

# CORES

a revista de responsabilidade socioambiental da Fieg

Jul | Dez 2008

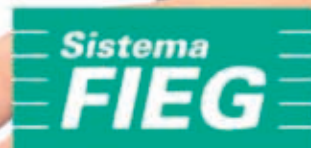
Edição 2

Ano 1

**Educação**  
requer esforços  
de toda a  
sociedade



Conselho Temático de  
Responsabilidade Social





Graças a seus investimentos em pesquisa, à nacionalização de seus produtos e à sua política de valorização dos colaboradores, a Scitech conquistou este ano importantes premiações:

**1º** lugar no Prêmio Sesi de Qualidade no Trabalho (PSQT), etapas estaduais e regionais, categoria pequena empresa

**1º** lugar no Prêmio Finep de Inovação Tecnológica, etapa Regional Centro-Oeste, categoria média empresa

**1º** lugar no Prêmio Goiás de Inovação Tecnológica, categoria média empresa



### **Responsabilidade social voltada aos colaboradores**

Filiada do Instituto Ethos, a empresa incluiu em sua gestão de negócios a prática da responsabilidade social, consubstanciada em diversas ações e programas, dentre eles:

Gestão participativa: colaboradores e parceiros são ouvidos pela diretoria na tomada de decisões sobre a empresa.

Colaboradores têm acesso a programa de participação nos lucros e resultados.

Bolsa de estudo e bolsa esporte custeiam 70% dos valores gastos com cursos universitários e atividades esportivas.

Plano de saúde assiste colaboradores e seus dependentes.



### **Responsabilidade social voltada à comunidade**

Acreditando que seu compromisso com a sociedade ultrapassa as relações de mercado, a empresa estendeu suas ações de responsabilidade social para comunidades carentes de Goiás e de outros Estados onde mantém filiais.

Em Aparecida de Goiânia, o atendimento à Creche Maria de Nazaré espelha bem os esforços empreendidos para consolidar uma política de inclusão social: 130 crianças, de três meses a sete anos de idade, são assistidas em suas necessidades básicas por uma equipe integrada por profissionais de diversas áreas, com uma só missão: assegurar-lhes uma infância digna de ser vivida.

A **Scitech Produtos Médicos** é uma empresa com sede em Goiânia, que atua no desenvolvimento, produção e comercialização de dispositivos médicos minimamente invasivos, demandados pelas áreas da cardiologia, radiologia e neurologia, como introdutores vasculares, fios-guia, cateteres angiográficos, cateteres-balão, stents e coils de embolização, produtos que podem evitar o uso de cirurgia invasiva (aberta).



**Inovação em Benefício da Vida**

## EDITORIAL

### Chegou para ficar e crescer

É contagiante o entusiasmo do companheiro Antônio Almeida, presidente do Conselho Temático de Responsabilidade Social da Federação das Indústrias do Estado de Goiás e de sua equipe. “Toda idéia nova precisa de tempo para ser assimilada. Responsabilidade social empresarial, contudo, está sendo compreendida e praticada mais depressa do que esperávamos” – afirmou ele, contabilizando os resultados do seu trabalho nos últimos meses, após haver o Conselho Temático que dirige completado seus primeiros quatro anos em abril passado.

A responsabilidade social é hoje em dia empregada por empresas e instituições públicas e privadas como forma de integrá-las a uma comunidade mais justa, através de ações em benefício de seus empregados e familiares e de vários setores da sociedade. Esse comprometimento ético, comprovadamente, atrai a simpatia popular, aprimora seu relacionamento com clientes e lhe confere benefícios mercadológicos.

Reforçando os esforços do Conselho Temático, trabalha com ele o Sesi Goiás, fiel à sua missão básica de promover a qualidade de vida do trabalhador e de seus dependentes, com foco em educação, saúde e lazer, e estimular a gestão socialmente responsável da empresa industrial. Um dos mais bem sucedidos frutos dessa ação conjunta é o PSQT (Prêmio Sesi Qualidade no Trabalho), que estimula o exercício da responsabilidade social empresarial da indústria brasileira, fomentando a adoção de novos valores de gestão e valorização das pessoas. Em Goiás, dele participaram, em 2008, 29 micro, pequenas, médias e grandes empresas, com as três vencedoras concorrendo à fase nacional.

