tarificação coletiva de 1, 2 ou 3%, relativas ao antigo seguro de acidente do trabalho (SAT) – atualmente denominada riscos ambientais do trabalho (RAT). Registra-se que em 2009 houve a transformação da alíquota SAT em “grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente de riscos ambientais do trabalho” (GIILDRAT), a qual é uma contribuição previdenciária obrigatória para todas as empresas brasileiras que visam custear a aposentadoria especial e todos os benefícios concedidos em razão do GIILDRAT. As alíquotas de tarificação coletiva são estabelecidas com base na Classificação Nacional de Atividade Econômica (CNAE - 2.0), que relaciona as atividades preponderantes e os correspondentes graus de risco de acordo com os grupos econômicos das empresas. A relação vigente foi publicada no Decreto nº 6.957 de 9 de setembro de 2009 no Anexo V (Brasil, 2009; Chagas, Salim & Servo, 2012).

Após a determinação da tarificação coletiva pelo Anexo V do Decreto nº 6.957/09, ocorre uma distribuição das empresas dentro do mesmo grupo de econômico que estas integram, considerando as quem têm ou mais ou menos acidentalidade, sendo aplicado às primeiras um aumento das tarifas (podendo dobrar a alíquota coletiva). E para as empresas

com menos acidentalidade aplica-se a redução das tarifas, podendo chegar a redução a até 50% do percentual, inicialmente especificado (Oliveira, P., 2009).

Assevera Paulo Rogério Albuquerque de Oliveira:

Vislumbra-se ainda que o FAP sirva como parâmetro ou indicador de qualidade ambiental para fins de certificações e de concorrência pública, principalmente como elemento mercadológico, do tipo: compre o meu produto porque além de bom e barato é sadio para você e para quem faz (Oliveira, P., 2009, p. 169).

A implementação do FAP tem gerado significativo ônus para as empresas que não estão empenhadas na busca da redução da acidentalidade, favorecendo o desequilíbrio econômico entre aquelas que pertencem ao mesmo grupo de atividade econômica. No entanto, as empresas que implantam uma gestão voltada para a prevenção e promoção da saúde do trabalhador e de um ambiente de trabalho seguro e saudável podem se beneficiar e obter o bônus do FAP, gerando, em contrapartida, vantagem competitiva e, conseqüentemente, a diminuição dos custos nas folhas de pagamento, além de ganhos na imagem, mais segurança aos empregados e um ambiente mais produtivo (Oliveira, P., 2009).

2.4.2 Da Previdência Social

Prevista na Constituição da República, no artigo 194, a Seguridade Social é um conjunto integrado de ações de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade, destinado a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social. A Previdência Social, analisada sob o prisma Constitucional, é um direito social fundamental, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, tendo como critério fundante-organizacional o equilíbrio financeiro e atuarial (Tavares, 2005).

Tavares (2005) afirma que a previdência dentro do Regime Geral da Previdência Social (RGPS) é conceituada como seguro público, coletivo, compulsório, mediante contribuição e que visa cobrir os seguintes riscos sociais: incapacidade, idade avançada, desemprego involuntário, encargos de família, morte e reclusão. A previdência, enfim, é um direito social de fruição universal para os que contribuam para o sistema. Ocorrendo risco social – sinistro (que afasta o trabalhador da atividade laboral) –, caberá à previdência a manutenção do segurado ou de sua família.

A Previdência Social é uma instituição pública que tem como objetivo reconhecer e conceder direitos aos seus segurados. A renda por ela transferida é utilizada para subsistir o

trabalhador contribuinte quando ele perde a capacidade de trabalho, seja pela doença, invalidez, idade avançada, morte e desemprego involuntário ou mesmo maternidade e reclusão.

Nos termos do artigo 3º da Lei nº 8.212 de 1991, a Previdência Social tem por fim assegurar aos seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, idade avançada, desemprego involuntário, encargos de família e reclusão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente. A Previdência Social é um dos subsistemas da Seguridade Social (Brasil, 1991a).

Contudo, somente interessa neste momento o enfoque da Previdência Social no que se refere ao tema dos acidentes e doenças do trabalho.

2.4.3 Do custeio do seguro de acidente do trabalho

Segundo Oliveira (2017), a primeira geração de proteção social da saúde do trabalhador brasileiro nasceu por meio do Decreto Legislativo nº 3.724 de 15 de janeiro de 1919, sendo a precursora da atual Previdência Social, introduzindo o seguro acidentário privado mediante o instituto de compensação financeira acidentária. Instituiu-se a obrigatoriedade, por parte da empresa, de sustentar um seguro de acidente do trabalho para cobrir as indenizações das eventuais vítimas de acidente do trabalho, com base na teoria do risco profissional, sendo naquele momento restrito aos trabalhadores vinculados aos processos industriais. As práticas nesse período estavam voltadas para o infortúnio e não para a prevenção. E somente alcançavam êxito na obtenção do seguro os trabalhadores vitimados que reclamassem à autoridade policial. Nessa época o Brasil inaugurou a obrigatoriedade do seguro privado, o qual perdurou até 1967, quando foi estatizado.

A segunda geração ocorreu com a estatização do SAT, que também foi denominada de estatização do passivo social do meio ambiente do trabalho, que afastou das empresas a responsabilização acidentária (segurados e dependentes), transferindo-a ao Seguro Social (antigo Instituto Nacional da Previdência Social - INPS), e relativamente aos empregados. Estatizou-se o SAT e instituiu-se o risco social a partir da Lei 5.316 de 1967. Pelo princípio da solidariedade, aplicava-se o pressuposto de que todos os membros da sociedade, e não exclusivamente o empregado ou a empresa, deveriam suportar as contingências sociais que eventualmente viessem a atingir o trabalhador acidentado, independentemente da existência de culpa da empresa. Essa fase encerrou-se com o advento do FAP e Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP) (Oliveira, 2017).

A terceira geração teve início com a promulgação da Constituição Federal de 1988, no artigo 7º, XXVII, quando determinou que o seguro contra acidentes do trabalho ficasse a cargo do empregador. A Previdência Social tornou-se gestora dos benefícios previstos na legislação previdenciária, nos termos do artigo 201 da Constituição Federal. Porém, a fonte de custeio para pagamento dos benefícios decorrentes de acidente do trabalho passou a ser feita exclusivamente pelo empregador. Para Oliveira (2017), o símbolo dessa 3ª geração foi instituído pelo FAP e o NTEP em 2007, que avançaram no sentido de promover a gestão de desempenho da saúde e segurança do trabalhador.

No enfoque deste trabalho, é essencial destacar que o pagamento do RAT, atual nomenclatura do seguro de acidente do trabalho, pelo empregador assegura o recebimento dos benefícios acidentários pelo trabalhador acidentado, mas não ocorre o mencionado *bis in idem* deste sobre o pagamento de indenização civil de natureza objetiva. Nesse sentido, assevera Sebastião Geraldo de Oliveira:

[...] o seguro de acidente do trabalho no Brasil não tem natureza jurídica nem conteúdo de seguro propriamente dito. Apesar da denominação, só garante um benefício estrito de cunho alimentar. Sua regulamentação não contempla indenização alguma, nem determina reparação dos prejuízos sofridos; apenas concede benefícios previdenciários para garantir a sobrevivência da vítima e seus dependentes, como ocorre com todos os demais segurados da Previdência Social (Oliveira, S., 2009, p. 122).

As alíquotas de financiamento do RAT variam de 1, 2 e 3% e incidem sobre a remuneração paga aos seus empregados e trabalhadores avulsos. As relações das alíquotas do RAT variam dependendo do ramo de atividade do empreendimento, ou seja, com o seu tipo predominante de atividade econômica (CNAE), sendo que esta é preestabelecidas por força de lei por meio do Anexo V (Relação de atividades preponderantes e correspondentes graus de risco) da Lei nº 6.957 de 9 de setembro de 2009. É importante destacar que as alíquotas citadas anteriormente são pagas independentemente da qualidade do ambiente de trabalho promovido pela empresa aos seus empregados. Dessa forma, constata-se que, apesar do investimento tecnológico e educacional em saúde e segurança do trabalhador que determinada empresa promova em seu sítio, ela pagará a mesma alíquota de outra empresa que não faça investimento algum dentro do mesmo ramo de atividade econômica (Vendrame & Graça, 2009).

Tal situação, no entendimento de Vendrame e Graça (2009), gera desmotivação para o empregador em investir na melhoria do ambiente de trabalho e na promoção da saúde do trabalhador, pois não há, no ponto de vista governamental, incentivo tributário algum que vise favorecer o empregador que, proativamente, adote medidas de saúde e segurança do trabalho,

buscando um diferencial competitivo no mercado, devido à competente gestão da acidentalidade na organização.

O FAP, tema que será abordado com mais profundidade nos próximos tópicos, busca corrigir essa distorção, pois com a sua aplicação poderá ocorrer redução de até 50% ou aumento de até 100%, em razão do desempenho da empresa em relação às demais que fazem parte do respectivo grupo de atividade econômica.

2.4.4 Classificação Nacional de Atividade Econômica (CNAE)

Oliveira, P. (2009) salienta que a empresa tem duas facetas existenciais, uma individual, dada pela própria personalidade jurídica que representa a si mesmo segundo o seu registro de nascimento (Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica - CNPJ); e outra faceta coletiva, caracterizada pela roupagem econômica que representa a todos, dada pela CNAE à qual pertence o CNPJ. Quando se refere à vocação socioeconômica de uma empresa e dizer onde ela se encaixa e afirmar o CNAE, presume-se a forma segundo a qual esta empresa atende à sua razão de ser, ou seja, tem-se em consideração essa dupla personalidade sob os prismas individuais da fisiologia da empresa, de um lado, e da Sociologia entre as empresas do segmento econômico, de outro.

O Brasil, como signatário da Organização das Nações Unidas (ONU), em alinhamento estratégico à inserção comercial na Organização Mundial do Comércio (OMC), adota na íntegra a classificação por intermédio da CNAE, definida pela Comissão Nacional de Classificação de Atividades Econômicas (CONCLA). Assim, a atividade econômica assume uma roupagem taxativa, por meio da padronização internacional, e entre outras funções revela mecanismo semelhante para controle e tributação de fluxos patrimoniais, desta feita com ênfase na pessoa jurídica, empresa, como unidade econômica de um modo de produção: capitalista (Oliveira, P., 2009).

2.5 O Fator Acidentário de Prevenção (FAP)

Sob a ótica tributária da promoção da saúde e segurança do trabalhador, fez-se necessário, por força do artigo 10 da Lei nº 10.666 de 8 de maio de 2003, estimular a concorrência de livre mercado também quanto às práticas preventivistas, em especial aquelas relacionadas à redução dos acidentes do trabalho, a doenças do trabalho e afastamentos temporários ou definitivos por incapacidade laborais. Essa ação buscou

estabelecer e implementar o princípio do incentivo *bônus&malus* que privilegiasse ou penalizasse as empresas, dentro do mesmo grupo econômico, de modo isonômico. Apesar de a lei prescrever que as alíquotas do RAT, por empresas, poderiam ser reduzidas à metade ou até dobrar, de acordo com os índices de frequência, gravidade e custo, nenhuma metodologia foi proposta até o advento da Lei n. 11.430 de 26 de dezembro de 2006 (Oliveira, P., 2009).

Oliveira, P. (2009) acrescenta que tal medida não era novidade no ordenamento jurídico nacional, pois a Lei nº 7.787/89, em seu artigo 4º, dispunha que a empresa cujo índice de acidente do trabalho fosse superior à média do respectivo setor teria uma contribuição adicional de 0,9 a 1,8% para financiamento do respectivo seguro, e ainda que o índice seria apurado em relação ao trimestre anterior. Entretanto, com base na Lei nº 8.212/91, artigo 22, §3º, foi concedido ao Ministério da Previdência Social o poder de alterar o enquadramento da empresa, com base nas estatísticas de acidentes do trabalho apuradas em inspeção, a fim de estimular investimentos em prevenção de acidentes.

Em 1998 o Conselho Nacional de Previdência Social (CNPS), mediante Resolução nº 1.101/98, aprovou a sistemática para elaboração de indicadores de acidente de trabalho, descrita no anexo “Metodologia para Avaliação e Controle dos Acidentes de Trabalho”, com o objetivo de identificar, avaliar e controlar os setores que receberiam mais atenção do governo para fins de prevenção e fiscalização, bem como as atividades econômicas de elevados riscos laborais. Todavia, nenhuma dessas disposições foi implementada, em face, sobretudo, da ausência de bases sólidas que pudessem aferir, com segurança, as realidades ambientais das empresas, principalmente por se basear nos acidentes notificados por meio da Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT), o que poderia eventualmente penalizar as empresas cumpridoras da obrigação de notificar e, ao contrário, beneficiar aquelas sonegadas dessa notificação acidentária obrigatória.

O FAP é o valor, dentro de um intervalo contínuo e fechado $[0,5000; 2,000]$, que multiplica as alíquotas de financiamento do RAT, as quais variam 1, 2 e 3%, dependendo do risco definido para cada grupo econômico; e incide posteriormente sobre a remuneração paga aos empregados e trabalhadores avulsos (Oliveira, P., 2009).

Oliveira, P. (2009) explica que o FAP é determinado pela inter-relação de três fatores que constituem os índices de frequência, de gravidade e de custo, adotando como base uma mesma CNAE. O FAP assumirá o máximo valor de 2,0000 se o resultado (interação dos três índices) for maior que o limite superior da distribuição dos resultados de todas as empresas daquele mesmo grupo econômico de empresas; e assumirá o valor mínimo 0,5000 se esse

resultado for menor que o limite inferior dessa mesma distribuição. Os demais pontos existentes entre esses dois pontos limítrofes da distribuição serão obtidos por cálculos de interpolação linear simples entre as demais empresas que constituem o referido grupo econômico de empresas.

Quanto à fórmula de cálculo dos respectivos índices de frequência, gravidade e custo que são utilizados para determinar o FAP, é importante destacar que estes foram atualizados com as alterações estabelecidas pela Resolução Conselho Nacional de Previdência (CNP) nº 1.329 de 25 de abril de 2017. O detalhamento das fórmulas bem como os fatores que são considerados para os índices de frequência, gravidade e custo estão no Anexo A desta pesquisa (Brasil, 2017c).

Após o cálculo dos índices de frequência, de gravidade e de custo são atribuídos os percentis de ordem para os estabelecimentos, por classe de atividade econômica, para cada um desses índices. Dessa forma, o estabelecimento com menor índice de frequência em uma CNAE recebe o menor percentual (0%), enquanto o estabelecimento com maior frequência acidentária recebe o maior percentual (100%). O percentil é calculado com os dados ordenados (Nordem) de forma ascendente (Brasil, 2017b).

O percentil de ordem para cada um desses índices para os estabelecimentos dessa subclasse é dado pela fórmula: $\text{Percentil} = 100 \times (\text{Nordem} - 1) / (n - 1)$, sendo:

n = número de estabelecimentos na CNAE subclasse, com todos os insumos necessários ao cálculo do FAP;

Nordem = posição do índice no ordenamento do estabelecimento na CNAE subclasse.

Em regra, o estabelecimento que não apresentar, no período-base de cálculo do FAP, benefícios das espécies de natureza acidentária (B91 - Auxílio-doença por acidente de trabalho, B92 - Aposentadoria por invalidez por acidente de trabalho, B93 - Pensão por morte por acidente de trabalho e B94 - Auxílio-acidente por acidente de trabalho) independentemente se decorrentes de agravamento do mesmo evento e CATs de óbito para as quais não houve a concessão de B93 - Pensão por morte por acidente de trabalho, excetuados também em todos os casos os decorrentes de acidente de trajeto, assim identificados por meio da CAT ou por meio de outro instrumento que vier a substituí-la, seus índices de frequência, gravidade e custo serão nulos e o FAP será igual a 0,5000, por definição (Brasil, 2017a).

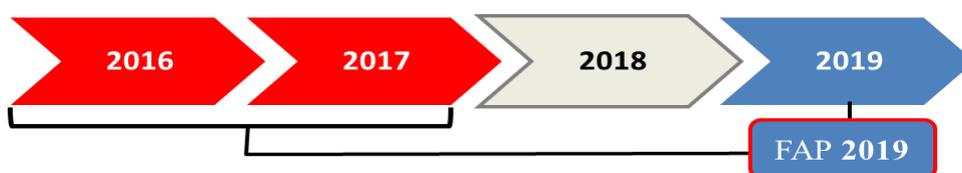
A partir dos percentis de ordem é criado um índice composto, atribuindo ponderações aos percentis de ordem de cada índice. O critério das ponderações para a criação do índice composto busca dar o peso maior para a gravidade (0,50), de modo que os eventos morte e invalidez tenham mais influência no índice composto. A frequência recebe o segundo maior peso (0,35), garantindo que a frequência da acidentalidade também seja relevante para a definição do índice composto. Por último, o menor peso (0,15) é atribuído ao custo. Desse modo, o custo que a concessão dos benefícios representa faz parte do índice composto, mas sem se sobrepor à frequência e à gravidade. Entende-se que o elemento mais importante, preservado o equilíbrio financeiro, é dar peso ao custo social da acidentalidade. Assim, a morte ou a invalidez de um segurado que recebe um benefício de menor valor não pesará muito menos que a morte ou a invalidez de um trabalhador que recebe um benefício de maior valor (Brasil, 2017b).

O índice composto calculado para cada estabelecimento é multiplicado por 0,02 para a distribuição dos estabelecimentos dentro de determinada CNAE, variando de 0,0000 a 2,0000. Os valores de IC inferiores a 0,5000 receberão, por definição, o valor de 0,5000, que é o menor FAP. Esse dispositivo é aplicado aos valores FAP processados a partir de 2010. A fórmula para o cálculo do índice composto (IC) Brasil, 2017b) é: $\{IC = (0,50 \times \text{percentil de ordem de gravidade} + 0,35 \times \text{percentil de ordem de frequência} + 0,15 \times \text{percentil de ordem de custo}) \times 0,02\}$.

Todos esses cálculos são apurados e desenvolvidos em conjunto pela Receita Federal e a Previdência Social. Como regra, o valor do FAP do próximo ano é divulgado no final do mês de setembro do ano anterior, tendo como base os dados dos dois anos anteriores ao ano da divulgação. Como exemplo, tem-se a Figura 1: o FAP 2019 foi disponibilizado em 27 de setembro de 2018 tendo como ano-base de dados para cálculo os registros dos anos de 2016 e 2017.

Figura 1 – Simulação do cálculo do FAP 2019

FAP 2019 = Resultado de 2016 + 2017



Fonte: figura elaborada pelo autor.

Após a divulgação das relações dos percentis de frequência, gravidade e custo, por CNAE, inicia-se a contagem de tempo para processamento e julgamento das eventuais contestações e recursos apresentados pelas empresas em face dos índices FAP a elas atribuído. O FAP 2019 foi divulgado pela Portaria nº 409, de 20 de setembro de 2018. Destaca-se que nessa divulgação são listados os percentis de frequência, gravidade e custo de cada CNAE (Brasil, 2017b).

A consulta do valor do FAP de cada estabelecimento somente é obtida a partir da consulta direta no sítio da Previdência Social e/ou Receita Federal do Brasil, com o uso do número do CNPJ raiz da empresa e a respectiva chave de acesso (senha), sendo esta de acesso e consulta exclusivos de cada empresa.

Santana (2005) entende o FAP como um avanço por se pautar em critérios científicos transparentes que permitem a redução das alíquotas quando houver efetiva melhoria das condições de trabalho e saúde para os trabalhadores e, conseqüentemente, da morbimortalidade entre os trabalhadores, ou seja, da presença de determinado tipo de doença entre o grupo. Prevendo a redução da alíquota com a melhoria das condições de saúde dos trabalhadores, o FAP poderá contribuir para efetiva atuação dos empregadores na prevenção.

Destaca-se, com base nas informações disponibilizadas pela Previdência Social e Receita Federal, que nos últimos anos, conforme Tabela 1 a seguir, o percentual de empreendimento que estão na faixa do bônus é bem maior que os que estão na faixa do ônus. Salienta-se que esses valores foram apurados sobre o conjunto de todos os tipos de CNAE, não sendo possível, nesse caso, avaliar o cenário específico da indústria cimenteira (Brasil, 2018).

O percentual de estabelecimentos no universo geral de CNPJ que estão na faixa do bônus está representado na Tabela 1:

Tabela 1 – Estabelecimentos na faixa do bônus entre o universo geral de CNPJ

FAP	Percentual de estabelecimentos na faixa do bônus (FAP < 1,0000)	Universos de estabelecimentos (CNPJ)
2016	85%	----
2017	86%	3.563.738
2018	91%	3.446.995
2019	91,98%	3.425.832

Fonte: tabela elaborada pelo autor, com base nos dados do *site* da Previdência Social.

Com base nas informações disponibilizadas pela Previdência Social e Receita Federal, infere-se que nos últimos anos o percentual de empreendimento que estão na faixa do bônus é bem maior que os que estão na faixa do ônus. Salienta-se que esses valores foram apurados

sobre o conjunto de todos os tipos de CNAE, não sendo possível, nesse caso, avaliar o cenário específico da indústria cimenteira (Brasil, 2018).

2.5.1 Novas mudanças no FAP: ano 2017

Desde a criação do FAP suas regras e critérios sofreram algumas alterações no decorrer dos anos, mais significativas no ano de 2017. Com a publicação da Resolução CNP nº 1.329, de 25 de abril de 2017, registraram-se alterações na metodologia de cálculo bem como outras providências. Entre elas sobressaem-se as principais, que têm mais relação com o objetivo da pesquisa. O Quadro 1 apresenta as alterações que afetaram o cálculo do índice de frequência.

Quadro 1 – Mudanças nas variáveis que compõem a fórmula do índice de frequência - (FAP–2017)

Antes	Depois
<p>a. Fórmula anterior: Índice de frequência = número de acidentes registrados em cada empresa, mais os benefícios que entraram sem CAT vinculada, por nexos técnico / número médio de vínculos x 1.000 (mil).</p>	<p>b. Nova fórmula: Índice de frequência = ((número de benefícios acidentários (B91, B92, B93 e B94) acrescido do número de CATs de óbito para as quais não houve a concessão de B93 - Pensão por morte por acidente de trabalho, por estabelecimento, excetuadas as decorrentes de trajeto, assim identificados por meio da CAT ou por meio de outro instrumento que vier a substituí-la) / número médio de vínculos do estabelecimento)) x 1.000 (mil).</p>

Fonte: Brasil (2017c, 27 de abril). Resolução CNP nº 1.329, de 25 de abril de 2017. Alterar a metodologia de cálculo prevista no Anexo da Resolução MPS/CNPS nº 1.316, de 31 de maio de 2010, que passa a vigorar nos termos do anexo desta Resolução, e das outras providências. *Diário Oficial da União*. Recuperado de: <http://sislex.previdencia.gov.br/paginas/72/MF-CNP/2017/1329.htm>.

Constata-se nessa alteração a mudança do foco para os acidentes que geram direito ao recebimento do benefício acidentário pelos segurados, desvinculando-se mais da CAT e suas possíveis omissões de registro. Enfatiza-se, porém, que tal alteração não eliminou a obrigatoriedade de comunicação da CAT, ainda em vigor conforme artigo 22 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 (Brasil, 1991b).

Foram excluídos também dos cálculos do FAP os acidentes de trabalho sem concessão de benefícios previdenciários: B91 - Auxílio-doença por acidente de trabalho; B92 - Aposentadoria por Invalidez por acidente de trabalho; e B94 - Auxílio-acidente por acidente de trabalho, independentemente se decorrentes de agravamento do mesmo evento; exceto acidentes que resultarem em óbito.

Os critérios do FAP são aplicados entre as empresas de mesma classe, conforme CNAE, portanto, tal consideração apenas unifica a fonte de informações de registros e exclui eventual erro devido às omissões na comunicação da CAT por algumas empresas, em contraposição a outras que corretamente comunicam todos os acidentes, conforme legislação específica, por meio da CAT.

O Quadro 2 aborda a exclusão dos acidentes de trajeto da base de cálculo do FAP.

Quadro 2 – Exclusão dos acidentes de trajeto da base de cálculo do FAP - 2017

Antes	Depois
Os acidentes de trajeto eram considerados no cálculo do FAP como os demais registros de acidentes típicos.	Os acidentes de trajeto foram excluídos da base de cálculo do FAP.

Fonte: Brasil (2017c, 27 de abril). Resolução CNP nº 1.329, de 25 de abril de 2017. Alterar a metodologia de cálculo prevista no Anexo da Resolução MPS/CNPS nº 1.316, de 31 de maio de 2010, que passa a vigorar nos termos do anexo desta Resolução, e das outras providências. *Diário Oficial da União*. Recuperado de: <http://sislex.previdencia.gov.br/paginas/72/MF-CNP/2017/1329.htm>.

Assevera-se que a exclusão do acidente de trajeto dos critérios do FAP não suprime outros direitos decorrentes desse tipo de acidente. Segundo a ATA de Reunião Ordinária do Conselho Nacional de Previdência Social – CNPS de 17 de novembro de 2016, tem-se a seguinte justificativa para a exclusão:

Em relação ao item exclusão dos acidentes de trajeto, a CNI, assim como os demais empregadores, entende que não cabe a sua inclusão no cálculo do FAP, pois o FAP tem uma característica de prevenção, e tem o escopo dirigido ao ambiente de trabalho da empresa, portanto, a responsabilidade naquilo que a empresa tem legalmente ou aquilo que é acordado em convenções e acordos coletivos dentro do ambiente do trabalho. O que externa ao ambiente da empresa seja estrada, algo nesse sentido é causado por terceiros e a empresa não tem como assumir essa responsabilidade que estaria de uma forma inapropriada sendo computado atualmente no cálculo do FAP (CNPS, 2016).

O Quadro 3 mostra as alterações nos critérios de bonificação do FAP menor que 1,000 para os casos de morte ou invalidez.

Quadro 3 – Mudança nos critérios do bloqueio de bonificação do FAP < 1,000 por morte ou invalidez

Antes	Depois
O bloqueio da bonificação era estendido aos dois anos do período-base, gerando logicamente uma repercussão no FAP por dois anos consecutivos.	O bloqueio de bonificação por morte ou invalidez somente será considerado no primeiro ano do período-base em que efetivamente ocorreu o acidente.

Fonte: Brasil (2017c, 27 de abril). Resolução CNP nº 1.329, de 25 de abril de 2017. Alterar a metodologia de cálculo prevista no Anexo da Resolução MPS/CNPS nº 1.316, de 31 de maio de 2010, que passa a vigorar nos termos do anexo desta Resolução, e das outras providências. *Diário Oficial da União*. Recuperado de: <http://sislex.previdencia.gov.br/paginas/72/MF-CNP/2017/1329.htm>.

Permaneceu o bloqueio da bonificação para as empresas com FAP < 1,0000 nos casos de rotatividade acima de 75%, consideradas apenas as rescisões sem justa causa, por iniciativa

da empresa, inclusive rescisão antecipada do contrato a termo; e as rescisões por término do contrato a termo.

Com essa modificação a empresa perde a prerrogativa de promover o eventual desbloqueio. Segundo item 3.4 do Anexo da Resolução CNP nº 1.329 de 25 de abril de 2017, “a taxa média de rotatividade faz parte do modelo do FAP para evitar que os estabelecimentos que mantêm por mais tempo os seus trabalhadores sejam prejudicados por assumirem toda a acidentalidade” (Brasil, 2017c).

O Quadro 4 traz as alterações nos critérios de redução do FAP calculado na faixa de penalização “Malus” de 25 para 15%.

Quadro 4 – Exclusão da redução em 25% do FAP calculado na faixa de penalização “Malus”

Antes	Depois
Anteriormente o FAP entre 1,0000 e 2,0000 tinha uma redução (bonificação) de 25% do valor com objetivo de amenizar a penalidade.	Entretanto, como regra de transição terá em 2018 a redução de apenas 15% e, no ano seguinte (2019), a extinção completa dessa bonificação.

Fonte: Brasil (2017c, 27 de abril). Resolução CNP nº 1.329, de 25 de abril de 2017. Alterar a metodologia de cálculo prevista no Anexo da Resolução MPS/CNPS nº 1.316, de 31 de maio de 2010, que passa a vigorar nos termos do anexo desta Resolução, e das outras providências. *Diário Oficial da União*. Recuperado de: <http://sislex.previdencia.gov.br/paginas/72/MF-CNP/2017/1329.htm>.

A exclusão da redução será gradativa em 2018 com apenas 15% de bonificação e em 2019 será completamente extinta.

2.5.2 Nexo Técnico Previdenciário (NTEP)

O NTEP tornou-se Lei nº 11.430 em dezembro de 2006, sendo regulamentado pelo Decreto 6.042 de 12 de fevereiro de 2007, e entrou em vigor no dia 1º de abril daquele mesmo ano (Brasil, 2007).

O NTEP foi estabelecido com base em matriz criada a partir do banco de dados da Previdência Social, sendo que a análise desses dados demonstrou associações estatísticas entre ramos de atividade econômica de vínculo de trabalhadores e doenças responsáveis por incapacidade para o trabalho superior a 15 dias. Silva-Júnior, Souza, Almeida & Morrone (2012) realizaram comparações dos registros da Previdência Social antes e depois da implantação do NTEP e apuraram o aumento no número de notificações dos acidentes de trabalho (típico, trajeto ou doença ocupacional) da ordem de 45,9% entre 2006 e 2008. O aumento gerado foi associado basicamente aos registros sem emissão de CAT (86%), além do incremento em 152% da concessão de benefícios auxílio-doença acidentários e decréscimo de 17% de auxílio-doença previdenciário. Segundo esses pesquisadores, o NTEP mostrou-se

uma ferramenta modificadora do perfil da concessão de benefícios previdenciários, além de um elemento de combate às subnotificações de agravos ocupacionais.

O NTEP busca, a partir do cruzamento das informações do código da Classificação Internacional de Doenças (CID-10) e da classe da CNAE, indicar a existência de uma relação entre a eventual lesão ou agravo do trabalhador e a atividade por ele desenvolvida na empresa. A aplicação do NTEP está embasada em estudos científicos alinhados com os fundamentos da Estatística e Epidemiologia. Com o advento do NTEP a Medicina pericial do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) ganhou uma importante ferramenta para auxiliar suas análises e buscar uma conclusão sobre a natureza da incapacidade ao trabalho apresentada, se de natureza previdenciária ou acidentária (Oliveira, P., 2009).

No estudo desenvolvido por Almeida e Barbosa-Branco (2011), constatou-se que o Brasil apresentou, em 2008, ano seguinte à entrada em vigor do NTEP, baixas taxas de prevalência dos benefícios por incapacidade temporária para o trabalho de natureza acidentária quando comparados com países desenvolvidos. Afirmaram ainda que mesmo com os avanços registrados após 2007, ainda terá uma longa jornada, principalmente em relação ao estabelecimento donexo entre o trabalho e o agravo por doenças.

De acordo com Silva-Júnior *et al.* (2012), o NTEP foi implementado nos sistemas informatizados do INSS para concessão de benefícios. E de imediato provocou uma mudança radical no perfil da concessão de auxílios-doença de natureza acidentária, registrando incremento da ordem de 152%. Esse valor permite considerar a hipótese de que havia real mascaramento na notificação de acidentes e doenças do trabalho pelas empresas.

