



Relatório de Sustentabilidade Ano 2019

Emitido em Julho/2020

Sumário

Mensagem do Presidente	3
1 Sobre a ENESA Engenharia S.A	4
1.1 Cadeia de Valor ENESA	5
2 Governança Corporativa	6
3 Missão, Visão e Valores	7
4 Política Integrada de Qualidade, Meio Ambiente, Segurança e Saúde no Trabalho e Responsabilidade Social	8
5 Código de Conduta	10
6 Direitos Humanos	13
7 Matriz de Materialidade	15
8 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável	16
9 Engajamento das Partes Interessadas	17
10 Respeito as Partes Interessadas	20
10.1 Colaboradores ENESA	22
11 Responsabilidade Social	27
11.1 Projeto de Inclusão e Diversidade	28
12 Desempenho Econômico	29
13 Proteção ao Meio Ambiente – Desempenho Ambiental	30
13.1 Coleta Seletiva	32
13.2 Impressões	33
13.3 Desperdício de Energia – Monitoramento dos Monitores	35
13.4 Consumo de Combustível	36
14 Desempenho de Saúde e Segurança do Trabalho	37
15 Anexo A – Balanço Econômico da ENESA	40

Mensagem do Presidente

Nós renovamos o nosso compromisso com o Pacto Global e seus princípios e continuamos a buscar formas para, em parceria com nossas partes interessadas, criarmos soluções e alternativas que contribuam com os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável. Dessa maneira, o presente relatório de busca oferecer, de forma clara e transparente, informações relevantes sobre os desempenho e resultados da Enesa no que concerne as questões socioambientais e de sustentabilidade.

O ano de 2019 foi marcado por um resultado macroeconômico novamente aquém do esperado, com a tão aguardada retomada do aquecimento da economia não ocorrendo mais uma vez. Porém, apesar dos desafios, a Enesa obteve um ano marcado por êxitos importantes em seus projetos, como por exemplo, a quebra de recordes nacionais de produtividade na montagem de hidroelétricas e fizemos isso ao mesmo tempo em que obtivemos uma acentuada melhoria nos índices de segurança de nossas obras.

Tivemos também sucesso no engajamento de nossas partes interessadas e ao final do ano começamos a buscar ativamente uma parceria para o desenvolvimento de um projeto de inclusão social que será pioneiro entre as empresas do nosso ramo. É com essas expectativas positivas, de quem mais uma vez superou os desafios que encontrou em seu caminho e conseguiu entregar resultados significativos para suas partes interessadas, que nos preparamos para o próximo ano e parte dessa preparação passa pela análise mais detalhada do que ocorreu em 2019.

Elaborar esse documento foi um trabalho que nos proporcionou oportunidade para identificar possíveis melhorias e esperamos que, com o compartilhamento desse relatório, possamos receber *feedbacks* de nossas partes interessadas que possibilitem um aprendizado e melhorias ainda maiores.

1 Sobre a ENESA Engenharia S.A

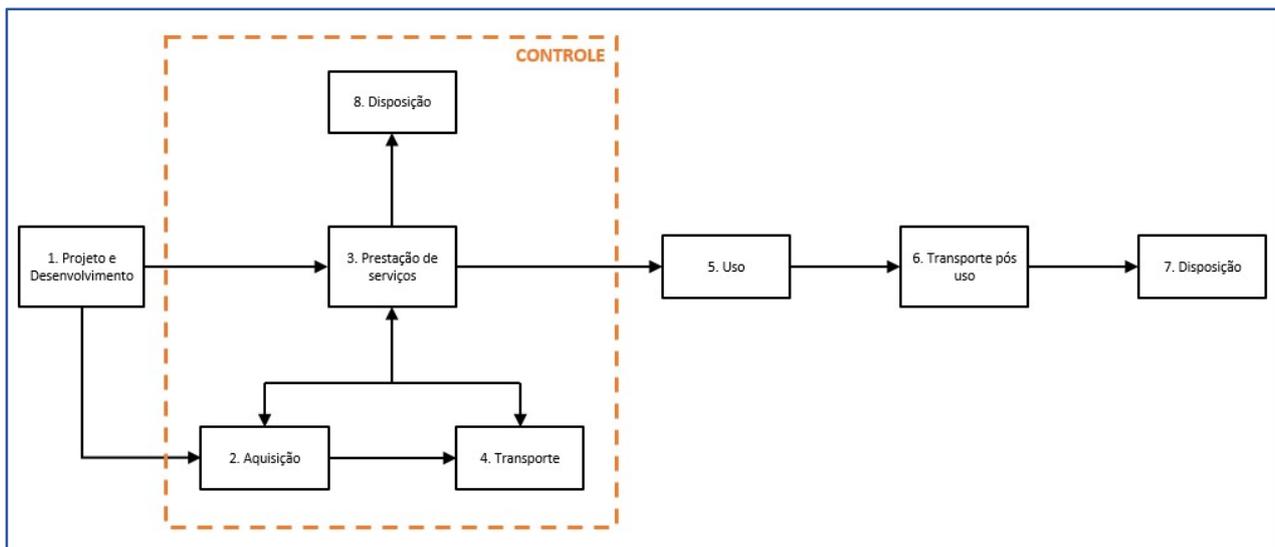
A ENESA Engenharia S.A. é uma empresa nacional fundada em maio de 1977. Somos uma das maiores empresas de montagem e manutenção eletromecânica do Brasil especializada na construção, montagem e nas atividades de EPC (*Engineering, Procurement and Construction*) para os mais diversos setores da economia, em especial grandes obras industriais e de infraestrutura.

Atuamos no Brasil inteiro, possuindo como clientes empresas públicas e privadas de setores como petroleiro, petroquímico, energético, siderúrgico, metalúrgico, transporte, cimenteiro, mineração, fertilizantes, papel e celulose e sucoalcooleiro.



1.1 Cadeia de Valor ENESA

A Cadeia de Valor da ENESA se inicia com projeto e desenvolvimento dos empreendimentos, no recebimento das propostas enviadas pelos Clientes. Em seguida dá-se as etapas relacionadas aos nossos serviços de montagem eletromecânica e associados, desde aquisição, prestação dos serviços até a disposição final dos resíduos. É sobre estas etapas que temos controle, portanto é sobre elas que estabelecemos nossos procedimentos e medidas de controle. Concluídas estas etapas, o uso até a disposição final também ocorre por parte do cliente.

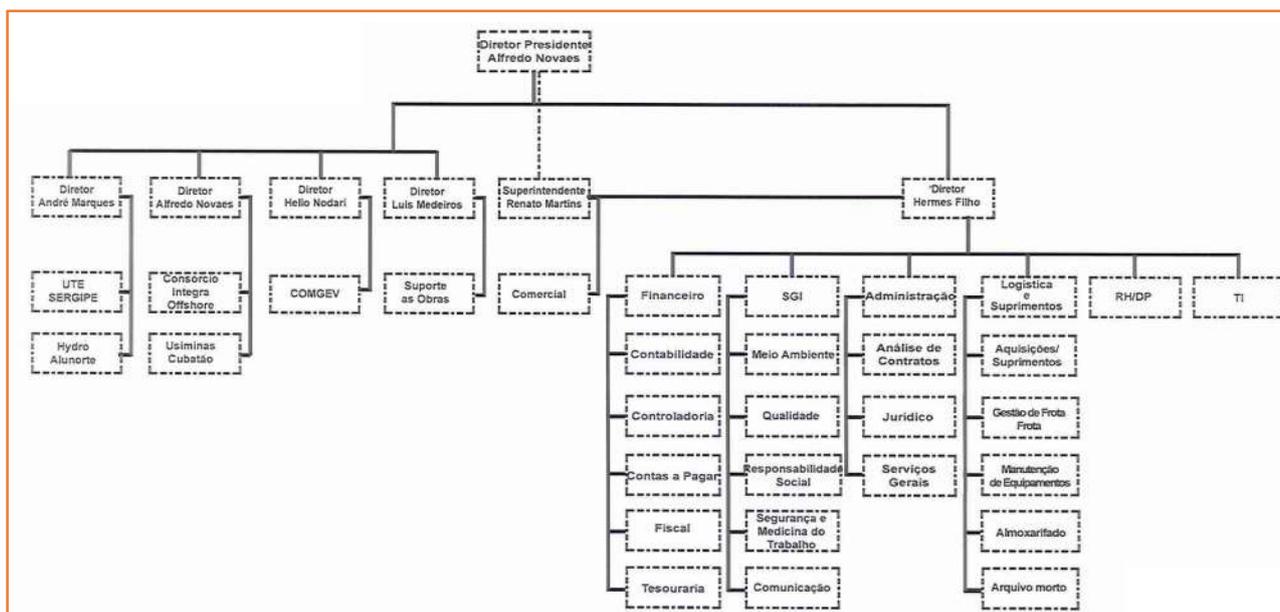


A Gestão de Fornecedores é a etapa chave da cadeia de valor, pois esta escolha influencia a qualidade dos nossos serviços e os custos de nossas atividades. Além disso, aos fornecedores e prestadores de serviço estão associados diversos possíveis aspectos da materialidade – mostrada mais a frente, inclusive a infração de Direitos Humanos, como trabalho infantil e escravo. Por isso, objetivando as melhores parcerias, avaliamos periodicamente nossos fornecedores.

2 Governança Corporativa

A ENESA Engenharia S.A. é organizada de acordo com o organograma abaixo. Os diretores da ENESA têm como atribuições tratar dos temas estratégicos da companhia como: riscos dos negócios, relações com o mercado, políticas de recursos humanos, grandes investimentos e acompanhamento dos resultados, além das atividades de gestão operacional, conforme suas áreas de atuação. A empresa dispõe também, de fóruns decisórios específicos, como a reunião semanal do Comitê do Escritório Central, na qual são apresentadas e debatidas as atividades operacionais de cada departamento da empresa, sua evolução e análise dos resultados.

Dentro da estrutura de Governança corporativa, o departamento SGI é o responsável pelos temas relacionados à sustentabilidade, tanto do Escritório Central, quanto fornecendo apoio as nossas unidades. Sua responsabilidade é de aplicar e implementar todos os requisitos estabelecidos nas normas nacionais e internacionais de sistemas de gestão e legislações aplicáveis, bem como conceber seus próprios sistemas de gestão internos, buscando promover a melhoria contínua deles e consequentemente, a melhoria contínua dos desempenhos social e ambiental da empresa.



3 Missão, Visão e Valores

Como fatores norteadores para a estratégia empresarial e direcionamento da linha de conduta de todos os seus colaboradores, a ENESA estabeleceu sua missão, visão e valores de conduta de seus dirigentes.

Missão

Oferecer soluções com excelência, segurança, qualidade, prazo e tecnologia nas áreas de Montagem Eletromecânica e Manutenção Industrial, proporcionando a satisfação de nossos Clientes, Acionistas, Colaboradores e a Sociedade.

Visão

Ser um centro de excelência e referencia nas áreas de Montagem Eletromecânica e Manutenção Industrial no cenário brasileiro de Engenharia.

Valores

- Geração de riquezas à empresa e à sociedade;
- Respeito ao ser humano e ao meio ambiente;
- Segurança e saúde no ambiente de trabalho;
- Melhoria contínua;
- Credibilidade;
- Integridade nos negócios.