Ao mesmo tempo, destacamos a revista Cores, porta-voz do Conselho Temático de Responsabilidade Social da Fieg, que chega à sua segunda edição, mostrando o balanço da responsabilidade social de mais empresas goianas, porque responsabilidade social empresarial chegou em Goiás para ficar e crescer.

**Paulo Afonso Ferreira**  
Presidente da FIEG

## ÍNDICE



### 12 Educação representa desafio para o desenvolvimento brasileiro

Sistema Indústria, empresas e organizações somam esforços para melhorar a educação básica e vencer baixo nível de escolaridade dos trabalhadores, um dos principais limitadores do crescimento no País

### 28 Mineração com sustentabilidade

Ruben Relá, diretor geral da Sama, única mineradora a produzir o amianto crisotila na América Latina, conta como é possível trabalhar com um produto alvo de polêmicas, exercendo a responsabilidade socioambiental

### 38 Premiando a responsabilidade

Promovido há 13 anos pelo Sesi, Prêmio Sesi de Qualidade no Trabalho fomenta a adoção de novas práticas de gestão e a valorização das pessoas

### 46 O investimento social privado e o negócio

Secretário geral do Gife, Fernando Rossetti mostra que as empresas estão mudando a forma como constroem suas imagens e marcas

#### Publicação



#### Criação e produção

**SínteseCom**  
www.sintese.com.br  
sintese@sintese.com.br  
(62) 3093.4014

**Reportagem**  
Cássia Fernandes

**Design gráfico**  
Bruno Galiza

**Fotografia**  
Sílvia Simões

**Foto da capa**  
Sesi

**Impressão**  
Gráfica Kelps (Asa Editora)

**Direção**  
José Eduardo de Andrade Neto

**Coordenação de jornalismo**  
Joelma Pinheiro

**Edição**  
Márgara Moraes

**Tiragem**  
5 mil exemplares



# Menos risco e mais inclusão

Por **Antônio de Sousa Almeida**

Reduzir o número de jovens em situação de risco e sensibilizar o empresariado a exercer a responsabilidade social, contratando jovens aprendizes e os inserindo no mercado formal de trabalho é uma das missões da Sociedade Cidadão 2000. Criada em 1993, a ONG tem a finalidade de proteger, acolher e resguardar a integridade de crianças e adolescentes de baixa renda, que se encontram em situação de vulnerabilidade, sob o risco da violência social e sexual, do tráfico e uso de drogas.

A ONG mantém 13 Núcleos de Educação Comunitária (Nuecs) em Goiânia, onde os jovens participam de atividades recreativas, desportivas e artísticas, com acompanhamento de psicólogos, assistentes sociais, pedagogos, e profissionais da área de artes. Enquanto permanecem nos núcleos, recebem complementação nutricional e, em algumas unidades, têm acesso a cursos básicos de informática. O atendimento nos Nuecs é estendido às famílias, que participam de palestras, oficinas culturais e de artesanato.

A Sociedade Cidadão 2000 também vai às ruas em busca da criança e do adolescente, e procura motivá-los a sair de tal situação. Quando o retorno à família não

“ A Sociedade Cidadão 2000 também vai às ruas em busca da criança e do adolescente, e procura motivá-los a sair de tal situação ”

é possível, são encaminhados às unidades de proteção integral e conselhos tutelares. Por meio do SOS Criança, unidade de atendimento emergencial, crianças e adolescentes cujos direitos estejam ameaçados ou foram violados, são acolhidos e encaminhados para suas famílias, ou para o Juizado da Infância e da Juventude, e conselhos tutelares.

Outro serviço de utilidade pública mantido pela ONG é o SOS Criança Desaparecida, que recebe dados e informações capazes de levar ao paradeiro de crianças e jovens. Já na Unidade de Referência 24 horas são acolhidos meninos de 12 a 18 anos em situação de rua, que ali permanecem apenas até que sejam reintegrados a suas famílias ou, caso não tenham família, encaminhados aos abrigos. Da mesma forma, na Casa das Flores, meninas em situação de rua ou prostituição são abrigadas, até que sejam restabelecidos seus vínculos familiares e sociais.