Como destacado por Matos e Hostensky (2016), o NTEP é aplicável quando se verifica significância estatística entre a atividade-fim da empresa (CNAE) e um rol de doenças. A lista C do Decreto nº 6.957 de 9/9/2009 relaciona as doenças conforme a atividade da empresa. É estabelecido no artigo 337 §3º do referido decreto:

Considera-se estabelecido o nexo entre o trabalho e o agravo quando se verificar nexotécnico epidemiológico entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade, elencada na Classificação Internacional de Doenças - CID em conformidade com o disposto na Lista C do Anexo II deste Regulamento (Brasil, 2009).

Forti (2011) assevera que se uma doença é estatisticamente mais frequente em uma categoria profissional, ela passa a ser considerada peculiar a esse grupo de trabalhadores, presumindo-se que o quadro clínico teve causa ou agravamento pelo trabalho.

A metodologia de caracterização da natureza acidentária (NTEP) possibilitou ao processo de concessão de benefício uma nova opção para estabelecimento de nexos técnicos entre trabalho/atividade econômica e agravo, porém sem excluir a validade da emissão da CAT (Almeida & Barbosa-Branco, 2011).

Destaca-se que o NTEP é um componente da taxa de frequência do FAP, conforme abordado em tópico específico da composição do FAP. Dessa forma, o benefício acidentário previdenciário será concedido por presunção epidemiológica, o que implica a análise e cruzamento da doença contada pelo médico e classificada no CID-10 com a atividade econômica identificada na CNAE (Vendrame & Graça, 2009).

Corrêa (2005), por sua vez, defende a implementação do FAP e o NTEP como um avanço social e governamental que propõe seguir critérios epidemiológicos quantitativos baseados na unificação de informações pela vinculação de bases de dados oficiais que já existiam e não eram utilizadas para tal fim. Pois foi proposta a união de informações dos diversos sistemas de: Arrecadação e Benefícios da Previdência Social; Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS); Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE); Sistema de Inteligência Fiscal (SIF); e Classificação Internacional de Doenças (CID).

O NTEP torna evidente o adoecimento no interior das empresas e desnuda principalmente os setores de serviço, que, até então, apresentavam baixo registro de doenças profissionais e do trabalho (Todeschini, Lino & Melo, 2012). Essa mudança aumenta a acuracidade do reconhecimento do adoecimento e colabora para o combate à subnotificação em todos os setores econômicos. Esse tipo de abordagem de gestão contribui para uma ação mais ativa do governo no campo da fiscalização e da normatização, promovendo o aprofundamento da cultura da prevenção.

2.6 Princípios da regulamentação de incentivos governamentais

Os incentivos governamentais para promoção da SST são compreendidos como iniciativas que exploram as diferenças entre os desempenhos organizacionais entre as organizações com vistas a proporcionar vantagem (bônus) ou desvantagem (ônus) às empresas integrantes do mesmo CNAE, sempre com o intuito de estimular e proporcionar a melhoria da SST. Um dos pontos-chave da eficácia desse incentivo é a percepção que os membros da alta administração têm sobre o custo das alíquotas de recolhimento da combinação RAT x FAP para suas organizações (Silva & Fischer, 2008).

Silva e Fischer (2008, p. 14) desenvolveram uma pesquisa cuja pergunta fundamental é: “quais incentivos governamentais, se implementados, seriam os mais promissores para influenciar a alta administração das organizações na melhoria da SST?”. Nesse contexto, eles entrevistaram membros da alta administração de cinco companhias que operam 11 terminais marítimos para graneis líquidos no Brasil. Como um dos resultados o FAP foi considerado um promissor incentivo na forma de flexibilização das alíquotas de recolhimento do RAT, influenciando as decisões para melhoria do desempenho da SST. Também foi indicado como instrumento preferencial, pois permite reduzir custos diretamente sobre a folha de pagamento e essa redução acaba sendo vista como ganho real e como retorno do investimento realizado em SST.

A regulamentação de incentivos pelos governos, como apregoam Pfeifenberger & Tye (1995), é frequentemente mencionada na desregulamentação de tributos e no aumento de concorrência, podendo, a partir desta, criar estruturas de recompensas e penalidades, semelhante às pressões registradas em mercados competitivos, pois a concorrência, sempre que possível, continua sendo o melhor incentivo.

A experiência na regulamentação e desenvolvimento de mecanismo de funcionamento de incentivo sugere quatro princípios básicos, os quais devem ser observados no desenvolvimento e implementação destes. Tais mecanismos de funcionamento devem ser simples, fornecer a motivação adequada, ser justo e ter poder de permanência. Em geral, as falhas desses mecanismos de incentivo ocorrem quando se observa a violação de um ou mais desses princípios (Pfeifenberger & Tye, 1995).

Pfeifenberger & Tye (1995) discorrem sobre como os princípios básicos interagem com a adequada regulamentação e desenvolvimento do mecanismo de regulamentação e incentivo governamental:

- a) Princípio da simplicidade: os incentivos devem ser simples e descomplicados, reduzindo assim a burocracia ao mínimo. Devem ser claros, pois objetivos ambíguos afetam as organizações de tal forma que elas não implementam as iniciativas direcionadas, as quais supostamente deveriam ser facilitadas.

Os incentivos devem ser diretos e compreensíveis, já que a franqueza e a compreensão são ingredientes importantes na gestão de incentivo, pois assim os receptores de incentivos se adaptarão mais facilmente ao mesmo mecanismo. Dessa forma, somente se o regulado compreender o mecanismo este poderá responder adequadamente e cumprir os objetivos da regulação. Em contrapartida, uma sistemática de incentivo

simples e claro também é vantajosa para o governo, pois se o padrão de regulação não for ambíguo será mais fácil controlar as empresas, evitando diferentes interpretações.

A clareza e a compreensão dos incentivos parecem ser evidentes ou até mesmo requisitos triviais da regulamentação. Na realidade, esses requisitos são frequentemente ignorados. Se um mecanismo se enquadra bem às abordagens regulatórias existentes que se aplicam a outros aspectos do desempenho da utilidade, as chances de aceitação geralmente aumentam (Cavalluzzo & Ittner, 2004; Heine, 2013; Pfeifenberger & Tye, 1995);

- b) Princípio da motivação adequada: os incentivos devem fornecer motivações de custo apropriadas por meio de medidas de redução de risco e redução de custos, a fim de atrair as empresas (Heine, 2013; Pfeifenberger & Tye, 1995).

Conforme Pfeifenberger & Tye (1995), para que um mecanismo de incentivo possa proporcionar motivação adequada para redução de custos ou aumento de desempenho, ele deve se relacionar aos objetivos de uma empresa bem como estar vinculado de perto aos elementos que de fato estão sujeitos ao controle gerencial. Para conseguir isso, os mecanismos de incentivo devem:

- Distinguir adequadamente entre fatores internos e externos do controle de uma empresa;
- gerar *feedback* razoavelmente rápido para orientar o gerenciamento e fornecer a motivação necessária em tempo hábil;

- c) Princípio da justiça: os incentivos devem ser imparciais e não tendenciosos, buscando estabelecer uma relação ganha-ganha entre as partes interessadas. Mecanismos *Carrot-and-stick* (bônus&ônus) são exemplos que buscam estabelecer justiça entre as partes envolvidas (Heine, 2013; Pfeifenberger & Tye, 1995);

- d) Princípio da permanência: os incentivos devem permanecer por período relativamente longo. Isso pode ser alcançado com metas claras de incentivo e políticas consistentes, identificando possíveis dificuldades e enfrentando-as antes que os incentivos sejam implementados. Outros obstáculos, tais como oportunidades limitadas para inovação, incertezas quanto à permanência dos incentivos por um período adequado e fundos limitados, reduzem os esforços por parte das empresas para promover mudanças tecnológicas (Pfeifenberger & Tye, 1995; Nemet, 2009).

Silva e Fischer (2008) realçam que a regulamentação e adoção de incentivos governamentais para promoção da SST oferece a oportunidade de compensar lacunas deixadas pela forma tradicional de regulamentação e também a possibilidade de estimular melhorias tecnológicas e inovações de maneira muito mais eficaz que a regulamentação convencional, podendo encorajar o alcance de resultados, além do alcance da norma e legislação específica e numa melhor inter-relação custo-benefício para o Estado.

2.7 Práticas similares de incentivos em outros países

Os governos possuem dois amplos meios de política pública para promover a prevenção de acidentes e doenças nos locais de trabalho: a avaliação dos resultados obtidos por meio dos pagamentos dos prêmios de seguro de compensação e a aplicação de regulamentos e legislação de SST (Tompa, Trevithick & McLeod, 2007). O seguro dos trabalhadores fornece compensação *a posteriori* para certos tipos de perdas acarretadas pelos trabalhadores que sofreram acidente ou doença do trabalho. As seguradoras (públicas ou privadas), de maneira proativa, buscam promover nas empresas iniciativas de prevenção de SST, vinculando os prêmios de seguros de uma empresa ao seu histórico de reivindicações de seguros. As seguradoras permitem também vários graus de classificação, muitas vezes com base no tamanho da empresa e no nível de risco. Outra forma com que os governos buscam promover as ações preventivas de SST nas empresas é a partir da implementação de regulamentos de SST e leis. Esses incentivos de prevenção são criados e visam à aplicação do cumprimento da regulamentação por intermédio de inspeções, notificações e penalidades.

A pesquisa conduzida por Wright & Marsden (2002) teve como um de seus objetivos avaliar em outros países a eficácia dos regimes dos seguros bem como a compensação e os benefícios que poderiam motivar os empregadores a melhorarem o desempenho em SST das empresas. Eles avaliaram e revisaram diversos sistemas de seguros de trabalhadores, em vários países, tais como: Canadá, Estados Unidos da América, Alemanha, Austrália e alguns países da Europa continental, como França, Bélgica e Itália. O estudo possibilitou observar que os acordos de compensação motivam positivamente o gerenciamento de SST e, em alguns casos, até mesmo a reabilitação.

Ao final dos estudos, Wright & Marsden (2002) identificaram alguns fatores relevantes na aplicação do sistema de compensação, benefícios e seguro que contribuem de forma positiva:

- a) O custo do seguro precisa ser percebido como alto em termos absolutos, ou seja, potenciais geradores de economias. Observou-se, pelo estudo, que as taxas superiores a 1 ou 2% da folha de pagamento demonstram mais motivação dos empregadores;
- b) quando a tarifa média excede 3% da folha de pagamento, observa-se que os empregadores buscam com mais empenho a redução do custo do seguro;
- c) o valor do desconto e/ou aumento pode ser percebido como vantajoso em termos absolutos ou em relação ao volume de negócios/ lucro das empresas - pelo menos 25% do prêmio normal;
- d) as penalidades e descontos precisam ser recebidos dentro do período de um a três anos para melhor influenciar as empresas;
- e) grande variação da tarifa de um ano a outro pode gerar preocupação comercial para as empresas;
- f) longo atraso entre a exposição a perigos e a ocorrência de efeitos nocivos, como doenças latentes, pode quebrar o vínculo entre a segurança atual e a gestão da saúde e os incentivos baseados em prêmios.

Com base nesses fatores apresentados por Wright & Marsden (2002), a *European Agency for Safety and Health at Work* registra, no resumo do *workshop* organizado pela Agência em 2004, que os incentivos econômicos não podem substituir a regulamentação tradicional. No entanto, eles desempenham importante papel como complemento, que quando aplicado pode motivar as empresas a irem além do que exige a regulamentação tradicional de segurança e saúde (*European Agency for Safety and Health at Work*, EU-OSHA, 2017).

Para Dorman (2000), a aplicação de incentivos econômicos de recompensa ou punição, vinculado aos registros de acidentes e doenças do trabalho, é, para as empresas, importante instrumento pelo qual apresentam à sociedade um custo econômico visível, referente aos perigos do trabalho. De alguma forma, os incentivos despertam a atenção das empresas para o tema e geram incentivos para elas buscarem meios mais econômicos de melhorar as condições de trabalho, segurança e saúde.

Estudo desenvolvido por Elsler & Eeckelaert (2010) buscou avaliar os fatores que influenciam a transferência das sistemáticas de incentivos econômicos de SST entre países-membros da União Europeia. Constatou-se que existem exemplos de incentivos econômicos na maioria dos Estados-Membros e que alguns países implementam diversos tipos de incentivos econômicos como um instrumento macroeconômico para melhorar a qualidade das

condições de trabalho. Quase todos os maiores Estados-Membros da União Europeia (EU), exceto o Reino Unido, são bastante ativos na oferta de incentivos econômicos. A França, a Alemanha, a Itália, a Espanha e a Polônia oferecem vários incentivos por meio do seu sistema de seguro público, sendo, muitas vezes, não apenas variações de prêmios de seguros, mas também programas de subsídio para investimentos específicos em SST. Dos Países-Membros menores, a Bélgica, a Finlândia e os Países Baixos são os mais ativos, demonstrando que também são possíveis os incentivos econômicos nos sistemas privados de seguro de acidentes. Ainda, esses autores informam que os incentivos baseados em seguros são bastante comuns na Europa, mas que em alguns países eles não existem (Dinamarca, Estônia, Grécia, Suécia e Reino Unido), enquanto os esquemas de subsídio são usados em quase todos os Estados-Membros. Também é evidente que alguns países sem incentivos de seguros oferecem, como uma espécie de compensação, mais esquemas de subsídios públicos, como, por exemplo, a Dinamarca.

Alguns sistemas de compensação aplicam critérios e regras básicas no cálculo da tarifação com base no grau de risco, ou seja, a taxa de riscos varia pelo tipo de atividade econômica desenvolvida pela empresa (Todeschini & Codo, 2009). Nesse caso, tem-se a cobrança da taxa mínima e máxima (tarifação coletiva). A tarifação coletiva ocorre dentro de regras preestabelecidas, tendo como referência os grupos de classificação de atividade econômica adotada por cada país. A tarifação coletiva é sempre o ponto de partida da cobrança do seguro de compensação das empresas, conhecido no Brasil como seguro de acidente do trabalho.

Na maioria dos países registra-se o desdobramento no sistema da tarifação em coletiva e individual, esta última também denominada *bônus&malus*. Na tarifação individual, após a observação da tarifa coletiva, as empresas que apresentam a redução da acidentalidade são recompensadas com descontos na tributação. Inversamente, no caso das empresas que registram aumento da acidentalidade, elas são punidas com o aumento da tributação. No caso da tarifação individual, a variação ocorre tendo como referência a tarifação coletiva para o grupo específico de classificação de atividade econômica (Todeschini & Codo, 2009).

O Brasil iniciou a exploração de incentivo de recompensa ou punição (*bônus&malus*) na área de SST com a proposta de flexibilização das alíquotas de contribuição destinadas ao financiamento dos benefícios de aposentadoria especial ou daqueles concedidos em razão do grau de incidência de doenças e acidentes de trabalho decorrentes dos riscos nos ambientes de trabalho, sendo estes acompanhados pelo FAP. Esses incentivos buscam identificar e avaliar

as eventuais diferenças no desempenho de SST entre as organizações, com o objetivo de promover seu próprio desenvolvimento (Silva & Fischer, 2008).

Esta pesquisa aborda as regras de aplicação da tarifação coletiva e da individual, esta última denominada como bônus&ônus, ou de recompensa e punição; e do seguro de acidente de trabalho das empresas em outras regiões do mundo, entre elas:

- a) Europa: Espanha, França e Itália;
- b) América do Sul: Argentina, Chile, Colômbia e Brasil.

2.7.1 A tarifação coletiva e individual do seguro de acidente de trabalho

Segundo Silva e Fischer (2008), a aplicação de alguns meios de recompensa ou punição (bônus&malus) para a obtenção de resultados positivos de SST é uma prática antiga, em especial nas culturas capitalistas, havendo diversos registros históricos. Contudo, a aplicação desse tipo de estímulo nas políticas públicas é recente e busca motivar as organizações a adotarem uma conduta que fortaleça determinados valores de interesse público. Portanto, a aplicação dessa lógica na busca de incentivos pressupõe que a conduta desejada não passa por uma escolha natural entre os atores, necessitando da proposição da recompensa ou da punição para se alcançar resultado de interesse público.

2.7.1.1 Espanha

O sistema de incentivo à prevenção na Espanha permite a redução de contribuições para contingências profissionais para as empresas que se distinguem das demais por meio de investimentos quantificáveis em prevenção de riscos ocupacionais, redução de acidentes de trabalho e realização de ações efetivas na prevenção de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. As empresas devem cumprir uma série de requisitos para se qualificarem e terem o direito ao incentivo. Esses requisitos e a apresentação/ processamento de pedidos estão estabelecidos no Decreto Real 231/2017 (Espanha, 2017).

O incentivo é um bônus sobre as cotas pagas por contingências profissionais pelas empresas no período de solicitação. Todas as empresas e trabalhadores autônomos que contribuem para a Seguridade Social por contingências profissionais podem apresentar o pedido de bonificação sem distinção de tamanho e atividade. O pagamento do bônus pode ser

solicitado a cada ano, com base no baixo índice de acidentalidade registrado e nos investimentos em prevenção realizados em um período anterior ao ano de aplicação, denominado período de observação, que pode abranger até um máximo de quatro anos civis (Espanha, 2017).

Segundo a *Asistencia Sanitario Económica para Empleados y Obreros, Mutualidad de Previsión Social*, 93% das empresas que realizaram o pedido conseguiram obter o respectivo incentivo no ano de 2017. O incentivo pode atingir 5% das cotas aportadas por contingência profissional pelas empresas, entretanto, caso existam e sejam evidenciados os investimentos e ações preventivas complementares, o incentivo pode alcançar até 10% das cotas ou o limite do investimento realizado. Os requisitos se aplicam a um grupo de empresas que integram o mesmo grupo de atividade econômica (CNAE) no período de observação (*Asistencia Sanitario Económica para Empleados y Obreros, Mutualidad de Previsión Social - Asepeyo*, 2018).

Segundo o Anexo I do Decreto Real (2017), as empresas beneficiárias do incentivo devem cumprir, durante o período de observação, os seguintes requisitos gerais:

- a) Realizar investimento devidamente documentado e determinado (instalações, processos ou equipamentos de prevenção) que possam contribuir para a eliminação ou redução dos riscos, conforme documento denominado: Declaração da empresa sobre a existência das condições;
- b) comprovar o cumprimento, pela empresa, dos requisitos básicos para a prevenção dos riscos profissionais na autodeclaração sobre atividades de prevenção pelo empregador ou pelo administrador / presidente do Conselho Administração ou pelo representante legal da empresa, bem como pelo(s) delegado(s) de prevenção;
- c) estar abaixo dos limites de sinistralidade geral e extrema (incapacidade e morte);
- d) estar em dia quanto ao cumprimento de suas obrigações em matéria de cotização na Seguridade Social, na data de finalização do prazo de prestação da solicitação;
- e) não ter sofrido penalização por cometer infrações graves (mais de duas vezes) ou muito graves em matéria de prevenção de riscos laborais e de seguridade social;
- f) para as empresas com contingências profissionais acima de € 5.000 durante o período de observação, ter completado pelo menos duas das seguintes ações (a serem registradas na Certificação da Empresa):

- Incorporação de recursos preventivos próprios (trabalhadores designados ou serviço de prevenção próprio), mesmo que não seja legalmente obrigado a fazê-lo, ou a expansão dos recursos próprios existentes;
- realizar auditorias externas do sistema preventivo da empresa, quando a empresa não é legalmente obrigada a fazê-lo;
- existência de planos de mobilidade rodoviária na empresa como medida de prevenção de acidentes de trabalho e acidentes de trajeto;
- comprovar a redução do percentual de trabalhadores na empresa ou posto de trabalho expostos a riscos de doenças ocupacionais;
- certificado de qualidade da organização e funcionamento do sistema de prevenção que comprove o cumprimento das normas internacionalmente aceitas emitidas por um organismo devidamente credenciado pela Entidade Nacional de Acreditação (ENAC).

Para as pequenas empresas beneficiárias, aquelas que excederam a cotação de € 250 para contingências profissionais, mas não atingiram € 5000 no período de observação de quatro anos, aplicam-se os mesmos requisitos das empresas inclusas na modalidade geral, com exceção das ações preventivas no requisito 6º item, que será substituído pelo seguinte: atender pelo menos a um dos dois requisitos a seguir (Espanha, 2017).

- a) Responsabilização do empregador pela atividade preventiva ou designação de trabalhadores da empresa que assumam a referida atividade;
- b) realização, pelo empregador ou por trabalhadores designados que assumirão tarefas preventivas, do efetivo treinamento em prevenção de riscos ocupacionais.

Os índices que integram o cálculo de sinistralidade geral e extrema de acidentes são três. A empresa deve estar, durante o período de observação, abaixo dos limites estabelecidos para cada um deles, considerando o mesmo grupo de atividade econômica, são eles (Espanha, 2017):

- a) O índice de sinistralidade geral (1): valora o custo econômico da prestação da incapacidade temporal;

- b) o índice de sinistralidade geral (2): valora o número de casos de baixa de contingência profissional, excluindo o acidente de trajeto;
- c) o índice de sinistralidade extrema: valora a gravidade dos casos de contingência profissional, contabilizando o número de incapacidade permanente e falecimentos.

Os três índices são ponderados pelo volume de cotas liquidadas por contingência profissional da empresa registradas no período de avaliação de cada empresa.

A reforma do sistema de incentivo governamental da Espanha em 2017 buscou centrar-se na dimensão do incentivo (bônus), optando o legislador por não regular, como não foi realizado em 2010 quanto ao aspecto penalizador (malus), derivado da violação pelo empregador de suas obrigações em matéria de prevenção de riscos ocupacionais. Considerou-se que tal fato está suficientemente coberto pelo ordenamento jurídico por meio de sobrecarga de benefícios, da perda de bônus e da possível atuação do *Inspección de Trabajo y Seguridad Social* (ITSS). O *Ministerio de Empleo y Seguridad Social* (MEySS) realiza estudos pertinentes para avaliar a possibilidade de seu restabelecimento (Espanha, 2017).

2.7.1.2 França

Na França, o sistema de tarifação coletiva e individual é particularmente complexo e baseia-se no princípio da presunção de responsabilidade para com o empregador por acidentes de trabalho e doenças profissionais. A maioria desses custos está relacionada à taxa de contribuição do acidente e doença do trabalho, o que permite que as organizações de seguridade social repassem o custo dos riscos para aqueles que estão na origem, as empresas (Todeschini & Codo, 2009).

A *Caisse Nationale de l'Assurance Maladie des Travailleurs Salaries* (CNAMTS) estabelece três tipos de tarifação (coletiva, mista e individual) conforme o número de empregados em cada empresa. Essa taxa de contribuição está intrinsecamente ligada ao número de acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e à atividade da empresa. E todos os anos, desde a origem, há uma contenda importante, dadas as consideráveis disputas financeiras geradas. Segundo o despacho de 30 de dezembro de 2017, relativo à fixação das taxas de contribuição dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais para as atividades profissionais abrangidas pelo regime geral da Previdência Social, a taxa de contribuição líquida nacional média foi de 2,22% para o ano de 2018, registrando variação de 0,0023 a

81,7%, sendo este último para tipo de atividade de fabricação de produtos em fibrocimento código 26.6JB (França, 2018; Todeschini & Codo, 2009).

O modelo de tarifação francês do esquema geral busca combinar ao mesmo tempo: mecanismos de redistribuição entre empresas; e mecanismos de incentivo para reduzir os acidentes de trabalho.

De acordo com o artigo D.242-6-1 do *Code de la Sécurité Sociale*, existem algumas particularidades para empresas de construção, Alsácia-Mosela (uma região na parte oriental da França na fronteira com a Alemanha) e trabalhadores temporários. Além disso, as taxas de contribuição são calculadas para cada grupo econômico, dependendo da sua atividade e por código de risco, bem como são revisadas a cada ano para levar em conta os resultados estatísticos mais recentes e garantir o equilíbrio financeiro. Por razões de atraso na coleta de informações sobre a acidentalidade, ocorre uma defasagem de dois anos no cálculo das taxas: por exemplo, o período 2015-2016 foi considerado para as taxas de 2018 (França, 2018).

A tarifa que cada empresa deve arcar depende de vários parâmetros, conforme apresentado no Quadro 5:

Quadro 5 – Tipo de tarifa x tipo de estabelecimento x método de cálculo da tarifa

Tipo	Tipo do Estabelecimento	Método de cálculo da tarifa
Tarifa coletiva	<ul style="list-style-type: none"> - Estabelecimentos dependentes de uma empresa cuja mão de obra total seja inferior a 20 empregados; - novos estabelecimentos, o ano da criação e os dois anos civis seguintes, independentemente do seu número de empregados; - estabelecimentos cujo risco está definido por decreto ministerial, independentemente da dimensão global da empresa; - empregados domiciliários de empresas, que constituem estabelecimentos separados. 	Definido anualmente por decreto e calculado de acordo com a folha de pagamento e os custos de acidente e doença do trabalho da categoria profissional em nível nacional.
Tarifa mista	<ul style="list-style-type: none"> - Estabelecimentos dependentes de uma empresa com força de trabalho total entre 20 e 249 empregados; - empresas com apenas um estabelecimento e uma força de trabalho regular entre 20 e 149 empregados. 	Consiste em uma fração da tarifa coletiva e da tarifa individual, calculada proporcionalmente ao número de empregados.
Tarifa individual	<ul style="list-style-type: none"> - Empresas com apenas um estabelecimento e força de trabalho regular de pelo menos 150 empregados; - cada estabelecimento da mesma empresa, onde o número geral usual da empresa é pelo menos de 150 empregados. 	A taxa é estabelecida pela <i>Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail</i> (Carsat) com base nos resultados estatísticos específicos do estabelecimento.

Fonte: elaborado pelo autor com base em França. *Code de la sécurité sociale de 7 décembre 2018*. Recuperado de: https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=127C16093EF9FA8D2DECF14B10F22994.tpdila10v_2?cidTexte=LEGITEXT000006073189&dateTexte=20170918; Todeschini, R & Codo, W. (2009). *O novo seguro de acidente e o novo FAP*. São Paulo: LTr.

2.7.1.3 Itália

O *Istituto Nazionale Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro* (INAIL) é um protagonista ativo na disseminação da cultura de prevenção a partir de projetos de informação e treinamento em saúde e segurança no trabalho e em ambientes para trabalhadores, empregadores, estudantes e operadores italianos e estrangeiros, o qual está vinculado diretamente ao Ministério do Trabalho e Previdência Social Italiano. O INAIL planeja e implementa caminhos para envolver o mundo do trabalho e, de forma mais geral, a opinião pública para elevar o nível de conhecimento e conscientização sobre os riscos presentes no trabalho e sobre as medidas corretas de prevenção e proteção individual e coletiva. O INAIL está no centro de um modelo participativo que envolve instituições, parceiros sociais, outros órgãos e entidades que atuam no setor. Ele trabalha para promover redução significativa do custo humano e econômico que os acidentes de trabalho e as doenças ocupacionais têm para trabalhadores, para empresas e para o sistema de produção do país (Todeschini & Codo, 2009).

O bônus&ônus é um incentivo que na verdade, envolve a redução do prêmio de seguro devido ao INAIL e afeta as empresas que estão no terceiro ano subsequente de atividade. A concessão é cedida pelo INAIL mediante solicitação, se as seguintes condições forem atendidas:

- a) Regularidade nas obrigações contributivas e de seguro;
- b) regularidade em relação aos padrões obrigatórios de segurança no trabalho.

A legislação italiana possui regras específicas para o período dos dois primeiros anos de atividade do empreendimento, podendo aplicar redução ou acréscimo de 15% na taxa fixa, dependendo da situação da empresa quanto ao cumprimento das regras de prevenção de acidentes e higiene ocupacional. E para a empresa obter a redução deve apresentar um pedido fundamentado, acompanhado de elementos e informações definidas pelo INAIL. Na eventualidade desses elementos mostrarem conformidade com as regras de prevenção de acidentes e higiene ocupacional, o INAIL aplica a redução da taxa. Caso seja constatada falha pelo empregador em cumprir as regras sobre a prevenção de acidentes e higiene ocupacional, o INAIL deve aplicar automaticamente o aumento da taxa média na medida fixada em 15% (*Istituto Nazionale Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro* - INAIL, 2018).

O Instituto de Seguros para Acidentes e Doenças Profissionais divulgou o modelo *Oscillazione del tasso per prevenzione* - OT/24. Sabe-se que esse modelo permite às empresas que desenvolveram medidas para melhorar a saúde e segurança dentro de sua organização de trabalho solicitar ao INAIL a redução do prêmio anual devido. Mais especificamente, a questão constitui, em sentido técnico, a maneira de solicitar o reconhecimento da redução da tarifa de prevenção normalmente aplicada. Isso é possível após os dois primeiros anos de atividade, cuja aceitação permite que o novo cálculo da taxa média de parametrizado seja feito com base organicamente sobre os trabalhadores no ano de referência (INAIL, 2018).

Além disso, nesse último OT/24 foi inserida uma coluna adicional a qual mostra os tipos de documentos que o Instituto acreditava probatório de intervenções de melhoramento declaradas pela empresa. Essa novidade visa melhorar a leitura da aplicação para a redução da taxa, resolvendo, assim, as incertezas da interpretação (INAIL, 2018)

Após os primeiros dois anos a contar da data de início da atividade, a taxa média da tarifa fica, a cada ano, suscetível de redução ou aumento, dependendo da evolução dos acidentes e das doenças profissionais da empresa, levando-se em consideração a taxa específica da empresa e o número de trabalhadores-ano do período. O cálculo da taxa específica da empresa é resultante da relação entre os custos a pagar para os primeiros três anos dos últimos quatro anos do início da ação de oscilação ou o período mais curto, desde que não inferior a um ano, no caso das atividades iniciadas pelo menos de quatro anos (INAIL, 2018)

A flutuação relativa à tendência de acidentes e doenças profissionais da empresa é determinada, na verdade, removendo ou adicionando à taxa média uma parte da diferença entre a taxa média e a taxa específica da empresa igual a (INAIL, 2018):

- a) $\frac{1}{3}$, se o trabalhador-ano do período não exceder 100, dentro do limite de 7% da taxa média;
- b) $\frac{1}{2}$, se os assalariados do período excederem 100 e até 200, dentro do limite de 10% da taxa média;
- c) $\frac{2}{3}$, se os assalariados do período excederem 200 e até 500, dentro dos limites de 13% da taxa média;
- d) toda a diferença, se o trabalhador-ano do período exceder 500, dentro dos limites de 20% da taxa média.

A oscilação referida anteriormente adiciona uma flutuação extra, igual a 5, 10 ou 15% da taxa média de tarifa, em relação à extensão da diferença entre a taxa específica da empresa e a taxa e a dimensão da empresa expressa pelo número de trabalhadores-ano do período, determinado, na prática, conforme a Tabela 2, flutuação adicional da tarifa (Itália, 2000):

Tabela 2 – Flutuação adicional da tarifa

Trabalhadores - ano	5%	10%	15%
% Diferença entre taxa esperada e tarifa de tarifa			
Até 100	Mais de 50 até 60	Mais de 60 até 70	Mais 70
De 101 a 200	Mais de 40 até 50	Mais de 50 até 60	Mais 60
De 201 a 500	Mais de 30 até 40	Mais de 40 até 50	Mais 50
Acima 500	Mais de 25 até 30	Mais de 30 até 40	Mais 35

Fonte: Itália (2000). *Decreto Ministerial 12 dicembre de 2000*. Nuove tariffe dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali delle gestioni: industria, artigianato, terziario, altre attività, e relative modalità di applicazione. Recuperado de http://www.gazzettaufficiale.it/atto/stampa/serie_generale/originario.