Vantagens Competitivas

- Compromisso com Práticas de Governança Corporativa e Solidez Financeira.
- Posição Destacada no Segmento de Engenharia de Montagem e Manutenção Eletromecânica em Função da Excelência na Execução dos Serviços com Elevada Qualidade e Segurança;
- Qualificação e Experiência de Nossos Administradores e Corpo Técnico;
- Relacionamento de Longo Prazo com Clientes e Parceiros Renomados de Diversos Setores Econômicos;
- Estrutura Enxuta e de Baixo Custo;
- Plataforma Integrada de Serviços na Cadeia de Infraestrutura.

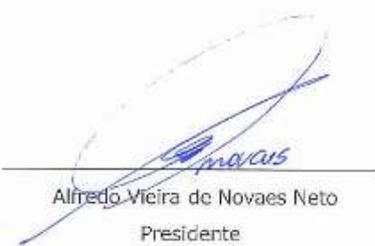
4 Política Integrada de Qualidade, Meio Ambiente, Segurança e Saúde no Trabalho e Responsabilidade Social

Para cumprir com nossa linha estratégica, atender aos requisitos legais e às demandas de nossas partes interessadas, bem como para promover a sustentabilidade nas atividades, nós contamos com um Sistema de Gestão Integrada da Qualidade, Meio Ambiente, Segurança e Saúde no Trabalho e Responsabilidade Social (nomeado de SGI), dotado de políticas e objetivos a serem cumpridos. Em 2019, fizemos uma nova revisão na Política do SGI com o intuito de integrar os feedbacks recebidos nos últimos anos e consolidar mudanças. A nossa política, na data de emissão desse relatório, é a seguinte:

A **ENESA**, acima de tudo, respeita o ser humano e os direitos humanos, por isso estabeleceu um Sistema de Gestão Integrado (SGI) a fim de garantir a estrutura apropriada para atingir seus objetivos de Qualidade, Segurança e Saúde no Trabalho, Meio Ambiente e Responsabilidade Social.

Essa Política visa promover:

- ▶ A satisfação e o atendimento aos requisitos do cliente;
- ▶ A eficácia, a melhoria contínua e a análise crítica do desempenho do SGI – prevenindo assim impactos adversos;
- ▶ O atendimento à legislação e quaisquer requisitos subscritos pela organização, bem como às normas internacionais de comportamento;
- ▶ O desenvolvimento sustentável;
- ▶ A proteção ao meio ambiente, incluindo a prevenção da poluição;
- ▶ A prevenção de lesões e doenças no trabalho;
- ▶ A responsabilização, a transparência, o comportamento ético e o respeito às normas internacionais de comportamento;
- ▶ O respeito às partes interessadas e aos seus interesses.



Alfredo Vieira de Novaes Neto
Presidente

Abril, 2019.

Derivados desta política integrada, foram estabelecidos, pela Diretoria da **ENESA**, os Objetivos do SGI, indicados a seguir:

- Satisfação e atendimento aos requisitos de nossos Clientes;
- Performance do atendimento de nossos Fornecedores;
- Permanência de nossos Colaboradores;
- Melhorar a competência de nossos Colaboradores;
- Lucratividade.

5 Código de Conduta

Na **ENESA** buscamos melhores e claras condições de trabalho e baseamos nossos relacionamentos internos e externos no **Código de Conduta**, com o propósito de orientar ações e decisões de nossos funcionários, parceiros e sociedade. Para cumprir e fazer cumprir tais compromissos, a Diretoria da **ENESA** se compromete a providenciar que este **Código de Conduta** seja compreendido, implementado e mantido em todos os níveis da empresa e estabelece que todo integrante, quer seja direta ou indiretamente empregado, contratado ou esteja de alguma forma representando a Empresa, tem a obrigação de conhecer, praticar e respeitar os preceitos estabelecidos, mesmo que discordem pessoalmente do conteúdo.

Princípios Gerais

A nossa conduta e a de nossos funcionários orienta-se pelos **valores** advindos de honestidade, igualdade, lealdade, confiança, respeito, justiça, verdade, integridade, cooperação, responsabilidade, eficácia e transparência, buscando estabelecer sempre o equilíbrio entre as partes interessadas. O **Código de Conduta** integra os contratos de trabalho e os contratos de fornecimento de serviços e de materiais e aplica-se aos administradores, membros de órgãos técnicos, consultivos e de fiscalização, funcionários, fornecedores, prestadores de serviços e todo o público com o qual a empresa se relaciona.

Somos uma empresa socialmente responsável que se preocupa com a **valorização dos seus recursos humanos** e sente muito orgulho de todos os seus funcionários que se dedicam a construção diária de uma empresa integrada pela força e competência, cujo principal protagonista é – para a ENESA sempre será – o homem. As atividades da empresa estão em conformidade com a norma **NBR 16001 - Sistema de Gestão de Responsabilidade Social**, nos princípios das convenções da Organização Internacional do Trabalho, da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança, na Declaração Universal dos Direitos Humanos e no cumprimento das leis.

O **Código de Conduta** estabelece algumas **Diretrizes Gerais**, relacionadas a:

- Mão de obra Infantil e Trabalho Escravo: onde a **ENESA** assume publicamente sua postura de repúdio à mão-de-obra infantil e ao trabalho escravo;
- Inclusão de Necessidades Especiais: com o oferecimento desigualdade de oportunidade de emprego e inclusão, sempre que possível, portadores de necessidades especiais na composição da força de trabalho;

- Informações Exatas: com o fornecimento de informações para órgãos governamentais exatas e em consonância com o cumprimento das leis e das normas vigentes;
- OCDE: onde a **ENESA** garante que suas operações estão em concordância com as diretrizes da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE);
- Pagamentos Irregulares: a **ENESA** explicita claramente que é expressamente vedado a todos os seus integrantes efetuar pagamentos irregulares com a finalidade de realizar negócios, influenciar decisões em benefício da **ENESA** ou induzir pessoas a conceder permissões indevidas em qualquer relação e em todos os níveis, inclusive autoridades, agentes e fiscais do poder público;
- Presentes: os funcionários da **ENESA** não pleiteiam, solicitam, provocam, sugerem, oferecem ou aceitam presentes de clientes, fornecedores, parceiros e concorrentes, excetuando-se brindes claramente identificados e sem valor comercial (brindes promocionais). Presentes de valor significativo devem ser recusados e devolvidos; e,
- Convites: os funcionários na **ENESA** não aceitam convites de caráter pessoal para hospedagens, viagens e outras atrações que possam gerar danos à imagem e/ou aos interesses da **ENESA**.

Além das Diretrizes acima elencadas, o **Código de Conduta** da **ENESA** traz tópicos específicos para as relações com todas as partes interessadas, abarcando os princípios e premissas a serem seguidos, incentivando o tratamento ético e cortês e estabelecendo a conduta anticorrupção. Os tópicos são os seguintes:

- Relações com o Cliente e Fornecedores;
- Relação com Comunidades;
- Relação com Meios de Comunicação;
- Relação com Sindicatos;
- Relação com Acionistas; e,
- Relação com Funcionários, inclusive de Fornecedores

Outro tema tratado pelo **Código de Conduta** é a **Tecnologia da Informação**, que trata tanto dos equipamentos quanto dos programas e dados armazenados, indicando práticas e estabelecendo as regras de utilização das mídias e acessos à internet, visando a proteção da informação.

Um capítulo é dedicado aos assuntos referentes a **Qualidade, Segurança, Higiene, Meio Ambiente e Responsabilidade Social**, abarcando os seguintes tópicos:

- Segurança Prioritária: com foco na melhoria contínua das condições de trabalho, estabelecendo ações sistemáticas de controle, de monitoramento e de prevenção dos impactos ambientais e dos

riscos para a saúde e para a segurança, objetivando o desenvolvimento de ações que promovem a melhoria da qualidade de vida de seus funcionários, familiares e contratadas;

- Respeito ao Meio Ambiente: com a busca da conciliação das atividades e atuação empresarial, com o desenvolvimento sustentável e preservação do meio ambiente;
- Origem de Matérias-Primas, Insumos e Produtos: garantir o conhecimento da origem das matérias-primas, insumos e produtos utilizados em sua produção ou nas operações diárias e que os direitos humanos e o meio ambiente sejam respeitados pelos respectivos fornecedores; e,
- Responsabilidade Social: busca-se atingir níveis crescentes de competitividade e rentabilidade, sempre alinhado a responsabilidade social, contemplando todos os relacionamentos com as partes interessadas. A "função social" da ENESA inclui a criação de riquezas e de oportunidades de emprego, qualificação e diversidade da força de trabalho, e melhoria da qualidade de vida por meio de ações educativas, culturais, assistenciais e de defesa do meio ambiente.

O nosso [Código de Conduta](#), em sua versão mais recente, pode sempre ser consultado no site.

6 Direitos Humanos

Estando a ENESA inserida no setor da construção civil, em empreendimentos normalmente localizados em regiões socialmente vulneráveis, entendemos a importância de prestar atenção ao cumprimento dos Direitos Humanos, em todas as nossas obras e nas demais operações e relações, de forma indiscriminada para qualquer ser humano. Para endossar o compromisso, foram levantados os benefícios obtidos para os negócios no comprometimento aos Direitos Humanos:

- Melhor gestão de riscos
- Solidificação e melhoria na reputação e imagem da ENESA
- Maior acesso às oportunidades de negócios: abrangendo clientes e investidores
- Melhoria nas relações com as Partes Interessadas
- Maior retenção de colaboradores e engajamento de jovens potenciais líderes
- Redução dos custos associados à problemas envolvendo pessoal e comunidades
- Garantia na continuidade das operações

A responsabilidade da ENESA com os Direitos Humanos não depende do seu grau de influência sobre eles, mas sim sobre seu potencial de impacto. A questão dos Direitos Humanos é abarcada pela Política do SGI e pelo Código de Ética, tendo sido sempre um item chave para a organização desde a sua fundação.

Realizamos um trabalho seguindo o método proposto pelo Pacto Global, tendo como foco as pessoas atingidas pelos impactos potenciais, e não o negócio e a ENESA em si. Primeiramente foram identificados os Direitos Humanos priorizados para a nossa atividade, para em seguida serem levantados os impactos possíveis decorrentes das nossas atividades, relacionados a estes direitos. Por fim, estes impactos foram priorizados considerando severidade e probabilidade. O resultado sintético do levantamento destas informações pode ser observado na próxima tabela.

