

## **INDICADORES SUSTENTÁVEIS: UMA ANÁLISE NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL DAS PRÁTICAS DE SUSTENTABILIDADE E ÉTICA EMPRESARIAL**

**FRANCIELY COELHO DE OLIVEIRA**

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO UNEMAT - CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE DIAMANTINO

**MILDIANE GOMES DE SOUZA**

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO UNEMAT - CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE DIAMANTINO

**MIKAELA MARTINS RIBEIRO**

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO UNEMAT - CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE DIAMANTINO

### **Resumo**

Os indicadores sustentáveis são essenciais para empresas, avaliam e aprimoram o desempenho ambiental, social e econômico. A FAO desenvolveu um método para avaliar a sustentabilidade em várias dimensões: integridade ambiental, bem-estar social, resiliência econômica e boa governança. Usando os indicadores é possível obter orientações em decisões estratégicas, compromisso com a sustentabilidade, regulamentos e identificar novas oportunidades de mercado.

### **Palavras Chave**

Indicadores Sustentáveis, Ética Empresarial, Sustentabilidade Social

# INDICADORES SUSTENTÁVEIS: UMA ANÁLISE NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL DAS PRÁTICAS DE SUSTENTABILIDADE E ÉTICA EMPRESARIAL

Esse estudo analisou os indicadores da ferramenta *SAFA Indicators* no contexto empresarial, com intuito de destacar sua usabilidade e benefícios no mundo empresarial, especialmente relacionado com a sustentabilidade social nas empresas. O uso de indicadores sustentáveis nas empresas permite avaliar e monitorar o desempenho ambiental, social e econômico de suas operações. O método foi desenvolvido pela FAO (Organização das Nações Unidas para a Alimentação e Agricultura) para avaliar a sustentabilidade de um sistema por meio de diversas dimensões, a ferramenta “*SAFA Indicators*” que é utilizada para identificar e avaliar os indicadores de sustentabilidade, envolvem bem-estar social, econômico e ambiental. Esse indicador de sustentabilidade fornece métricas padronizadas que orientam avaliações futuras de sustentabilidade de forma integrada, podendo ser aplicado em diversos sistemas servindo de ferramenta a ser utilizada na tomada de decisões, gestão interna, aprendizagem e comunicação, revelando muitos benefícios. Os resultados das análises realizadas mostram a importância crítica de realizar uma boa avaliação periódica e melhorar o desempenho das empresas em relação a dimensões-chave de sustentabilidade. Para haver mudanças significativas nas empresas, é essencial que as mesmas considerem seriamente a implementação desses indicadores em suas operações e se comprometam com práticas sustentáveis e éticas.

Palavras- chaves: Indicadores Sustentáveis; Ética Empresarial; Sustentabilidade Social.

## 1 INTRODUÇÃO

O uso de indicadores sustentáveis nas empresas permite avaliar e monitorar o desempenho ambiental, social e econômico de suas operações. Esses indicadores fornecem *insights* valiosos que podem ajudar a identificar áreas de melhoria, informar a tomada de decisões estratégicas e demonstrar o compromisso da empresa com a sustentabilidade e com as partes interessadas. Além disso, eles podem auxiliar as empresas a cumprirem regulamentos ambientais e sociais, reduzir riscos e a aproveitarem novas oportunidades de mercado (FAO, 2014).

Um desses métodos foi desenvolvido pela FAO (Organização das Nações Unidas para a Alimentação e Agricultura) para avaliar a sustentabilidade de um sistema por meio de diversas dimensões: integridade ambiental, bem-estar social, resiliência econômica e boa governança. Cada uma dessas dimensões é meticulosamente avaliada com base em critérios essenciais de classificação, que variam de ruim a muito bom. Cada critério recebe uma pontuação que varia de zero a cinco e é representado por uma cor que vai do vermelho ao verde (FAO, 2014).