Após os primeiros dois anos a partir da data de início da atividade, pode ser aplicada ao empregador que esteja em conformidade com as disposições relativas à prevenção de acidentes e higiene ocupacional e com as obrigações contributivas e de seguro redução na taxa média igual a 5 ou 10%, em relação ao número de trabalhadores-ano do período, determinada, na prática, da seguinte forma (Itália, 2015), apresentada na Tabela 3:

Tabela 3 – Redução da tarifa

Trabalhadores - ano	Redução da tarifa
Até 10	28%
De 11 a 50	18%
De 51 a 200	10%
Acima 200	5%

Fonte: Itália (2015). Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. *Decreto Ministerial 3 marzo de 2015*. Determinazione dell'oscillazione del tasso medio per la prevenzione degli infortuni nei luoghi di lavoro. Recuperado de: http://www.gazzettaufficiale.it/atto/stampa/serie_generale/originario.

O INAIL (2018), por sua vez, concede a redução da tarifa, conforme a Tabela 3, com uma provisão motivada após uma avaliação positiva dos aspectos relacionados a:

- a) Estrutura do serviço de prevenção e proteção e de primeiros socorros, sistemas de emergência e prevenção de incêndios;
- b) características técnicas dos equipamentos, máquinas e plantas;
- c) métodos de implementação da vigilância em saúde;
- d) nível de informação e formação dos trabalhadores;

- e) estado de planejamento das medidas de prevenção e proteção.

2.7.1.4 Argentina

A legislação sobre riscos laborais (Ley nº 24.557/1995), da Argentina, tem sua origem no movimento de privatização do Seguro Acidente de Trabalho e da Previdência Social Argentina no ano de 1994. As atuais seguradoras de risco ocupacional (*Aseguradoras de Riesgos del Trabajo - ART*) são empresas privadas contratadas pelos empregadores para aconselhá-los sobre medidas preventivas e reparar danos em casos de acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais. Sua autorização e operação são geridas pela Superintendência de Riscos Ocupacionais (*Superintendencia de Riesgos del Trabajo – SRT*) e pela Superintendência de Seguros da Nação (*Superintendencia de Seguros de la Nación – SSN*), que são organizações que verificam o cumprimento dos requisitos de solvência financeira e capacidade de gestão (Argentina, 1995; Todeschini & Codo, 2009).

Segundo legislação específica (Ley nº 24.557, 1995), as ARTs têm as seguintes obrigações nas empresas:

- a) Fornecer todos os benefícios definidos por lei, tanto preventivo e monetário quanto social e de saúde;
- b) avaliar a probabilidade de riscos declarados pelo empregador;
- c) realizar a avaliação periódica dos riscos existentes nas empresas afiliadas e sua evolução;
- d) realizar exames médicos periódicos para monitorar a saúde dos trabalhadores expostos ao risco;
- e) visitar periodicamente as empresas para verificar o cumprimento das regras de prevenção de riscos ocupacionais;
- f) promover a prevenção, informando o SRT sobre os planos e programas exigidos das empresas;
- g) manter um registro de reivindicação por estabelecimento;
- h) informar as partes interessadas sobre a composição da entidade, seus balanços e seu regime de alíquotas;
- i) controlar a execução do plano de ação dos empregadores e denunciar à SRT as violações;

- j) prestar assessoria e assistência técnica aos empregadores e seus trabalhadores na área de prevenção de riscos ocupacionais;
- k) relatar falhas do empregador na SRT.

As atividades econômicas das empresas argentinas são classificadas usando o *Uniform International Industrial Classification* (ISIC). O ISIC surge do nomenclador de atividades - Formulário n° 454 - *Clasificación y codificación de actividades*.

As seguradoras devem apresentar a matriz de alíquotas de acordo com os critérios a seguir, estabelecendo o valor fixo por trabalhador e o percentual sobre a remuneração sujeita à cotação. Ocorre uma tarifação específica individual que pode aumentar ou diminuir a cota (bônus&malus), tendo como base o que se segue (Argentina, 1995; Todeschini & Codo, 2009):

- a) Para empresas entre 100 e 500 empregados, os valores resultantes podem ser aumentados ou diminuídos em até 15% com base nos registros que permitem melhor estimativa da taxa de acidentes presumida;
- b) para empresas com mais de 500 empregados, estas podem acordar com a seguradora sobre as taxas que julgarem com base nos resultados apurados quanto ao nível de cumprimento das regras de higiene e segurança no trabalho.

O número de empregados considerados nesses cálculos toma como referência o número médio mensal de trabalhadores, independentemente do tipo de contrato. Essa média é calculada considerando-se os 12 últimos meses contados a partir da data efetiva do contrato.

Por nível de cumprimento das regras de higiene e segurança no trabalho entende-se o enquadramento da empresa ou estabelecimento em quaisquer dos níveis referidos no Decreto Argentino n° 170/96. Os níveis são quatro e determinarão o grau de atendimento das normas de higiene e segurança (Argentina, 1996):

- a) Primeiro nível: a qualificação no primeiro nível implica o descumprimento das obrigações que, conforme estipulado pela SRT, são consideradas básicas em termos de higiene e segurança. Os elementos a serem desenvolvidos nas etapas correspondentes a esse nível tendem a cumprir com as referidas obrigações básicas em um período

- máximo de 12 meses, contados a partir de quando o primeiro plano de melhoria foi acordado;
- b) segundo nível: a qualificação nesse nível implica o cumprimento das obrigações consideradas básicas em termos de higiene e segurança. Os elementos a serem desenvolvidos nas etapas correspondentes a esse nível tenderão a cumprir todas as obrigações legais em um prazo máximo de 24 meses, contados a partir de quando o primeiro plano de melhoria foi acordado;
 - c) terceiro nível: a qualificação nesse nível implica o cumprimento de todas as obrigações legais em matéria de higiene e segurança;
 - d) quarto nível: a qualificação nesse nível implica alcançar níveis de prevenção e condições de trabalho e ambiente superiores às obrigações legais em termos de higiene e segurança.

Cada empresa avalia, com a seguradora que contrata, o nível de cumprimento da legislação em vigor e a que espera atingir desde a assinatura do contrato. Os planos de melhoria devem prever no mínimo a obtenção da qualificação no terceiro nível dentro do prazo de três meses a contar da assinatura do contrato de afiliação.

2.7.1.5 Chile

O sistema de seguro social contra riscos de acidentes e doenças profissionais no Chile tem sua fundamentação na Lei nº 16.744/1968, tendo o seu texto alterado recentemente pela Lei nº 20.830/2015.

O sistema de seguro de saúde e segurança do trabalho no Chile é operacionalizado pelo *Instituto de Seguridad Laboral* (ISL – antigo Instituto de Normatização Previdenciária do Chile), vinculado ao Ministério do Trabalho e Previdência Social, bem como pelas sociedades mútuas privadas organizadas pelos empregadores, porém sem fins lucrativos (Todeschini & Codo, 2009).

Todeschini e Codo (2009) reconhecem que a tarificação aplicada no sistema chileno, prevista na letra b artigo 15 da Lei nº 16.744, tem uma composição inicial dupla: coletiva combinada com individual (bônus&malus). Toda e qualquer empresa inicia com o pagamento da tarifa básica de 0,95%, a qual assegura a coletividade entre todos os integrantes do sistema. Acrescenta-se a essa tarifa básica a contribuição adicional diferenciada (deferida pelo Decreto Supremo nº 110 de 29 de maio de 1968), variável de acordo com a atividade e o risco da

empresa, podendo esta variar de 0 a 3,4%, e perfazendo uma totalização mínima e máxima, respectivamente, de 0,95 e 4,35%. Após dois anos de atividade há a incidência do bônus&malus individualmente por empresa, com base no Decreto Supremo nº 67 (Chile, 1999), que regula a aplicação das isenções, descontos e sobretaxas da contribuição adicional diferenciada, que varia de 0 a 6,8% em 21 faixas de 0,34%.

Os serviços de saúde e as sociedades mútuas dos empregadores avaliam a cada dois anos (durante o segundo semestre dos anos ímpares) a taxa efetiva de acidentes e doenças do trabalho ocorridos nas respectivas entidades empregadoras, validando ou redefinindo a contribuição diferencial para os dois anos seguintes. As entidades empregadoras que pleiteiam o acesso à redução da sua tarifa adicional devem enviar, no mês de outubro do ano em que a avaliação for feita, um requerimento ao Instituto de Padronização de Pensões ou à Mutualidade de Empregadores, com a respectiva documentação e registros probatórios dos últimos dois períodos anuais, conforme descrito no Decreto Supremo nº 67 (Chile, 1999).

O ISL e as sociedades mútuas podem estabelecer sobrecargas às taxas adicionais, caso as empresas não ofereçam condições de segurança e/ou higiene satisfatórias ou não implementem as medidas de segurança que o órgão competente eventualmente ordenou, devendo cancelar qualquer redução adicional, e podem aplicar sobretaxa de até 100%, sem prejuízo das outras sanções. Em caso de morte, devido à falta de medidas preventivas por parte da empresa, implicará aumento da tarifa para a seção superior, ou seja, aumento de 0,34%. Dessa forma a nova taxa a ser definida será de 0,68% (Chile, 2015).

2.7.1.6 Colômbia

Na Colômbia, a Seguridade Social foi iniciada e desenvolvida com base nos riscos ocupacionais, com a denominação de Sistema Geral de Riscos Profissionais (SGRP), com base na Lei nº 57 de 1915. Destaca-se que em 1994 o sistema de seguros de acidentes do trabalho operava por intermédio de organismos públicos e privados com fins lucrativos, sendo que a privatização ocorreu com a promulgação do Decreto-Lei nº 1.295/1994. Após um longo caminho foi estabelecido o novo Sistema Geral de Riscos Laborais (SGRL) pela Lei nº 1.562/2012 (Colômbia, 2012). Essa mudança foi além da alteração estética da denominação e teve dois grandes objetivos: primeiro, demonstrar a decisão do legislador de expandir a cobertura e fortalecer os mecanismos que permitam a inclusão de trabalhadores independentes sem contrato e trabalhadores informais, os quais anteriormente não eram; o segundo objetivo

foi atualizar aos padrões internacionais, harmonizando a legislação colombiana à Convenção da OIT 187 de 2006 e também ao protocolo de 2002 relativo à Convenção da OIT 155 de 1981 sobre saúde e segurança dos trabalhadores (Tapias & Mejía, 2013).

O sistema de seguro colombiano é determinado por uma tarifação coletiva e deve ser determinada de acordo com a principal atividade econômica da empresa, que deve ser reportada pela empresa no momento da sua filiação. Conforme o artigo 6 da Lei nº 1.562/2012 (Colômbia, 2012) para o caso de trabalhadores ligados por contratos de trabalho ou como servidores públicos, os montantes das contribuições estabelecidos são: mínimo 0,348% sobre a folha salarial e no máximo 8,7%, sendo o pagamento de responsabilidade do respectivo empregador. Cabe ao Ministério do Trabalho, em coordenação com o Ministério da Saúde e Proteção Social, definir a tabela de contribuições mínimas e máximas para cada classe de risco, bem como as formas como uma empresa pode reduzir ou aumentar as percentagens de contribuição de acordo com a taxa de acidentes, a gravidade e o cumprimento do sistema de gestão de segurança e saúde no trabalho (SG-SST) (Tapias & Mejía, 2013).

As atividades econômicas são classificadas em cinco classes de risco com base no Anexo 2 do Decreto Regulamentador Único do Setor de Trabalho nº 1.072 de 2015 cuja classe I corresponde ao menor risco e, portanto, tem a menor taxa; e a classe V é a mais alta e, por sua vez, paga a taxa mais alta, sendo que para qualquer empresa que entra pela primeira vez o sistema de riscos adotará o valor inicial da sua respectiva classe de risco. O Ministério do Trabalho e da Seguridade Social revisa periodicamente a tabela de classificação das atividades econômicas, pelo menos uma vez a cada três anos, podendo rever as atividades econômicas, de acordo com seu grau de risco, considerando os critérios de saúde ocupacional emitidos por entidades especializadas (Colômbia, 2016).

Com a nova regulamentação do sistema de risco ocupacional, o Ministério do Trabalho, em coordenação com o Ministério da Saúde e Proteção, adotou a tabela de contribuições mínimas e máximas para cada classe de risco, bem como as formas em que uma empresa pode reduzir ou aumentar porcentagens de contribuição de acordo com a taxa de acidentes, gravidade e conformidade com o SG-SST. O governo nacional colombiano, por intermédio do Ministério do Trabalho e da Seguridade Social, analisa e, se necessário, modifica periodicamente as tabelas de contribuição mínima e máxima, conforme artigo 27 do Decreto-Lei nº 1.295/94. A Tabela 4 apresenta a cotização mínima e máxima estabelecida no artigo 2.2.4.2.5.7 do Decreto nº 1.563 (Colômbia, 2016).

Tabela 4 – Cotização mínima e máxima (Colômbia)

Classe de Risco	Valor Mínimo	Valor Inicial	Valor Final
I - Mínimo	0,348%	0,522%	1,158%
II - Baixo	0,530%	1,044%	3,100%
III - Médio	1,717%	2,436%	5,311%
IV - Alto	2,871%	4,350%	6,570%
V - Máximo	3,339%	6,960%	8,700%

Fonte: Colômbia (2016). Presidente de La República de Colombia. *Decreto n° 1.563 de 30 de septiembre de 2016*. Decreta: por el cual se adiciona al Capítulo 2 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, una Sección 5 por medio de la cual se reglamenta la afiliación voluntaria al Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones. Recuperado de: http://legal.legis.com.co/document?obra=legcol&document=legcol_bfcf2643556e4b729aacca99f7eff29b..

A nova legislação, segundo Tapias & Mejía (2013), reforça e confere no artigo 8 da lei n° 1.562 de 2012 maior grau de responsabilidade aos administradores de riscos profissionais (ARL) e aos empregadores o repasse do relatório das informações bem como o cumprimento dos requisitos vinculados à saúde e à segurança no trabalho. Nos tópicos a serem reportados estão relacionadas as atividades a serem implementadas e vinculadas ao SG-SST e os resultados que devem ser relatados a cada seis meses. Isso destaca o impacto da intervenção do ARL: a) controle de riscos relevantes; b) nas reduções obtidas nas taxas de acidentes e doenças profissionais como resultado de suas medidas preventivas.

Ainda conforme o artigo 8 da Lei n° 1.562, os resultados são aplicados como referencial para definição da variação do valor da contribuição, sendo que o monitoramento e o cumprimento serão realizados conforme as diretrizes estabelecidas pelo Ministério do Trabalho da Colômbia. Ressalta-se ainda que o não cumprimento dos referidos programas resultará uma penalidade de até 500 salários mínimos mensais vigentes, sendo as multas aplicadas de forma gradual de acordo com a gravidade da infração (Colômbia, 2012).

Na determinação e variação da tarifação de uma empresa dentro de sua classe de risco, são aplicados alguns critérios, conforme artigos 19 e 20 da Lei n° 776/2002, são eles:

- a) Atividade econômica;
- b) um índice de taxa de lesões incapacitantes e a taxa de sinistralidade para cada empresa;
- c) cumprimento das políticas e do plano de trabalho anual do programa de saúde ocupacional da empresa elaborado com o conselho do gerente de risco profissional correspondente e definido com base na estrutura, processo e indicadores de resultados estabelecidos pelo governo nacional colombiano.

A Ministra do Trabalho da Colômbia expediu a Resolução nº 1.111/2017 (Colômbia, 2017), que tem por objetivo implementar os padrões mínimos do SG-SST. Segundo o decreto, esses padrões são um conjunto de normas, requisitos e procedimentos obrigatórios aos empregadores e contratantes, que buscam estabelecer, verificar e controlar as condições básicas de capacidade tecnológica e científica; de suficiência patrimonial e financeira; e de capacidade técnico-administrativa, indispensáveis para o funcionamento, exercício e desenvolvimento do SG-SST. Foram estabelecidas cinco fases entre o período de junho de 2017 e abril de 2019 para implementação do SG-SST, representado no Quadro 6:

Quadro 6 – Fases de implementação do SG-SST (Colômbia)

Fases	Fase 1	Fase 2	Fase 3	Fase 4	Fase 5
Etapas	Avaliação inicial	Elaboração do plano de melhoria	Execução	Acompanhamento do plano de melhoria	Inspeção, vigilância e controle.
Período	Jun. Ago./17	Set. Dez./17	Jan. Dez./18	Jan. Mar./19	Abr./2019

Fonte: Colômbia (2017). Ministra del Trabajo. *Resolución nº 1.111 de 27 de marzo de 2017*. Por la cual definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. Recuperado de: <https://www.saludocupacional.com.co/single-post/2017/04/03/ResoluciC3B3n-No-1111-de-27-de-Marzo-de-2017-Por-la-cual-se-definen-los-EstC3AIndares-MC3ADnimos-del-Sistema-de-GestiC3B3n-de-Seguridad-y-Salud-en-el-Trabajo-para-Empleadores-y-Contratantes>.

A resolução determina como marco da implementação definitiva a data de janeiro de 2020, estabelecendo que nesse período e nos anos seguintes as empresas deverão realizar: uma autoavaliação, um plano de melhoria e desenvolver o plano anual para o ano que se inicia (Colômbia, 2017).

2.7.2 Comparativo consolidado entre os países

As informações apuradas durante a pesquisa e levantamento de dados possibilitou a comparação entre os incentivos fiscais governamentais de diversos países da Europa e América do Sul, sendo possível realizar um compilado que se encontra sistematizado no Quadro 7, apresentando, sob o título: um comparativo consolidado entre os países.

Registra-se que entre os países pesquisados todos adotam duas alíquotas, sendo primeiramente uma alíquota coletiva que, em regra, está associada ao tipo de atividade econômica e, conseqüentemente, ao risco que esta apresenta e outra alíquota individual. Essa última, por sua vez, busca avaliar as empresas que integram o mesmo grupo de atividade econômica, promovendo certo desequilíbrio financeiro, com o intuito de motivar as empresas

na busca da melhoria das condições de segurança do ambiente de trabalho e de saúde, objetivando a redução da acidentalidade com base no incentivo do bônus&ônus.

Destaca-se no comparativo quanto às alíquotas coletivas o elevado percentual inicial da faixa no Brasil (1%) em relação aos demais países, assim como o elevado percentual do limite superior das alíquotas coletivas dos demais países em relação ao Brasil, além da estreita faixa de variação da alíquota coletiva no Brasil, que varia 1, 2 ou 3%.

Nota-se que alguns critérios são adotados de forma diferenciada na avaliação e composição das alíquotas dos países, tais como: número de empregados, investimentos em SST realizados pelas empresas, gestão de SST adotados pelas empresas e inclusão ou não dos acidentes de trajeto.

Importante destaque está na aplicação do bônus&ônus na Espanha, que em 2017 adotou apenas o bônus, excluindo o ônus por considerar que tal fato está suficientemente coberto pelo ordenamento jurídico por meio de sobrecarga de benefícios, da perda de bônus e da possível atuação fiscalizadora do governo espanhol.

Quanto às alíquotas individuais apuradas na pesquisa, realça-se a curta faixa de variação do bônus do Chile (0% a 6,8%) em contraponto à larga variação no Brasil e na França.

Quadro 7 – Comparativo consolidado entre países

País	Público / Privado	Requisitos considerados na composição das alíquotas					Alíquotas coletivas	Escalonamento Bônus&Ônus (individual)	Espaço temporal para cálculo	Bônus / Ônus
		Por tipo de atividade econômica	Nº empregados	Investimentos em SST	Gestão de SST	Acidente de trajeto (cálculo)				
Espanha	Misto	Sim	Não	Sim	Sim	Não	0,90% a 7,75%	0% a 10% (bônus)	1 a 4 anos	Não aplica ônus
França	Misto	Sim	Sim	Não	Não	Não	0,0023 a 81,7%	-25% (bônus) 50% a 200% (ônus)	3 anos	Bônus / Ônus
Itália	Público	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	0,4% a 13%	5% a 28% (bônus) 5%, 10% ou 15% (ônus)	1 ano	Bônus / Ônus
Argentina	Privado, Público e Autosseguro	Sim	Sim	Sim	Sim	Não	0,33% a 12,97%	+/- 15% (100 – 500 empregados) Negociado (acima 500 empregados).	Mensal	Bônus / Ônus
Chile	Misto	Sim	Sim	Sim	Sim	Não	0,95% - básica 0% a 3,4% - por atividade	0% a 6,8% (bônus) 0% a 6,8% (ônus)	2 anos	Bônus / Ônus
Colômbia	Misto	Sim	Sim	Sim	Sim	Não	0,348% a 8,7%	5 faixas de acordo com risco.	1 ano	Bônus / Ônus
Brasil	Público	Sim	Sim (individual)	Não	Não	Não	1%, 2% e 3%	50% a 100%	2 anos	Bônus / Ônus

Fonte: quadro elaborado pelo autor com base na legislação de cada país e em Todeschini, R & Codo, W. (2009). *O novo seguro de acidente e o novo FAP*. São Paulo: LTr.

3 METODOLOGIA DE PESQUISA

3.1 Pesquisa bibliográfica

No desenvolvimento da pesquisa bibliográfica buscou-se realizar um levantamento contínuo do tema e demais assuntos correlacionados, objetivando a manutenção de um banco atualizado de informações, referências de artigos e livros. Priorizaram-se as referências bibliográficas dos últimos 10 anos sem, contudo, se esquecer de resgatar as principais evoluções históricas do tema.

Realizou-se uma revisão crítica e não sistemática da literatura por meio de consultas a fontes de informação e base de dados, tais como o Portal da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). Também, foram consultados diversos sítios da internet de instituições que atuam na área de SST, tais como a Fundação Jorge Duprat e Figueiredo (FUNDACENTRO), *International Labour Organization (ILO)*, *European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA)*, *National Safety Council and Elsevier Science*, *Academia Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, *Health and Safety Executive (HSE)*, *Australian Society for the Study of Labour History*, *National Occupational Health and Safety Commission of Australia e Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS)*.

Durante o desenvolvimento do levantamento bibliográfico buscaram-se, de maneira geral, referências e informações sobre os seguintes temas:

- a) O FAP e seus aspectos técnicos, históricos e atuais no Brasil;
- b) sistemas similares de incentivo governamental para promoção de SST nas empresas no Brasil e em outros países;
- c) Responsabilidade Social Empresarial, sistemas de gestão e indicadores de desempenho de SST.

3.2 Estratégia e método de pesquisa

A presente pesquisa foi realizada a partir de um estudo de caso qualitativo. O estudo de caso é uma das mais utilizadas metodologias de pesquisa em estudos sociais. A definição de estudo de caso reflete sua defesa como método legítimo de investigação. Enfatiza ser a estratégia mais escolhida quando é preciso responder a questões do tipo “como” e “por que”

algum fenômeno social funciona; quando o pesquisador possui pouco controle sobre os eventos pesquisados; e quando o foco do estudo é um fenômeno contemporâneo (Yin, 2005).

Yin (2005, p. 17) preleciona que a definição da primeira parte do estudo de caso começa com o escopo: “o estudo de caso é uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo (o “caso”) em profundidade e em seu contexto de mundo real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto puderem não ser claramente evidentes”. A segunda parte da definição surge como as características de um estudo de caso, buscando esclarecer nas situações do mundo real as distinções entre fenômeno e contexto. Para Yin (2005), essas características são:

A investigação do estudo de caso enfrenta a situação tecnicamente diferenciada em que existirão muito mais variáveis de interesse do que pontos de dados, e, como resultado conta com múltiplas fontes de evidências, com os dados precisando convergir de maneira triangular, e como outro resultado beneficia-se do desenvolvimento anterior das proposições teóricas para orientar a coleta e análise de dados (Yin, 2005, p. 18).

Como um dos tipos fundamentais de pesquisa, o estudo de caso busca analisar intensivamente uma dada unidade social (Godoy, 1995, p. 25). O estudo de caso tem se tornado a estratégia preferida quando os pesquisadores procuram responder às questões "como" e "por que" certos fenômenos ocorrem, havendo pouca possibilidade de controle sobre os eventos estudados e quando o foco de interesse é sobre fenômenos atuais, que só poderão ser analisados em algum âmbito de vida real. Adotando enfoque exploratório e descritivo, o pesquisador deve estar aberto às suas descobertas. Deve-se atentar em demonstrar a multiplicidade de dimensões presentes na situação, uma vez que a realidade é sempre complexa. Portanto, para uma compreensão mais ampla do fenômeno, é preciso enfatizar as várias dimensões em que ele se apresenta, assim como o contexto em que se situa.

Portanto, os estudos de caso não buscam a generalização de seus resultados, mas sim a compreensão e interpretação mais profunda dos fatos e fenômenos específicos. Embora não possam ser generalizados, os resultados obtidos devem possibilitar a disseminação do conhecimento, por meio de possíveis generalizações ou proposições teóricas que podem surgir do estudo (Yin, 2005).

Em termos metodológicos, a estratégia de pesquisa a ser aplicada é a qualitativa, abordando o método de estudo de caso, visto que é uma ferramenta estratégica que busca seu embasamento na realidade de um fenômeno ou cenário, visando-se, neste estudo, um exame detalhado da aplicação do FAP na gestão da acidentalidade na indústria cimenteira de Minas Gerais (Yin, 2005).

3.3 Estratégia de coleta de evidências

Yin (2005) preleciona que a evidência do estudo de caso possui várias origens, tais como documentação, registros em arquivos, entrevistas, observação direta, observação participante e artefatos físicos. Cada uma dessas fontes está ligada a uma série de dados e evidências. Os documentos e registros que se referem à pesquisa em questão baseiam-se em dados de quaisquer tipos de publicação, ou seja, documentos produzidos por outras pessoas, relatórios gerenciais e registros estatísticos de acidentes e têm como objetivo a releitura dos documentos a fim de aferir aprofundado entendimento sobre o objeto de estudo.

Alguns registros eram importantes para a qualidade da pesquisa, pois a partir deles era possível analisar e obter informações que contribuiriam para os objetivos específicos da pesquisa, como: os valores do FAP nos últimos três ou cinco anos; e o relatório de dados do FAP que é obtido no sítio da Previdência Social. Visando facilitar a obtenção desses dados, eles foram citados na carta-convite das empresas para participação na pesquisa, bem como foi informado quanto ao termo de sigilo dos dados informados (Apêndice C).

A entrevista é uma das mais importantes ferramentas de observação direta e fonte de informação, na qual o contato do entrevistador com o entrevistado possibilita a arguição de perguntas abertas voltadas para encontrar padrões nas pesquisas do objeto de estudo. A principal forma de coleta de dados é mediante entrevistas semiestruturadas com o(s) gestor(es) que lidam com o FAP, ancorados nas teorias que fundamentam o tema de pesquisa. Portanto, conforme o protocolo de entrevistas semiestruturadas foi adotado o uso de questões flexíveis para permitir que o entrevistado tenha liberdade para se expressar sobre as diferentes perspectivas do tema (Gaskell, 2002; Yin, 2005).

Visando à melhor aceitação da entrevista e melhor coleta de dados, realizou-se contato formal com cada empresa, explicitando os objetivos da pesquisa, o problema a ser investigado, bem como a metodologia, além de ter solicitado formalmente a permissão a todos os participantes para realizar as entrevistas pessoalmente e gravá-las.

Yin (2005) sugere quatro princípios que devem ser observados durante o processo de coleta de evidências e são bastante relevantes para a realização de um estudo de caso com elevada qualidade, são eles:

- a) Usar múltiplas fontes de evidências: o uso de múltiplas fontes promove o desenvolvimento de linhas de convergências de investigação a qual é corroborada pela triangulação dessas múltiplas fontes de evidências;
- b) criar uma base de dados do estudo de caso: organizar e documentar as diversas evidências e dados garimpados por meio de documentos, registros e entrevistas;
- c) manter o encadeamento de evidências: análogo a uma investigação forense busca-se aumentar a confiabilidade da informação, mantendo o encadeamento das evidências;
- d) ter cuidado no uso de fontes eletrônicas: ter cautela ao utilizar as fontes eletrônicas não como fim do próprio objeto do estudo, mas como meio de coleta de evidências.

Um projeto de pesquisa supostamente representa um conjunto lógico de proposições. Portanto, de acordo com certos testes lógicos, é possível julgar a qualidade de qualquer projeto. Os conceitos propostos para esses testes lógicos incluem fidedignidade, credibilidade, confirmabilidade e fidelidade dos dados. Os quatro testes são aplicados visando estabelecer critérios de qualidade em pesquisa social empírica e foram resumidos da seguinte maneira (Yin, 2005):

- a) Validade do constructo: identificar medidas operacionais adequadas para os conceitos sob estudo;
- b) validade interna (aplicável aos estudos explanatórios ou causais, e não para estudos descritivos ou exploratórios): estabelecer a relação causal por meio da qual são evidenciadas certas condições que levem a outras condições, como diferenciadas relações espúrias;
- c) validade externa: definir o domínio sob o qual as descobertas de um estudo podem ser generalizadas;
- d) confiabilidade: demonstrar que as operações de um estudo – procedimentos de coleta de dados – podem ser repetidas, apresentando os mesmos resultados.

Entretanto, na fase de coleta de dados da pesquisa, os testes de projetos recomendados são: validade do constructo e confiabilidade. Algumas táticas a serem aplicadas com os testes são propostas no Quadro 8 (Yin, 2005):

Quadro 8 – Táticas de estudo de caso para testes de projetos

Testes	Tática de estudo de caso
Validade de constructo	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar múltiplas fontes de evidências; • Estabelecer o encadeamento de evidências.
Confiabilidade	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar o protocolo do estudo de caso; • Desenvolver uma base de dados de estudo de caso.

Fonte: elaborado pelo autor a partir de Yin, R. K. (2005). *Estudo de caso: planejamento e métodos*. (5. ed.) Porto Alegre: Bookman.

3.3.1 Protocolo do estudo de caso

O protocolo para estudo de caso é um meio pelo qual se busca aumentar a confiabilidade da pesquisa. O protocolo é um documento que serve como um roteiro facilitador para a etapa de coleta de dados. Contempla o instrumento de coleta de dados e toda a conduta a ser seguida pelo pesquisador durante a verificação (Yin, 2005).

A partir das várias contribuições de autores apresentadas ao longo deste trabalho construiu-se o roteiro de um possível protocolo composto por um conjunto de atividades e procedimentos, a seguir:

- a) Levantamento, revisão e seleção dos principais artigos e publicações sobre o assunto abordado na pesquisa;
- b) levantamento e pesquisa das técnicas de análise de dados apropriadas à pesquisa;
- c) estabelecimento e formatação dos instrumentos de coleta de dados:
 - Elaboração do roteiro de entrevista estruturado – FAP: detalhamento e critérios de construção definidos em tópico específico;
 - banco de dados para coleta dos dados de acidentalidade das empresas: taxa de frequência, taxa de gravidade, inspeções, indicadores comportamentais e outros eventuais indicadores reativos e preventivos de SST adotados pelas empresas;
 - banco de dados para coleta dados do FAP das empresas: valores do FAP de 2014, 2015, 2016, 2017 e 2018; percentis de frequência, gravidade e custo e taxa de rotatividade;
 - elaboração do questionário de avaliação de impacto – pós-entrevista / diagnóstico;
- d) realização do pré-teste dos instrumentos de coleta de dados;
- e) na definição das unidades empíricas de análise: definiram-se como limite da pesquisa as unidades industriais cimenteiras situadas no estado de Minas Gerais (detalhadas em tópico a seguir);

- f) apresentação e solicitação de permissão para realização da pesquisa com a direção da empresa em que o pesquisador trabalha;
- g) definição do público-alvo a ser abordado durante as entrevistas estruturadas e solicitação de dados e informações: devido à possibilidade de ocorrer diversidade na responsabilidade da gestão do FAP entre setores das empresas, definiram-se como público-alvo da pesquisa os gestores do SESMT e do Recursos Humanos (RH);
- h) envio da carta-convite para obtenção da autorização formal das empresas para participação na pesquisa;
- i) elaboração e envio do Termo de Sigilo e *Compliance*;
- j) envio prévio do roteiro de entrevista estruturado para as empresas;
- k) agendamento e realização das entrevistas nas empresas;
- l) alimentação do banco de dados;
- m) avaliação, análise, interpretação e discussão dos resultados (triangulação);
- n) elaboração e encaminhamento do “diagnóstico do FAP” para cada empresa participante.