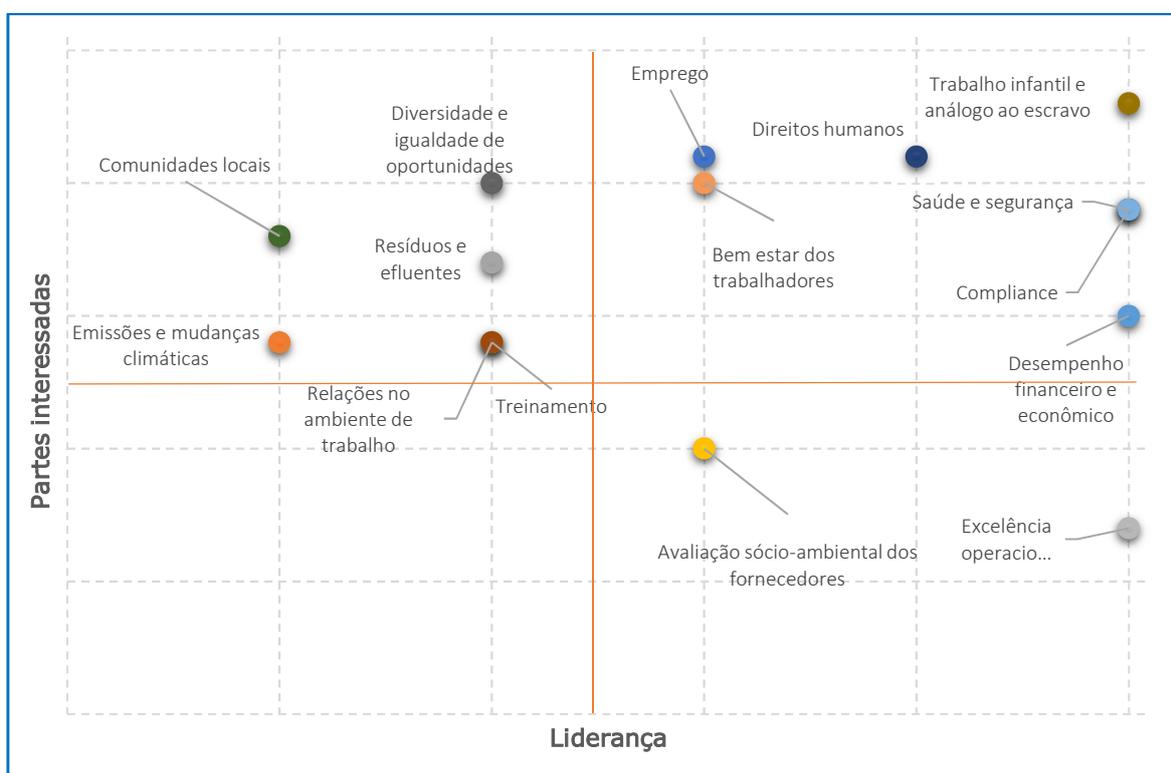
Direito Humano	Impacto Potencial	Medidas de Controle
Não discriminação	Desigualdade salarial entre homens e mulheres em cargos similares	Auditorias
	Assédio sexual no ambiente de trabalho	Canal de Denúncias
Direitos da Criança, Condições de Trabalho, Lazer	Aumento da prostituição infantil na região	Código de Conduta
Saúde, Condições de Trabalho	Condições de trabalho que oferecem riscos físicos e/ou mentais	Setor de Segurança
Direitos da Criança, Condições de Trabalho, Lazer	Trabalho infantil ou análogo ao escravo	Setor de Responsabilidade Social
Livre associação	Trabalhadores impedidos de livre associação	Departamento Pessoal garante a livre associação
Saúde, Água potável e saneamento, Moradia Digna	Condições desumanas para os trabalhadores alojados	Setor SGI verifica atendimento aos requisitos legais e boas práticas
Saúde	Poluição e degradação do meio ambiente	Levantamento de Aspectos e Impactos Ambientais e ações de controle

A ENESA com orgulho realiza as medidas de controle indicadas no quadro, com controle de qualidade destas medidas de controle por meio da revisão periódicas dos métodos utilizados.

7 Matriz de Materialidade

Materialidade é o limiar a partir do qual os aspectos sociais, econômicos e ambientais tornam-se suficientemente expressivos para serem relatados, pois são passíveis de influenciarem as decisões das partes interessadas. Para verificar a materialidade da nossa atuação, levantamos quais os aspectos associados às nossas atividades, que tem potencial para agregar valor, gerando impactos positivos, ou para que representem riscos, com potencial de causar impactos negativos.

Em seguida, esses aspectos foram avaliados segundo sua importância, tanto do ponto de vista da Liderança, quanto das demais Partes Interessadas. A partir dessas notas, foi elaborada a nossa Matriz de Materialidade.



Observando a Matriz, temos como nossos principais impactos potenciais:

- Trabalho infantil e análogo ao escravo;
- Direitos Humanos;
- Compliance;
- Saúde e Segurança;
- Desempenho econômico e financeiro;
- Excelência operacional;
- Emprego; e,
- Bem-estar dos trabalhadores.

8 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável

Sendo signatária do Pacto Global, a ENESA baseia a estruturação de suas ações de sustentabilidade nas diretrizes propostas pelo Pacto Global e nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

Com base na Matriz de Materialidade, pode-se levantar os ODS que mais se relacionam com os aspectos considerados prioritários. É importante ressaltar que apesar destes ODS serem prioritários para a ENESA, sempre há busca de tornar os objetivos presentes no cotidiano da empresa.

Perante tal propósito de tornar os objetivos cotidianos, toma-se ações como a inclusão do tema no treinamento de inclusão para novos colaboradores da ENESA.



9 Engajamento das Partes Interessadas

A ENESA considera como parte interessada todo o indivíduo ou grupo que tem interesse em quaisquer decisões ou atividades definidas ou realizadas pela empresa. Assim, reconhece-se como parte interessada os colaboradores internos, clientes, fornecedores, prestadores de serviço, comunidade, sindicador e os acionistas.

Neste contexto, um maior engajamento na gestão da Responsabilidade Social torna-se prioritária para a empresa. Assim, desenvolveu-se uma sistemática a ser empregada quando na identificação, priorização e engajamento das partes interessadas para o Escritório Central (EC) e para a unidade Usiminas Cubatão – ambas com certificação na norma NBR 16001:2012.

Uma das ações da ENESA em relação a este tema é o levantamento atualizado as partes interessadas e suas necessidades e expectativas em relação à ENESA, como mostrado na tabela abaixo.

Parte interessada	Requisito	Necessidade / expectativa	Ação/monitoramento
Acionista	Boa imagem da empresa	Necessidade	A empresa verifica, através do engajamento com as partes interessadas priorizadas, o atendimento às expectativas e necessidades delas, mantendo a imagem da empresa. Também faz cumprir os requisitos legais aplicáveis e respeitar os Direitos Humanos: divulgando o Código de Conduta e avaliando os fornecedores.
Cliente	Receber serviço de qualidade e com preço justo	Necessidade	Previamente o comercial analisa a proposta do cliente, desenvolve a documentação técnica requerida e define um valor justo para o serviço à ser prestado, com base na expertise da ENESA.
Colaborador	Reconhecimento profissional	Expectativa	A ENESA realiza ações de acompanhamento do desempenho de seu pessoal nas obras, oferecendo oportunidades de carreira diferenciada para os destaques e, de acordo com as políticas definidas para cada empreendimento, bonificações por cumprimento de metas.
	Capacitação profissional	Expectativa	Semestralmente são identificados os treinamentos necessários, a metodologia é definida no procedimento PRO-0014.
	Plano de carreira	Expectativa	A empresa não possui um plano de carreira no momento, no entanto já aplicou no escritório central avaliações de competência e estuda a realização de trabalhos mais intensos na área de RH para 2020, possivelmente com o apoio de consultoria externa especializada.
Comercial	Eficiente gestão da Qualidade	Necessidade	O setor Comercial é a parte interessada priorizada do sistema de gestão da qualidade, por dependerem dela para entregarem projetos que atendam às expectativas dos clientes. Sendo assim, a empresa segue as diretrizes da norma ISO 9.001, monitorando o desempenho e mantendo atualizado os procedimentos.

Comunidade	Contratação de mão de obra local	Expectativa	Durante o desenvolvimento da obra, a ENESA procurar contratar mão de obra local, com objetivo de colaborar com o desenvolvimento da região.
	Desenvolvimento socioeconômico	Expectativa	A ENESA procura promover, quando possível e em parceria com suas partes interessadas, ações que contribuem com desenvolvimento da comunidade. Como por exemplo: campanhas de arrecadação de donativos, contratação de mão de obra local, capacitação, etc.
	Preservação dos recursos naturais	Expectativa	O Escritório Central desenvolve campanhas que promovem o uso eficiente de recursos naturais, monitorando mensalmente o uso de papéis para impressão e energia e inspecionando a coleta seletiva. Todos os resultados são divulgados para os colaboradores.
Diretoria	Incentivo, não somente econômico, para melhoria no sistema de gestão.	Necessidade	A alta direção disponibiliza recursos essenciais para melhoria do sistema de gestão, como canal de denúncia, Qualiex, TOTVS, SILA, infraestrutura adequada e atendendo as normas aplicáveis e etc. Em 2019 passamos a realizar reuniões mensais de Diretoria onde as principais questões do SGI são apresentadas e discutidas e a prática demonstrou ter um resultado bastante positivo.
Fornecedor e prestador de serviço	Fornecimento de material ao longo prazo	Expectativa	Os fornecedores são avaliados a partir do recebimento do material, seguindo os critérios: prazo de entrega, qualidade do produto e condições de atendimento. Caso a avaliação for inferior a 1, o fornecedor terá seu cadastro temporariamente bloqueado, conforme estabelecido no procedimento PRO-0022.
Prestador de Serviço	Fornecimento de serviço com qualidade	Necessidade	Durante a implantação da medição no portal de contratos, é necessário a avaliação do prestador de serviço, no qual são avaliadas questões como responsabilidade social, segurança e qualidade.
Público externo e interno	Cumprimento de requisitos legais aplicáveis	Necessidade	As unidades possuem uma planilha que aponta os requisitos legais aplicáveis no âmbito federal, estadual e municipal. Mensalmente a empresa Inteligência Ambiental realiza a atualização dessa planilha.
	Cumprimento do pagamento em dia	Necessidade	A empresa possui ferramentas (portal de contratos, portal de compras e RM) para realização dos pagamentos dos fornecedores, prestadores de serviços e colaboradores.
	Práticas anticorrupção	Necessidade	A empresa veta pagamentos irregulares, presentes ou convites inapropriados para realizar negócios ou em benefício próprio. Este veto é apontado pelo Código de Conduta, disponibilizado para todas as partes interessadas. Além disso, também disponibiliza um canal de denúncia, com opção de anonimato, para que situações assim sejam investigadas e tratadas. A ENESA também é signatária do Pacto Global e participa de eventos anti-corrupção.
Sindicato	Relacionamento mais estreito	Expectativa	A ENESA tem um colaborador responsável em manter um relacionamento mais estreito com as entidades sindicais e trabalhistas, bem como representar a empresa nos acordos coletivos e outras atividades relacionadas.

Além destas práticas, anualmente a ENESA realiza um engajamento de partes interessadas ligado a um tema. Em 2017, o engajamento foi relacionado à saúde com tema de “Bem-estar”. Ano passado, o tema foi “Envolvimento entre Partes Interessadas”, e visava incrementar a interação entre elas por meio de campanhas e ações.

No processo de engajamento deste ano, a ENESA se propôs a avaliar seus fornecedores mais frequentes em 2018 (do Escritório Central e da unidade Usiminas Cubatão), no âmbito dos temas de direitos humanos, práticas de trabalho e meio ambiente.