Esses aspectos são visualmente refletidos em um diagrama conhecido como polígono de sustentabilidade, proporcionando um resultado claro e tangível que auxilia na identificação de pontos fortes e fracos. A avaliação desses pontos é conduzida por meio de indicadores obtidos a partir de pesquisas estatísticas, registros e entrevistas, garantindo uma análise abrangente e precisa (FAO, 2014).

O bem-estar no ambiente de trabalho é frequentemente discutido através de conceitos que ressaltam a maneira como é percebido pelo indivíduo e, ocasionalmente, por meio de conceitos que realçam os atributos do local de trabalho. No primeiro cenário, o foco está nos elementos subjetivos ligados aos sentimentos e à contentamento com o trabalho e seu ambiente, enquanto no segundo cenário, são consideradas as condições de trabalho, a

tecnologia, os equipamentos e o ambiente físico, entre outros aspectos (SILVA; FERREIRA, 2013).

## **2 INDICADORES DE BEM-ESTAR SOCIAL NO SAFA**

A ferramenta “*SAFA Indicators*” foi desenvolvida para identificar e avaliar os indicadores de sustentabilidade. Esta ferramenta representa um avanço significativo na promoção de práticas sustentáveis, proporcionando uma maneira eficaz de quantificar e melhorar o desempenho ambiental, social e econômico. A seguir, será apresentado cada um dos indicadores de bem-estar social, sua funcionalidade e sobre o que diz respeito, como pode ser aplicado em diversos contextos e a importância desses indicadores na tomada de decisões estratégicas para a sustentabilidade.

**Direito à Qualidade de Vida:** Todos os empregados, independentemente do tamanho da empresa, têm o direito a uma qualidade de vida que permita tempo para a família, recreação e descanso adequado após o trabalho, inclusive horas extras voluntárias, além de oportunidades educacionais (FAO, 2013). O indicador avalia se os empregados conseguem trabalhar em horários saudáveis, sem horas extras obrigatórias, se têm intervalos regulares adequados para acesso a instalações sanitárias e para refeições.

**Nível Salarial:** Este indicador mede a porcentagem de empregados que recebem um salário digno. Isso inclui todos os tipos de empregados, sejam eles permanentes ou temporários, em período integral ou parcial. O cálculo envolve a determinação do salário mínimo para a região onde a empresa está localizada e a avaliação se a empresa paga pelo menos essa taxa aos seus empregados para garantir um salário digno.

**Acesso Justo a Meios de Produção:** Este indicador avalia se as empresas, independentemente do tamanho, têm acesso igualitário aos meios de produção, incluindo conhecimento, instalações e equipamentos necessários para construir um modo de vida digno. A avaliação inclui verificar se a empresa possui conhecimento suficiente sobre suas práticas e se tem acesso aos equipamentos e instalações necessários.

**Treinamento em Saúde e Segurança:** Empresas devem capacitar os funcionários para compreender os perigos potenciais no local de trabalho (FAO, 2013). Este indicador mede se a empresa forneceu treinamento eficaz em saúde e segurança aos trabalhadores e se essas formações são eficazes para garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável. Empregadores são responsáveis por fornecer um local de trabalho seguro e saudável. O indicador avalia se a empresa oferece cobertura de saúde, garantindo acesso emergencial e cuidado médico aos funcionários.

**Desenvolvimento de Capacidade:** visando à sustentabilidade das empresas deve criar condições propícias para a estabilidade no emprego, promovendo o crescimento interno e o desenvolvimento das habilidades dos trabalhadores (FAO, 2013). Esses direitos devem ser abrangentes, aplicando-se a todos os trabalhadores, bem como a produtores primários e fornecedores. Um indicador qualitativo importante nesse contexto é a avaliação da oportunidade de desenvolvimento e progresso oferecida aos funcionários dentro da empresa. Essa medida pode ser obtida por meio de entrevistas com os colaboradores, a fim de identificar se têm oportunidades significativas de crescimento e desenvolvimento no ambiente de trabalho.