O protocolo é mais do que um questionário ou instrumento, constitui uma das melhores formas de aumentar a confiabilidade do estudo de caso (Yin, 2005).

3.3.2 Unidades empíricas de análises

As unidades empíricas de análise são os indivíduos ou um grupo de pessoas que estão relacionadas a determinado tema que se pretende estudar, ou seja, são aquelas que representam o fenômeno e que fornecerão os dados necessários para o estudo (Gaskell, 2002; Yin, 2005).

No caso específico, a fração das unidades empíricas de análise foi representada pelas nove empresas desdobradas em 15 unidades, as quais integram a indústria cimenteira do estado de Minas Gerais:

- a) Cimento Nacional – Unidade Sete Lagoas;
- b) Carmocal – Unidade Pains;
- c) CRH – Unidade Arcos;
- d) CRH – Unidade Matozinhos;
- e) CRH – Unidade Montes Claros;

- f) CRH – Unidade Santa Luzia;
- g) CSN – Unidade Arcos;
- h) LH – Unidade Barroso;
- i) LH – Unidade Pedro Leopoldo;
- j) Intercement – Unidade Ijaci;
- k) Intercement – Unidade Pedro Leopoldo;
- l) Intercement – Unidade Santana do Paraíso;
- m) Liz – Unidade Vespasiano;
- n) Tupi – Unidade Carandaí;
- o) Votorantim Cimentos – Unidade Itaú de Minas.

Representaram as unidades de observação os gestores do SESMT (engenheiro de segurança do trabalho, médico do trabalho ou técnico de segurança do trabalho) e o profissional de RH que lida com o FAP nessas unidades.

3.3.3 Estrutura do roteiro de entrevista (FAP)

O roteiro de entrevista da pesquisa foi estruturado a partir da experiência de desenvolvimento de mecanismo de regulamentação e funcionamento de incentivos governamentais apresentado por Pfeifenberger & Tye (1995), observando a semelhança de propósito com o FAP, considerando que este último, em parte, também busca promover a concorrência entre empresas a partir da implementação de recompensa e penalidades. Ponderando essa semelhança, os questionamentos presentes no roteiro foram desenvolvidos com base nos quatro princípios básicos: simplicidade, motivação adequada, senso de justiça (equidade) e poder de permanência (perenidade).

O Quadro 9 apresenta os quatro princípios básico do mecanismo de funcionamento de incentivos.

Quadro 9 – Quatro princípios básicos

Princípio	Crítérios de avaliação
Simplicidade	1. Ser simples para reduzir a carga administrativa dos reguladores e para facilitar a compreensão e aceitação do público-alvo;
	2. o mecanismo de incentivo, sua medição e resultados de desempenho devem ser razoavelmente transparentes, claramente definíveis e inequívocos na interpretação;
	3. enquadrar-se bem nas abordagens regulatórias existentes.
Motivação adequada	1. Gerar motivação adequada para redução do custo ou aumento do desempenho;
	2. estar relacionado aos objetivos da organização;
	3. estar vinculado aos elementos sujeitos ao controle gerencial;
	4. distinguir entre os elementos que estão sob a gestão direta da empresa e os que não estão (externos);
	5. gerar <i>feedback</i> rápido para o gerenciamento;
	6. fornecer motivação necessária em tempo hábil.
Senso de justiça	1. As recompensas ou penalidades geradas pelo mecanismo de incentivo devem estar dentro de limites aceitáveis, tanto em nível político como operacional;
	2. gerar expectativas de situação ganha-ganha;
	3. simetria regulatória de recompensas e penalidades.
Poder de permanência	1. Ser percebido pelo público-alvo como medida permanente, que merece ser considerada a curto, médio ou longo prazo;
	2. possuir implicações nas decisões de planejamento corporativo das empresas;
	3. previsão de vigência do incentivo deve ser claramente estabelecida e comunicada às partes envolvidas.

Fonte: quadro elaborado pelo autor com base Pfeifenberger, J. P. & Tye, W. B. (1995). Handle with care: a primer on incentive regulation. *Energy Policy*, Great Britain, 23(9), 769-779., p. 770).

O roteiro de entrevista desta pesquisa (Apêndice B) foi desenvolvido como ferramenta de apoio às entrevistas que ocorreram com os gestores do SESMT e RH. O mesmo foi dividido em três partes:

- a) Questionamentos gerais básicos: visam avaliar e levantar informações de gestão de SST que são desenvolvidas pela empresa de forma ampla e geral;
- b) questionamentos específicos: visam avaliar questões específicas de gestão e compreensão do FAP pelos gestores da empresa. Têm como eixo principal os quatro princípios apresentados: simplicidade, motivação adequada, senso de justiça e poder de permanência, os quais norteiam a regulamentação dos mecanismos de incentivo governamental;
- c) questionamentos suplementares: visam avaliar eventual aprofundamento na gestão e conhecimento do FAP pelos gestores da empresa. Serão aplicados na eventualidade de a empresa apresentar uma gestão do FAP e seus elementos.

3.3.4 Questionário de avaliação de impacto: pós-questionário / diagnóstico do FAP

O questionário de avaliação de impacto buscou avaliar eventual mudança e/ou evolução na percepção do FAP pelos gestores como um incentivo à melhoria das condições de trabalho e da saúde do trabalhador, bem como um mecanismo com potencial de fortalecer a cultura de prevenção e a redução da acidentalidade. Adotaram-se como base de elaboração do questionário os quatro princípios básicos: simplicidade, motivação adequada, senso de justiça (equidade) e poder de permanência (perenidade), segundo Pfeifenberger & Tye (1995).

O questionário de avaliação de impacto (Apêndice D) foi aplicado após a realização das entrevistas estruturadas, a conclusão das coletas de dados, e o envio do diagnóstico do FAP para cada empresa participante. Ele buscou avaliar se os questionamentos, discussões e provocações induzidos pelo processo da pesquisa despertaram nos gestores do SESMT e RH algo como:

- a) Melhor compreensão dos fatores dos parâmetros do FAP na gestão da acidentalidade;
- b) motivação para implementar uma gestão do FAP como parte integrante do processo de SST;
- c) mudança na visão/ percepção do FAP como um fator de reforço da cultura de prevenção e promoção de SST, bem como uma oportunidade de ganhos financeiros para a empresa na redução da acidentalidade frente à gestão de SST;

3.3.5 Trabalho de campo

No desenvolvimento da coleta de dados buscou-se de forma disciplinar e linear seguir o roteiro proposto, registrando-se o seguinte histórico:

- a) Das 15 unidades cimenteiras estabelecidas em Minas Gerais definidas como objeto de estudo, foram pesquisadas nove unidades (60%);
- b) pelo fato de o pesquisador atuar no ramo cimenteiro, foi necessário solicitar a permissão ao diretor industrial e ao diretor presidente da Empresa Cimento Nacional à qual o autor está no cargo de gerente corporativo de SST, pois a pesquisa envolvia empresas concorrentes que integram a indústria cimenteira em Minas Gerais;
- c) estabelecimento e formatação dos instrumentos de coleta de dados:

- Roteiro de entrevista estruturado – FAP: o roteiro foi aplicado de forma sistemática e ordenada na condução das entrevistas estruturadas, sendo todas gravadas e transcritas. Destaca-se que, buscando manter a originalidade das respostas, não foram realizadas correções de português nos textos transcritos, excetuando-se alguns vícios de linguagem como: “né”, “tá”, “tipo assim”, “ok”, “entende”, “percebe”, “o que acontece”, “ou seja” etc.;
 - validação do roteiro de entrevista: o roteiro foi previamente avaliado e discutido em conjunto com profissionais de SST independentes e desvinculados do objeto de pesquisa. Este trabalho buscou a melhor ordenação e estruturação das perguntas dentro da proposta da pesquisa;
 - banco de dados de acidentalidade das empresas: todas as empresas participantes encaminharam os dados de seus indicadores reativos e preventivos, citados durante a entrevista. Esses dados foram tabulados e organizados em um banco de dados (*Excel*);
 - banco de dados do FAP das empresas: todas as empresas participantes encaminharam os valores do FAP de 2014, 2015, 2016, 2017 e 2018; os percentis de frequência, gravidade e custo e a taxa de rotatividade. Esses dados foram tabulados e organizados em um banco de dados (*Excel*);
 - questionário de avaliação de impacto - Pós-entrevista/ diagnóstico: com o objetivo de avaliar a eventual mudança e/ou evolução de percepção quanto ao tema na empresa pesquisada, após o envio do “diagnóstico do FAP” a cada empresa participante, 44,4% das empresas participantes responderam o questionário, sendo os dados compilados em banco de dados para posterior análise;
- d) foi enviada “carta de apresentação” assinada pelo diretor presidente para os demais diretores presidentes das outras 14 empresas cimenteiras de Minas Gerais, solicitando a participação destas na pesquisa. No momento da entrevista apresentou-se o Termo de Consentimento e Livre e Esclarecido a todos os participantes (Apêndice A – Termo de consentimento livre e esclarecido);
- e) com o apoio do programa de pós-graduação (PPGA) da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUCMinas) foi desenvolvido um Termo de Sigilo e *Compliance*, o qual foi assinado e encaminhado para atender às demandas de algumas empresas (Apêndice C – Elaboração do Termo de Sigilo e *Compliance*);

- f) envio prévio do roteiro de entrevista para as empresas: após o contato inicial com o profissional indicado de cada empresa realizou-se o envio prévio do roteiro visando familiarização com as perguntas e itens a serem explorados durante a futura entrevista;
- g) agendamento e realização das entrevistas nas empresas: todas as entrevistas foram previamente agendadas com os entrevistados, sendo na sua maioria realizadas pessoalmente e em alguns poucos casos por videoconferência;
- h) elaboração do banco de dados para armazenamento das respostas e informações: após a coleta dos dados e informações obtidas optou-se pela planificação destes em tabelas do *Excel*, facilitando a posterior análise e o cruzamento dos dados;
- i) avaliação, análise, interpretação e discussão dos resultados (triangulação): este tema foi explorado no tópico específico de análise dos dados;
- j) elaboração e encaminhamento do “diagnóstico do FAP” para cada empresa participante: visando retribuir a participação voluntária das empresas na pesquisa, após a realização da entrevista estruturada e coleta dos dados e informações encaminhou-se aos gestores das empresas um diagnóstico individual e específico sobre a gestão do FAP na empresa e eventuais oportunidades de melhoria na gestão.

3.4 Estratégia de análise de dados

A importância da análise de conteúdo para os estudos organizacionais é cada vez maior e tem evoluído em virtude da preocupação com o rigor científico e a profundidade das pesquisas. No campo da produção científica de Administração, registra-se crescente interesse pela análise de conteúdo, a qual cada vez mais conquista legitimidade nas pesquisas qualitativas (Mozzato & Grzybovski, 2011).

Segundo Mozzato e Grzybovski (2011), qualquer técnica de análise de dados significa uma metodologia de interpretação, portanto, quando a análise de conteúdo é escolhida como técnica de análise mais adequada, como em qualquer técnica de análise de dados, os dados em si constituem apenas dados brutos, que só terão sentido ao serem trabalhados de acordo com a técnica apropriada.

A análise de conteúdo é uma técnica refinada, que exige muita dedicação, paciência e tempo do pesquisador, além de intuição, imaginação para atingir o que é importante e de criatividade na definição de categorias. Para tanto, ao pesquisador são essenciais a disciplina,

a perseverança e o rigor ao decompor um conteúdo ou ao contabilizar resultados ou análises (Freitas, Cunha & Moscarola, 1997).

Para Bardin (2016, p. 48), a análise de conteúdo pode ser conceituada como:

Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens.

As etapas da técnica de análise de conteúdo, segundo Bardin (2016), são organizadas em três fases fundamentais: a) pré-análise; b) exploração do material; c) tratamento dos resultados, inferência e interpretação.

A primeira fase, denominada pré-análise, caracteriza-se por uma fase de organização das ideias iniciais, em que se estabelece um esquema de trabalho preciso, com procedimentos bem definidos, embora flexíveis. Essa organização passa por quatro etapas: a) “leitura flutuante” após a transcrição dos dados, ou seja, um primeiro contato com os documentos; b) escolha dos documentos - a demarcação dos registros que serão submetidos à análise; c) a formulação das hipóteses e dos objetivos que originarão os d) índices ou categorias que orientarão a interpretação e a preparação formal do material.

Câmara (2013) e Silva e Fossá (2015), detalham a pré-análise que se inicia pela leitura geral e a escolha dos documentos a serem analisados. No caso de entrevistas, estas devem estar transcritas. Realiza-se nessa etapa a organização do material a ser investigado, ação que auxiliará o pesquisador a conduzir as operações de análise, a seguir: a) leitura flutuante (contato inicial com os documentos da coleta de dados, textos, entrevistas e outras fontes); b) escolha dos documentos (seleção e definição do *corpus* de análise); c) formulação de hipótese e objetivos (base na leitura inicial); d) elaboração de indicadores com o objetivo de interpretar o material coletado.

Contudo, destaca-se que é preciso obedecer às seguintes regras: exaustividade (esgotar a totalidade da comunicação e não cometer algum tipo de omissão dos componentes que constituem o *corpus*); representatividade (a amostra deve ser rigorosa e representar todo o universo inicial da pesquisa); homogeneidade (os dados devem referir-se ao mesmo tema, ser obtidos por técnicas iguais, colhidos por indivíduos semelhantes e não apresentar demasiada singularidade fora dos critérios); pertinência (os documentos precisam amoldar-se ao conteúdo e objetivo da pesquisa); e exclusividade (um elemento não deve ser classificado em mais de uma categoria) (Câmara, 2013; Silva & Fossá, 2015).

Silva e Fossá (2015) acreditam que todos os documentos selecionados para análise devem ter o consentimento do sujeito de pesquisa, passar por uma observação criteriosa por parte do investigador, bem como submeter-se às regras de seleção do *corpus* de análise. Este último é composto pelas entrevistas transcritas, os relatórios, os procedimentos, as normas, os registros, os ofícios e outros.

A segunda fase constitui-se na exploração do material com a definição das categorias, a identificação das unidades de registro e das unidades de contexto nos documentos. A exploração do material consiste numa etapa importante, pois possibilitará ou não a riqueza das interpretações e inferências. Essa é a fase da descrição analítica, a qual diz respeito ao *corpus* (qualquer material textual coletado) submetido a um estudo aprofundado, orientado pelas hipóteses e referenciais teóricos. Dessa forma, a codificação, a classificação e a categorização são básicas nessa fase (Bardin, 2016).

Câmara (2013) e Silva e Fossá (2015) destacam que nessa segunda etapa são escolhidas as unidades de codificação, adotando-se os seguintes procedimentos de codificação: todo *corpus* é recortado em unidades de registro – recorte; a seleção de regras de contagem – enumeração e a escolha de categorias – classificação e agregação – rubricas ou classes que reúnem um grupo de elementos (unidades de registro) em razão de características comuns; classificação: semântica (temas), sintática (os verbos, os adjetivos), léxico (agrupamento pelo sentido das palavras), expressivo (agrupamento das perturbações da linguagem); e categorização: que permite reunir maior número de informações à custa de uma esquematização e, assim, correlacionar classes de acontecimentos para ordená-los. Com a unidade de codificação escolhida, o próximo passo é a classificação em blocos que expressem determinadas categorias que confirmam ou modificam aquelas, presentes nas hipóteses, e referenciais teóricos inicialmente propostos. Por meio de movimento contínuo da teoria para os dados, e vice-versa, observa-se que as categorias vão se tornando cada vez mais claras e apropriadas aos propósitos do estudo.

As categorias devem possuir certas qualidades como: exclusão mútua – cada elemento não pode existir em mais de uma categoria; homogeneidade – para definir uma categoria é necessário que se tenha apenas uma dimensão na análise (se existem diferentes níveis de análise, estes devem ser separados em diferentes categorias); pertinência – as categorias devem estar adaptadas ao material de análise escolhido, aos objetivos da pesquisa, às questões norteadoras e às características das mensagens; objetividade e fidelidade – se as categorias forem bem definidas e se os temas e indicadores que determinam a entrada de um elemento

numa categoria forem bem claros, não haverá distorções quando submetidos a várias análises; produtividade – as categorias serão produtivas se os resultados forem férteis em inferências, em hipóteses novas, em dados exatos (Bardin, 2016).

A terceira fase diz respeito ao tratamento dos resultados, inferência e interpretação. Essa etapa destina-se ao tratamento dos resultados, nela ocorrendo a condensação e o destaque das informações para análise, culminando nas interpretações inferenciais. Essa fase é o momento da intuição, da análise reflexiva e crítica (Bardin, 2016).

Segundo Câmara (2013) e Silva e Fossá (2015), na terceira fase o pesquisador calcado nos resultados brutos procura torná-los significativos e válidos. Devido ao interesse latente do pesquisador, essa interpretação deve ir além do conteúdo manifesto e latente dos documentos, deve buscar o sentido que se encontra por trás do imediatamente apreendido, ressaltando os aspectos considerados semelhantes e diferentes.

Mesmo Bardin (2016) rejeita esta ideia de rigidez e de completude, deixando claro que a sua proposta da análise de conteúdo acaba oscilando entre dois polos que envolvem a investigação científica: o rigor da objetividade, da cientificidade e a riqueza da subjetividade. Nesse sentido, a técnica tem como propósito ultrapassar o senso comum do subjetivismo e alcançar o rigor científico necessário, mas não a rigidez inválida, que não condiz mais com tempos atuais.

Para Mozzato e Grzybovski (2011), na pesquisa qualitativa os pesquisadores procuram verificar como determinado fenômeno se manifesta nas atividades, procedimentos e interações diárias, por isso deve-se ter mais preocupação com o processo em detrimento dos resultados ou produto.

4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS E ANÁLISE DE DADOS

Buscando aplicar os ensinamentos de Bardin, realizou-se uma pré-análise e exploração do material que compôs o *corpus* sendo apurado e catalogado nas entrevistas e nas coletas de informações entre os gestores do SESMT e RH das empresas. Após exaustiva análise, recortes, classificação e agregação, obteve-se uma relação de codificação e categorização específica da pesquisa.

Posteriormente à realização desses passos e adotando como base estrutural os quatro princípios básicos que orientam os mecanismos de incentivo governamental – simplicidade, motivação adequada, senso de justiça (equidade) e poder de permanência (perenidade) – e a inter-relação destes com os objetivos específicos deste trabalho, obteve-se o que se apresenta no Quadro 10, em forma de síntese:

Quadro 10 – Quadro geral da análise de dados

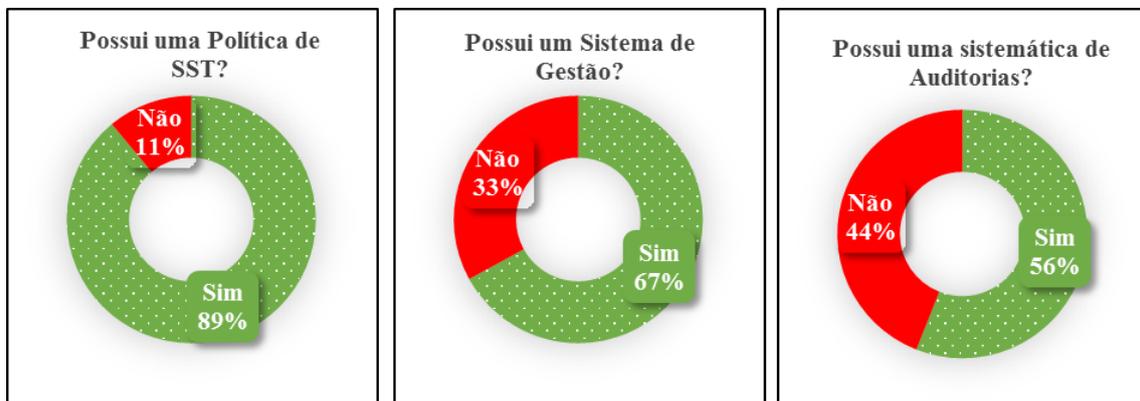
OBJETIVO GERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	REFERENCIAL TEÓRICO	TEMA	CATEGORIA	SUBCATEGORIA	
Analisar a aplicação do FAP como parte integrante da gestão de Saúde e Segurança do Trabalho das empresas do ramo cimenteiro, no estado de Minas Gerais, na busca da redução da acidentalidade.	Compreender a aplicação dos parâmetros do FAP na gestão da acidentalidade da indústria cimenteira de Minas Gerais;	Melo Neto e Froes (2004), Carvalho Neto e Furtado (2007), Podgórski (2015), Frota e Teodósio (2012), Granerud & Rocha (2011), Robson et al. (2007).	Responsabilidade Social Empresarial (RSE)	Sistemas de gestão de SST	Política, Normas Regulamentadoras, Legislação trabalhista, Normas ISO/ ABNT e PNSST	
		Podgórski (2015), Grabowski et al. (2007), Sinelnikov et al. (2015), Cambon et al. (2006), Reiman & Pietikäinen (2012), Hinze, Thurman & Wehle (2013).		Indicadores de performance	KPI's, Indicadores reativos, Indicadores preditivos – Conformidade do sistema de gestão, Indicadores de eficácia - Desempenho de processo; Auditorias, Plano de ação e Alta Administração.	
	Relacionar a gestão do FAP com os resultados obtidos por cada empresa integrante da indústria cimenteira de Minas Gerais;	Oliveira (2009), Correia (2005), Resolução nº 1329/2017, Vendrame & Graça (2009), Da Silva-Júnior et al. (2012), Todeschini et. al (2012).	Fator Acidentário Preventivo (FAP)	Gestão do FAP	FAP, CNAE, RAT, NTEP, Doenças e Acidentes do Trabalho e Cultura de prevenção.	
		Tomba, Trevithick & McLeod (2007), Resolução Ministerial nº 1.236, 2004, Dorman (2000); Silva & Fischer (2008).		Incentivo Governamental	Incentivos, Penalidades, Ônus & Bônus e Legislação.	
	Estabelecer a relação entre a redução da acidentalidade e ganhos financeiros no contexto da indústria cimenteira de Minas Gerais;	Oliveira (2009), Santana (2005), Resolução nº 1329/2017.		Redução da acidentalidade	Redução de Custo, Acidentalidade e Indicadores de Gravidade, Frequência e Custo.	
	Realizar uma avaliação do FAP dentro do contexto da indústria cimenteira de Minas Gerais, sob a ótica dos quatro princípios básicos (Simplicidade, Motivação adequada, Senso de justiça e Poder de permanência) que norteiam a regulamentação dos mecanismos de incentivo governamental.		Pfeifenberger e Tye (1995), Heine (2013), Cavalluzzo & Ittner (2004).	Princípios básicos dos incentivos Governamentais	Simplicidade	Simple, Compreendido, Aceito, Objetivo, Incentivo, Promoção, Conhecimento, Critérios, Transparência, Acesso e Indicador de Gestão.
					Motivação adequada	Cultura de prevenção, Gestão, Desempenho, Indicador, Motivação e Feedback.
					Senso de justiça	Equidade, Equilíbrio, Relação Ganha-ganha e Interrelação setorial.
					Poder de permanência	Perenidade, Planejamento, Longo prazo e Confiança.

Fonte: dados e informações extraídos do roteiro de entrevista da pesquisa.

4.1 RSE: Sistema de gestão de SST

Iniciou-se a avaliação apurando-se entre o grupo de empresas pesquisadas quais sistemáticas de gestão são adotadas e aplicadas na condução da gestão de SST nas operações. Ressalta-se que, de acordo com Melo Neto e Froes (2004), a gestão da organização do trabalho com enfoque na segurança e saúde do trabalhador é uma das diversas ações que integram a responsabilidade social interna das empresas. Pelos dados apurados obteve-se o que se apresenta no Gráfico 1 sobre política de SST e sistemas de gestão e sistemáticas de auditorias:

Gráfico 1 – Percentual de unidades que possuem política, sistema de gestão e auditorias de SST



Fonte: dados e informações extraídos do roteiro de entrevista da pesquisa.

Observa-se, pelos dados apresentados no Gráfico 1, que oito unidades (88,9%) afirmam que possuem uma política de SST no direcionamento e embasamento geral das diretrizes de SST, sendo que a única unidade que não possui relatou ter pretensão de implementar.

No entanto, a política, em si, não garante sua implantação. Carvalho Neto e Furtado (2007) asseveram que o grande desafio está na busca e efetivação da redução do distanciamento entre o discurso e a prática.

O relato dos gestores demonstra que algumas empresas já incorporaram a política de SST à sua cultura de gestão, enquanto outras estão em fase de elaboração e efetiva implantação, conforme se pode observar nos trechos a seguir:

Hoje a gente já consegue dizer que tem uma política, [...] tem um manual, tem um direcionamento das questões de saúde e segurança. Ela não é a nível corporativo e cada unidade [...] praticamente tem vida própria (Unidade A).

A empresa possui uma política de promoção à saúde, ela não é corporativa, ela é local, [...] e o responsável pela condução é o diretor-presidente (Unidade D).

Não tem definido [...] a gente tá em construção da área de segurança, na verdade, mas não tem política ainda, existem todos os procedimentos, mas não tem consolidada uma política de segurança (Unidade I).

Para Podgórski (2015), os sistemas de gestão apresentam abordagens e ferramentas práticas que visam estabelecer, implementar e melhorar os sistemas de segurança e saúde ocupacional, determinantes para o processo de redução da acidentalidade e, por consequência, a diminuição das perdas econômicas associadas. Nessa perspectiva, registra-se que seis unidades (66,7%) relataram possuir uma sistemática de gestão, mesmo que esse sistema não possua certificação, sendo esta última interna ou externa.

O depoimento dos gestores quanto à gestão da SST reflete a necessidade de mais integração gerencial. Um dos gestores menciona a articulação da política de SST com o planejamento estratégico da empresa: “hoje o nosso manual de gestão [...] possui 20 pilares, mas eles foram reestruturados. É um redesenho onde são 10 estratégias de gestão [...], começa lá com o item de liderança, de administração [...]. Ele não é certificado” (Unidade A).

No entanto, outros dois gestores declararam que não existe um sistema de gestão da SST na empresa onde atuam:

A empresa não possui um sistema de gestão de SST [...] e não tem uma certificação (Unidade C).

A empresa não possui um sistema de gestão. [...] tá numa fase de construção ainda [...], que a gente começou um processo principalmente de procedimentar, algo que a gente não tinha, mas eu não consigo dizer assim se existe uma gestão redonda! (Unidade I).

O sistema de gestão visa atender aos objetivos estabelecidos pela organização, a partir da adoção de práticas administrativas sistemáticas e estruturadas por parte da alta administração (diretoria e alta gerência), buscando controlar os desafios do processo e reduzir os riscos associados à saúde e segurança do trabalho (Frota & Teodósio, 2012; Granerud & Rocha, 2011).

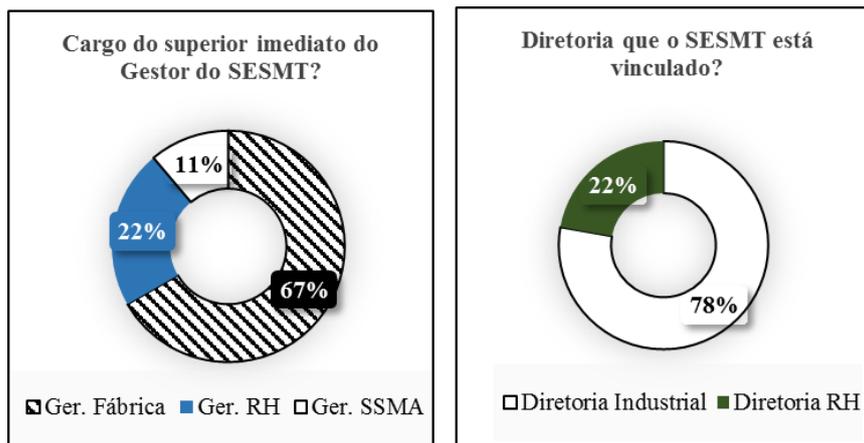
No grupo destaca-se que apenas quatro unidades (44,4%) possuem um sistema de gestão de SST com base em padrões normativos reconhecidos internacionalmente. Entretanto, entre elas, apenas uma (11,1%) possui certificação externa, pois as demais adotam a sistemática de gestão com base nos referidos padrões normativos. Como registro, tem-se:

Hoje o modelo de gestão é corporativo, mas somente uma unidade da empresa é certificada na OHSAS [...], por uma estratégia da companhia de ir tendo sistemas de gestão maduro, e chamar a certificadora como sendo um *plus*, não o objetivo de ter o certificado por si só (Unidade F).

Alguns autores asseveram (Podgórski, 2015; Robson *et al.*, 2007) que apenas a implementação e manutenção de um sistema de gestão de SST por uma corporação não assegura a manutenção e prevenção das diretrizes de SST na busca da redução do número de acidentes e/ou doenças profissionais.

Registra-se que, entre as empresas pesquisadas 100% das unidades atendem às exigências normativas e legais quanto à composição do quadro do SESMT, sendo esse quantitativo superior à norma em alguns casos. A relação hierárquica do gestor do SESMT no organograma gerencial nas unidades industriais e a qual diretoria está vinculado o SESMT está representada no Gráfico 2:

Gráfico 2 – Hierarquia do SESMT e diretoria vinculada



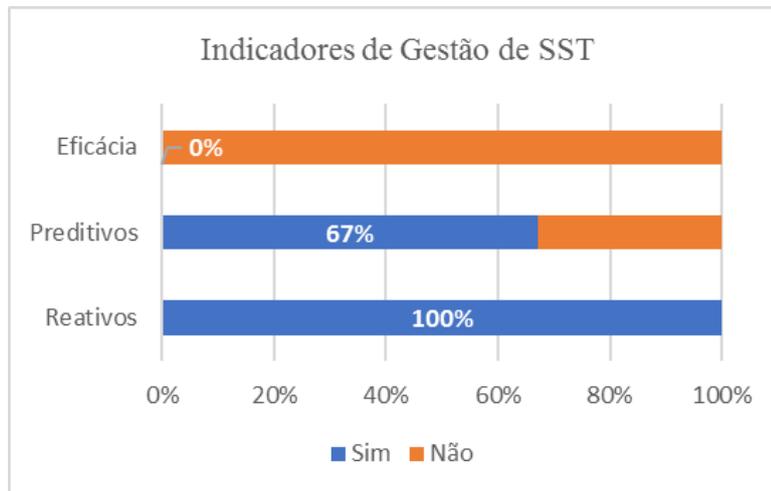
Fonte: dados e informações extraídos do roteiro de entrevista da pesquisa.

Das unidades pesquisadas, 67% dos gestores do SESMT estão hierarquicamente vinculados diretamente ao gerente de fábrica. Salienta-se, ainda, que o SESMT, em sua maioria (78%), está vinculado à diretoria industrial das empresas.