A ENESA considera que aprimorar o relacionamento da cadeia de fornecedores, de materiais e serviços, por meio de comunicação e integração é de suma importância, pois incrementa a qualidade nas entregas e por consequência torna um contrato de serviço a longo prazo, o que é benéfico para ambas as partes. Além disso, a ENESA se preocupa com o desenvolvimento de seus fornecedores, desta forma, exige práticas de responsabilidade social, como atendimento de requisitos legais aplicáveis, onde já consta em cláusulas contratuais. Porém observou-se há necessidade de melhoria em ações, como monitoramos de cumprimento de requisitos legais aplicáveis que consideramos significativos, por isto este tema de “Desenvolvimento dos Fornecedores” foi aplicado.

De maneira geral, o processo de engajamento foi satisfatório, sendo capaz de engajar 92% e 63% dos fornecedores da unidade Usiminas Cubatão e do Escritório Central respectivamente. Além da verificação do comprometimento dos fornecedores com Responsabilidade Social, foi possível realizar uma conscientização da importância deste tema e direcionar possíveis ações de aprimoramento para as empresas – tornando o assunto de responsabilidade social cada vez mais abrangente em diferentes setores econômicos.

Acerca do presente relatório, ele não foi abordado no engajamento às partes interessadas. Porém, as informações levantadas na consulta feita nos serviram de base para definir o público alvo, a utilidade e o nível de detalhamento exigido. Foi entendido que o desempenho sustentável interessa mais aos clientes, aos acionistas e à comunidade, que, portanto, foram priorizados na definição dos conteúdos do relatório, porém não foram engajados em sua elaboração.

Entende-se que a falta de engajamento das Partes Interessadas no processo de elaboração deste Relatório compromete a identificação das informações necessárias esperadas que fossem contidas, além do grau de detalhamento e linguagem pretendida. O resultado final, portanto, pode não ser o suficiente requerido por Partes Interessadas.

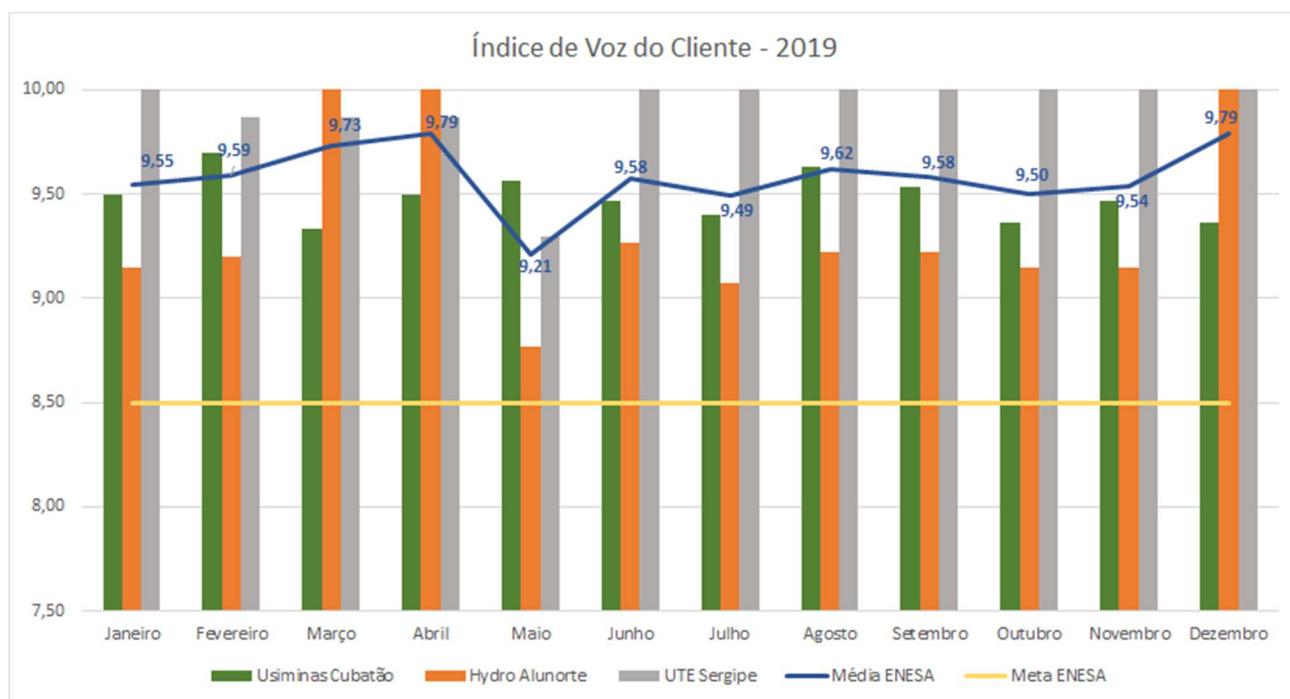
10 Respeito as Partes Interessadas

O Sistema de Gestão da Qualidade (SGQ) está totalmente implantado na Companhia desde 1999 sendo certificada na ISO 9002:1994 até a atual ISO 9001:2015. Tendo passado por várias certificações, sempre com êxito, nosso Sistema de Gestão da Qualidade apresenta-se robusto, permitindo que nos organizemos de forma que os fatores técnicos, administrativos e humanos que afetem a qualidade de seus produtos e serviços estejam sob controle. Este controle orienta-se na redução, eliminação e, acima de tudo, prevenção de deficiências, tendo como foco principal a melhoria contínua e a satisfação do cliente.

O Sistema de Gestão da Qualidade (SGQ) teve uma função muito importante dentro da Companhia, sendo suas principais responsabilidades e méritos a elaboração e implantação dos Procedimentos e Instruções de Trabalho que dão apoio e orientação aos funcionários em todas nossas obras e o pleno atendimento aos requisitos dos clientes. Recentemente, o Sistema de Gestão da Qualidade foi revisado e aprimorado, aproveitando os pontos comuns ao Sistema de Gestão de Segurança e ao Sistema de Gestão de Meio Ambiente para dar origem a um Sistema de Gestão Integrada, o SGI. Agora, os processos e conhecimentos originários no SGQ são empregados para o aprimoramento coeso de diferentes aspectos do SGI, por exemplo a experiência e conhecimento obtidos com as análises de riscos realizadas no SGS e no SGMA facilitaram em muito a identificação dos impactos de RS e das análises de risco de contexto e partes interessadas requeridas na nova versão da ISO 9001, versão 2015.

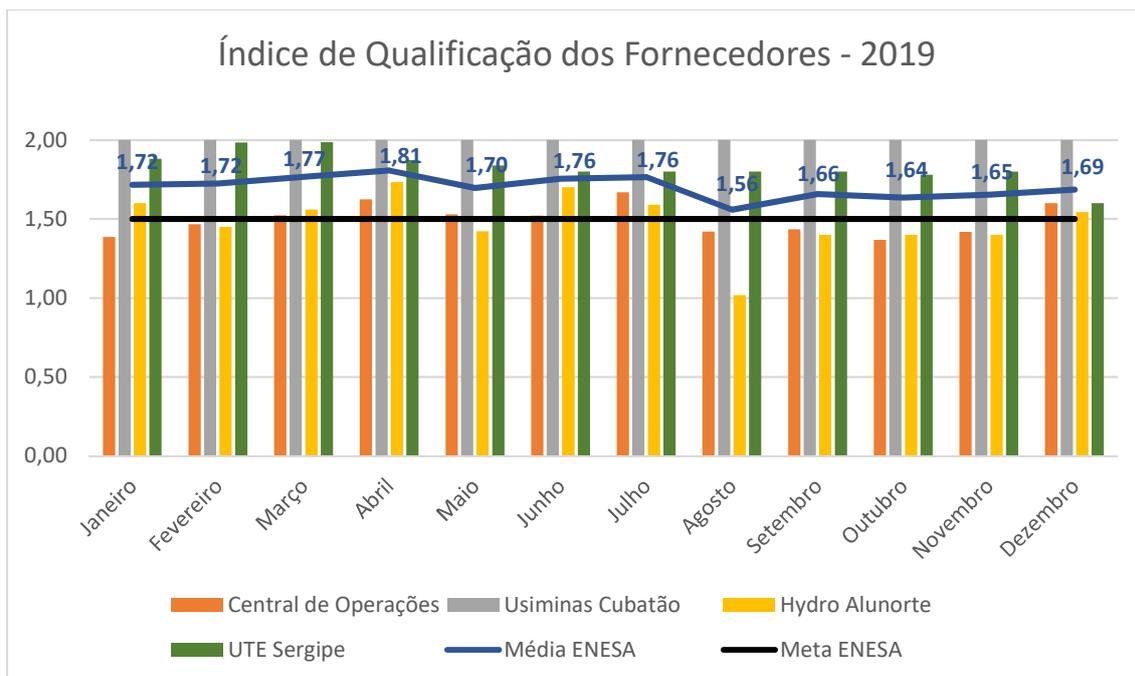
É assim, unindo esforços e criando sinergias, que estamos conseguindo desenvolver um SGI cada vez mais preparado e capaz de agregar valor ao negócio e de proteger nossos principais bens: a segurança e a saúde de nossos trabalhadores e o meio ambiente em que trabalhamos e vivemos. Em termos de indicadores, o desempenho do SGQ pode ser avaliado pelos índices que medem a satisfação dos nossos clientes e a salubridade das nossas relações com fornecedores, itens entendidos como indicativos da salubridade e eficácia do sistema de gestão da qualidade.

Para medir a satisfação de nossos clientes, é utilizado o índice de voz do cliente. Este é composto pela média aritmética de três parcelas: pesquisa de satisfação do cliente – que pedimos para ser preenchida mensalmente; índice de reclamações – quanto menor o número de reclamações provenientes do cliente, maior é a nota da ENESA; e o índice de não conformidades – que segue o padrão do anterior. Como é um indicador previsto para clientes, o Escritório Central não é avaliado, sendo somente avaliado o trabalho das obras.



Considera-se que o serviço prestado pela ENESA é excelente quando a meta de nota 8,5 no Índice de Voz do Cliente é atingida. Deste modo, observa-se que em todas as unidades em que se tem o cálculo realizado o serviço foi classificado como excelente. Apesar disto, deve-se atentar que não há indicador das obras do Consórcio Integrar e COMGEV – encerradas neste ano. Isto resulta em uma oportunidade de melhora em como formular uma metodologia mais eficiente no engajamento dos clientes e registro pelos colaboradores da ENESA no local.