A Sociedade Cidadão 2000 não se preocupa, no entanto, apenas em proteger o jovem, procura também prepará-lo para uma profissão. A inserção no mercado de trabalho é efetivada por meio de convênio mantido com empresas e instituições que dispõem de vagas para a contratação de menor aprendiz, na faixa etária entre 14 e 18 anos. A ONG faz o acompanhamento sócio-educativo do adolescente na escola, em casa e no trabalho. De 2005 a 2007, cerca de 1.500 jovens foram preparados e inseridos no mercado de trabalho, em sistema de rotatividade. Hoje, são aproximadamente 11 conveniados, entre órgãos públicos e empresas privadas. Em 2007, a ONG foi certificada pelo Conselho Nacional de Assistência Social do Ministério de Desenvolvimento Social e Combate à Fome, em reconhecimento ao importante trabalho social que desenvolve em Goiás.



# OPINIÃO

***O que pensam o presidente da Confederação Nacional da Indústria (CNI), Armando Monteiro, e o prefeito de Goiânia, Iris Rezende, a respeito da responsabilidade social na vida das empresas e dos cidadãos***



**Iris Rezende**  
Prefeito de Goiânia

“ A sociedade organizada convivia, até bem pouco tempo, com um dilema: o limite entre a espera por ações concretas do poder público e a criação de mecanismos que assegurem a tão sonhada sustentabilidade sócio-econômica. Outrora conflitantes, hoje essas duas concepções se completam e estão a ditar um novo rumo nas atribuições do que é público e do que é privado. Não há mais espaço para avanço social sem a existência de uma parceria entre os poderes federal, estadual e municipal, e os segmentos sociais constituídos.

A Federação das Indústrias do Estado de Goiás (Fieg), idealizadora da revista *Cores*, traz a sua importante contribuição para a disseminação e o aperfeiçoamento da cidadania em Goiânia, em Goiás e no Brasil. O grande sucesso obtido logo na primeira edição revela a quantidade de boas ações desenvolvidas por nossas empresas em praticamente todas as áreas da atividade humana. Não se pode esquecer que a verdadeira cidadania começa a ser construída nas residências, nas escolas e no ambiente de trabalho.

Faço votos de que a revista *Cores* continue mantendo esse excelente padrão editorial e nos brinde, edição a edição, com exemplos de iniciativas empresariais que enriqueçam a nossa existência. ”



**Armando Monteiro Neto**  
Presidente da Confederação Nacional da Indústria (CNI)

“ A globalização ampliou o conceito de desenvolvimento. Hoje a força das nações não é mais medida apenas por indicadores econômicos, mas também pelo grau de desenvolvimento humano. Não há país forte e desenvolvido sem a combinação de crescimento econômico com equilíbrio social e preservação dos recursos naturais.

Esse ambiente requer a incorporação da responsabilidade social na gestão das empresas. Os investimentos do setor privado em sistemas de produção mais limpos, a manutenção de condutas éticas nos negócios e de respeito com os consumidores ajudam o Brasil a dar respostas mais adequadas e a superar os desafios nas áreas social e ambiental.

É animador observar o crescente compromisso das empresas brasileiras com questões socioambientais. A Revista *Cores* e as ações do Conselho Temático de Responsabilidade Social, da Federação das Indústrias do Estado de Goiás (FIEG), são uma prova do comprometimento do setor produtivo com o país.

Reforçar essa tendência e desenvolver a cultura da responsabilidade social estão entre as prioridades da Confederação Nacional da Indústria (CNI). Em 2005, implantamos o Conselho Temático de Responsabilidade Social, cuja tarefa é integrar os Conselhos estaduais, discutir estratégias e estimular iniciativas empresariais e coletivas que promovam o bem-estar social. ”

Não é só com alimentos que a Nestlé faz do Brasil um país mais gostoso para viver.



publicisbrasil

**Investir no futuro do Brasil faz bem.**

Responsabilidade social é algo que a Nestlé sempre levou muito a sério. É por isso que ela investe em programas no campo da cultura, educação alimentar e cidadania. Mais que projetos, essas iniciativas proporcionam dignidade e a perspectiva de uma vida melhor a milhões de pessoas.

 **Nestlé**  
Good Food, Good Life

[www.nestle.com.br](http://www.nestle.com.br)

# Educação e inclusão: bases para uma nova cultura

Empresa dá oportunidade a colaboradores que pretendem continuar estudando e promove a integração dos portadores de necessidades especiais no ambiente de trabalho

**D**iante dos resultados alcançados pelo projeto de alfabetização de colaboradores desenvolvido em 2007, a GoiarTE decidiu dar continuidade e ampliar gradativamente suas ações na área de educação. No ano passado, a empresa alfabetizou 30 pessoas e este ano abriu uma turma de segunda série do ensino fundamental. Aqueles que foram alfabetizados e outros que desejam retomar os estudos estão tendo esta oportunidade. Em 2009, a GoiarTE pretende implantar uma turma de terceira série e assim, progressivamente, até o 9º ano. O programa é realizado em parceria com o Sesi.