4.2 RSE: indicadores de *performance*

Em regra, entre as empresas pesquisadas, 100% das unidades adotam os indicadores de *performance* reativos no monitoramento do desempenho, tais como: taxa de frequência de acidentes com perda de tempo, taxa de gravidade de acidentes com perda de tempo, número de acidentes com perdas materiais, número de acidentes de trajeto, dias de afastamento e outros. O percentual de aplicação de cada tipo de indicador de *performance* entre as empresas pesquisadas está apresentado no Gráfico 3:

Gráfico 3 – Indicadores de gestão de SST: reativos, preditivos e eficácia.



Fonte: dados e informações extraídos do roteiro de entrevista da pesquisa.

Enfatizam-se a adoção e a aplicação dos indicadores reativos diante dos demais indicadores de preditivos e de eficácia.

A seguir, trechos das falas dos entrevistados que demonstram a adoção do tipo de indicador por cada empresa:

Hoje a gente tem [...] os indicadores de taxa de frequência de acidentes com afastamento e taxa de frequência de acidentes sem afastamento, [...] e nós também incluímos uma taxa de frequência com atendimento de primeiros socorros, esses três indicadores são os que a gente acompanha de perto a evolução deles (Unidade A).

[...] parte de segurança os principais são: a gestão sob o índice de gravidade, o índice de frequência, controle de investigação de acidentes, registro de incidente e tem a parte de saúde, que tem o controle de absenteísmo, atestado, afastamento por doença (Unidade D).

Os acidentes?! Taxa de gravidade... vamos lá, desculpe! Número de acidentes com perda de tempo e sem perda de tempo, e taxa de gravidade, taxa de frequência, que é pouco usual. Na verdade, a gravidade a gente utiliza bastante e a taxa de frequência a gente utiliza muito pouco (Unidade I).

Os dados do indicador reativo de *performance* são apurados com atraso em relação à linha do tempo, ou seja, existe um espaço de tempo entre o presente e a data da ocorrência (Grabowski *et al.*, 2007; Podgórski, 2015; Sinelnikov *et al.*, 2015).

Observa-se, por meio do Gráfico 3, que 67% (seis unidades) adotam indicadores de *performance* preditivos. Nesse sentido, Podgórski (2015) assevera que os preditivos são aplicados para a avaliação da conformidade do sistema de gestão contra determinado padrão estabelecido, sendo suas variações percebidas mesmo antes dos indicadores reativos. Portanto, esse tipo de indicador permite uma ação de intervenção precoce e eficiente nos eventuais casos de descumprimentos, ou seja, é possível agir mesmo antes de se registrarem eventuais consequências negativas como acidentes de trabalho ou exposições nocivas aos trabalhadores. Os indicadores preditivos fornecem informações referentes aos *status* dos processos individuais no sistema de gerenciamento, tendo-se como registro de depoimento:

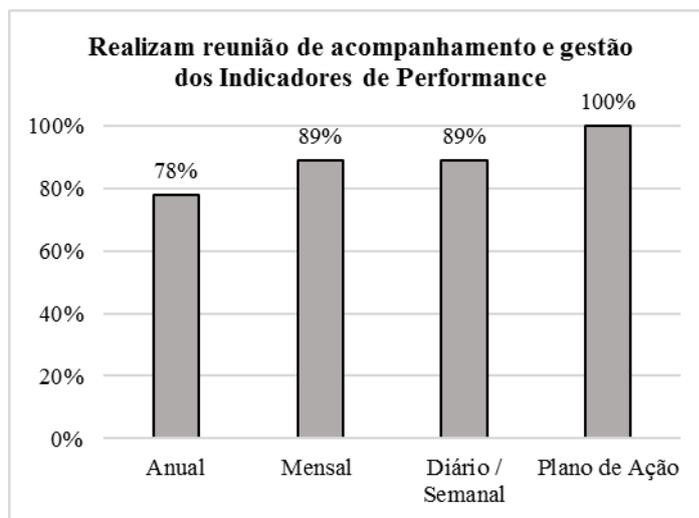
[...] tem a observação do comportamento seguro e o planejamento das atividades críticas significativas, então esses seriam os indicadores positivos, não reativos (Unidade F).

[...] a gente monitora a implementação do protocolo, o índice de comportamento seguro, [...] quantidade e qualidade de APR (Análise Preliminar de Riso [...]) (Unidade B).

Apesar de 44,4% das unidades relatarem que possuem uma sistemática de auditorias, seja externa e ou interna, não foi possível constatar, pelos dados e relatos apurados, se alguma das unidades tem em seu processo de gestão indicadores de eficácia. Esse tipo de indicador não difere dos métodos clássicos de auditorias de gestão de SST, mas fornecem informações sobre o processo de mudança interna do sistema de gerenciamento (Cambon *et al.*, 2006; Podgórski, 2015).

Pelos dados e informações apurados, infere-se que, em geral, todas as unidades pesquisadas realizam reuniões de acompanhamento de indicadores de *performance*, havendo diferença no perfil de frequência das reuniões. Todas as unidades relataram que desenvolvem e acompanham os planos de ações dos indicadores de *performance*. O Gráfico 4 demonstra, entre as unidades pesquisadas, o percentual de unidades que aplicam a rotina de reuniões de acompanhamento e suas frequências na gestão dos indicadores de *performance*, além da implementação e desenvolvimento de planos de ação eventualmente necessários para o alinhamento dos indicadores às metas de SST.

Gráfico 4 – Frequência de acompanhamento dos indicadores de *performance*



Fonte: dados e informações extraídos do roteiro de entrevista da pesquisa.

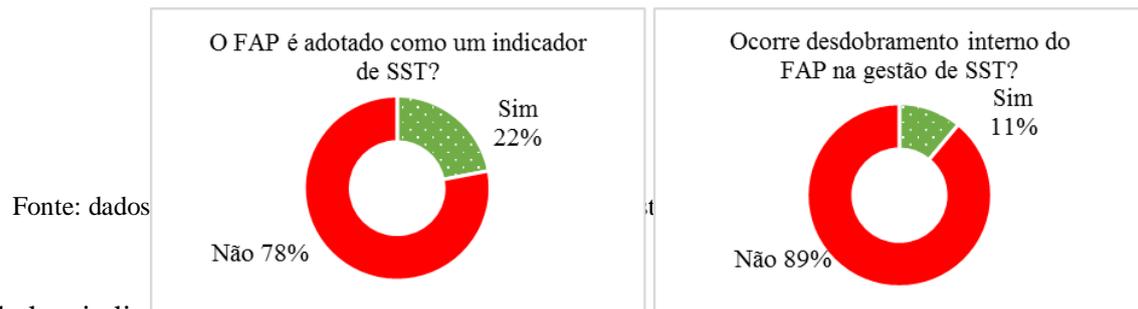
Como registro dos depoimentos que representam esse cenário, tem-se:

A apresentação deles [indicadores] e a frequência de acompanhamento no nível diretoria, gerência geral e coordenação [...] é mensal [...] e toda semana a gente leva o assunto das ocorrências, dos eventos, para acompanhamento nas reuniões nossas, que envolvem gerente geral, até o nível de supervisão, então: gerente geral, gerente, coordenadores e supervisores (Empresa A).

Todos esses indicadores são acompanhamentos mensalmente. E possuem um plano estratégico anual, metas e as principais ações que suportam de maneira preventiva e estratégica esses indicadores e depois a cada desvio que ocorre nas unidades, né, realizam seus planos de ações corretivos para colocar o sistema no trilho novamente (Unidade F).

Apenas 22,2% das unidades (duas) pesquisadas adotam o FAP como um indicador de SST e apenas uma unidade entre as pesquisadas realiza o desdobramento interno do FAP na gestão de SST. No Gráfico 5 visualiza-se o percentual de unidades que adotam o FAP como indicador de SST e que, por consequência, desdobra-se internamente.

Gráfico 5 – FAP como indicador de SST / desdobrado internamente na gestão



O papel dos indicadores de desempenho de SST e fornecer informações sobre o desempenho organizacional bem como motivar as pessoas a trabalharem com segurança e contribuir para a evolução dos padrões de SST (Hinze *et al.*, 2013; Reiman & Pietikäinen, 2012).

O relato dos gestores demonstra que ainda é preciso avançar muito no sentido da articulação do FAP com o desempenho organizacional, conforme se abstrai dos depoimentos a seguir:

Não, ainda não, nesse nível de riqueza de detalhes não [...] é um indicador novo [...]. É um número que existia só no orçamento [...] (Unidade A).

Não tem, não é aplicado na gestão de SST, em momento algum, então não é desdobrado, não tem um grupo de trabalho formado, não é divulgado (Unidade D).

Hoje ele tem um processo mais de acompanhamento [...] pra processo de orçamento junto com a equipe de RH e para a equipe do SESMT no trabalho de contestação, muito mais reativo do que proativo (Unidade E).

Eles nem são divulgados! É algo que fica mais com a gestão (RH), se eu perguntar pro número 1 da fábrica [...], qual é o FAP dele [unidade] hoje? Se cresceu ou não? É algo que vai ser desconhecido (Unidade F).

Nesse processo, alguns autores acentuam a importância do compromisso da alta administração na gestão de SST. Mais do que um clichê, não é um experimento, implica o apoio total do programa de SST por meio desses indicadores de preditivos e de eficácia no monitoramento do desempenho de SST. Tal processo requer esforços adicionais e a alocação

de recursos para assegurar o alcance no sucesso do programa (Hinze *et al.*, 2013; Reiman & Pietikäinen, 2012).

4.3 Fator Acidentário de Prevenção: gestão do FAP

A implementação do FAP e do NTEP pode ser considerada um avanço social e governamental que propõe adotar critérios epidemiológicos quantitativos baseados na unificação de informações, possibilitando, assim, que o FAP venha a ser um indicador de qualidade de saúde e segurança para o ambiente de trabalho, bem como até mesmo um elemento mercadológico que promova a imagem das empresas. Além disso, o mecanismo de incentivo do FAP permite objetivamente distinguir as empresas que efetivamente investem em SST dentro de uma mesma CNAE classe (Corrêa, 2005; Oliveira, P., 2009).

Entre as unidades pesquisadas, anota-se que 88,9% (oito unidades) da alta administração das empresas possuem conhecimento básico dos conceitos e fatores que compõem o FAP e que 88,9% das unidades apenas aplicam o FAP na composição do orçamento de despesas para o próximo ano, porquanto, apenas uma unidade declarou aplicar o FAP na gestão de SST. Comprovando esse cenário têm-se os seguintes trechos de depoimentos:

Olha, conhecimento eles têm, e acompanhamento eles vêm através das reuniões de orçamento que a gente tem [...].”(Unidade A);

A diretoria tem. Acompanham pelo orçamento. Uma vez por ano (Unidade D).

Como eu falei, no processo orçamentário do período é avaliado esse tema (Unidade G).

Não, muito pouco. Basicamente, a diretoria de RH recebe informação da alteração, mas não existe gestão sobre isso (orçamento) (Unidade I).

Obteve-se que 88,9% das unidades entrevistadas não realizam *benchmarking* do FAP em outras empresas do ramo e até mesmo outras unidades da mesma empresa, e que 88,9% das unidades desconhecem a sua posição no grupo econômico das cimenteiras, bem como não sabem como tem sido a evolução dos resultados dos fatores que integram o FAP na indústria cimenteira (CNAE 23.20-6/00). Isso é confirmado pelos relatos a seguir:

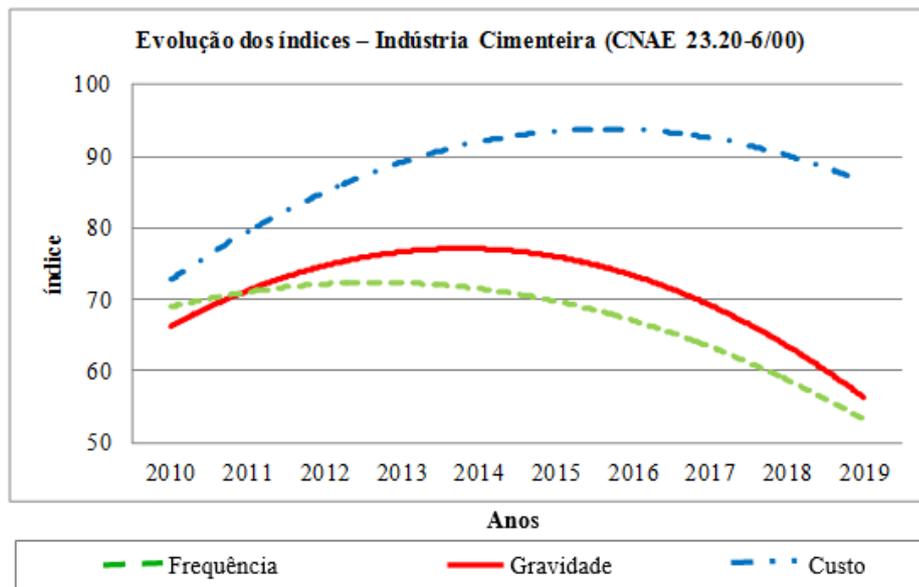
Para ser sincero, eu nunca busquei essa informação (Unidade A).

Não. Falta de conhecimento. Eu acho que a visão deles isso é uma coisa mais interna, são números, é algo que se vai pagar, não se divulga (Unidade C).

Não. Na realidade, a empresa nunca demonstrou interesse nesse indicador, entra mais como um custo que está embutido e isso vai ficando [...] (Unidade D).

Pela evolução dos índices de frequência, gravidade e custo da indústria cimenteira, apresentados no Gráfico 6, entende-se que após o ano de 2014 evidenciou-se um progresso positivo na redução dos respectivos índices que compõem o FAP, em especial o índice de gravidade e frequência, os quais possuem o maior peso percentual na composição do FAP, respectivamente, 50 e 35%. Com base nessa informação, pode-se sugerir que o CANE 23.20-6/00 (fabricação de cimento), como um todo, reduziu os resultados de acidentalidade em relação aos resultados históricos nos últimos quatro anos.

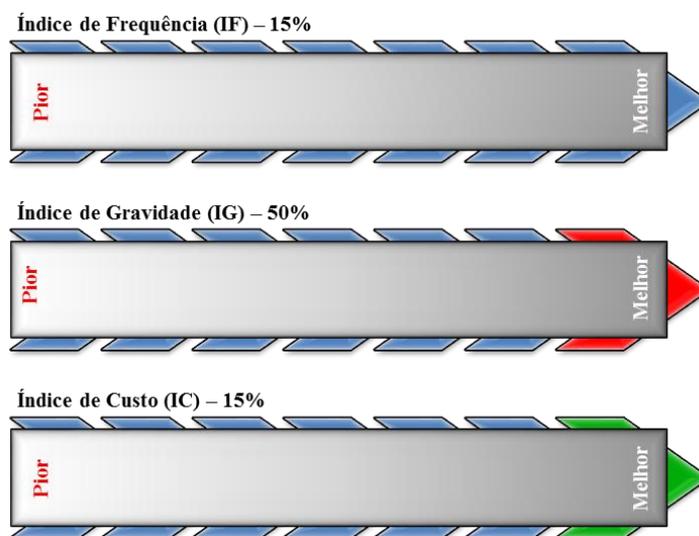
Gráfico 6 – Evolução dos índices: indústria cimenteira (CNAE 23.20-6/00)



Fonte: elaborado pelo autor com dados extraídos das resoluções da Previdência Social.

Os valores do FAP são determinados pela inter-relação de três variáveis: índices de frequência, de gravidade e de custo. Esses índices são conjugados com seus respectivos pesos, 35, 50 e 15%, conforme ilustrado na Figura 2:

Figura 2 – Variáveis tridimensionais do FAP e seus pesos



Fonte: figura elaborada pelo autor.

A Resolução nº 1.329, de 2017, expressa em regra que o estabelecimento (CNPJ) que não apresentar, no período-base de cálculo do FAP, benefícios das espécies de natureza acidentária (B91 - Auxílio-doença por acidente de trabalho, B92 - Aposentadoria por invalidez por acidente de trabalho, B93 - Pensão por morte por acidente de trabalho e B94 - Auxílio-acidente por acidente de trabalho), assim como as CATs de óbito para as quais não houve a concessão de B93 - Pensão por morte por acidente de trabalho, seus índices de frequência, gravidade e custo serão nulos de tal modo que o FAP será igual a 0,5000 por definição (Brasil, 2017a).

Das unidades entrevistadas, registra-se que 33,3% (três unidades) declararam não realizar gestão dos eventuais benefícios de natureza acidentária. E entre as unidades que reportaram realizar gestão dos referidos benefícios previdenciários, evidencia-se, em alguns casos, a inexistência de uma sistemática efetiva de gestão, de acordo com as falas a seguir:

Dos acidentes [...] havendo o evento, dependendo da severidade, todos são comunicados de imediato e dependendo da severidade essa comunicação pode subir até o nível de diretoria [...], existe a tratativa, e depois [...] é divulgado para todos os gestores e também encaminhado para o cooperativo. As doenças, nós temos todo o processo nosso de absentéismo [gestão] [...], acompanhando pelo nosso gerente [...], semanalmente é mandado para ele um relatório (Unidade A).

Tá, aqui é diário, a gestão dos acidentes de trabalho caso tenha algum e mensalmente a gente tem uma visão consolidada desses acidentes e como isso aconteceu. As doenças relacionadas ao trabalho acabam mais sob demanda, não é algo que tem uma frequência predefinida ou um acompanhamento de absenteísmo de doenças relacionadas ao trabalho [...] (Unidade E).

[acidentes do trabalho] sempre na ocorrência e em reuniões semanais. Doenças a gente já não tem uma reunião ou acompanhamento específico sobre isso (Unidade I).

O NTEP é um componente do FAP que, com base no cruzamento das informações do código da CID-10 e da classe da CNAE, busca indicar a existência de uma relação entre a eventual lesão ou agravo do trabalhador e a atividade desenvolvida por ele na empresa. Essa vinculação possibilitou considerar a hipótese de que havia realmente subnotificação de acidentes e doenças do trabalho pelas empresas, pois logo após a implementação do NTEP houve imediata mudança no perfil da concessão de auxílios-doença de natureza acidentária na ordem de 152%. Essa mudança aumentou a acurácia do reconhecimento do adoecimento nas empresas e colabora no combate à subnotificação e no aprofundamento da cultura da prevenção (Oliveira, P., 2009; Silva-Júnior *et al.*, 2012; Todeschini *et al.*, 2012; Vendrame & Graça, 2009).

Apreendeu-se que 44,4% (quatro) das unidades pesquisadas não acompanharam os eventuais casos de NTEP da unidade registrados na Previdência Social; e 66,7% das unidades desconhecem as doenças (CID-10) vinculadas ao CNAE 23.20-6/00 (fabricação de cimento), conforme lista “C” do Decreto nº 6.957, de 9 de setembro de 2009. A esse respeito, têm-se os seguintes trechos de depoimentos:

Não, não pelo SESMT, pode ser que o RH, ou alguma outra área faça ou tenha algum acompanhamento disso, mas hoje, eu como o responsável, não tenho (Unidade G).

Não, relacionados a doenças, né? Não tenho (Unidade C).

Não, isso não tem. O que a gente tem é só quando tem um auxílio-doença que vira doença do trabalho. O restante a gente não tem (Unidade D).

A ausência de uma gestão sistemática, por meio dos gestores do SESMT e RH, dos benefícios de natureza acidentária (B91, B92, B93 e B94) associado ao desconhecimento das doenças (CID-10) vinculadas ao CNAE 23.20-6/00 (fabricação de cimento) e ao não acompanhamento e gestão dos eventuais casos de NTEP registrados na Previdência Social pelas empresas, dificulta a o conhecimento dos fatores que implicam a composição do FAP bem como a sua posterior gestão preventiva na busca da promoção de SST.

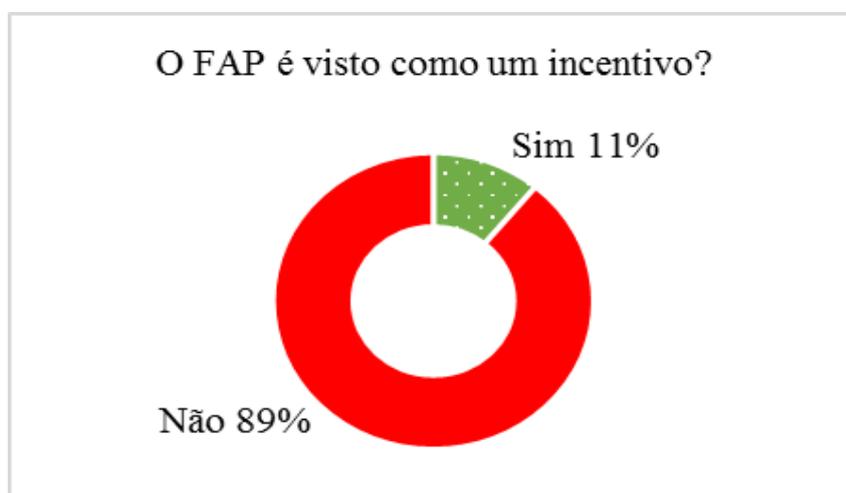
4.4 Fator Acidentário de Prevenção: incentivo governamental

Os governos possuem dois amplos meios de política pública para promover a prevenção de acidentes e doenças nos locais de trabalho: a avaliação dos resultados obtidos a partir dos pagamentos dos prêmios de seguro de compensação e também da aplicação de regulamentos e legislação de SST. O FAP é um gerador de desequilíbrio financeiro dentro do mesmo grupo econômico de empresas, atribuindo a redução de até 50% das alíquotas incidentes sobre o tributo devido às empresas que efetivamente alcançarem a redução da acidentalidade. Em contrapartida, aumenta até duas vezes essas alíquotas nos casos das empresas que registraram o aumento da acidentalidade, de tal maneira que os seus indicadores de acidentalidade tenham sido piores dentro do seu próprio ramo de atividade econômica, ou melhor, que os resultados dos índices de frequência, gravidade e custos tenham sido maiores que os demais integrantes do mesmo setor produtivo (Brasil, 2004; Tompa *et al.*, 2007).

A aplicação de incentivos econômicos governamentais de recompensa ou punição vinculados aos resultados de acidentalidade representa para as empresas um meio pelo qual estas apresentam à sociedade um custo econômico visível, referente aos perigos do trabalho. O Brasil iniciou a exploração de incentivo de recompensa ou punição (bônus&malus) na área de SST com a proposta de flexibilização das alíquotas de contribuição, visando identificar e avaliar as eventuais diferenças no desempenho de SST entre as organizações do mesmo grupo econômico, com o objetivo de promover seu próprio desenvolvimento (Dorman, 2000; Silva & Fischer, 2008).

No entanto, apenas uma entre as nove unidades referiu enxergar o mecanismo do FAP como incentivo e promoção de SST, conforme demonstrado no Gráfico 7.

Gráfico 7 – O FAP como um incentivo governamental



Fonte: dados e informações extraídos do roteiro de entrevista da pesquisa.

Como evidência dessa percepção têm-se os seguintes trechos de depoimentos:

Hoje o que a gente apresenta e tem como resultado é mais reativo, eu sinto ainda reativo, eu não senti ele [...] como algo preventivo (Unidade A).

Não, como incentivo não. Se eu não passasse para eles o que está acontecendo, era mais um encargo que ele estaria pagando (Unidade C).

Não é usado para esse contexto, hoje ele acaba sendo mais usado no processo orçamentário (Unidade F).

Não consigo enxergar isso [...]. Não, a gente pode até trabalhar com uma redução de custo alguma coisa, mas não como um incentivo... é engraçado que na hora que você vai fazer o orçamento é que você busca o novo valor, é onde todo mundo lembra [...] (Unidade D).

O desconhecimento do FAP, pelos gestores do SESMT e RH, como um incentivo fiscal que busca promover a prevenção de acidentes e doenças nos locais de trabalho por meio da bonificação ou penalização entre as empresas do mesmo grupo econômico impossibilita a sensibilização financeira e aplicação de um importante mecanismo na promoção de melhores ambiente e redução da acidentalidade as empresas.

4.5 Fator Acidentário de Prevenção: redução da acidentalidade

A implementação do FAP tem provocado significativa oneração (ônus) para as empresas que não estão compelidas na busca da redução da acidentalidade, estabelecendo um desequilíbrio econômico entre aquelas que pertencem ao mesmo grupo de atividade econômica. Os critérios científicos e transparentes do FAP permitem avanço, por se pautarem na redução das alíquotas quando ocorre evolução com a redução da acidentalidade por meio de melhores condições de trabalho e saúde para os trabalhadores. Inter-relacionando a diminuição da alíquota com a redução dos custos (bônus) na folha de pagamento, este induzirá uma busca para a melhoria das condições de saúde dos trabalhadores, bem como provocará efetiva atuação dos empregadores na prevenção e promoção de um ambiente de trabalho seguro e saudável para o trabalhador, além de ganhos com a imagem e ambiente mais produtivo (Oliveira, P., 2009; Santana, 2005).

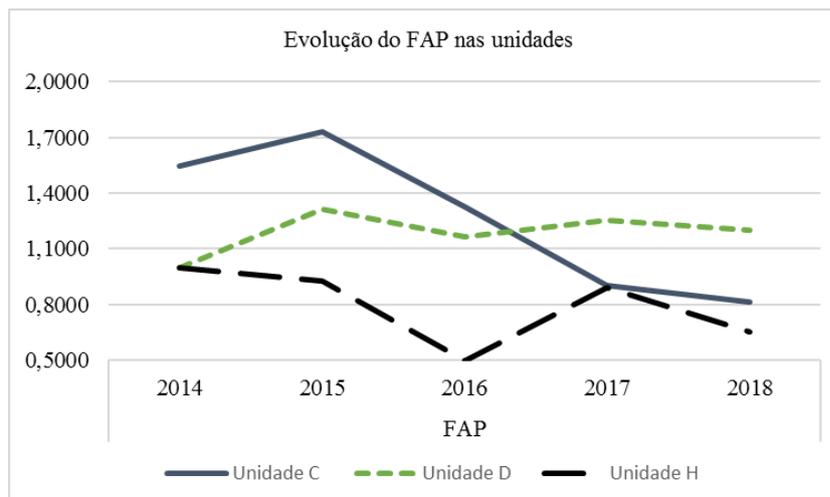
Entre as unidades pesquisadas, apreendeu-se que todos são fabricantes de cimento, constatando-se, durante o levantamento de dados e registros, algumas informações que influenciariam na comparação entre os resultados do FAP e a acidentalidade, foram elas:

- a) Dados do FAP: uma unidade não enviou, até a data de encerramento da análise dos dados da pesquisa, os valores do FAP da referida unidade no período de 2014 a 2018;
- b) CNAE: os critérios de comparação e definição do FAP são determinados entre empreendimentos que possuam a mesma classificação de atividade econômica, entretanto, duas unidades apresentaram nos registros oficiais na Receita Federal e Previdência Social códigos de CNAE diferentes da fabricação de cimento (CNAE 23.20-6/00);
- c) valor do FAP: o valor do FAP atribuído a cada empreendimento varia de 0,5000 a 2,0000, sendo composto de quatro casas decimais; três unidades, pertencentes a um mesmo grupo econômico, reportaram, por meio de registros oficiais, os valores do FAP idênticos entre elas em cada um dos períodos de 2014 a 2018. Essa coincidência somente é correta e esperada nos períodos anteriores a 2016, pois o FAP era calculado e definido pelo CNPJ raiz. Tal fato é improvável, se não impossível, a partir de 2016, quando se consideravam para o cálculo os resultados por estabelecimento. Tal coincidência tornou-se mais improvável após avaliação dos dados e registros de accidentalidade entre as unidades, pois assim se constatou que eles são bastante divergentes.

Por esses três motivos as seis unidades foram desconsideradas na análise dessa categoria. Esses fatos registrados não comprometem o uso e aplicação das demais informações coletadas durante a pesquisa, bem como a análise dos outros temas e categorias.

Considerando-se as três unidades restantes, nota-se no Gráfico 8 a seguinte evolução histórica do FAP no período de 2014 a 2018:

Gráfico 8 – Evolução do FAP (2014–2018)

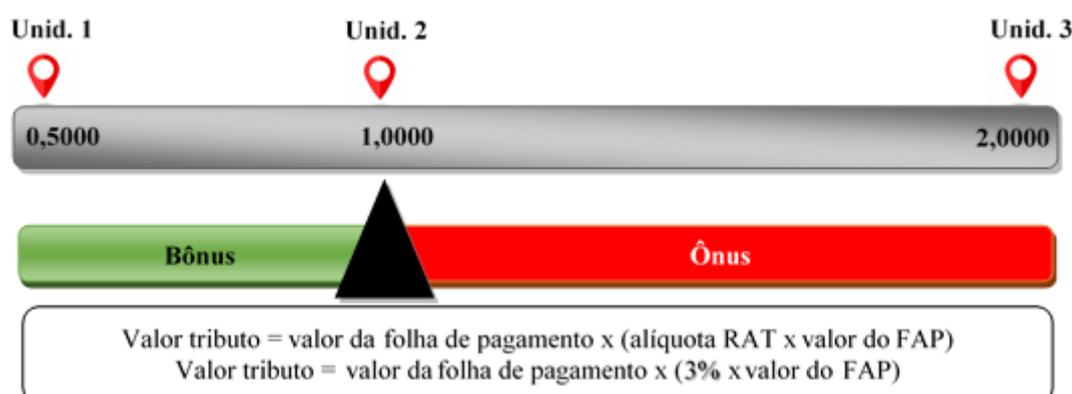


Fonte: dados e informações extraídos da entrevista e planilha de dados da pesquisa.

Salienta-se que os valores do FAP são determinados pela inter-relação de três fatores conjugados com seus respectivos pesos na formulação, tendo como variáveis os índices de frequência, de gravidade e de custo; e, respectivamente, os seguintes pesos: 35, 50 e 15%. A Resolução nº 1.329 de 2017 estabelece, ainda, que em regra o estabelecimento (CNPJ) que não apresentar no período-base de cálculo do FAP benefícios das espécies de natureza acidentária (B91, B92, B93, B94 e as CATs de óbito para as quais não houve a concessão de B93), terão seus índices de frequência, gravidade e custo nulos e assim o FAP será igual a 0,5000 por definição (Brasil, 2017a; Oliveira, P., 2009).

Como representação gráfica ilustrativa do FAP, apresenta-se a seguir a Figura 3. Nota-se que a faixa de amplitude dos valores do FAP varia de 0,5000 a 2,0000, sendo repartida de forma não igualitária na primeira terça parte 1,0000. Nessa distribuição da faixa de valores tem-se a faixa bônus delimitada no intervalo de 0,5000 a 0,9999; e a faixa ônus demarcada no intervalo de 1,0001 a 2,0000. Na representação gráfica exemplificativa a Unidade 1 estaria na faixa do bônus próximo do seu valor máximo, a Unidade 2 estaria no valor neutro (1,0000) e a Unidade 3 estaria na faixa do ônus próximo do limite máximo (2,0000).

Figura 3 – Representação gráfica do FAP



Fonte: figura elaborada pelo autor.