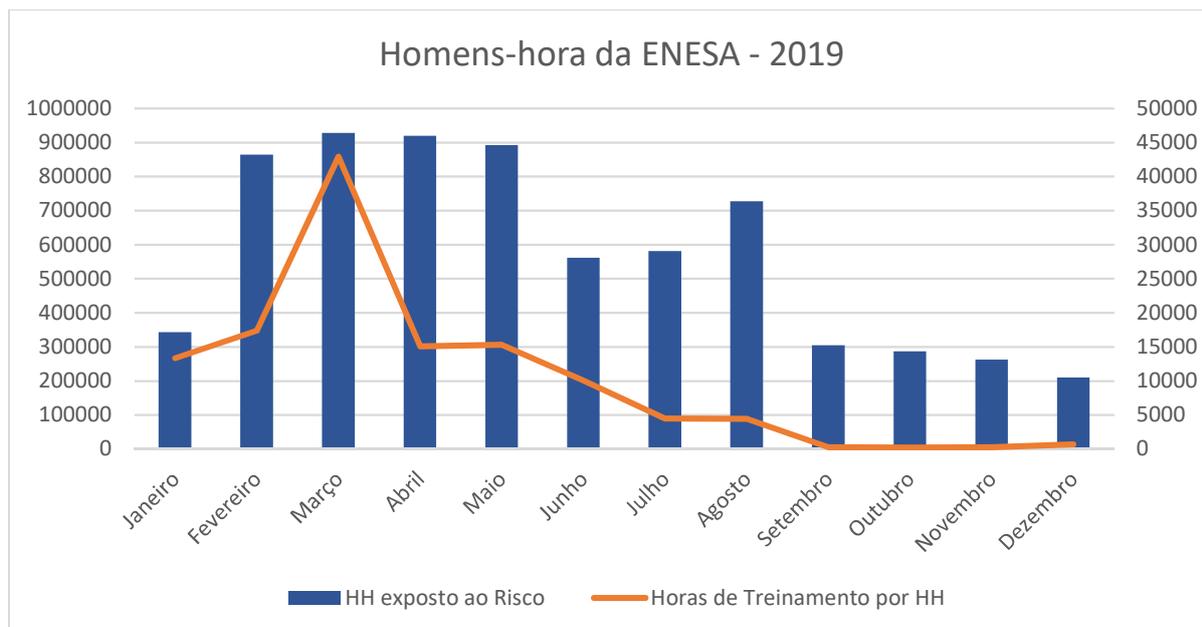
A salubridade das nossas relações com os fornecedores é medida pelo IQF – Índice de Qualificação de Fornecedores, como mostrado abaixo. O IQF é uma nota de 0 a 2 aos fornecedores da ENESA, sendo calculado pela média dessas notas. Deste modo, o gráfico abaixo não mostra a avaliação de fornecedores de modo específico, mas de modo geral para cada unidade. Também não é calculado para os fornecedores do Escritório Central e não houve registro deste indicador para o Consórcio Integrar e COMGEV.



Como observado, a média ENESA encontra-se acima da meta durante o ano de 2019. Entretanto, ao observar a unidades, há algumas que não atingem a meta, se encontrando em um nível satisfatório (entre 1,0 e 1,5). A qualificação dos fornecedores é um aspecto chave para a ENESA visto que a qualidade de nosso serviço é influenciada por isto.

10.1 Colaboradores ENESA

A ENESA entende e reconhece que tem grande potencial benéfico no que tange o treinamento e a capacitação de seus funcionários, promovendo a prevenção de acidentes, aumento da produtividade, promoção de cidadania e de desenvolvimento profissional. Para avaliar nosso desempenho em treinamentos, o gráfico abaixo compara as homens-horas (HH) de treinamento às homens-horas expostos ao risco da ENESA.



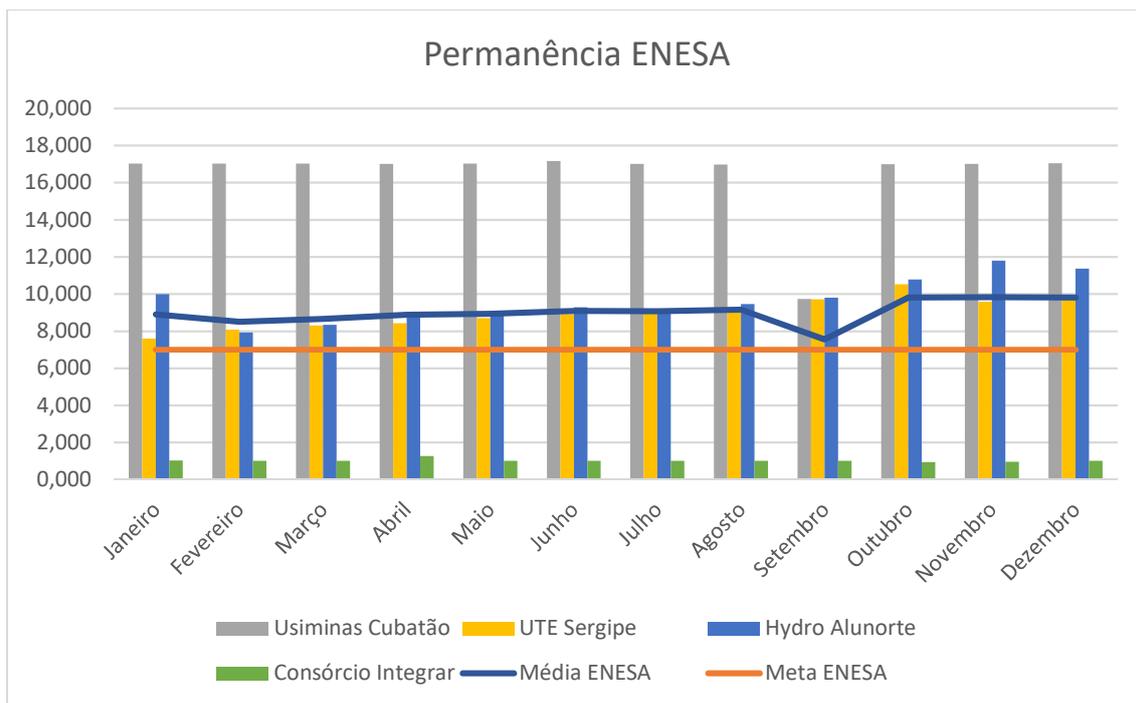
Como pode ser observado, o número de homens-horas diminuiu após conclusão de uma das obras, diminuindo também o número de horas de treinamento por HH. O número alto de HH exposto ao risco e o número baixo de horas de treinamento por HH não significa que há uma desproporção ou que não houve um cuidado com os colaboradores da empresa. Como visto na tabela abaixo, o número de treinamentos realizados excedeu o previsto em todas as unidades monitoradas – superando nossa meta de 80% em todas as unidades.

Horas de treinamento no Ano 2019

EC		CO		Usiminas		INTEGRAR		Alunorte		Sergipe	
Previsto	Realizado										
581,5	626,5	365	468	95458	109971	108640	108628	9352	9352	3337	5676
108%		128%		115%		100%		100%		170%	

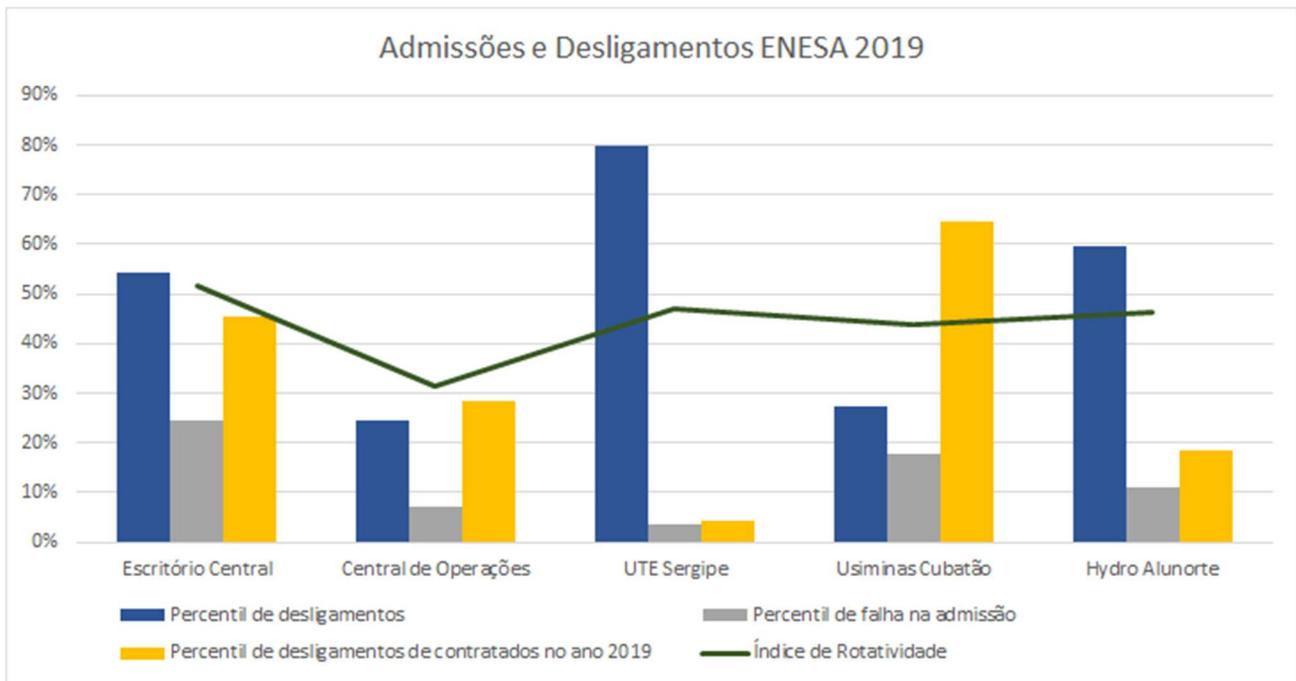
Outro ponto em que se pode verificar que não há desproporção entre o HH em risco e treinamento por HH é nas taxas de gravidade e frequência de acidentes, mostradas mais a frente.

Em relação aos colaboradores, ainda há o monitoramento da permanência deles por meio do índice de permanência mensal acompanhado nas obras. A ENESA calcula o índice de permanência pela multiplicação do número de meses da operação da obra e efetivo médio dividido pela admissão acumulada.



Como observado, a média da ENESA supera a meta de 7 estabelecida, com as unidades individualmente também acima da média, tendo somente o Consórcio Integrar abaixo da meta – porém é compreensível isto, pois a obra já estava próxima de seu encerramento, com menos contratações e com uma mudança no perfil de mão-de-obra empregada, que gerou a manutenção no quadro efetivo de equipes mais recentes, contratadas para a etapa final de realização do contrato, de tal forma que o resultado índice de permanência esperado já seria mais baixo.

Apesar da ENESA possuir seu método próprio para índice de permanência, há na literatura sugestões de outras formas de cálculo que são interessantes de analisar e que podem ser observadas no gráfico abaixo.



O percentil de desligamentos é calculado pela divisão do número de desligamentos ocorridos em 2019 pela média do número de colaboradores no começo do ano e qual seria o número de colaboradores no final do ano sem demissões. Como pode ser observado, é inversamente proporcional ao calculado pela ENESA, porém é importante visualizar que enquanto este calcula-se baseado nos desligamentos, o índice da ENESA é calculado considerando-se as admissões.

O percentil de falha na admissão é calculado pela divisão do número de desligamentos de colaboradores que tiveram tempo de casa menor que seis meses em 2019 – quer dizer, foram contratados e desligados em 2019 – pela média do número de colaboradores no começo do ano e qual seria o número de colaboradores no final do ano sem demissões. Junto com este valor, calculou-se o percentil de desligamentos de contratados no ano (2019), que é uma divisão do número de pessoas que iniciaram o trabalho em 2019 e que foram desligadas ainda em 2019, pelo número de desligamentos totais de 2019. O *insight* fornecido por este número é o de que normalmente isso acontece por uma falta de clareza de expectativas da pessoa contratada ou da empresa contratante. Esse número é bom para caso seja necessário reformular o processo de ingresso de colaboradores.

Este percentil no caso apresenta maior interesse para o Escritório Central e Central de Operações pois representa uma possível falha no processo de admissão de pessoal, em que possivelmente houve falha de comunicação ou atendimento de expectativas de ambas as partes.