**Preço Justo e Contrato Transparentes:** Para que as relações comerciais sejam sustentáveis, é crucial estabelecer preços justos e contratos transparentes (FAO, 2013). Isso significa que os compradores devem remunerar os produtores primários de acordo com os custos reais de sustentação de um sistema ecológico regenerativo. A necessidade de preços justos e contratos equitativos se aplica universalmente, abrangendo todas as relações comerciais com fornecedores, independentemente do tipo de propriedade ou modelo de

produção, um indicador qualitativo essencial se concentra nas políticas e práticas dos compradores em relação ao reconhecimento dos direitos dos produtores primários e à aplicação de preços justos. A avaliação desse indicador pode ser realizada observando como os compradores estabelecem contratos com fornecedores e se esses contratos são transparentes e suficientes para garantir uma relação comercial justa e equitativa.

**Direito dos Fornecedores:** Os direitos dos fornecedores, especialmente os produtores primários, à liberdade de associação e à negociação coletiva são fundamentais e constituem a base necessária e prévia para estabelecer relações comerciais justas com os compradores (FAO, 2013). Esse indicador abrange todos os compradores em suas relações comerciais com fornecedores, independentemente da natureza da propriedade ou do modelo de produção, este indicador qualitativo visa aferir o reconhecimento expresso e o apoio dos compradores aos direitos dos produtores primários e dos fornecedores em relação à liberdade de associação e à negociação. Medir o direito à liberdade de associação pode se estender aos fornecedores, mesmo que eles não participem ativamente de uma associação. A avaliação desse indicador é realizada com base na existência ou não de associações formadas pelos fornecedores ou se eles negociaram em grupos, demonstrando o compromisso dos compradores em respeitar e apoiar esses direitos fundamentais.

**Relações de trabalho:** As relações laborais abrangem as empresas que estabelecem contratos transparentes e legalmente vinculativos com todos os seus trabalhadores, garantindo que esses contratos sejam acessíveis e incluam as condições de trabalho necessárias (FAO, 2013). A transparência e a clareza nos acordos de trabalho são princípios essenciais que se aplicam a empresas de todos os portes, este indicador qualitativo avalia se a empresa mantém acordos escritos com seus funcionários que estejam em conformidade com, pelo menos, os tratados laborais nacionais e internacionais, abrangendo áreas como a segurança social. A avaliação desse indicador envolve a revisão minuciosa dos contratos escritos, dos registros dos funcionários e de outras informações relacionadas aos acordos de trabalho.

**Trabalho Forçado:** Embora a escravidão tenha sido abolida historicamente em muitos países, continua a existir de maneiras variadas e frequentemente ocultas. Por exemplo, práticas como a retenção de documentos, como passaportes, para restringir a liberdade de locomoção dos trabalhadores, ou a atração enganosa de trabalhadores com promessas de emprego e condições salariais favoráveis que não são cumpridas na realidade persistem. É fundamental destacar que esse direito se aplica a empresas de todos os tamanhos e tipos, bem como a diversas estruturas de propriedade, este indicador qualitativo tem o propósito de avaliar se a empresa emprega indivíduos que não têm a liberdade de pedir demissão ou apresentar queixas sem temer retaliações. Para realizar essa avaliação, são conduzidas entrevistas estritamente confidenciais com os funcionários, com o objetivo de determinar se eles estão trabalhando voluntariamente ou se sentem coagidos de alguma forma.

**Trabalho Infantil:** É uma prática que priva as crianças de sua infância, seu potencial e sua dignidade, causando danos ao seu desenvolvimento físico e mental (FAO, 2013). A proibição do trabalho infantil, deve ser um compromisso inclusivo que se aplica a empresas de todos os tamanhos e escalas, independentemente da natureza de sua propriedade ou modelo de produção, este indicador tem como objetivo avaliar se a empresa, suas subsidiárias ou subcontratantes empregam crianças menores de 16 anos em jornadas de trabalho que excedam o tempo adequado. Para realizar essa avaliação, é fundamental revisar as políticas empresariais e os registros de emprego para garantir que nenhum funcionário com menos de 16 anos esteja empregado em condições que possam interferir em seus direitos.