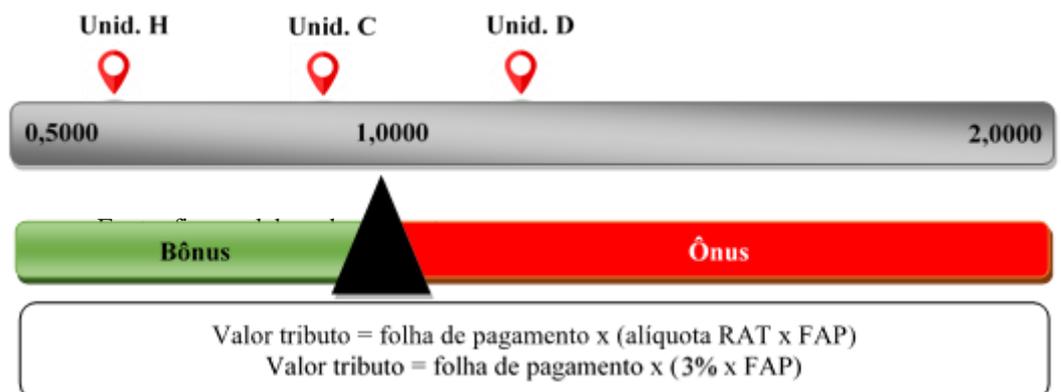
Para o cálculo do valor do tributo a ser pago por cada unidade, tem-se a fórmula {valor tributo = valor da folha de pagamento x (alíquota RAT x valor do FAP)}. Considerando-se que todas as unidades envolvidas são fabricantes de cimento, o valor do RAT predefinido é de 3% para o CNAE 23.20-6/00, conforme Decreto nº 6.957/2009. As seis demais unidades desconsideradas para análise dessa categoria também aplicaram, no ano de 2018, o percentual do RAT de 3%, mesmo adotando outro CNAE.

Buscando preservar a identidade das unidades e as informações repassadas por elas sem prejudicar a demonstração do impacto financeiro do FAP na gestão da acidentalidade, adotou-se o valor global das três unidades para alguns dados da Tabela 5. São eles: nº colaboradores, valor da folha (abril 2018), limite inferior, limite superior e potencial de ganho anual atual. Esclarece-se que os valores globais apresentados foram obtidos com base na soma dos valores reais, porém individuais de cada unidade.

Com base na Tabela 5, o elevado valor pago como tributo no ano de 2018 foi de R\$ 1.329.940,92, bem como o potencial de ganho possível de R\$ 659.961,40 caso todas as unidades atinjam o valor mínimo do FAP (0,5000) nos próximos anos, utilizando como base o valor da folha de abril/2018. Caso as unidades atinjam o valor máximo da faixa ônus (2,0000), o valor anual do tributo estimado para o ano ficaria próximo de R\$ 2.679.918,07.

No cálculo do FAP 2018 foi considerado na base de cálculo da Receita Federal/ Previdência Social o total de 151 estabelecimentos (CNPJ) com todos os insumos necessários ao cálculo. A Figura 4 representa a posição das respectivas unidades na distribuição da faixa de valores do FAP 2018.

Figura 4 – Representação gráfica do FAP das unidades H, C e D



Contrariamente à tendência à redução nos índices de frequência, gravidade e custo dos últimos anos apresentado pela indústria cimenteira, conforme Gráfico 6 (Evolução dos índices – Indústria Cimenteira - CNAE 23.20-6/00), e o elevado percentual de estabelecimentos, que segundo a Previdência Social e a Receita Federal obtiveram redução do incentivo nos anos de 2018 e 2019, como mostra a Tabela 5 (Estabelecimentos na faixa do bônus dentre o universo geral de CNPJ), apenas quatro (66,7%) das unidades apresentaram o valor do FAP 2016 abaixo de 1,0000 e somente duas (33,3%) exibiram o valor do FAP 2017 e 2018 abaixo de 1,0000.

Tabela 5 – Impacto financeiro do FAP

Unidades	Nº colab. (abril/2018)	Valor folha (abril/2018)	Valor do FAP (ano)			Impacto financeiro do valor do FAP (R\$)			
			2016	2017	2018	Limite inf. 0,5000	Limite sup. 2,0000	Valo estimado p/ 2018	Potencial de ganho anual atual (Valor 2018 - FAP 0,5000)
Unidade C	997	R\$ 3.435.792,40	1,1661	1,2567	1,2022	R\$ 669.979,52	R\$ 2.679.918,07	R\$ 1.329.940,92	R\$ 659.961,40
Unidade D			1,3256	0,9029	0,8170				
Unidade H			0,5000	0,8930	0,6528				

Fonte: dados e informações extraídos do roteiro de entrevista da pesquisa.

Destaca-se o impacto financeiro significativo que as empresas podem obter por meio da adoção de uma gestão sistemática da acidentalidade, especialmente se se avaliam os dois pontos limites da faixa de aplicação do FAP.

4.6 Princípios básicos dos incentivos governamentais: simplicidade

O princípio da simplicidade preconiza que os incentivos devem ter objetivos claros e não ambíguos, promovendo a melhor compreensão destes pelas empresas e, conseqüentemente, facilitando e incentivando a implantação adequada da gestão do incentivo (Cavalluzzo & Ittner, 2004; Heine, 2013; Pfeifenberger & Tye, 1995).

Pelos dados e informações apresentados percebe-se que os objetivos do FAP são relativamente desconhecidos pela maioria das empresas pesquisadas, especialmente pelos diretores e gerentes. Conseqüentemente, sua compreensão encontra-se em níveis baixos, não contribuindo para a gestão e implementação adequada do incentivo, pois, afinal, somente se o gestor compreende o mecanismo este poderá atender e cumprir os objetivos da regulação. Os trechos de depoimentos a seguir ilustram esse fato:

Algo que faz parte [...] de uma obrigação fiscal da empresa, e que tem uma relação com saúde e segurança, mas que eles não têm muito claro, melhor não tem nada claro! Eles não compreendem isso, qual é a relação do FAP direto com a questão de saúde e segurança (Unidade B).

Não, eles desconhecem inclusive o FAP (Unidade D).

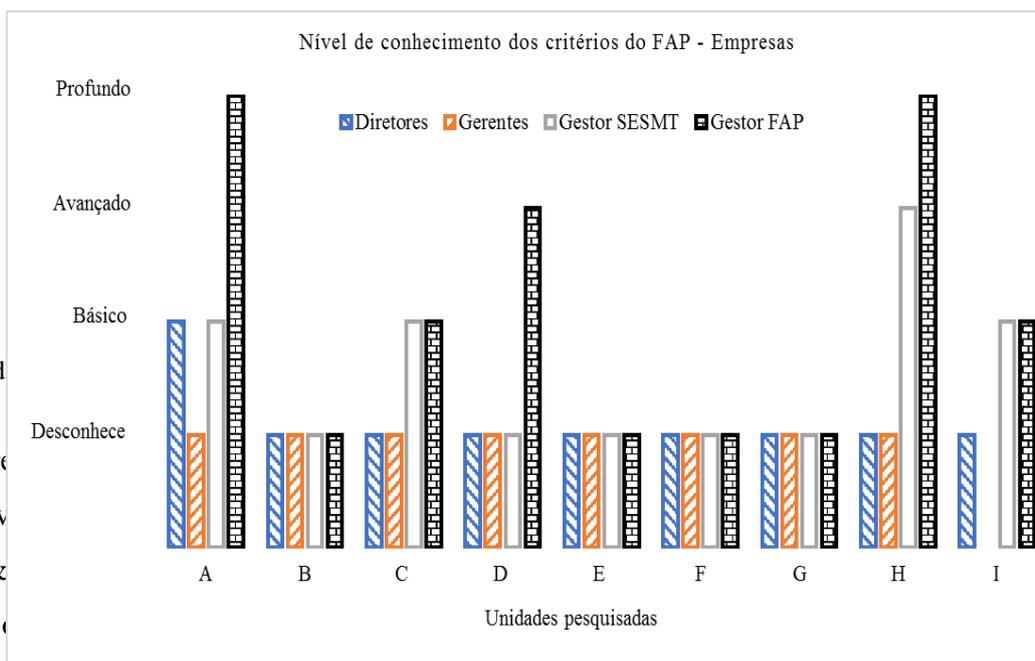
O tema do FAP [...] não é algo que está na agenda da liderança como sendo um indicador de acompanhamento contínuo, ele acaba nos processos orçamentários, no momento que pedem a preparação do orçamento de um ano para o outro [...] (Unidade E).

A gestão do FAP na companhia [...] não é algo que está na agenda corporativa ou na agenda estratégica do país (Unidade G).

Os diretores só tomam conhecimento desse indicador na época do orçamento, porque ele impacta na composição do custo. Os gerentes iguais, com exceção de recursos humanos. [...] os outros gerentes se você falar o que é FAP eles acham que é algo de comer (Unidade I).

O Gráfico 9 representa o nível de conhecimento dos critérios do FAP pelos gestores (diretores, gerentes, gestor do SESMT/RH e gestor do FAP), considerando-se os diversos níveis (desconhece, básico, avançado e profundo):

Gráfico 9 – Nível de percepção do FAP

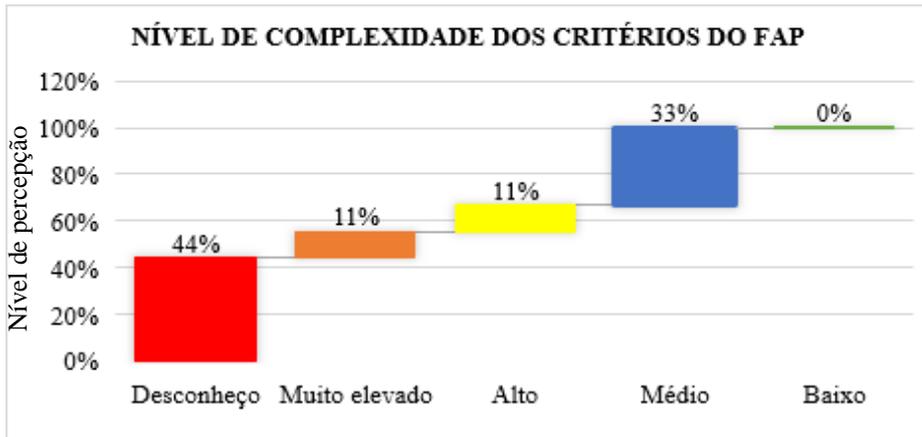


Fonte: dados

Para que as empresas sejam diretas e compreensivas em sua gestão (Cavalluzzo &

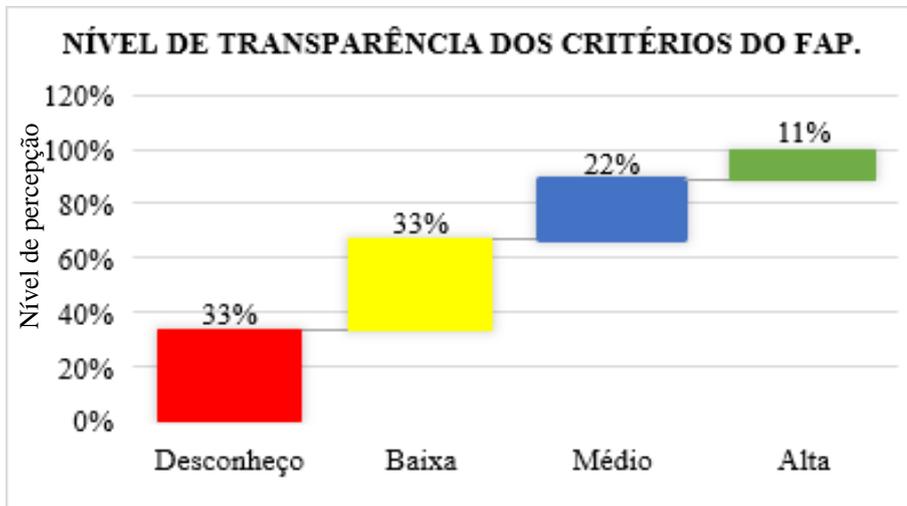
Ao avaliar entre os gestores que compõem o FAP quanto à complexidade, transparência e acesso, nota-se nos Gráficos 10, 11 e 12 significativa defasagem nesses aspectos:

Gráfico 10 – Nível de percepção da complexidade do FAP pelo gestor do SESMT/RH



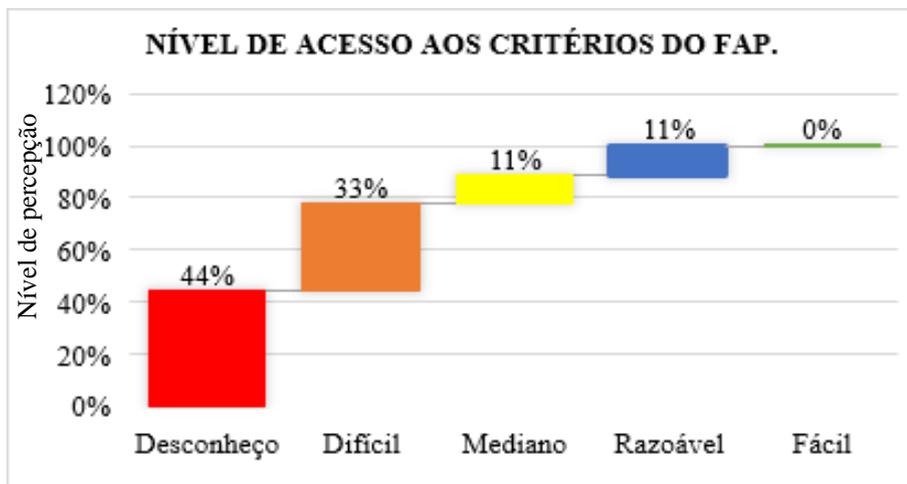
Fonte: dados e informações extraídos do roteiro de entrevista da pesquisa.

Gráfico 11 – Nível de percepção da transparência dos critérios do FAP pelo gestor do SESMT/RH



Fonte: dados e informações extraídos do roteiro de entrevista da pesquisa.

Gráfico 12 – Nível de percepção do acesso aos critérios do FAP pelo gestor do SESMT/RH



Fonte: dados e informações extraídos do roteiro de entrevista da pesquisa.

Quanto à complexidade dos critérios que compõem o cálculo do FAP bem como a sua medição, verificou-se elevado percentual de 55%, o qual se desmembra em 44% que desconhecem os critérios e 11% que avaliam como muito elevado. A seguir, os depoimentos que se relacionam a esses aspectos:

A relação dele [FAP] é conturbada em relação com o que o originou. Essa conta, essa matemática deles não é clara! Não é legal! Não está certa (Unidade A).

É aquilo que te falei, tem hora que é complexo, tem hora que você vai olhando [...], Mas aí chega um momento que você se perde, pelo menos eu não consegui chegar no valor que é dimensionado pelo sistema deles (Unidade C).

Eu sendo bem sincero né... acho que pelo objetivo do trabalho, é algo [...] desconhecido pela gestão do SESMT nesse momento [...] (Unidade G).

No tocante à transparência dos critérios que compõem o cálculo do FAP, acusou-se elevado percentual de 66% entre: 33% que desconhecem os critérios e 23% que avaliam como baixo nível de transparência:

Eu não enxergo... assim como algo de bate e pronto, não é algo que o governo disponibiliza de maneira acessível o jeito de medir [...]. Eu não vejo isto com tanta transparência pro o entendimento ao público (Unidade A).

Ah cara! Olha, eu acho que aquilo ali é como um cálculo [...] matemático. É difícil, os caras não têm noção. Mesmo as pessoas, que eu vejo que tem um conhecimento maior, que já estudaram, é difícil entender aquilo ali. Então, assim, o pessoal que não está no dia a dia, eles não tem a menor noção (Unidade B).

Para o SESMT é baixo. [...] justamente porque como não tenho gestão nenhuma sobre isso, eu não convivo e não vejo interesse nenhum da companhia. Eu nem mexo. Entendeu?! (Unidade D).

Elevado percentual (77%) foi encontrado em relação ao nível de acesso aos critérios que compõem o cálculo do FAP: 44% que desconhecem os critérios e 33% que avaliam como de difícil acesso:

Desconheço! É porque não tenho acesso mesmo, a gestão é do RH (Unidade D).

Vou ser coerente, desconhecimento! (Unidade E).

Aí acho difícil, porque realmente as informações da Previdência por mais que você tenha acesso ao site, [...] algumas coisas você encontra informações divergentes, às vezes o que vem no físico é diferente do que tá no sistema deles. A resposta da previdência ou demoram ou não vem, então considero bem difícil na verdade o acesso (Unidade I).

Com base nas informações apresentadas sobre a percepção dos gestores do SESMT e RH sobre a complexidade, transparência e acesso aos critérios que compõem o FAP,

constatou-se que a clareza e a compreensão dos incentivos parecem ser evidentes ou até mesmo requisitos triviais, porém, na realidade, esses requisitos são frequentemente desconhecidos (Cavalluzzo & Ittner, 2004; Heine, 2013; Pfeifenberger & Tye, 1995).

4.7 Princípios básicos dos incentivos governamentais: motivação adequada

Para que o mecanismo de incentivo governamental proporcione adequada motivação por meio de implementação de medidas de redução de risco e custos conjuntamente, deve atender às seguintes características, segundo Heine (2013) e Pfeifenberger & Tye (1995):

- a) Relacionar-se aos objetivos da empresa bem como estar vinculado ao controle gerencial;
- b) gerar *feedback* razoavelmente rápido para orientar o gerenciamento e fornecer a motivação necessária em tempo hábil;
- c) distinguir adequadamente entre fatores internos e externos do controle de uma empresa.

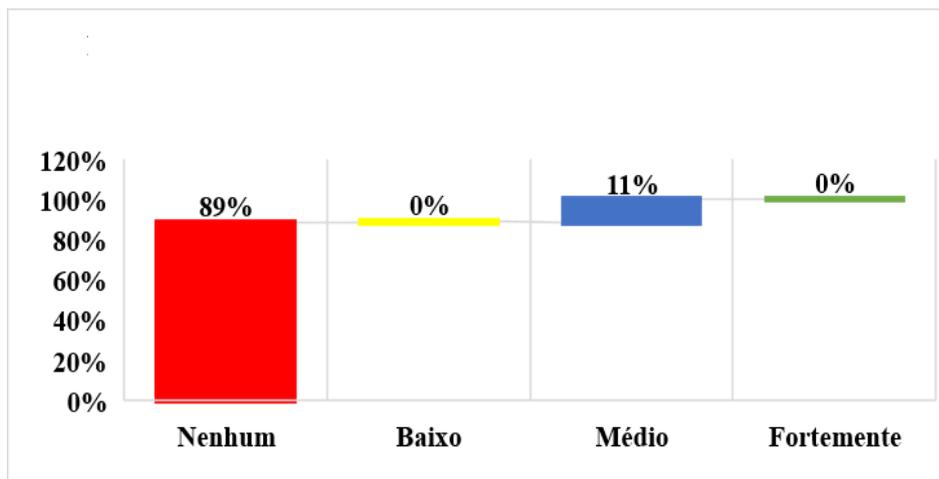
Confrontando as informações e registros levantados com as características atribuídas aos incentivos quanto ao princípio da motivação, tem-se a descrição que se segue nos próximos tópicos dedicados à inter-relação do FAP com os objetivos da empresa, o controle gerencial e o sistema de monitoramento dos critérios de avaliação interna e externa.

4.7.1 Inter-relação do FAP com os objetivos da empresa e o controle gerencial

Quanto a este item, nota-se que apenas uma unidade (11,1%) entre as pesquisadas vislumbra o FAP como um incentivo de redução de custo e melhoria do desempenho de SST. O mesmo resultado é encontrado quando se avaliam a visão de gerenciamento, desdobramento e o relacionamento do FAP com outros indicadores de rotina na gestão de SST.

O Gráfico 13 ilustra o nível de contato com o controle e gestão dos indicadores relacionados ao FAP pelos diretores, em que se sobressai nenhum e/ou baixo nível de 88,9% de contato do corpo de diretores das unidades.

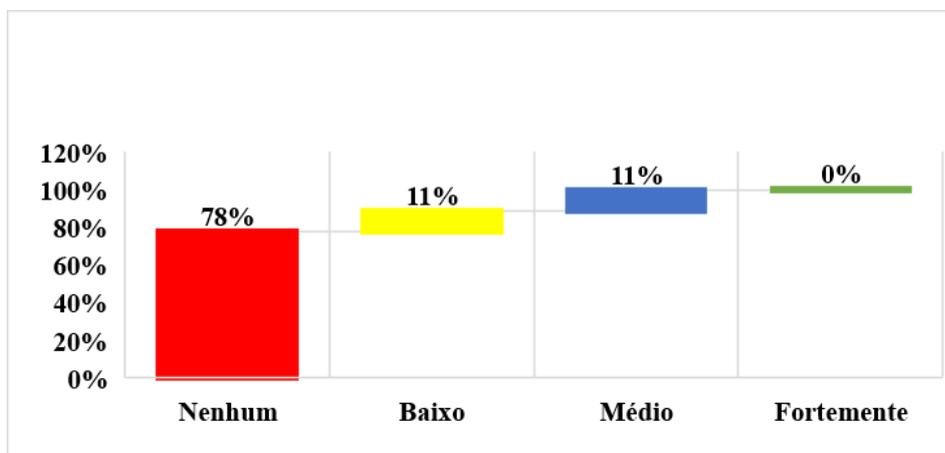
Gráfico 13 – Nível de contato dos diretores com o controle e gestão do FAP



Fonte: dados e informações extraídos do roteiro de entrevista da pesquisa.

O nível de contato com o controle e gestão dos indicadores relacionados ao FAP pelos Gerentes está demonstrado no Gráfico 14, onde nota-se também o nenhum e/ou baixo nível de 88,9% de contato do corpo Gerencial com o FAP.

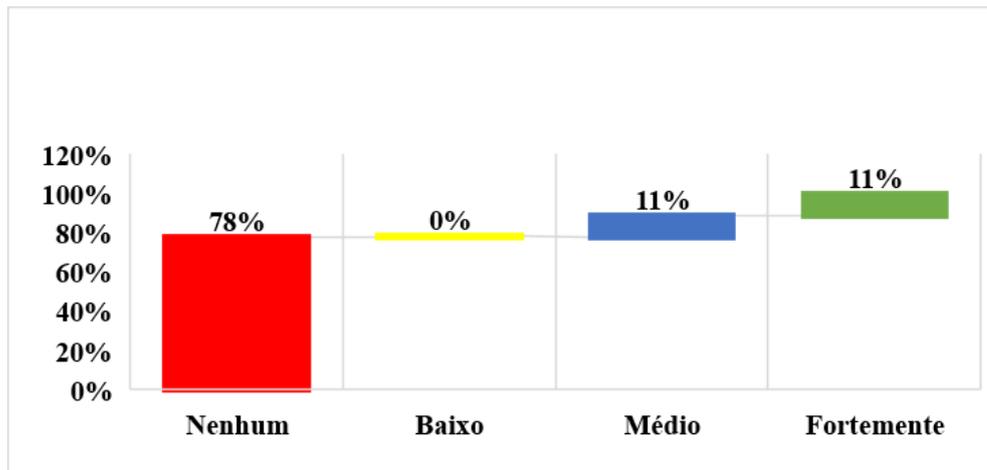
Gráfico 14 – Nível de contato dos gerentes com o controle e gestão do FAP



Fonte: dados e informações extraídos do roteiro de entrevista da pesquisa.

O nível de contato com o controle e gestão dos indicadores relacionados ao FAP pelos gestores do SESMT e RH está demonstrado no Gráfico 15, que mostra também nenhum e/ou baixo nível de 78% de contato com o FAP.

Gráfico 15 – Nível de contato do gestor do SESMT/RH com o controle e gestão do FAP



Fonte: dados e informações extraídos do roteiro de entrevista da pesquisa.

Os trechos de depoimentos ratificam o nível de controle e gestão dos indicadores relacionados ao FAP:

Hoje não! (Unidade A).

Não, não existe este acompanhamento [...] (Unidade B).

Não! Não olhamos para o indicador dessa forma (Unidade D).

O baixo e/ou nenhum contato com o controle e gestão dos indicadores do FAP pelos diretores, gerentes e gestores do SESMT reforçam o não conhecimento e a motivação para possível adoção do FAP como um incentivo de redução de custo e melhoria do desempenho de SST.

4.7.2 Retroalimentação (*feedback*) do sistema e motivação na gestão do FAP

Apenas uma unidade (11,1%) entre as pesquisadas observa e aplica a relação de ganho ou perda do FAP como um mecanismo motivador pelo SESMT e RH na gestão de SST na empresa. Seguem-se os seguintes trechos dos depoimentos:

Não tem esse aprendizado ainda. O que eu percebo no nível da diretoria, na gestão geral, é que isso compõe um custo [...] e passa muito despercebido (Unidade A).

Não, a empresa não entende nada disso hoje (Unidade B).

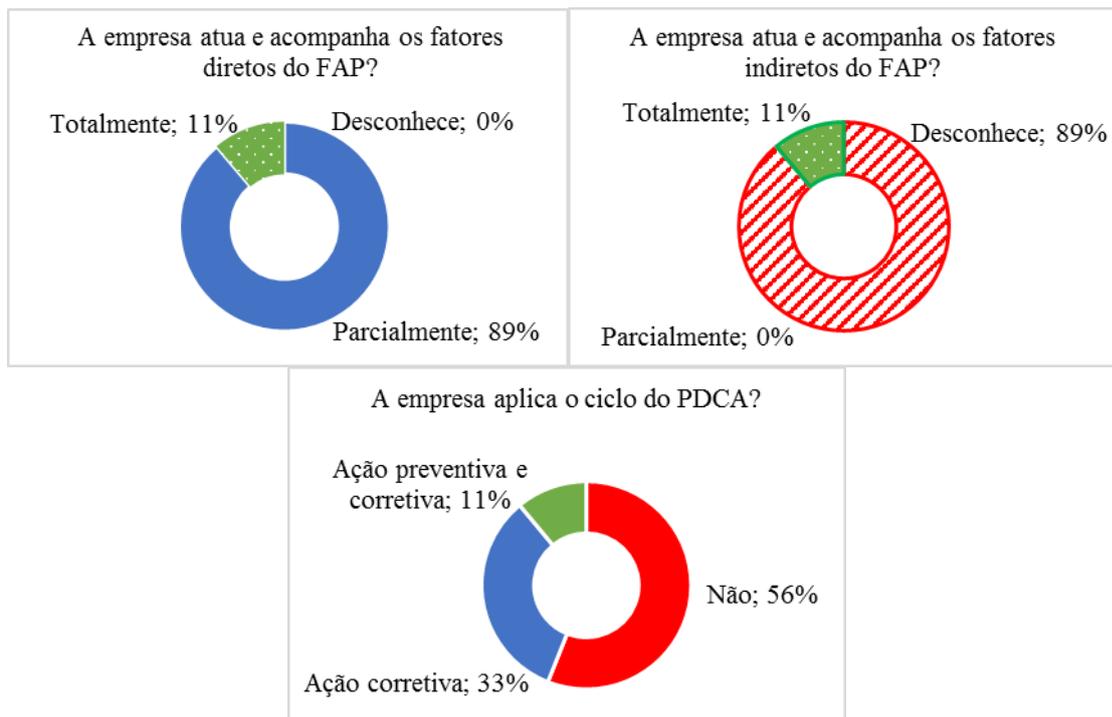
Não está na agenda do SESMT, aí no nível de média gestão da companhia, ele é mais utilizado [...] e avaliado no momento de processos orçamentários (Unidade G).

Não, isso nem é divulgado [...] Pode ganhar ou perder isso nem é divulgado, nem entre a equipe do SESMT, nem na diretoria, nem na gerência [...] Realmente essa informação fica restrita comigo hoje (Unidade I).

A aplicação do FAP apenas na composição orçamentária pelas empresas e a não compreensão de seus fatores dificultam a sua aplicação da relação de ganho ou perda, bem como a adoção de um mecanismo motivador por meio dos gestores do SESMT e RH na gestão de SST na empresa.

4.7.3 Distinção entre fatores internos e externos do controle do incentivo pela empresa

No Gráfico 16 nota-se, entre as empresas participantes, que apenas uma unidade (11,1%) relatou realizar gestão sobre todos os fatores internos (sob ação direta da empresa) do FAP. As demais (88,9%) declararam conhecer parcialmente os fatores internos. Quanto aos fatores externos (sob ação indireta da empresa) que influenciam nos critérios do FAP, 88,9% das unidades manifestaram desconhecer os fatores indiretos (ex: percentil de frequência, gravidade e custo do grupo econômico, tendência à evolução do grupo econômico, etc.). Na ótica de gestão dos fatores internos e externos, apenas 33% das empresas realizavam a gestão das ações corretivas por meio do *Plan, Do, Check, Act* (PDCA) sobre os fatores e apenas uma unidade (11,1%) admitiu realizar ações preventivas e corretivas com base no PDCA na gestão dos referidos fatores.

Gráfico 16 – Acompanhamento dos fatores diretos e indiretos do FAP pela empresa

Fonte: dados e informações extraídos do roteiro de entrevista da pesquisa.

Corroborando as informações do Gráfico 16, têm-se os seguintes trechos de depoimentos:

Não, não existe essa gestão na [...] (Unidade B).

Não, [...] não tem esse controle não (Unidade C).

Com relação a acidente de trabalho, né, há um trabalho muito específico aí que é conscientização, prevenção, mesmo que indiretamente. [...] Sobre as questões de acidentes é um trabalho preventivo no dia a dia. Sobre as questões de médicas, as questões de acidentes periciais em relação às defesas do B91, B31, etc. isso não tem algo estruturado ou acompanhamento, né? A atuação sobre isso acaba sendo mais sobre demanda (Unidade E).

São ações preventivas e corretivas, na maioria delas são ações corretivas [...] tirando os acidentes, que toda vez, acho, é meio praxe, se faz as análises, prevê... e tenta, de uma forma, botar ações para evitar recorrência, né? Evitar recorrência de novos acidentes e as doenças principalmente, que eu acho que hoje é o maior número de enquadramento nosso. A gente basicamente hoje é muito mais na defensiva, é uma reação após o enquadramento. A gente toma uma decisão, se defende... o que fazer naquele caso específico, não existe uma tomada geral de ação para resolver o problema como um todo, caso ele exista (Unidade I).

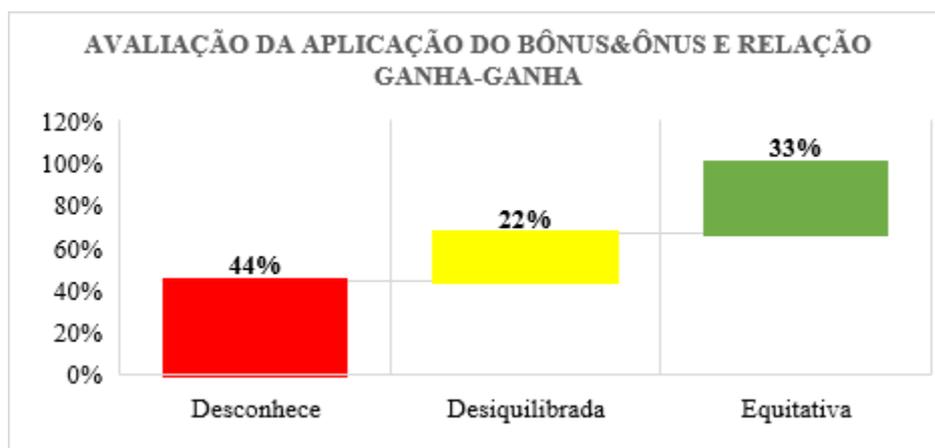
O desconhecimento parcial (88,9%) dos fatores diretos do FAP associado ao também elevado desconhecimento (88,9%) na atuação e acompanhamento dos fatores indiretos do FAP corroboram o não conhecimento e uma possível motivação para adoção do FAP como um incentivo de redução de custo e melhoria do desempenho de SST.