Por fim, também há um cálculo de outro tipo de índice de rotatividade que se baseia na média de admissões e demissões dividida pela média do número de colaboradores no começo do ano e qual seria o número de colaboradores no final do ano sem demissões. Como se pode observar, a média deste índice gira em torno de 45%, sendo mais elevado para o Escritório Central.

Um percentual ideal de índice de rotatividade como calculado é muito difícil pois varia de acordo com o contexto e política de retenção da empresa, e como este modo de cálculo não é utilizado constantemente pela ENESA, não há um percentual ideal. Entretanto, considera-se que um percentual de até 10% ao ano é aceitável e promove retenção de colaboradores chave e boa renovação da empresa. Assim, pode considerar que os índices de rotatividade das atividades de escritório – Escritório Central e Central de Operações – são elevados.

Para determinar a causa disto, medidas como monitoramento constante do colaborador por meio de avaliações de desempenho, entrevistas de desligamentos e uma cultura do feedback são presentes dentro do cotidiano da empresa.

11 Responsabilidade Social

Na ENESA, o compromisso com a sociedade, nossos trabalhadores e clientes é um princípio básico que sempre norteou nossas atividades. Assim, cientes de que nossas atividades e processos têm interfaces, diretas e indiretas, com assuntos relacionados a sociedade, meio ambiente, saúde e segurança, preocupamo-nos com tais questões, e buscamos avaliar as potenciais consequências de nossa atuação, visando sempre agregar maiores oportunidades no mercado e também contribuir para o desenvolvimento social e econômico do país.

Buscamos manter sempre canais de diálogo transparentes e abertos, visando garantir que as opiniões de nossas partes interessadas, (colaboradores, clientes, fornecedores, comunidade, sindicatos, terceiros e parceiros) que são de suma importância para a organização como um todo, possam ser sempre ouvidas. Mais do que isso, procuramos engajar ativamente nossas partes interessadas, pois queremos conhecer não apenas seus requisitos, mas também suas necessidades e expectativas.

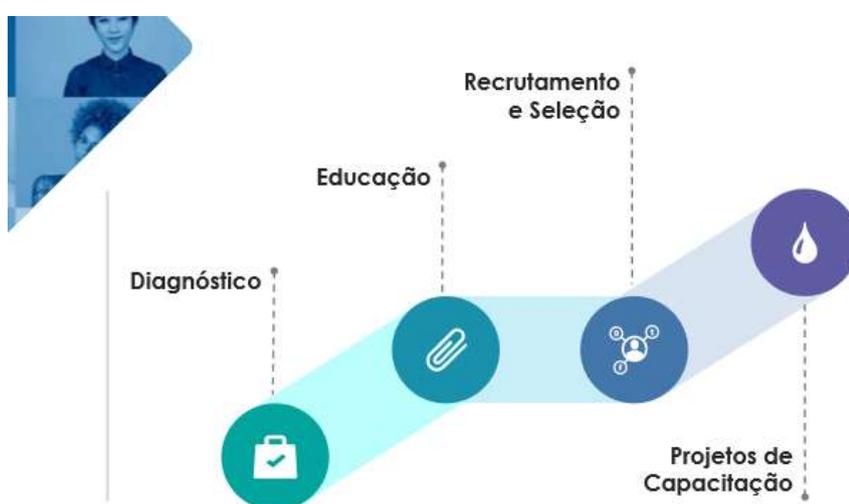
Para mobilizar nossos colaboradores, nós realizamos campanhas temáticas de Responsabilidade Social, envolvendo a participação de todos, visando mudanças de postura de seus colaboradores a curto, médio e longo prazo. No que tange aos sites de construção, dentro de nosso potencial de atuação e orientados pelo exercício de cidadania empresarial, nos mobilizamos buscando a capacitação das comunidades do entorno de nossas obras, através de ações socioeducativas, culturais e de proteção ao meio ambiente. Assim proporcionamos melhorias na qualidade de vida das populações, aumentando a geração de empregos, diminuindo a marginalização social e viabilizando infraestruturas; como abastecimento de água, saneamento básico e etc.

No ano de 2019, houve a continuação da campanha “Mini Gentileza” parceria com a ONU Argilando em que instalamos um ponto de coleta de itens oferecidos nos hotéis ou aviões – como embalagens pequenas de shampoo, condicionador, pasta de dente, escova de dente e sabonete – para depois ser recolhido pela ONG e distribuído para pessoas em situação de rua.

11.1 Projeto de Inclusão e Diversidade

Como levantado nos ODS, a ENESA prioriza o ponto 10 – Redução das Desigualdades e ponto 8 – Trabalho Decente e Crescimento Econômico, sempre buscando melhorar seu desempenho dentro destes temas. Deste modo, em 2019, foi iniciado um projeto para inclusão e diversidade de pessoas em nossa empresa.

O ano de 2019 foi dedicado a organizar e orçar com ONGs qual seria o melhor projeto para a ENESA e como este seria aplicado de modo a maximizar os resultados. Assim, fechou-se uma parceria com a ONG Consolidar, integrando um projeto com diagnóstico da situação atual, educação dos colaboradores da ENESA – iniciando pela Alta Liderança – recrutamento e seleção voltado para Pessoa com Deficiência e projetos de Capacitação.



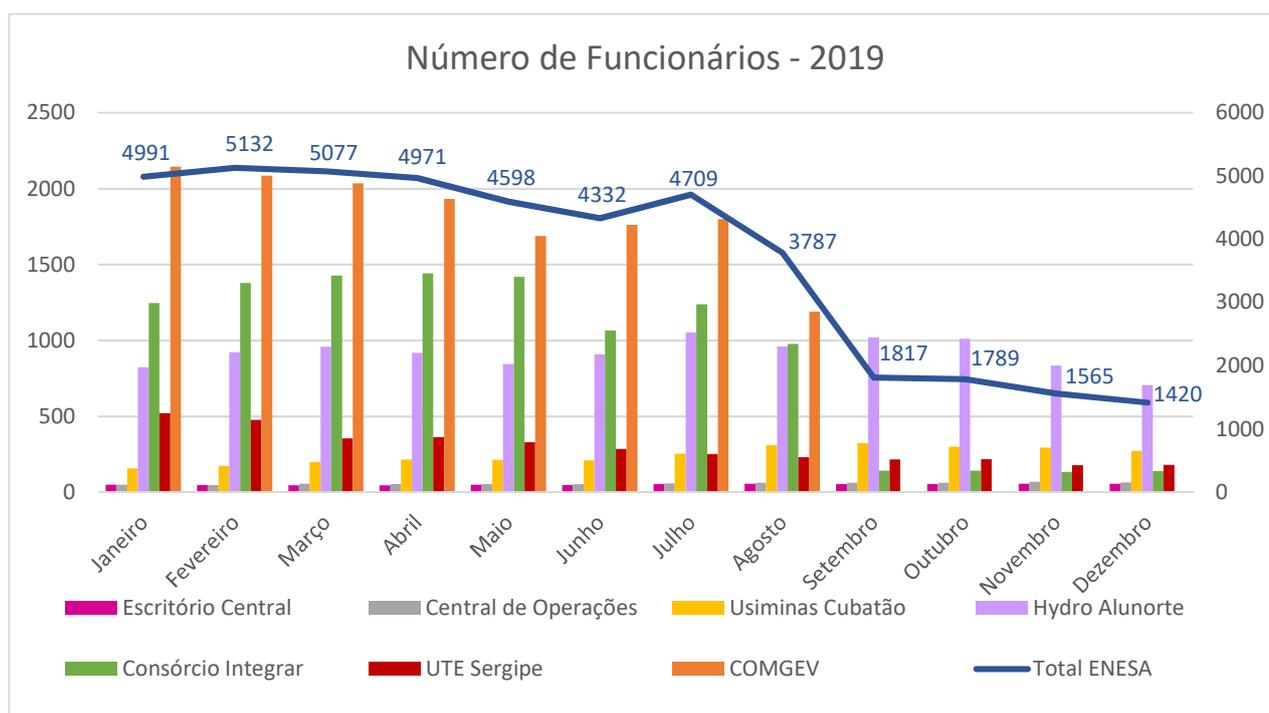
O projeto irá se iniciar somente em 2020, porém a ENESA se orgulha de tal ação que valoriza nossas atitudes em pró dos ODS que estamos comprometidos e também podemos abranger outros objetivos como o ponto 4 – Educação de Qualidade por meio desta parceria.

12 Desempenho Econômico

No ano de 2019, a ENESA seguiu em melhora econômica do ano de 2018 com continuidade da Usiminas Cubatão, encerramento das obras da COMGEV e Consórcio Integrar. Além disso, foram feitos novos contratos de manutenção para as obras da Hydro Alunorte e UTE Sergipe e fechou-se contratos para início em 2020 de obras pertencentes a Klabin e Bracell.

A situação pode ser observada no gráfico abaixo de número de funcionários durante o ano de 2019, dividido por obra e o total. Como visto, com o encerramento das obras da COMGEV e Consórcio Integrar diminuiu significativamente o número de funcionários (próprios ou terceirizados) da ENESA; entretanto, esta diminuição não significa que o desempenho econômico tenha piorado.

Também se observa que o número de funcionários do Escritório Central seguiu sem drásticas mudanças e visto que é nesta unidade que se situa os departamentos de apoio à execução das atividades principais, como SGI, Comercial, Compras, Departamento Pessoal e Financeiro.



Um maior detalhamento do desempenho econômico é encontrado no fim deste relatório – Anexo A – no Balanço Econômico da ENESA.

13 Proteção ao Meio Ambiente – Desempenho Ambiental

Na ENESA acreditamos que a prestação de serviços de extrema qualidade só é possível se acompanhada de uma atuação ambiental responsável das atividades, uma vez que o meio ambiente é o fornecedor dos recursos por nós utilizados e palco das nossas atuações. Sendo assim, para que mantenhamos o padrão de qualidade dos nossos serviços e o prosseguimento das atividades do nosso setor, é fundamental que busquemos a preservação do meio ambiente. A nossa gestão ambiental de todas as unidades é feita seguindo as diretrizes da norma ISO 14.001:2015, na qual somos certificados.

O sistema de gestão estabelece que antes do início das atividades, sejam identificados os aspectos ambientais afetados, bem como os impactos ambientais significativos relacionados. Para monitorá-los, evitar acidentes e mitigá-los caso aconteçam, possuímos controles operacionais e equipes especializadas. Elas também são responsáveis por identificar e promover melhorias do sistema, monitorar a performance ambiental e identificar as partes interessadas e seus requisitos. Além disso, atuamos de acordo com legislações e normas ambientais aplicáveis em nossas atividades, comportamento garantido pela utilização do Sistema de Inteligência Ambiental e Ocupacional – SILA, que identifica e nos notifica sobre alterações na legislação, cujo atendimento é inspecionado por auditorias internas e externas.

O atendimento aos requisitos legais é constantemente revisado e verificado para que sempre haja a garantia do cumprimento à legislação e quaisquer requisitos subscritos pela organização, bem como às normas internacionais de comportamento. A ENESA valoriza e monitora o atendimento a estes requisitos por meio do SILA, como visualizado na tabela abaixo. Consideramos a situação satisfatória com o atendimento de 80% dos requisitos, entretanto, temos sempre a meta do atendimento total dos requisitos.