**Liberdade de associação e Direitos de Negociação:** São fundamentais para estabelecer as bases necessárias para práticas comerciais justas (FAO, 2013). Esses direitos devem ser aplicados de maneira inclusiva, abrangendo todos os trabalhadores, independentemente de serem empregados em tempo integral, parcial, temporários ou contratados diretamente, em

todos os tipos de empresas e modelos de produção, este indicador qualitativo busca medir se todos os trabalhadores têm o direito de negociar individualmente ou em grupo, seja por meio de sindicatos ou representantes de sua escolha. A avaliação desse indicador envolve uma revisão minuciosa de quaisquer contratos ou acordos existentes, com o objetivo de confirmar se esses direitos à liberdade de associação e negociação estão explicitamente estabelecidos e protegidos.

**Não Discriminação:** É um princípio fundamental para empresas sustentáveis, que não devem discriminar nenhum funcionário ou potencial funcionário com base em características como raça, credo, cor, origem nacional, ética, sexo, idade, deficiência, atividade sindical, orientação política, status de imigração, cidadania, estado civil ou orientação sexual (FAO, 2013). As empresas devem adotar políticas internas rigorosas e exigir que todos os parceiros de negócios sigam práticas não discriminatórias. Este indicador qualitativo avalia se a empresa discrimina grupos específicos ou identidades sexuais durante o processo de contratação, alocação de empregos, promoções e despedimentos. Para medir isso, são conduzidas entrevistas com funcionários e análises dos registros da empresa.

**Igualdade de Gênero:** A igualdade de gênero é um indicador fundamental que busca garantir a remoção das barreiras que impedem as mulheres de acessar oportunidades de emprego em condições de igualdade com os homens (FAO, 2013). Isso inclui assegurar que as mulheres recebam salários iguais por trabalho de igual valor, bem como oportunidades iguais de formação e progressão na carreira. Esse princípio deve ser aplicado a empresas de todos os tipos, modelos de produção e tamanhos, abrangendo uma ampla variedade de estruturas, incluindo cooperativas, para avaliar esse indicador qualitativo, é essencial verificar se a empresa pratica discriminação de gênero na contratação, remuneração, treinamento, promoções e no acesso a recursos. Isso pode ser feito por meio de entrevistas cuidadosamente conduzidas com funcionárias da empresa, nas quais se questiona se a empresa fornece recursos adequados para apoiar os direitos das mulheres durante e após a gravidez.

**Suporte para Pessoas Vulneráveis:** É um indicador essencial que se concentra nas empresas que oferecem assistência e adaptações para trabalhadores, fornecedores e produtores primários que se encontram em diferentes fases da vida e possuem diversos níveis de capacidade e deficiência (FAO, 2013). Esse compromisso deve ser aplicado por empresas de todos os tipos e modelos de produção, esse indicador qualitativo avalia a eficácia das políticas e práticas das empresas que acomodam de maneira adequada diferentes níveis de capacidade e trabalhadores com deficiência, jovens, idosos e outros grupos historicamente vulneráveis. Isso pode incluir o fornecimento de recursos da comunidade local para apoiar essas pessoas vulneráveis, abrangendo serviços sociais, saúde, formação e inclusão.

A segurança no local de trabalho é uma responsabilidade fundamental dos empregadores, que devem garantir um ambiente seguro e saudável para todos os funcionários (FAO, 2013). Isso inclui instalações de trabalho limpas, devidamente ventiladas e com estruturas sólidas. A empresa deve monitorar a saúde dos funcionários expostos a materiais potencialmente perigosos e gerenciar os níveis de ruído. Para avaliar esse indicador qualitativo, é importante verificar se a empresa garante um local de trabalho seguro e saudável, atendendo às necessidades dos funcionários em termos de um estilo de vida saudável e uma alimentação adequada. A melhor forma de medir esse indicador é por meio de inspeções no local de trabalho.