4.8 Princípios básicos dos incentivos governamentais: senso de justiça

Segundo Pfeifenberger & Tye (1995), para que os mecanismos de incentivo sejam justos, estes devem criar uma expectativa ganha-ganha entre as partes interessadas, em que todos possam perceber os benefícios desse incentivo. Para alcançar esse objetivo, é imperativo que a simetria regulatória das recompensas e penalidades esteja dentro de limites politicamente e operacionalmente aceitáveis, determinando a equidade e, conseqüentemente, a aceitação do mecanismo.

Quanto à percepção das empresas sobre a aplicação do bônus&ônus e a relação ganha-ganha do FAP como um incentivo justo e equitativo, o Gráfico 17 mostra que 22% das unidades avaliam o bônus&ônus como uma relação desequilibrada e 44% desconhecem essa relação.

Gráfico 17 – Nível de percepção da aplicação do bônus&ônus



Fonte: dados e informações extraídos do roteiro de entrevista da pesquisa.

Os trechos a seguir retratam o baixo nível de percepção do FAP como uma relação ganha-ganha:

Para a empresa, se a gente for olhar do ponto de vista da área [nome da área], que é quem corrige e acompanha isso aí [FAP], de verdade eu não sei nem se eles sabiam dessas correlações de funcionamento. [...] eu acho que ele não saberia nem dizer sobre o jeito que é composto o número e por que teve essa diferença, então não teria nem resposta para isso (Unidade A).

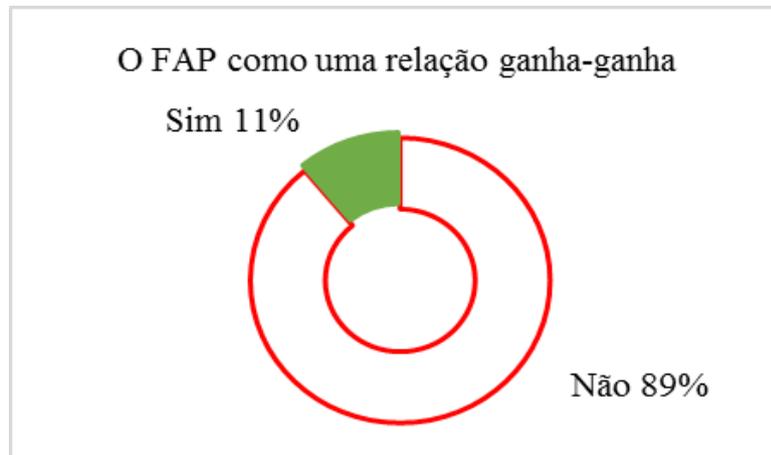
Não! Por falta de apresentação, desconhecimento. [...] Na realidade tem que apresentar para a empresa, demonstrar e fazer o simulado, dos efeitos desse número aí do FAP, e aí, onde nós queremos ir? (Unidade D).

Até o momento não consegui identificar ganha-ganha não. Pelo contrário, [...] o sentimento é mais de punição do que de qualquer outra coisa. Eu acho que a gente precisa ter clareza das informações da

Previdência, se a gente não tiver isso a gente não tem... não sabe nem como seguir pra frente (Unidade I).

Confirmando essa percepção, nota-se pelo Gráfico 18 que apenas 11,1% das unidades avaliam o FAP como uma relação ganha-ganha na interação empresa-sociedade-governo.

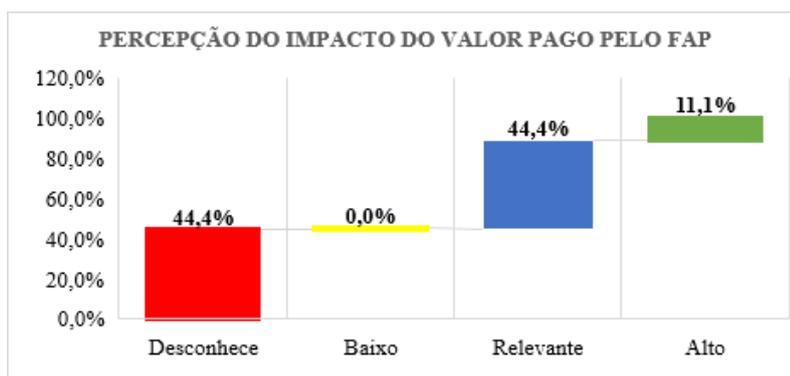
Gráfico 18 – Nível de percepção do FAP como ganha-ganha



Fonte: dados e informações extraídos do roteiro de entrevista da pesquisa.

Reforçando o tema, abstraiu-se que 55,5% das unidades pesquisadas afirmaram que os valores pagos em relação aos do FAP em 2017 e 2018 foram altos e/ou relevantes, como se visualiza no Gráfico 19.

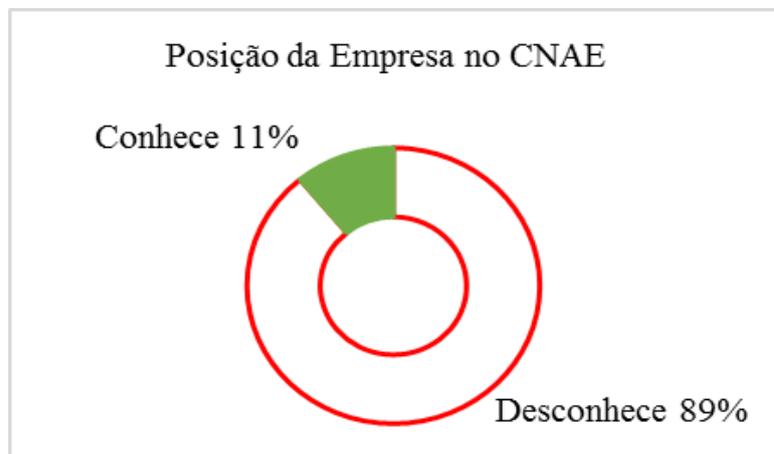
Gráfico 19 – Nível de percepção do impacto do valor do FAP



Fonte: dados e informações extraídos do roteiro de entrevista da pesquisa.

O Gráfico 20 informa que 89% das unidades desconheciam a sua posição na distribuição do CNAE bem como a evolução dos resultados de frequência, gravidade e custo do CNAE da indústria cimenteira (23.20-6).

Gráfico 20 – Nível conhecimento da posição no CNAE



Fonte: dados e informações extraídos do roteiro de entrevista da pesquisa.

Os trechos a seguir retratam o baixo nível de conhecimento do impacto do FAP e de sua posição dentro do grupo de atividade econômica:

Desconheço, como não tá na pauta (Unidade G).

Dentro do pacote todo, realmente, ele é um indicador pequeno, ele não é um indicador alto, então consideraria ele como baixo. [...]. Na hora que eu olho por linha é que você pega só a parte do INSS, realmente ele tem um impacto relativamente alto [...] como a gente cuida por pacote [...] a hora que eu somo tudo isso, o FAP tem um valor pequeno. Então, por isso, acho que até a relevância dele, dentro da nossa gestão, não enxergar essa necessidade é justamente por conta disso (Unidade I).

Os incentivos governamentais devem ainda ser imparciais e não tendenciosos. Mecanismos tipo *Carrot-and-stick* (bônus&ônus) são exemplos que buscam estabelecer justiça entre as partes envolvidas (Heine, 2013; Pfeifenberger & Tye, 1995).

4.9 Princípios básicos dos incentivos governamentais: poder de permanência

Pfeifenberger & Tye (1995) defendem que o poder de permanência efetivo é uma característica importante do mecanismo de regulação de incentivo governamental, pois qualquer implementação de um esquema de incentivo tem fortes implicações para decisões de planejamento e comportamento corporativo, bem além de uma questão de regulamentação individual. Para recompensar os ganhos de eficiência a longo prazo, o horizonte temporal da provisão do esquema de incentivo deve ter poder de permanência efetivo.

Os incentivos devem ser perenes para que possam permitir o alcance por meio de metas claras de incentivo e políticas consistentes. Oportunidades limitadas para inovação e

incertezas quanto à permanência dos incentivos por um período adequado são obstáculos que reduzem os esforços por parte das empresas para promover mudanças tecnológicas (Nemet, 2009; Pfeifenberger & Tye, 1995).

Das unidades pesquisadas, para 88,9% o mecanismo do FAP terá permanência indefinida e 11,1% o avaliam como de longo prazo. Já 88,9% das unidades afirmaram que não repassam as informações do FAP aos demais gestores da organização e que também não pretendem contemplar a aplicação do FAP no planejamento estratégico de SST nos próximos anos, seja na forma direta e ou indireta. Têm-se os seguintes trechos de depoimento:

Falando se ele vai permanecer pelo governo? Ah de eterno! Duvido que o governo vai tirar isso fora, duvido (Unidade A).

Indefinido! Não vai sair não. Isso aí já tem quantos anos... [...] está tendo lucro! (Unidade C).

Eu acho que não acaba não... Se brincar o governo vai querer aumentar (Unidade D).

Esse forte poder de permanência deve-se mais à percepção dos gestores quanto aos ganhos e vantagens por parte do governo do que efetivamente a um sistema de incentivo para ambas as partes.

4.10 Avaliação de impacto após entrevista e entrega do diagnóstico individual do FAP

Após a aplicação do roteiro de entrevistas entre os gestores do SESMT e RH e o fornecimento dos dados e informações das empresas, elaborou-se o diagnóstico individual do FAP de cada uma das empresas participantes, o qual foi posteriormente entregue aos respectivos gestores, com o objetivo de levantar e revelar os pontos de atenção e oportunidades na implementação da gestão do FAP na redução da acidentalidade das respectivas unidades.

Após 15 ou 20 dias da conclusão dessas etapas previstas no planejamento da pesquisa, aplicou-se o questionário de avaliação de impacto - pós-entrevista / diagnóstico (Apêndice D), com o objetivo de aferir se os questionamentos, as discussões e as provocações induzidas pelo processo da pesquisa despertaram alguma mudança dos gestores quanto a:

- a) Melhor compreensão dos fatores e dos parâmetros do FAP na gestão da acidentalidade;

- b) motivação de implementar uma gestão do FAP como parte integrante do processo de SST;
- c) mudança na visão/ percepção do FAP como um fator de reforço da cultura de prevenção e promoção de SST, bem como uma oportunidade de ganhos financeiros para a empresa na redução da acidentalidade frente à gestão de SST.

Entre as nove unidades que participaram da pesquisa, obteve-se retorno de quatro unidades. Como resultado, sugere-se:

- a) Constatou-se a melhor compreensão dos fatores e dos parâmetros do FAP na gestão da redução da acidentalidade pelos gestores do SESMT e RH, conforme variação positiva percentual do nível de concordância (total e parcial), analisando e comparando os resultados do antes e depois da pesquisa, conforme Gráficos 21 e 22, com destaque nos itens: 1, 2, 5, 6, 7, 13, 14 e 15;
- b) obteve-se mais motivação a implementar uma gestão do FAP como parte integrante do processo de SST nas unidades, por parte dos gestores do SESMT e RH, conforme observado na variação positiva percentual do nível de concordância (total e parcial), analisando o antes e depois da pesquisa, como mostram os Gráficos 21 e 22, destacado nos itens: 3, 4, 9, 10, 11, 12, 16, 17, e 18. Alguns trechos, a seguir, corroboram no sentido de implementar uma gestão do FAP, quando questionados quanto à intenção de adotar o FAP como um indicador de SST:

Sim, estamos estabelecendo novos indicadores de gestão de saúde e segurança e deverá ser um indicador (Unidade D);

Sim e atualmente é um indicador que estamos acompanhando (Unidade A).

- c) Observa-se uma alteração da visão/ percepção do FAP como um fator de reforço da cultura de prevenção e promoção de SST, bem como uma oportunidade de ganhos financeiros para a empresa na redução da acidentalidade frente à gestão de SST, por parte dos gestores do SESMT e RH, conforme trechos de depoimentos a seguir:

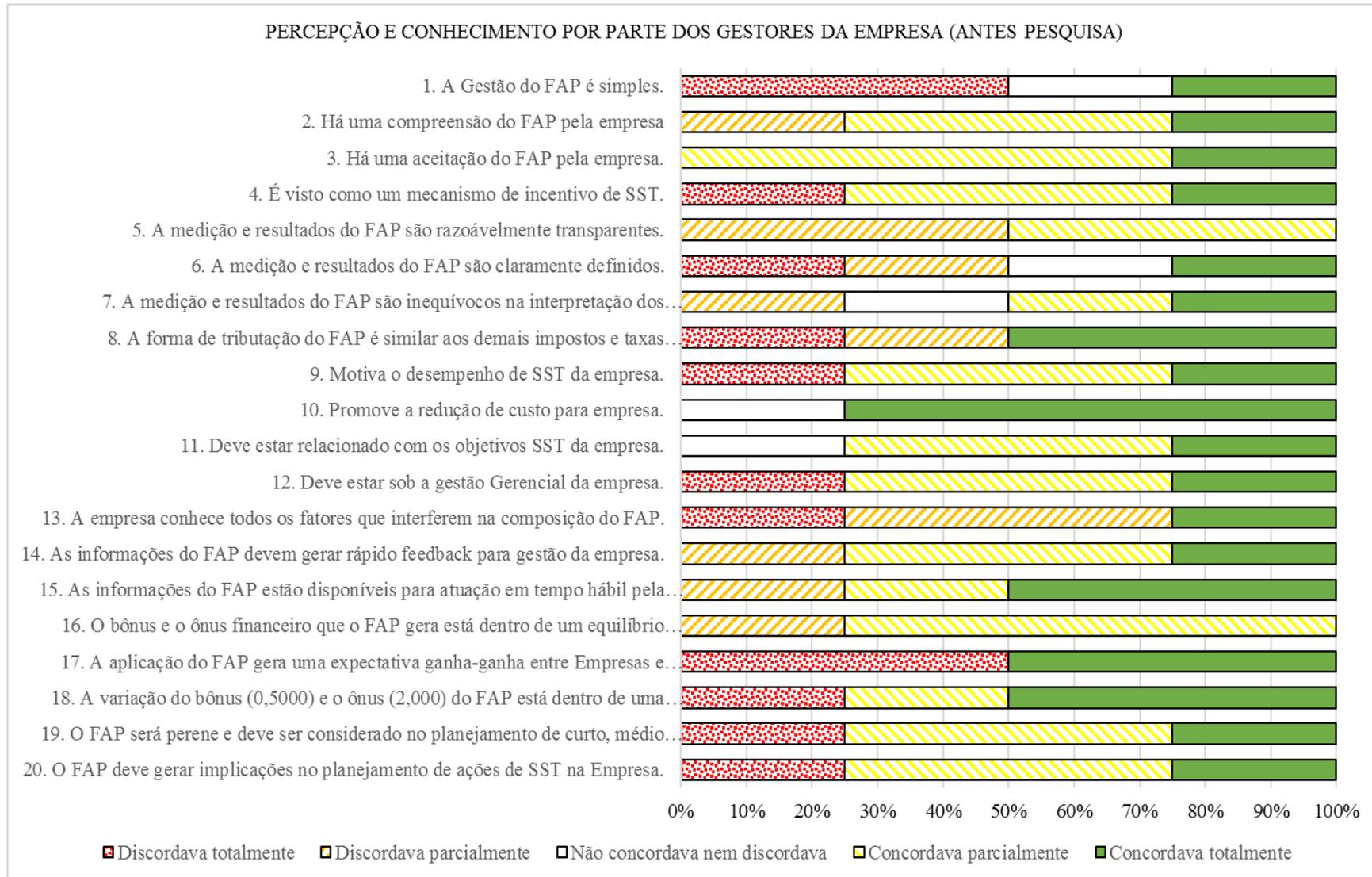
Sim, o FAP nunca foi visto com uma oportunidade, agora após a pesquisa e projeção deverá ser monitorado mais de perto para obter os ganhos financeiros (Unidade D).

Sim, pois através deste indicador é possível sensibilizar a alta direção dos custos que são gerados, quando não se tem uma gestão adequada de SST, além de poder demonstrar os possíveis ganhos (Unidade A).

Sim, a intenção é incentivar a empresa a dar uma atenção maior à segurança dos funcionários, pois além de diminuir os riscos de acidentes por meio de ações preventivas, as despesas com os impostos serão bem menores (Unidade C).

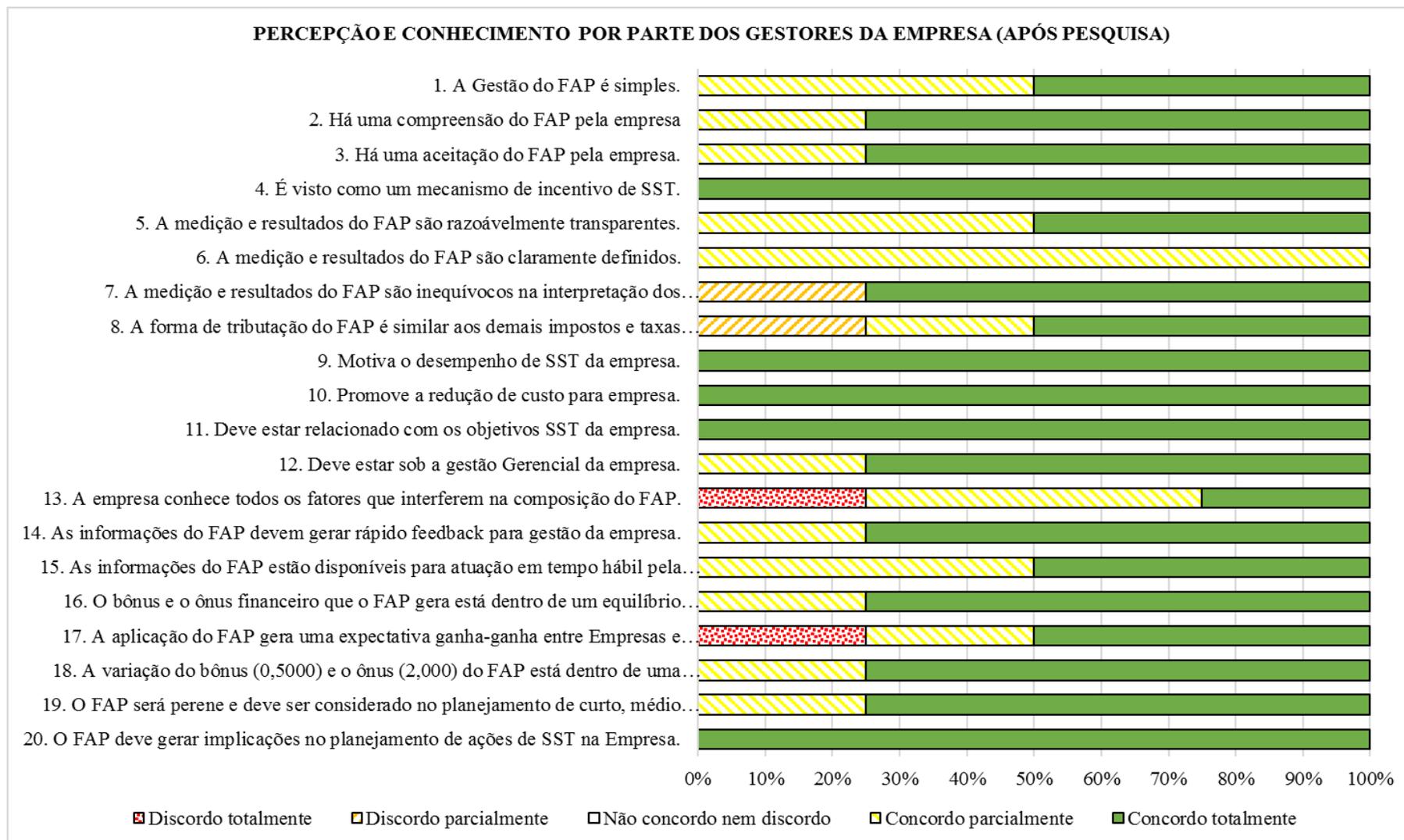
Os Gráficos 21 e 22, a seguir, ilustram a variação positiva percentual do nível de concordância total e parcial, antes e depois da pesquisa, observado nos itens: 4, 9, 10, 11, 12, 16, 17, 18, 19 e 20. O sentido da visão/ percepção do FAP apresenta-se como um fator de reforço da cultura de prevenção e promoção de SST bem como uma oportunidade de ganhos financeiros para a empresa.

Gráfico 21 – Nível de percepção e conhecimento antes da pesquisa



Fonte: dados e informações extraídos do questionário de avaliação de impacto – pós-entrevista.

Gráfico 22 – Nível de percepção e conhecimento após a pesquisa



Fonte: dados e informações extraídos do questionário de avaliação de impacto – pós-entrevista.

Na análise dos itens do questionário, destacam-se três itens que ainda demonstram o baixo nível de percepção e conhecimento do FAP pelos gestores do SESMT/RH das empresas após a aplicação do questionário de avaliação de impacto - pós-entrevista/ diagnóstico. São os seguintes itens do questionário:

- a) Item 6. A medição e resultados do FAP são claramente definidos: Constatou-se que mesmo após as entrevistas, discussões, entrega do diagnóstico individual do FAP e aplicação do questionário de avaliação de impacto - pós-entrevista/ diagnóstico, ainda existe necessidade de mais esclarecimentos de como as medições e resultados que geram o FAP são apurados, analisados e consolidados pela Previdência Social e Receita Federal. Nesse aspecto, tal fato também foi observado e comentado quanto a complexidade, transparência e acesso na avaliação do tópico “Princípios básicos dos incentivos governamentais: simplicidade”;
- b) item 13. A empresa conhece todos os fatores que interferem na composição do FAP: corroborando as constatações do item 6 (detalhado anteriormente), é possível afirmar que os fatores que interferem na composição do FAP necessitam ser mais bem esclarecidos e conhecidos pelos gestores do SESMT e RH nas empresas. Nesse aspecto, tal fato também foi comentado quanto aos fatores diretos e indiretos na avaliação do tópico “Princípios básicos dos incentivos governamentais: motivação adequada”;
- c) item 17. A aplicação do FAP gera uma expectativa ganha-ganha entre empresas e governo?: Apesar da pequena evolução na percepção positiva a respeito da concordância quanto à expectativa ganha-ganha na relação empresas-governo, detectou-se, contrariamente, forte elevação do nível de concordância após entrevista, quanto aos itens:
 - Item 10. Promove a redução de custo para empresa;
 - item 16. O bônus e o ônus financeiro que o FAP gera estão dentro de um equilíbrio econômico aceitável sob a ótica da empresa;
 - a variação do bônus (0,5000) e o ônus (2,000) do FAP está dentro de uma simetria regulatória de recompensa e penalidade para a empresa;
 - nesse aspecto tal fato também foi destacado e comentado quanto à relação ganha-ganha na avaliação do tópico “Princípios básicos dos incentivos governamentais: justiça”.

Entre as afirmativas referentes ao conhecimento do FAP e sua aplicação na gestão da empresa, destaca-se a ausência da posição neutra (não concorda nem discorda) nas respostas após a realização da pesquisa. Assim, pode-se afirmar que após melhor esclarecimento sobre o tema, os gestores do SESMT e RH que participaram das entrevistas puderam se posicionar de forma mais esclarecida.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo da presente pesquisa foi possível constatar que o cumprimento dos direitos trabalhistas e o atendimento de padrões técnicos de SST nacionais e/ou internacionais são fundamentais. A RSE nas organizações busca a inovação, a efetividade e a sustentabilidade, respeitando os diversos requisitos e aspectos, sejam estes internos ou externos. Nesse contexto, a saúde e segurança dos trabalhadores é um relevante fator na política, valores e objetivos institucionais a serem conduzidos pela alta administração nas corporações. Entre as empresas pesquisadas, todas, sem exceção, mostram engajamento, responsabilidade, atenção e planejamento no desenvolvimento da temática de SST.

A prática da gestão de SST apresentou-se de forma diversificada entre as empresas, verificando-se desde a adoção de sistemas de gestão formais e específicos de SST, sendo alguns sistemas certificados por organismo externo, enquanto outros sistemas de gestão são apenas formais e adotando ainda sistemas de gestão informais. Quanto à adoção de indicadores de *performance* na condução e monitoramento do processo de gestão, evidenciou-se diversidade de critérios como os indicadores reativos, os quais foram os únicos adotados de modo amplo entre as empresas, até os indicadores preditivos, aplicados na maior parte das unidades. Contudo, não se registrou a aplicação dos indicadores de eficácia.

A prática mundial entre os países pesquisados na revisão bibliográfica demonstrou que a aplicação de incentivos econômicos governamentais não substitui a tradicional regulamentação de SST, mas exerce importante papel de despertar a atenção das organizações para o tema e gerar incentivos para que estas busquem mecanismos mais eficazes para melhorar a gestão e as condições de trabalho, segurança e saúde. A totalidade dos países pesquisados registra a aplicação de um desdobramento no sistema da tarifação em coletiva e individual, possuindo esta última o propósito de suscitar desequilíbrio por meio do sistema de compensação e penalização (bônus&ônus).

O FAP, como um tipo de incentivo governamental de tarifação individual, busca gerar desequilíbrio financeiro entre as empresas que integram o mesmo grupo de atividade econômica, atribuindo a redução ou majoração das alíquotas incidentes sobre o tributo coletivo do RAT e aplicando como base de referência os registros e as variações do nível de acidentalidade encontrado na Previdência Social para cada empreendimento e durante um determinado período. O nível de acidentalidade das empresas no determinado período avaliado pela Previdência Social, resultante da aplicação de controles de gestão de saúde e

segurança eficientes na promoção da prevenção dos acidentes e doenças de seus trabalhadores, impacta diretamente no resultado dos índices que compõem o FAP de cada empreendimento. E para que esse mecanismo de regulamentação e incentivo governamental alcance sua eficácia, é necessário observar no processo de desenvolvimento e implementação a adoção efetiva dos quatro princípios básicos do mecanismo de regulamentação e incentivo governamental: simplicidade, motivação adequada, senso de justiça e poder de permanência.

A pesquisa possibilitou concluir como parte da indústria cimenteira de Minas Gerais desperdiça a oportunidade de aplicar o FAP como elemento integrante da gestão de SST e meio para buscar a redução da acidentalidade, adotando como alicerce da análise os quatro princípios básicos do mecanismo de regulamentação e incentivo governamental. A pesquisa também propiciou compreender por que os parâmetros do FAP não são adotados na gestão de SST das empresas, bem como estabelecer a relação entre a redução da acidentalidade e ganhos/perdas financeiras, além de relacionar a eventual gestão do FAP aos resultados obtidos nos últimos anos.

Como resultado da pesquisa, constatou-se, entre as empresas pesquisadas, por intermédio dos gestores do SESMT e RH, que o FAP não atende aos critérios dos quatro princípios básicos do mecanismo de regulamentação e incentivo governamental. Quanto à simplicidade, citam-se: o elevado nível de desconhecimento, a elevada percepção de complexidade, o baixo nível de transparência e a dificuldade de acesso às informações dos critérios que integram o incentivo. No que se refere à motivação para implementação de medidas de redução de risco e custo, nota-se o desconhecimento dos objetivos, fatores de gestão e possíveis resultados financeiros que podem ser alcançados com a adoção da gestão do FAP. No tocante à equidade, quanto à aplicação do bônus&ônus do FAP, obteve-se o desconhecimento do incentivo como justo e equitativo, que busca uma relação ganha-ganha entre as partes. Em relação à perenidade do incentivo, detectou-se motivação de sua permanência apenas como uma fonte de arrecadação de tributo governamental, contrária a visão de uma oportunidade de gestão de SST e ganho financeiro entre as empresas do mesmo grupo econômico.

Todavia, houve evolução positiva na percepção dos quatro princípios básicos do mecanismo de regulamentação e incentivo governamental após a aplicação de todas as etapas da pesquisa. Considera-se a mudança na percepção do FAP como uma oportunidade de valorização do trabalho de gestão de SST, com real consequência de ganhos financeiros devido à redução da acidentalidade. Isso devido ao grande conhecimento e compreensão dos

fatores e parâmetros que integram o incentivo, pelos gestores do SESMT e RH, após o processo desenvolvido pela pesquisa.

A pesquisa trouxe mais compreensão da aplicação dos quatro princípios básicos (simplicidade, motivação adequada, senso de justiça e poder de permanência), tendo o FAP como mecanismo de regulamentação, incentivo governamental e objeto central da pesquisa. Demonstrou, também, como a aplicação e adoção sistemática dos princípios por parte do governo e das empresas pode gerar como consequência a melhor compreensão, assimilação e aplicação sistemática e contínua do mecanismo de incentivo e regulamentação governamental, proporcionando uma relação ganha-ganha entre as partes.

Este estudo encontrou como limitações o desconhecimento e o baixo número de empresas que adotavam o FAP como um mecanismo de incentivo na gestão de SST e melhoria das condições do ambiente de trabalho e da redução da acidentalidade. Tal fato não permitiu aprofundar a comparação entre as diferentes formas de gestão do incentivo e seus resultados. Sugere-se o desenvolvimento de novos estudos sobre o tema, que abranjam outros ramos de atividade econômica bem como uma nova avaliação desse grupo de empresas que integram a indústria cimenteira de Minas Gerais para futura avaliação quanto à real adoção do FAP como um indicador de gestão e melhoria do processo de SST.

Cabe ainda ressaltar a importância do investimento governamental e empresarial em explorar e capacitar sistematicamente os profissionais responsáveis pela gestão de SST e RH, seja por treinamentos presenciais ou por ensino a distância, buscando o melhor aprimoramento técnico destes e, assim, alcançar a efetividade na implementação de eventuais incentivos governamentais e seus resultados.

REFERÊNCIAS

- Almeida, P. C. A., & Barbosa-Branco, A. (2011). Acidentes de trabalho no Brasil: prevalência, duração e despesa previdenciária dos auxílios-doença. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 36(124), 195-207. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572011000200003>.
- Argentina (1996). Presidente de La Nacion Argentina. *Decreto n° 170 de 21 de febrero de 1996*. Decreta: Los planes de mejoramiento de las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/30000-34999/33757/texact.htm>.
- Argentina (1995). Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso. *Ley n° 24.557 de 13 de Setiembre de 1995*. Objetivos y ámbito de aplicación. Prevención de los riesgos del trabajo. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/27971/texact.htm>
- Asepeyo. (2018, 24 de novembro). *Salud laboral*. Recuperado de: <https://www.asepeyo.es/en/salud-laboral/>.
- Bardin, L. (2016). *A organização da análise: análise de conteúdo*. (p. 125-169). São Paulo: Edições 70.
- Bittencourt, E., & Carrieri, A. (2005). Responsabilidade social: ideologia, poder e discurso na lógica empresarial. *Revista de Administração de Empresas*, 45(SPE), 10-22.
- Brasil (2017a, 18 de agosto). Ministério da Previdência Social. *Fator Acidentário Previdenciário*. Recuperado de: <http://www.previdencia.gov.br/a-previdencia/saude-e-seguranca-do-trabalhador/politicas-de-prevencao/fator-acidentario-de-prevencao-fap/>.
- Brasil (2017b, 02 de novembro). Ministério da Previdência Social. Previdência Social. Recuperado de: <http://www.previdencia.gov.br/>.
- Brasil (2017c, 27 de abril). Resolução CNP n° 1.329, de 25 de abril de 2017. Alterar a metodologia de cálculo prevista no Anexo da Resolução MPS/CNPS n° 1.316, de 31 de maio de 2010, que passa a vigorar nos termos do anexo desta Resolução, e das outras providências. *Diário Oficial da União*. Recuperado de: <http://sislex.previdencia.gov.br/paginas/72/MF-CNP/2017/1329.htm>.
- Brasil (2018, 3 de outubro). Ministério da Previdência Social. Previdência Social. Recuperado de: <http://www.previdencia.gov.br/>.
- Brasil (2014, maio, 28). Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria n° 428, de 27 de maio de 2014. Disponibiliza para consulta pública o texto técnico básico para a nova Norma Regulamentadora n° 01 (Prevenção em Segurança e Saúde no Trabalho). Recuperado de: <http://acesso.mte.gov.br/legislacao/2014.htm>.
- Brasil (2007, 23 de fevereiro). Presidência da República. Decreto n° 6.042, de 12 de fevereiro de 2007. Alterar o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto n° 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. *Diário Oficial da União*. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6042.htm.