Média do Percentil de Atendimento de Requisitos Legais

	Escritório Central			Central de Operações			Usiminas Cubatão			Hydro Alunorte			Consórcio Integrar			UTE Sergipe		
	SSO	MA	RS	SSO	MA	RS	SSO	MA	RS	SSO	MA	RS	SSO	MA	RS	SSO	MA	RS
Média Anual	96%	97%	94%	91%	96%	91%	95%	93%	94%	85%	95%	62%	66%	71%	85%	90%	95%	89%
Desvio Padrão	2%	2%	2%	4%	2%	10%	3%	2%	1%	7%	2%	4%	40%	32%	19%	4%	2%	4%

Na tabela são calculadas as médias de atendimento dos requisitos legais de Segurança e Saúde Ocupacional (SSO), Meio Ambiente (MA) e Responsabilidade Social (RS) para cada unidade. Para melhor visualização só se mostra a média do ano com o desvio padrão para indicação da variação entre meses. Há uma abertura para melhoria de alguns aspectos, porém de modo geral, a situação está satisfatória.

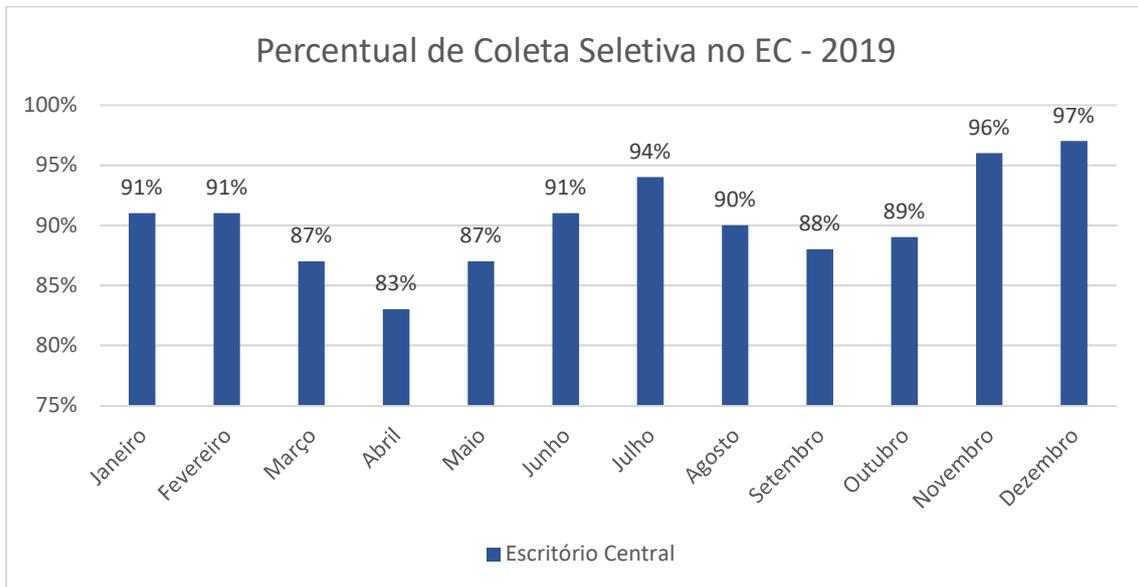
No escopo da nossa atuação, buscamos realizar campanhas em prol da conservação do meio ambiente sendo orientadas para os nossos principais impactos potenciais. Como continuidade, no Escritório Central

continuamos com as campanhas de coleta seletiva, impressões de papel e monitores ligados divulgando os resultados nas reuniões da CIPA e por meio dos Rankings mensais.

Os Rankings mensais foram implantados para incentivar os colaboradores a aderir as campanhas. Em cada uma das campanhas, as posições dos departamentos são divulgadas e estas posições são utilizadas para calcular qual departamento foi o primeiro colocado nas campanhas ambientais. Usualmente, o departamento campeão recebeu algum prêmio, por exemplo vale-livro. Deste modo, há o incentivo a adoção de medidas ambientalmente corretas e valorização dos colaboradores.

13.1 Coleta Seletiva

Os dados de coleta seletiva do ano de 2019 são apresentados no gráfico abaixo.



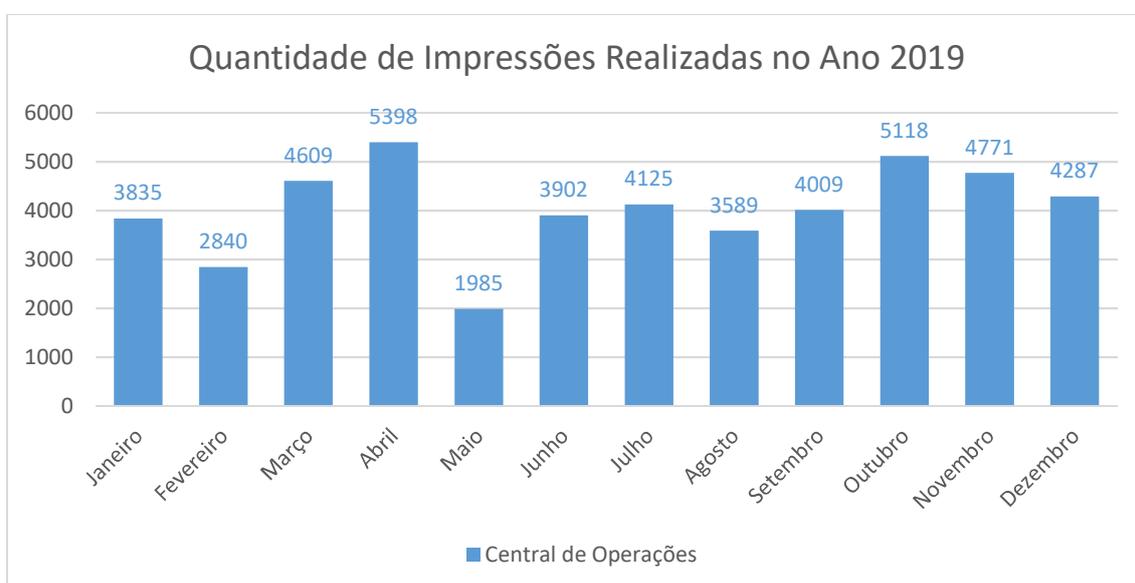
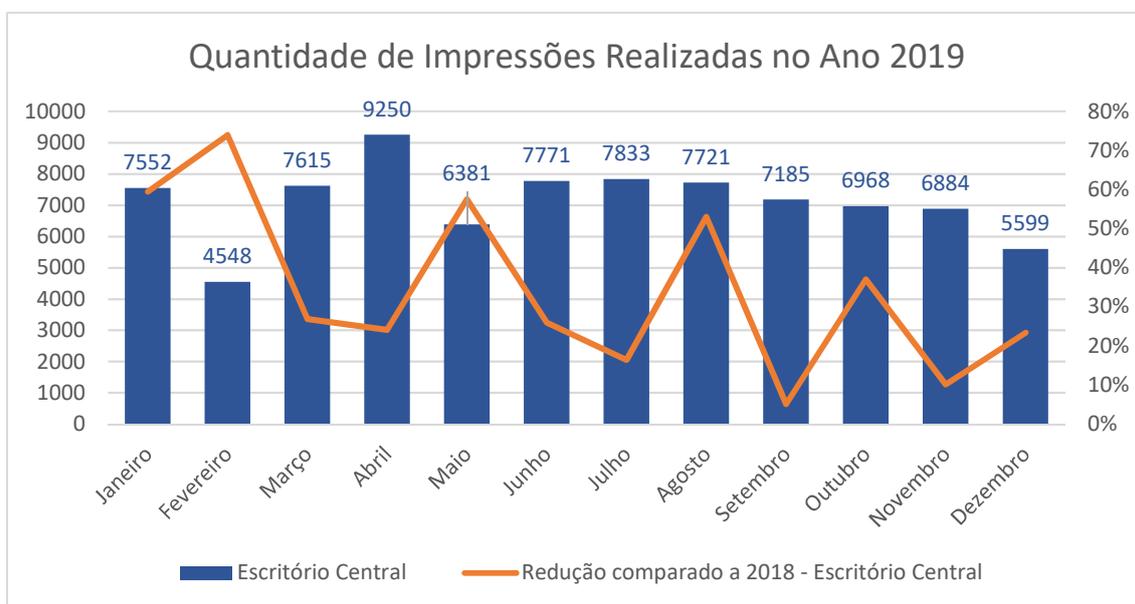
O indicador de percentual de coleta seletiva é classificado como excelente acima de 80%, o que ocorre em todos os meses de 2019. No último trimestre, houve uma escalada contínua do aumento deste percentual, que se estabilizou nesta alta porcentagem no início de 2020.

O monitoramento, como mencionado anteriormente, é realizado por departamentos e seus dados são apresentados em reuniões da CIPA e por meio de rankings divulgados para todos. Além do ranking, são apresentadas evidências da não conformidade da coleta seletiva do departamento e também é indicada o procedimento correto de descarte. Por fim, retoma-se a campanha de coleta seletiva, divulgando dicas e informações relevantes ao tema, como pode ser observado abaixo.



13.2 Impressões

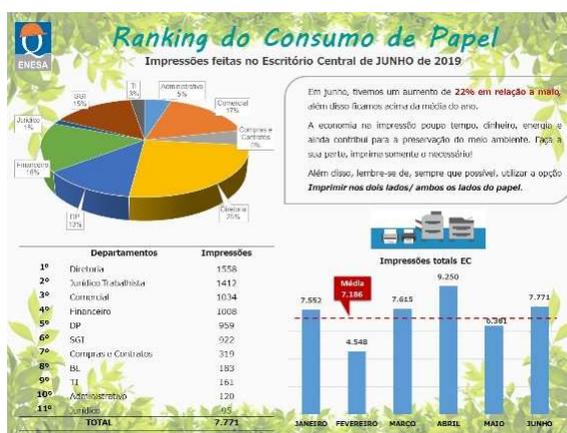
O monitoramento da quantidade de impressões realizadas é realizado no Escritório Central e na Central de Operações, sendo adotada esta prática na CO a partir de 2019. Os gráficos abaixo indicam as quantidades de impressões realizadas em ambas as localidades.



Enquanto a Central de Operações apresenta menores quantidades impressas, sua tendência de diminuição começa somente no último quadrimestre. De modo oposto, o Escritório Central, apresenta maiores valores, porém, sua tendência de diminuição inicia-se no segundo semestre.

No Escritório Central, além do monitoramento das impressões realizadas ser utilizado como uma das campanhas ambientais para ranking, como observado abaixo; ele pode ser expresso por percentil de redução de impressões comparado ao ano anterior, como visto no gráfico.