**Cobertura de Saúde e Acesso a Cuidados Médicos:** Desempenham um papel fundamental no bem-estar dos empregados, e os empregadores têm um papel importante em garantir essa acessibilidade (FAO, 2013). Em muitas grandes empresas, é comum contar com uma clínica no local, equipada com pessoal médico disponível para atender às necessidades dos funcionários. Esse indicador se aplica a empresas de todos os tamanhos e tipos, independentemente da estrutura de propriedade, O indicador qualitativo avalia se a empresa

tem fornecido uma cobertura de saúde adequada e garantias de acesso a cuidados médicos, incluindo cuidados de emergência, conforme exigido pela legislação local. Essa medida assegura que a empresa esteja cumprindo suas obrigações em relação ao bem-estar e à saúde de seus funcionários.

**Saúde Pública:** É um indicador importante que se refere às empresas que garantem que suas operações e atividades não prejudiquem o estilo de vida saudável e seguro da comunidade local, evitando a poluição do ar, da água e do solo (FAO, 2013). Este indicador se aplica a empresas de todos os tipos, modelos de produção e tamanhos, abrangendo diversos setores, para medir esse indicador qualitativo, é fundamental questionar se a empresa implementou medidas efetivas para prevenir a poluição e a contaminação da comunidade local. Isso pode ser avaliado por meio de inspeções detalhadas, a fim de verificar se o empreendimento está tomando as devidas precauções para evitar impactos negativos na saúde da comunidade local.

**Conhecimento Indígena:** Diz respeito ao reconhecimento e proteção dos direitos de propriedade intelectual das populações indígenas, incluindo o conhecimento tradicional transmitido de geração em geração (FAO, 2013). Esse indicador se aplica a empresas de todos os tipos e tamanhos, abrangendo desde pequenos produtores até grandes plantações, fábricas e empresas multinacionais, esse indicador qualitativo avalia se as empresas reconhecem e respeitam os direitos universais das comunidades indígenas para proteger seu conhecimento tradicional e propriedade intelectual. A medição desse indicador envolve investigar se a empresa está envolvida em práticas que demonstrem apoio, respeito e reconhecimento do conhecimento e da propriedade intelectual das comunidades indígenas.

**Soberania Alimentar:** É baseada na renovação da sabedoria tradicional e busca estabelecer um sistema alimentar mais justo, local e sustentável, valorizando os princípios subjacentes da democracia. Este indicador é relevante para operações de todos os tipos, desde pequenos produtores até grandes explorações agrícolas, a avaliação desse indicador qualitativo envolve a medição de critérios específicos que são aplicados a todas as decisões de negócio. Isso inclui a promoção da cooperação, a diversificação de variedades de sementes, a criação responsável de gado, a preferência pela compra de produtos locais, o uso de variedades tradicionais, e a evitação de alterações na produção ou compras que possam limitar o acesso ao mercado (FAO, 2013).

### **3 OS BENEFÍCIOS DA IMPLANTAÇÃO DOS SAFA INDICATORS**

O indicador de sustentabilidade SAFA (Avaliação de Sustentabilidade dos Sistemas Alimentares Agrícolas) fornece métricas padronizadas que orientam avaliações futuras de sustentabilidade de forma integrada, podendo ser aplicado em diversos sistemas e servindo de ferramenta a ser utilizada na tomada de decisões, gestão interna, aprendizagem e comunicação (PEREIRA, 2018). Além disso, o SAFA permite que as empresas identifiquem áreas de melhoria em suas operações, promovam a transparência e a responsabilidade, e demonstrem seu compromisso com a sustentabilidade para os stakeholders. Através do uso do SAFA, as empresas podem não apenas melhorar suas práticas internas, mas também contribuir para os objetivos globais de sustentabilidade. O SAFA é uma ferramenta essencial para empresas que buscam alinhamento com princípios da sustentabilidade, reforçando seu compromisso com a responsabilidade social corporativa.