Brasil (2009, 10 de setembro). Presidência da República. Decreto nº 6.957, de 9 de setembro de 2009. Altera o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto no 3.048, de 6 de maio de 1999, no tocante à aplicação, acompanhamento e avaliação do Fator Acidentário de Prevenção - FAP. *Diário Oficial da União*. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6957.htm.

Brasil (2011, 08 de novembro). Presidência da República. Decreto nº 7.602, de 7 de novembro de 2011. Dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho - PNSST, na forma do Anexo. *Diário Oficial da União*. Recuperado a partir de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7602.htm.

Brasil (1991a). Presidência da República. Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*. Recuperado a partir de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212cons.htm.

Brasil (1991b). Presidência da República. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Diário Oficial da União*. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213compilado.htm.

Brasil (2004, 10 de maio). Resolução Ministerial nº 1.236, de 28 de abril de 2004. Resolve: 1. Aprovar a proposta metodológica em anexo, que trata da flexibilização das alíquotas de contribuição destinadas ao financiamento do benefício de aposentadoria especial e daqueles concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho. 2. Determinar que haja mecanismo de acompanhamento permanente da implementação da nova proposta metodológica, com a participação da sociedade. *Diário Oficial da União*. Recuperado de: <http://www.usp.br/drh/novo/legislacao/dou2004/mpasres1236.html>.

Câmara, R. H. (2013). Análise de conteúdo: da teoria à prática em pesquisas sociais aplicadas às organizações. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 6(2), 179-191. Recuperado de: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202013000200003&lng=pt&tlng=pt.

Cambon, J., Guarnieri, F., Groeneweg, J., Scholten, E., Hinrichs, J. & Lancioni, G. E. (2006). Bringing Tripod Delta to France for the analysis of organizational factors. In: G. Soares, & E. Zio (Eds.). *Safety and reliability for managing risk*. (pp. 267–275). Francis Group, London, UK.

Cambon, J., Guarnieri, F., & Groeneweg, J. (2005). Towards a new tool for measuring safety management systems performance. In: E. Rigaud, & E. Hollnagel. (Eds.). *Proceedings of the second resilience engineering symposium*, 8–10 november 2006. Antibes-Juan-les-Pins, France, Mines Paris, Les presses, Paris, pp. 53–62.

- Carroll, A. B. (1991). *The pyramid of corporate social responsibility: toward the moral management of Organizational Stakeholders*. Business Horizons, July-August 1991. Recuperado de: <[http:// faculty.wvu.edu/dunnc3/rprnts.pyramidofcsr.pdf](http://faculty.wvu.edu/dunnc3/rprnts.pyramidofcsr.pdf)>. Acceso em: 18 ago. 2018.
- Carvalho Neto, Antônio; Furtado, Raquel. *A interface entre a responsabilidade social empresarial, as relações de trabalho e a gestão de pessoas: tão novas e tão velhas questões*. Anais... Rio de Janeiro: EnAnpad, 2007. CD-Rom.
- Cavalluzzo, K. S., & Ittner, C. D. (2004). Implementing performance measurement innovations: evidence from government. *Accounting, organizations and society*, 29(3-4), 243-267.
- Chagas, A. M. R., Salim, C. A., & Servo, L. M. S. (2012). *Saúde e segurança no trabalho no Brasil: aspectos institucionais, sistemas de informação e indicadores*. (2. ed.). São Paulo: IPEA: Fundacentro.
- Chile (1999). Asociación Chilena De Seguridad. *Decreto Supremo n° 67 de 24 de noviembre de 1999*. Aprueba reglamento para aplicación de artículo 15 y 16 de leu n° 16.744, sobre exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional referenciada. Recuperado a partir de <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-59784.html>.
- Chile (2015). Asociación Chilena De Seguridad. *Ley n° 16.744 de 22 de octubre de 2015*. Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Recuperado de: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=28650>.
- Cimento (2017, novembro, 02). Recuperado de: <http://cimento.org/>.
- Colômbia (2012). Congreso de Colombia. *Ley n° 1.562 de 11 de julio de 2012*. Decreta: Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48365>.
- Colômbia (2017). Ministra del Trabajo. *Resolución n° 1.111 de 27 de marzo de 2017*. Por la cual definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. Recuperado de: <https://www.saludocupacional.com.co/single-post/2017/04/03/ResoluciC3B3n-No-1111-de-27-de-Marzo-de-2017-Por-la-cual-se-definen-los-EstC3A1ndares-MC3ADnimos-del-Sistema-de-GestiC3B3n-de-Seguridad-y-Salud-en-el-Trabajo-para-Empleadores-y-Contratantes>.
- Colômbia (2016). Presidente de La República de Colombia. *Decreto n° 1.563 de 30 de septiembre de 2016*. Decreta: por el cual se adiciona al Capítulo 2 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, una Sección 5 por medio de la cual se reglamenta la afiliación voluntaria al Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones. Recuperado de: http://legal.legis.com.co/document?obra=legcol&document=legcol_bfcf2643556e4b729aacca99f7eff29b.

- Conselho Nacional de Previdência Social. CNPS. (2016, novembro). Ata de Reunião Ordinária do Conselho Nacional de Previdência Social – CNPS de 17 de novembro de 2016. Recuperado de: <http://www.previdencia.gov.br/2016/11/cnps-conselho-aprova-alteracoes-no-calculo-do-fator-acidentario-de-prevencao/>.
- Corrêa Filho, H. R. (2005). O fator acidentário previdenciário como instrumento epidemiológico de controle de riscos do trabalho. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, 8(4), 432-439. <https://dx.doi.org/10.1590/S1415-790X2005000400012>.
- Coutinho, R. B. G., & Macedo-Soares, T. D. L. V. (2002). Gestão estratégica com responsabilidade social: arcabouço analítico para auxiliar sua implementação em empresas no Brasil. *Revista de Administração Contemporânea*, 6(3), 75-96.
- Cruz, F. J. A., Aquino Cabral, A. C., Pessoa, M. N. M., & Santos, S. M. (2013). Relações entre responsabilidade social interna e comprometimento organizacional: um estudo em empresas prestadoras de serviços. *Revista Brasileira de Administração Científica*, 3(3), 163-182.
- Dorman, P. (2000, 02 de novembro). The economics of safety, health, and well-being at work: an overview. In Focus Program on SafeWork, International Labour Organisation. The Evergreen State College. May, 2000. Recuperado de: http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_110382/lang--en/index.htm.
- Elsler, D., & Eeckelaert, L. (2010). Factors influencing the transferability of occupational safety and health economic incentive schemes between different countries. *Scand J Work Environ Health*, 36(4) 325–331.
- Espanha (2017). Ministerio de Empleo y Seguridad Social. *Decreto Real nº 231 de 10 de marzo de 2017*. Regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan disminuido de manera considerable la siniestralidad laboral. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2017-3125>.
- European Agency for Safety and Health at Work. EU-OSHA (2017, 02 de novembro). Recuperado de: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/14/view>.
- Forti, M. R. (2011). *FAP – Fator acidentário de prevenção: treinamento in company*. Brasília, DF: Integração Escola de Negócios.
- França. (2018). *Code de la sécurité sociale de 7 décembre 2018*. Recuperado de: https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=127C16093EF9FA8D2DECF14B10F22994.tpdila10v_2?cidTexte=LEGITEXT000006073189&dateTexte=20170918.
- Freitas, H. M. R., Cunha, M. V. M., Jr., & Moscarola, J. (1997). Aplicação de sistemas de software para auxílio na análise de conteúdo (Notas & Comunicações). *Revista de Administração da USP*, 32(3), 97-109.

- Frota, G., & Teodósio, A. (2012). Desafios da responsabilidade social empresarial na gestão de pessoas: uma análise a partir da saúde do trabalho. *Revista Ciências Administrativas, Unifor, 18*, 635-655.
- Gaskell, G. (2002). Entrevistas individuais e grupais. In: M. W. Bauer, & G. Gaskell. Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático (2. ed., p. 64-83). Petrópolis: Vozes.
- Godoy, A. S. (1995, maio-junho). Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. *Revista de Administração de Empresas, São Paulo, 35*(3) 20-29.
- Grabowski, M., Ayyalasomayajula, P., Merrick, J., Harrald, J. R., & Roberts, K. (2007). Leading indicators of safety in virtual organizations. *Safety Science, 45*(10), 1013-1043. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2006.09.007>.
- Granerud, R. L., & Rocha, R. S. (2011). Organizational learning and continuous improvement of health and safety in certified manufacturers. *Safety Science, 49*(7), 1030-1039. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2011.01.009>.
- Heine, K. (2013). Inside the black box: incentive regulation and incentive channeling on energy markets. *Journal of Management & Governance, 17*(1), 157-186.
- Hinze, J., Thurman, S., & Wehle, A. (2013). Leading indicators of construction safety performance. *Safety Science, 51*(1), 23-28. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2012.05.016>.
- International Labour Organization_Occupational Safety and Health. ILO_OSH (2001). *Guidelines on occupational safety and health management systems*. Geneva, International Labour Office.
- Istituto Nazionale Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro. INAIL (2018, 02 de dezembro). Recuperado de: <https://www.INAIL.it/cs/internet/attivita/assicurazione/premio-assicurativo.html>.
- Itália (2000). *Decreto Ministerial 12 dicembre de 2000*. Nuove tariffe dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali delle gestioni: industria, artigianato, terziario, altre attività, e relative modalità di applicazione. Recuperado de http://www.gazzettaufficiale.it/atto/stampa/serie_generale/originario.
- Itália (2015). Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. *Decreto Ministerial 3 marzo de 2015*. Determinazione dell'oscillazione del tasso medio per la prevenzione degli infortuni nei luoghi di lavoro. Recuperado de: http://www.gazzettaufficiale.it/atto/stampa/serie_generale/originario.
- Matos, A. B., & Hostensky, E. L. (2016). Fator Acidentário de Prevenção (FAP) e Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP): indicadores para uma intervenção psicossocial. *Psicologia & Sociedade, 28*(1), 145-150. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.1590/1807-03102015v28n1p145>.

- Melo Neto, F. P., & Froes, C. (2004). *Gestão de responsabilidade social corporativa: o caso brasileiro*. Rio de Janeiro : Qualitymark.
- Nemet, G. F. (2009). Demand-pull, technology-push, and government-led incentives for non-incremental technical change. *Research Policy*, 38(5), 700-709.
- Oliveira, P. R. A. (2009). *Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário - NTEP, Fator Acidentário de Prevenção - FAP: um novo olhar sobre a saúde do trabalhador*. São Paulo: LTR.
- Oliveira, P. R. A. (2017, 02 de novembro). *O final de uma era e início da terceira geração de proteção social da saúde do trabalhador*. Recuperado de: <http://www.previdencia.gov.br/saude-e-seguranca-do-trabalhador/politicas-de-prevencao/nexo-tecnico-epidemiologico-previdenciario-ntep/>.
- Oliveira, S. G. (2009). *Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional*. (5. ed.) São Paulo: LTR.
- Organização Internacional do Trabalho**. OIT. (2017, 02 de novembro). Recuperado de: http://www.ilo.org/safework/events/meetings/WCMS_571920/lang--en/index.htm.
- Pfeifenberger, J. P. & Tye, W. B. (1995). Handle with care: a primer on incentive regulation. *Energy Policy*, Great Britain, 23(9), 769-779.
- Plano Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho. Plansat. (2018, 8 de janeiro). Recuperado de: <http://fundacentro.gov.br/institucional/plansat>.
- Podgórski, D. (2015). Measuring operational performance of OSH management system: A demonstration of AHP-based selection of leading key performance indicators. *Safety Science*, 73, 146-166. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2014.11.018>.
- Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho. PNSST (2018, 8 de janeiro). Recuperado de: <http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/publicacoes-e-manuais/item/285-politica-nacional-de-seguranca-e-saude-no-trabalho-pnsst>.
- Rebelato Mozzato, A., & Grzybovski, D. (2011). Análise de conteúdo como técnica de análise de dados qualitativos no campo da Administração: potencial e desafios. *RAC - Revista de Administração Contemporânea*, 15(4), 731-747.
- Reiman, T., & Pietikäinen, E. (2012). Leading indicators of system safety—monitoring and driving the organizational safety potential. *Safety Science*, 50(10), 1993-2000. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2011.07.015>.
- Robson, L. S., Clarke, J. A., Cullen, K., Bielecky, A., Severin, C., Bigelow, P. L. & Mahood, Q. (2007). The effectiveness of occupational health and safety management system interventions: a systematic review. *Safety Science*, 45(3), 329-353. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2006.07.003>.

- Santana, V. S. (2005). Bases epidemiológicas do Fator Acidentário Previdenciário. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, 8(4), 440-453. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.1590/S1415-790X2005000400013>.
- Silva, A. H., & Fossá, M. I. T. (2015). Análise de conteúdo: exemplo de aplicação da técnica para análise de dados qualitativos. 2015. *Anais do IV Encontro de Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade*. Brasília, DF
- Silva-Júnior, J. S., Souza, F., Almeida, S., & Morrone, L. C. (2012, novembro). Discussão dos impactos do nexa técnico epidemiológico previdenciário. *Revista Brasileira Medicina Trabalho*, 10(2), 72-79.
- Silva, L. R., Galvan, L., Sakae, T.M., & Magajewski, F. R. L. (2011). Nexa técnico epidemiológico previdenciário: perfil dos benefícios previdenciários e acidentários concedidos pelo INSS na região do Vale do Itajaí (SC) antes e depois da norma. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 9(2):69-77.
- Silva, R. G., & Fischer, F. M. (2008). Incentivos governamentais para promoção da segurança e saúde no trabalho: em busca de alternativas e possibilidades. *Saúde e Sociedade*, 17(4), 11-21. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.1590/S0104-12902008000400003>.
- Sindicato da Construção. Sinduscon (2017, 02 de novembro). Recuperado de: <http://www.sinduscon-mg.org.br/>
- Sinelnikov, S., Inouye, J., & Kerper, S. (2015). Using leading indicators to measure occupational health and safety performance. *Safety Science*, 72, 240-248. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2014.09.010>.
- Tapias, B. H., & Mejía, B. L. E. I. (2013). Sistema de riesgos laborales en Colombia. *Gazeta Justiça*, 18(23), 158-175.
- Tavares, L. M. (2005). *Direito Previdenciário*. (7. ed.) Rio de Janeiro: Lumen Juris.
- Todeschini, R., & Codo, W. (2009). *O novo seguro de acidente e o novo FAP*. São Paulo: LTr.
- Todeschini, R., Lino, D., & Melo, L. E. A. (2012). O Ministério da Previdência Social e a institucionalidade no campo da saúde do trabalhador. In: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. IPEA. *Saúde e segurança no Brasil: aspectos institucionais, sistemas de informação e indicadores*. Brasília: IPEA.
- Tompa, E., Trevithick, S., & McLeod, C. (2007). Systematic review of the prevention incentives of insurance and regulatory mechanisms for occupational health and safety. *Scand J Work Environ Health*. 33(2) p. 85-95.
- Vendrame, A. C., & Graça, S. de A. (2009). *FAP/NTEP aspectos jurídicos: impactos nas finanças das empresas e reflexos na contratação de mão de empregados e terceiros*. São Paulo: LTR.

- Wright, M., & Marsden, S. (2002). *Changing business behavior: would bearing the cost of poor health and safety performance make a difference?* Prepared by Greenstreet Berman Ltd for the Health and Safety Executive. Suffolk (United Kingdom): HSE Books.
- Yin, R. K. (2005). *Estudo de caso: planejamento e métodos*. (5. ed.) Porto Alegre: Bookman.
- Yin, R. K. (1981). The case study crisis: some answers. *Administrative Science Quarterly*, 26, Cornell University.

APÊNDICES E ANEXO**Apêndice A – Termo de consentimento livre e esclarecido**

Eu, _____, ocupando a função de _____ na empresa _____, telefone _____, consinto que o Sr. Eduardo Gonçalves Teixeira, RG M.3.959.140 – SSP/MG, telefone (031) 9.9629-8789, aluno regularmente matriculado na Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais – PUC Minas, nº 592924, utilize as informações que eu fornecer única e exclusivamente para subsidiar a elaboração da pesquisa de mestrado intitulada “A APLICAÇÃO DO FATOR ACIDENTÁRIO DE PREVENÇÃO NA GESTÃO DA ACIDENTALIDADE: uma análise do setor cimenteiro no estado de Minas Gerais”, que tem por objetivo geral analisar a aplicação do FAP como parte integrante da gestão de Saúde e Segurança do Trabalho das empresas do ramo cimenteiro no estado de Minas Gerais, na busca da redução da acidentalidade.

Informo que estou ciente do objetivo e procedimentos gerais que serão utilizados na pesquisa, bem como sobre a garantia de antes e durante o curso da pesquisa ser esclarecido sobre a metodologia e também sobre a liberdade de me recusar a participar e de retirar meu consentimento em qualquer fase da pesquisa sem penalização alguma e, ainda, que será mantido o sigilo da minha identificação e da empresa que trabalho.

_____, ____ de _____ de 2018.

(Município e data)

(Assinatura)

Apêndice B –Roteiro de entrevistas – FAP – 2018

(Todos os dados são confidenciais de uso específico para pesquisa)

Nome da Empresa:

Data:

Ramo de Atividade:

Localidade:

Entrevistados (nome)

1-	/ Cargo:	/Tempo de experiência no cargo:
2-	/ Cargo:	/Tempo de experiência no cargo:
3-	/ Cargo:	/Tempo de experiência no cargo:
4-	/ Cargo:	/Tempo de experiência no cargo:

Questionamentos gerais básicos:

- 1- A empresa possui uma política e/ou diretriz de promoção de Saúde e Segurança do Trabalho (SST)?
 - a. Corporativa ou local?
 - b. Quantos anos de implementação?
 - c. Quem é o responsável pela condução da política e ou diretriz de SST na empresa?
 - d. Quem é responsável pela gestão de SST na empresa?
- 2- A empresa possui um sistema de gestão de SST? É Certificado? Qual?
- 3- A empresa possui indicadores de SST?
 - a. Quais são os principais (1 a 5 indicadores)?
 - 1-
 - 2-
 - 3-
 - 4-
 - 5-
 - b. Como são acompanhados e qual a frequência de acompanhamento desses indicadores?
 - c. Possuem plano de ação de acompanhamento?
 - d. Como tem sido a evolução desses indicadores nos últimos cinco anos? (Individualmente).

Questionamentos específicos

1- Simplicidade

- a. Como a empresa (gestores) compreende o FAP?
- b. Quais seriam os objetivos do FAP para empresa?
- c. O FAP é entendido e aplicado pela empresa como um indicador de SST? Por quê?
- d. O FAP é reconhecido como um mecanismo de incentivo e promoção de SST para a empresa? Como ele é visto pela empresa?
- e. Quais são os gestores que interagem diretamente na gestão do FAP na empresa?
- f. Os critérios e fatores que compõem o FAP são conhecidos pelos gestores?
 - i. Como eles são divulgados?
- g. Como esses critérios e fatores são compreendidos e aplicados na gestão de SST pelos gestores (desdobramento)?
 - i. Os critérios são simples e razoavelmente transparentes?
- h. Quem acompanha e desdobra os dados da FAP na empresa?
 - i. Quais são as pessoas e setores envolvidos no desdobramento?
 - ii. Tem um grupo de trabalho formal para o FAP?

2- Motivação adequada

- a. A empresa adota o FAP como indicador de gestão de SST?
- b. A empresa utiliza o FAP como um incentivo à redução de custo e melhoria do desempenho de SST?
- c. A empresa desdobra e/ou relaciona o FAP com outros indicadores de SST?
 - i. Quais?
 - ii. Como esses indicadores estão relacionados ao controle e gestão dos gerentes?
- d. Como os gestores atuam sob os fatores do FAP que estão diretamente sob a gestão da empresa?
- e. Como os gestores acompanham os fatores do FAP que não estão sob a gestão direta da empresa?
- f. A empresa utiliza o FAP como um indicador de gestão que retroalimenta o sistema de SST?
 - i. Como a empresa desenvolve esse processo?
 - a. No dia a dia da gestão de SST?
 - b. Mensalmente?
 - c. Anualmente?

- g. Como a empresa acompanha e/ou gerencia os fatores que influenciam o FAP?
 - i. São tomadas ações preventivas e corretivas?
 - ii. Quais?

3- **Senso de justiça (equidade)**

- a. Como a empresa avalia a aplicação do Bônus&Malus do FAP (0,5–2,0)?
 - i. A empresa avalia essa aplicação como equitativa?
- b. Como a empresa avalia o atual valor pago devido ao FAP?
- c. Em relação ao FAP, como a empresa encontra-se dentro do CNAE?
- d. A empresa avalia o incentivo do FAP como uma relação ganha-ganha? Por quê?

4- **Poder de permanência (perenidade)**

- a. Como a empresa avalia a perenidade do FAP para os próximos anos (curto, médio e longo prazo)?
- b. Como a empresa aplica o FAP no planejamento corporativo?
- c. O planejamento corporativo dos próximos anos contempla a aplicação direta e/ou indireta do FAP? Como?
- d. Como as ações de gestão (rotina ou planejamento corporativo) do FAP são repassadas aos demais gestores da empresa e ao SESMT?
- e. Quando elas são divulgadas e acompanhadas durante o ano?

Questionamentos suplementares

- 1- A alta administração da empresa e/ou diretoria tem conhecimento do FAP e os seus impactos econômicos?
 - a. Como eles acompanham?
 - b. Qual a frequência do acompanhamento?
 - c. Qual o atual FAP 2018 da empresa?
 - d. Qual foi o valor do FAP de 2017, 2016, 2015 e 2014.
- 2- A empresa faz *benchmark* com outras empresas do ramo?
 - a. Se não, por quê?
 - b. Se sim, quais?
 - c. Como estão os resultados em relação às demais?
- 3- Como a empresa gerencia e acompanha (frequência de acompanhamento):
 - a. Os acidentes de trabalho?
 - b. As doenças de trabalho?
 - c. Os atestados médicos (doenças não do trabalho)?
 - d. Os casos de Nexo Técnico Previdenciário?
 - e. Os CIDs vinculados ao CNPJ da empresa?
 - i. A empresa tem conhecimento de quais são esses CIDs?
 - f. Os benefícios previdenciários concedidos:
 - i. Auxílio-doença por acidente do trabalho (B91)
 - ii. Aposentadoria por invalidez por acidente do trabalho (B92)
 - iii. Pensão por morte por acidente do trabalho (B93)
 - iv. Auxílio-acidente por acidente do trabalho (B94)
 - v. O valor total dos benefícios pagos pelo INSS
 - vi. A empresa realiza defesa prévia dos eventuais benefícios concedidos?
 1. Quem é o responsável?
 2. Tem registro de obtenção de êxito?
- 4- A empresa compara os IF, IG e IC da unidade com os resultados da subclasse do CNAE?
- 5- Como a empresa interpreta:
 - a. Os atuais índices (frequência, gravidade e custo) da empresa conforme Portaria nº 420, de 27 de setembro de 2017?
 - b. Os atuais números de ordem (frequência, gravidade e custo) da empresa conforme Portaria nº 420, de 27 de setembro de 2017?

- c. Os atuais percentis (frequência, gravidade e custo) da empresa conforme Portaria nº 420, de 27 de setembro de 2017?
 - d. Quantos empreendimentos (CNPJ) estão na mesma subclasse de CNAE* dentro da faixa de comparação do FAP? (*Com todos os insumos necessários ao cálculo do FAP).
- 6- A empresa já realizou algum procedimento administrativo de desbloqueio de bonificação do FAP nos anos anteriores a 2017? Se sim:
- a. Qual o motivo inicial do bloqueio?
 - b. Quem realizou o processo?
 - c. Foi exitoso?
- 7- A empresa já realizou algum procedimento administrativo contestação/recurso do FAP nos anos anteriores? Se sim:
- a. Qual o motivo?
 - b. Quem realizou o processo?
 - c. Foi exitoso?

Apêndice C – Termo de sigilo e *compliance*

Belo Horizonte, xx de xxxxx de 2018.

Prezado Sr. xxxxxxxx

(Cargo – Empresa – Unidade)

Estamos desenvolvendo uma pesquisa para elaboração de dissertação de mestrado intitulada “A APLICAÇÃO DO FATOR ACIDENTÁRIO DE PREVENÇÃO NA GESTÃO DA ACIDENTALIDADE: uma análise do setor cimenteiro no estado de Minas Gerais”, que tem por objetivo geral analisar a aplicação do FAP como parte integrante da Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho das empresas do ramo cimenteiro no estado de Minas Gerais, na busca da redução da acidentalidade.

A pesquisa ocorre no âmbito do curso de Mestrado Acadêmico do Programa de Pós-graduação em Administração da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PPGA/PUCMinas), sendo realizada pelo mestrando Eduardo Gonçalves Teixeira e orientada pela Prof^a. Dr^a. Simone Costa Nunes.

No desenvolvimento da pesquisa pretende-se aplicar uma entrevista direcionada, por meio do uso de um roteiro de entrevista a ser realizada com a equipe do SESMT, visando avaliar a conduta na gestão da acidentalidade com base no Fator Acidentário de Prevenção (FAP).

Ao final da coleta e análise dos dados, que serão tratados de forma estritamente confidencial, pretende-se gerar um diagnóstico individualizado sobre a gestão do FAP e os seus aspectos mais relevantes, que será enviado à empresa participante.

Ratificamos que todas as informações serão tratadas com o sigilo necessário e utilizadas de maneira a subsidiar exclusivamente a elaboração da pesquisa em questão.

Assumimos o compromisso de que somente os pesquisadores Sr. Eduardo G. Teixeira e Prof^a. Simone Costa Nunes terão acesso às informações coletadas e irão analisar os dados fornecidos pelas entrevistas. Após a confecção do relatório final da pesquisa os dados serão distribuídos e será enviada aos participantes uma cópia do relatório com os resultados finais.

Aproveitamos o ensejo para antecipar os agradecimentos por sua valiosa colaboração.

Marcelo de Rezende Pinto
Coordenador do PPGA/PUCMinas

Simone Costa Nunes
Orientadora

Eduardo Gonçalves Teixeira
Mestrando

Apêndice D – Questionário de avaliação de impacto – pós-entrevista / diagnóstico

Anexo A - Detalhamento e memorial de cálculos dos índices de frequência, gravidade e custo conforme Resolução nº 1.329 de 2017

1) Índice de frequência: é o quociente entre a frequência e a população exposta, representada pela média de vínculos empregatícios do período considerado. Indica o quantitativo de benefícios e mortes por acidente de trabalho no estabelecimento. Para esse índice são computados os registros de benefícios das espécies B91 - Auxílio-doença por acidente de trabalho, B92 - Aposentadoria por invalidez por acidente de trabalho, B93 - Pensão por morte por acidente de trabalho e B94 - Auxílio-acidente por acidente de trabalho, assim como as CATs de óbito para as quais não houve a concessão de B93 - Pensão por morte por acidente de trabalho. Para todos os eventos serão excetuados os decorrentes de trajeto, assim identificados por meio da CAT ou por meio de outro instrumento que vier a substituí-la. O cálculo do índice de frequência é obtido da seguinte maneira: Índice de frequência = ((número de benefícios acidentários (B91, B92, B93 e B94) acrescido do número de CATs de óbito para as quais não houve a concessão de B93 - Pensão por morte por acidente de trabalho, por estabelecimento, excetuados os decorrentes de trajeto, assim identificados por meio da CAT ou por meio de outro instrumento que vier a substituí-la) / número médio de vínculos do estabelecimento) x 1.000 (mil) (Resolução nº 1.329, 2017).

2) Índice de gravidade: indica a gravidade das ocorrências acidentárias verificadas em cada estabelecimento. Para esse índice são computados todos os casos de B91 - Auxílio-doença por acidente de trabalho, B92 - Aposentadoria por invalidez por acidente de trabalho, B93 - Pensão por morte por acidente de trabalho e B94 - Auxílio-acidente por acidente de trabalho, assim como as CATs de óbito para as quais não houve a concessão de B93 - Pensão por morte por acidente de trabalho, excetuados os decorrentes de trajeto, assim identificados por meio da CAT ou por meio de outro instrumento que vier a substituí-la. É atribuído peso diferente para cada espécie de afastamento em função da gravidade. Para a pensão por morte, assim como para as CATs de óbito para as quais não houve a concessão de B93 - Pensão por morte por acidente de trabalho, o peso atribuído é de 0,50; para aposentadoria por invalidez o peso é 0,30; para o auxílio-doença e o auxílio-acidente o peso é 0,10.

O cálculo do índice de gravidade é obtido da seguinte maneira: Índice de gravidade = ((número de auxílios-doença por acidente de trabalho (B91) x 0,10 + número de aposentadorias por invalidez por acidente de trabalho (B92) x 0,30 + número de pensões por

morte por acidente de trabalho (B93) + CATs de óbito para as quais não houve a concessão de B93 - Pensão por morte por acidente de trabalho x 0,50 + o número de auxílios-acidente por acidente de trabalho (B94) x 0,10, excetuados os decorrentes de trajeto, assim identificados por meio da CAT ou por meio de outro instrumento que vier a substituí-la) / número médio de vínculos) x 1.000 (mil)) (Resolução nº 1.329, 2017).

3) Índice de custo: representa as despesas da Previdência Social com pagamento de benefícios de natureza acidentária e sua relação com as contribuições das empresas. Para esse índice são computados os valores pagos pela Previdência em rendas mensais de benefícios, excetuados os decorrentes de trajeto, assim identificados por meio da CAT ou por meio de outro instrumento que vier a substituí-la. No caso do auxílio-doença por acidente de trabalho (B91), o custo é calculado pelo tempo de afastamento, em meses e fração de mês, do segurado dentro do período-base de cálculo do FAP. Nos casos da aposentadoria por invalidez por acidente de trabalho (B92) e do auxílio-acidente por acidente de trabalho (B94), os custos são calculados fazendo-se uma projeção da expectativa de sobrevivência do beneficiário a partir da tabela completa de mortalidade construída pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, para toda a população brasileira, considerando-se a média nacional única para ambos os sexos. No caso da pensão por morte por acidente de trabalho (B93) os custos serão calculados considerando as regras vigentes para duração do benefício.

O cálculo do índice de custo é obtido da seguinte maneira: Índice de custo = ((valor total pago pela Previdência pelos benefícios de auxílio-doença por acidente de trabalho (B91), aposentadoria por invalidez por acidente de trabalho (B92), pensão por morte por acidente de trabalho (B93) e auxílio-acidente por acidente de trabalho (B94), excetuados os decorrentes de trajeto, assim identificados por meio da CAT ou por meio de outro instrumento que vier a substituí-la) / valor total de remuneração paga pelo estabelecimento aos segurados) x 1.000 (mil)) (Resolução nº 1.329, 2017).