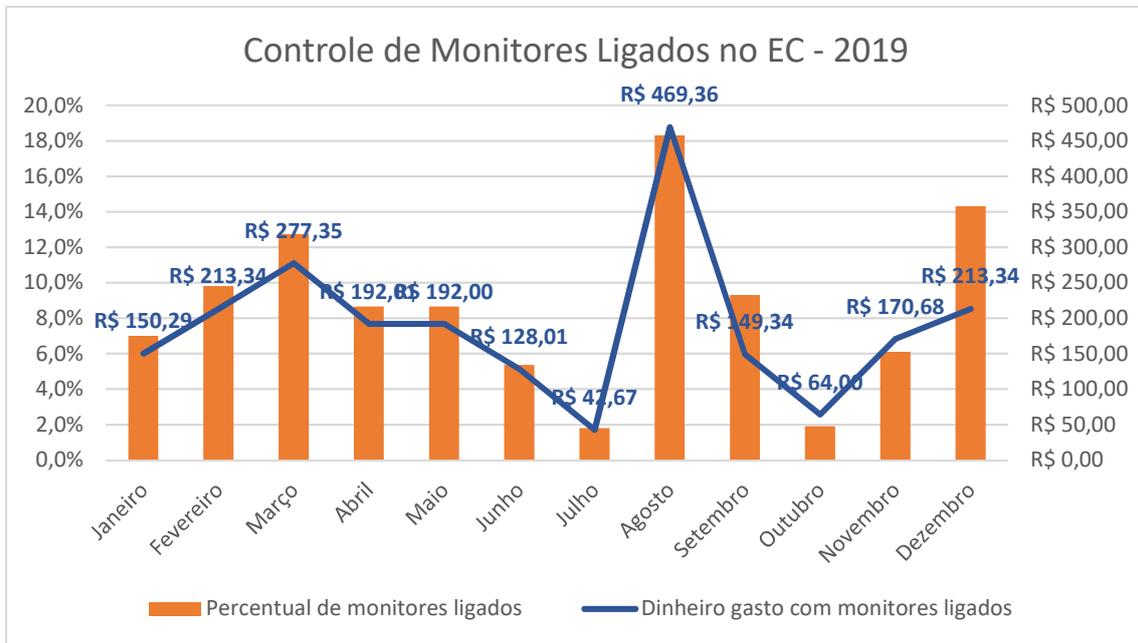
A utilização da redução do consumo de papel como indicador apresenta a eficiência da conscientização dos colaboradores nas impressões. O indicador é avaliado como excelente quando a redução é acima ou igual a 10% em relação ao mesmo período do ano anterior e satisfatório com redução entre 1 a 9,9%. Como observado, somente em setembro, houve uma redução inferior a 10%, então de modo geral, a situação se encontra excelente.



Sempre procuramos conscientizar os colaboradores para reduzir o consumo de papel, entretanto há questões dos procedimentos dos clientes que necessitam de cópias físicas; o que impede uma redução maior. Para melhorar a situação, há um projeto para tornar os documentos “virtuais” autenticados, evitando um maior número de impressões.

13.3 Desperdício de Energia – Monitoramento dos Monitores

Para a composição do ranking ambiental do vigésimo andar da ENESA, além dos dados de coleta seletiva e impressões de papel, também é utilizado os dados de monitoramento dos monitores que são deixados ligados sem utilização, ocasionando em desperdício de energia.



Observado no gráfico, o percentual de monitores ligados possui grande flutuação de valores, entretanto sem nenhuma tendência de aumento ou diminuição fixa. Como observado pelo número de funcionários constante no Escritório Central, a variação não é proveniente de novos colaboradores que não conhecem os procedimentos e sim da falta de conscientização – fato que necessita ser melhor abordado.

Como este monitoramento ainda é recente, não há ainda um modo avaliativo para ele, sendo somente utilizado para o ranking ambiental, como divulgado abaixo.

Ranking do Monitor – 20º andar
MARÇO - 2019

Custo total estimado do desperdício em Março:
R\$277,35

Custo do desperdício
R\$ 277,35 (53% de redução em relação ao mesmo mês do ano passado)

Monitores desligados e custos - por setores

Metodologia:
Monitores desligados: F feita a soma da quantidade de monitores em uso por setor e a quantidade de monitores ligados sem os funcionários nos postos de trabalho, após o expediente.
Para o cálculo do desperdício, são considerados 432 horas mensais (12h x 36 dias de trabalho) e a média os tarifa de energia paga pelo UENSA nos últimos 7 meses.

Ranking do Monitor - 20º andar
Junho - 2019

Desperdício estimado com os monitores ligados - 2019

R\$ 150,29 (Jan) | R\$ 213,34 (Fev) | R\$ 277,35 (Mar) | R\$ 192,01 (Abr) | R\$ 192,01 (Mai) | R\$ 128,01 (Jun)

Monitores desligados e custos - por setores

Em junho, tivemos uma redução de 33% no desperdício de energia com monitores esquecidos ligados. Tivemos o melhor numero de 2019, nossa meta é que todos os departamentos fiquem em 100%

Metodologia:
Monitores desligados: F feita a soma da quantidade de monitores em uso por setor e a quantidade de monitores ligados sem os funcionários nos postos de trabalho, após o expediente.
Para o cálculo do desperdício, são considerados 432 horas mensais (12h x 36 dias de trabalho) e a média da tarifa de energia paga pelo UENSA nos últimos 7 meses.

13.4 Consumo de Combustível

O consumo de combustível também é um indicador programado para monitoramento para proteção ao meio ambiente, que, entretanto, ainda se encontra em fase de aprimoramento.

Por enquanto, é feito o monitoramento interno do consumo de gasolina (L) por mês, consumo de diesel (L) por mês e o consumo de CO₂ (kg) por viagem. Entretanto, ainda não foi estabelecido nenhuma meta para os monitoramentos e o indicador no geral. Os dados por unidade podem ser observados abaixo na tabela.

Consumo	Escritório Central	Central de Operações		Usiminas Cubatão		Consórcio Integrar		Hydro Alunorte		UTE Sergipe	
	CO2 por viagem (kg)	Gasolina (L)	Diesel (L)	Gasolina (L)	Diesel (L)	Gasolina (L)	Diesel (L)	Gasolina (L)	Diesel (L)	Gasolina (L)	Diesel (L)
Jan	662	312	100	617	1102	782	2836	568	33567	1206	93085
Fev	10364	329	471	661	1174	826	3268	503	22751	1497	39650
Mar	9768	387	170	504	1308	704	6326	575	22372	2427	52894
Abr	7145	580	347	656	1129	734	3562	2205	20663	1115	25110
Mai	10966	499	334	844	1644	1024	2794	345	11767	1077	41255
Jun	2271	457	515	669	1200	528	2798	1172	23912	645	81430
Jul	2698	534	679	821	1768	750	3005	862	29139	525	41564
Ago	3121	489	513	786	1760	815	2894	375	26382	579	28529
Set	2848	479	608	755	2297	759	507	821	30031	579	28529
Out	4895	549	597	1130	1867	750	610	784	28057	210	11540
Nov	5219	480	544	787	1893	450	582	1414	21144	0	5078
Dez	3716	511	602	482	1364	564	65	655	11542	0	5914

Além disto, há um controle externo, por meio da empresa CWT, da emissão de CO₂ (kg) devido a voos de avião realizados por nossos colaboradores. No ano passado, a CWT computou 99 viagens e, por meio de cálculos, determinou que devido a estas viagens, a ENESA emitiu cerca de 19 toneladas de CO₂ no ano de 2019 (cerca de 1,9 toneladas por viagem).

14 Desempenho de Saúde e Segurança do Trabalho

Por estarmos inseridos no setor de montagem eletromecânica, nossas atividades demandam grande contingente de trabalhadores, que realizam tarefas envolvendo esforço físico e mental, alto grau de concentração e que por vezes envolvem alto risco e condições que podem ser insalubres. Assim reconhecemos o potencial impacto de tais atividades na integridade física e psíquica de nossos colaboradores e estabelecemos ações sistemáticas de controle, monitoramento e de prevenção dos perigos e riscos para a saúde e segurança dos seus colaboradores, que permitem reduzir o potencial de acidentes, auxiliar na conformidade legislativa e no aumento da qualidade, produtividade e competitividade da empresa.

Sobretudo, a ENESA exige a observância e o cumprimento de normas regulamentadoras e OHSAS 18001, e cuidados que previnam acidentes, incluindo o uso dos equipamentos de proteção definidos como obrigatórios. Todos os funcionários da ENESA e de contratadas devem conhecer os perigos e riscos para a saúde e segurança inerentes às suas atividades.

Além disto, a ENESA está em constante aprendizado e melhora contínua de sistemas de gerenciamento de segurança e saúde ocupacional, procurando estabelecer as melhores condições para os trabalhadores. Então, no ano de 2019, a ENESA foi certificada na ISO 45001 nas unidades do Escritório Central e UTE Sergipe. Por enquanto estas foram as únicas unidades certificadas, porém já se possui projetos para expansão desta certificação.



Também assumimos a responsabilidade de desenvolver planos e programas voltados para Segurança, Saúde e Medicina do Trabalho – PCMSO e PPRA. Tais planos objetivam, de forma resumida, identificar os riscos, estabelecer medidas de controle para evitá-los e assim garantir as condições mais seguras possíveis para o desenvolvimento das tarefas.

No que concerne à limpeza e organização no local de trabalho, a empresa se vale do método dos 5S – ou Método House Keeping:

- Seiri - organização, utilização, liberação de área; eliminar objetos desnecessários;
- Seiton – ordem, arrumação; facilitar acesso e definir as prioridades;
- Seiso – Limpeza; limpar a área e identificar fontes de sujeira;
- Seiketsu – padronização dos procedimentos; e,
- Shitsuke – disciplina, autodisciplina; etapa na qual todos devem participar para atingir a melhoria.

Para acompanhar e monitorar o desempenho de nossas obras no que tange Saúde e Segurança, estabelecemos o SESMT (Serviço Especializado em Medicina do Trabalho) e a CIPA (Comissão Interna de Prevenção a Acidentes), requerida por legislação. Para acompanhar nosso desempenho, utilizamos diversos indicadores, atualizados mensalmente. Um compilado destes indicadores comparando-se com os anos anteriores pode ser observado na tabela abaixo.

Quadro estatístico de saúde e segurança - 2016 à 2019

Dados	2016	2017	2018	2019
Nº. Funcionários/ano - médio	3009	2562	2843	2673,5
H.H. Exposto ao risco/ano	8129250	6967156	4009939	5935530
Acid. S / Afastamento TOTAL ano	74	31	16	9
Acid. C / Afastamento TOTAL ano	10	2	2	0
Taxa de frequência SAF média anual	9,10	4,45	2,96	1,52
Taxa de frequência CAF média anual	1,23	0,29	0,37	0,00
Taxa de frequência média anual	10,33	4,74	3,33	1,52
Taxa de gravidade média anual	438,05	2,30	155,43	0,00
Doenças Profissionais	0	0	0	0
OBRAS	Hydro Alunorte; Fibria; Usiminas Cubatão, VALE em Itabira , UHE Jirau, Petrobrás - Integrar	Hydro Alunorte; Fibria; Usiminas Cubatão, e Petrobrás - Integrar	Hydro Alunorte; Usiminas Cubatão, UTE Sergipe I, Petrobrás RJ - Integrar, Matriz e Central de Operações.	Hydro Alunorte; Usiminas Cubatão, UTE Sergipe, Petrobrás RJ - Integrar, Matriz e Central de Operações

Como pode ser observado, a ENESA encontra-se em tendência de diminuição de acidentes e conseqüentemente diminuição das taxas de frequência e gravidade. Isto demonstra uma expansão da cultura de segurança e saúde do trabalhador dentro da ENESA por parte dos colaboradores e um aprendizado por meio dos treinamentos, prezando assim pelo bem-estar do trabalhador.