Dessa forma o uso do indicador SAFA revela muitos benefícios, mas os principais identificados pelas empresas, são o rastreamento de progresso, que possibilita acompanhar se está acontecendo progresso, e onde será necessário realizar um maior esforço, outro benefício é a melhoria da reputação, as empresas que investem em sustentabilidade possuem uma melhor reputação para os *stakeholders*, as ações de sustentabilidade também promovem uma

economia financeira, usando reciclagem, reaproveitamento de sobras de matéria prima e reutilização de água (FERNANDES, 2021). Os colaboradores vão se sentir satisfeitos trabalhando em uma empresa que se preocupa com o bem estar deles, essas ações de sustentabilidade ajudam na preservação do meio ambiente e por fim as suas ações serão mais valorizadas em bolsas de valores e são priorizadas para a realização de parceria (CAVALCANTI, 2021).

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse estudo analisou os indicadores de Sustentabilidade Social da ferramenta *SAFA Indicators* no contexto organizacional, bem como sua aplicação de práticas de sustentabilidade para benefício da organização. Os resultados das análises realizadas mostram a importância crítica de realizar uma boa avaliação periódica e melhorar o desempenho das empresas em relação a dimensões-chave de sustentabilidade. O uso dos *SAFA Indicators* proporciona benefícios significativos às empresas, esses benefícios não apenas melhoram a posição das empresas no mercado, mas também contribuem para os objetivos globais de sustentabilidade.

Dessa forma é importante ressaltar a necessidade de uma supervisão rigorosa a fim de garantir a integridade e a reputação da empresa. Ademais foi enfatizada a importância da avaliação da sustentabilidade como uma ferramenta crucial para melhorar o desempenho e a responsabilidade das empresas no contexto global. A sustentabilidade e a ética empresarial estão se tornando cada vez mais importantes para os consumidores, investidores e reguladores, a adoção dos *SAFA Indicators* não apenas ajuda as empresas a se destacarem, mas também contribui para um futuro mais sustentável e ético para todos os envolvidos. Para haver mudanças mais significativas nas empresas, é essencial que as mesmas considerem seriamente a implementação desses indicadores em suas operações e se comprometam com práticas sustentáveis e éticas.

#### REFERÊNCIAS

CAVALCANTI, Leo. Sustentabilidade nas corporações: entenda como e porquê se preocupar com o assunto do momento. **Linkana**, 2021. Disponível em: <https://www.linkana.com/blog/sustentabilidade-organizacional/>. Acesso em: 11 set. 2023.

FERNANDES, Pedro. Quais os principais Indicadores de Sustentabilidade que as empresas devem ter em conta? **Medium**, 2021. Disponível em: <https://medium.com/aliados-the-challenges-consulting/quais-os-principais-indicadores-de-sustentabilidade-que-as-empresas-devem-ter-em-conta-15c4ffec3678>. Acesso em: 11 set. 2023.

PEREIRA, Jaqueline. **Indicadores da avaliação de sustentabilidade dos sistemas alimentares e agrícolas (SAFA – FAO):** uma relação com o contexto legal do Brasil. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão Ambiental) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2018. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/58664/R%20-%20E%20-%20JAQUELINE%20DA%20SILVA%20PEREIRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 09 set. 2023.

SAFA Sustainability Assessment of Food and Agriculture systems indicators. **Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO)**, 2013. Disponível em: [https://www.fao.org/fileadmin/templates/nr/sustainability\\_pathways/docs/SAFA\\_Indicators\\_final\\_19122013.pdf](https://www.fao.org/fileadmin/templates/nr/sustainability_pathways/docs/SAFA_Indicators_final_19122013.pdf). Acesso em: 10 set. 2023

SAFA Sustainability Assessment of Food and Agriculture Systems (english version). **Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO)**, 2014. Disponível em: [https://youtu.be/4\\_EA7o5sMmU?si=uoeGf-1fN\\_sYGn73](https://youtu.be/4_EA7o5sMmU?si=uoeGf-1fN_sYGn73). Acesso em: 10 set. 2023.

SILVA, C. A.; FERREIRA, M. C. **Dimensões e indicadores da qualidade de vida e do bem-estar no trabalho**. SciELO Brasil, *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 29, n. 3, set. 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/sQvTWxmcm68d88XjWg8yxMH/>. Acesso em: 10 set. 2023.