As aulas são ministradas dentro da própria fábrica. “É impressionante como a alfabetização transformou a vida de muitos de nossos trabalhadores, que antes não conseguiam ler ou escrever e hoje se mantêm informados, lendo jornais e revistas”, observa o gerente industrial, Charles Eduardo Ribeiro.

A empresa está oferecendo também o curso de Língua Brasileira de Sinais (Libras) aos colaboradores que atuam como líderes em seus setores de produção, com a finalidade de promover a integração dos deficientes auditivos que mantêm em seus quadros. “A política da empresa é promover a inclusão social”, destaca o gerente.



*Resíduos produzidos na indústria são monitorados e têm destinação correta. Colaboradores participam*

Outras ações denotam a preocupação da GoiarTE em ser socialmente responsável. No momento, uma frente de trabalho realiza o gerenciamento dos resíduos produzidos na indústria. Uma parceria com a Escola de Engenharia da Universidade Federal de Goiás (UFG) poderá resultar na destinação correta de todos os rejeitos. Estudantes de mestrado em geotecnia e construção civil estão desenvolvendo pesquisas para implantação de um modelo de gerenciamento de resíduos sólidos. Estes, estão sendo caracterizados e quantificados. Uma parte será utilizada na confecção de blocos de concreto e o restante, como o pó produzido a partir do polimento de pisos, receberá o tratamento necessário para ser depositado adequadamente no aterro sanitário.

Para o diretor superintendente da GoiarTE, Marley Antônio da Rocha, embora as empresas atualmente utilizem equipamentos e tecnologias avançadas em seus processos produtivos, não podem se esquecer de que lidam primeiramente com pessoas, e têm, portanto, a obrigação de qualificá-las

e ajudá-las a se conscientizarem sobre questões importantes, que impactam na vida de toda a sociedade, como a preservação do meio ambiente. “Temos que promover uma mudança de cultura para alcançar a mudança de conduta”, acrescenta.



# Educar para preservar

Indústria mostra que é possível fabricar móveis exercendo a responsabilidade socioambiental

**P**reocupada com a preservação do meio ambiente, a Indústria de Móveis Oliveira (Imol) desenvolveu o programa Reciclar é Preciso, que tem como objetivo conscientizar os colaboradores e a comunidade quanto à necessidade de dar destinação socialmente responsável aos resíduos produzido na fábrica e nas residências. A empresa procura se comportar de forma ética, gerenciando a sobra de seus insumos e amenizando assim os impactos eventualmente provocados no meio ambiente.

A Imol oferece aos colaboradores palestras educativas sobre preservação do meio ambiente e outros temas relacionados ao assunto. Para

a separação dos resíduos, foram estabelecidas rotinas diárias durante a jornada de trabalho. Plásticos, papéis, vidros e produtos químicos são separados e destinados à reciclagem. Pequenos cavacos e serragem são vendidos para reutilização em indústrias cerâmicas.

O programa acabou resultando na consolidação da cultura de separação do lixo, de tal forma que os próprios colaboradores levam o lixo de suas residências para lhes dar a destinação correta. Os recursos obtidos com as vendas são revertidos em benefícios para os trabalhadores, que decidem a melhor maneira de aplicá-los. A Imol ainda doa os restos de painéis recompostos de madeira para a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (Apaie) e Associação dos Surdos Mudos, que mantêm oficinas de artesanato.

Para aprimorar o trabalho de responsabilidade socioambiental, a indústria participou com dois colaboradores da primeira turma de formação de multiplicadores em Produção Mais Limpa, atividade desenvolvida em parceria com a Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp) e Senai Goiás, e patrocinada pela Agência Ambiental de Goiás. Como resultado de seus esforços, a Imol foi escolhida a empresa que apresentou a ação de preservação ambiental mais relevante entre todos os fornecedores do Grupo Rio

Quente Resorts. A premiação foi concedida durante a VI Semana do Meio Ambiente, realizada pelo grupo em 2006.

A Imol também está se preparando para obter ainda este ano a certificação internacional do Conselho de Manejo Ambiental (FSC), selo ambiental mais significativo no setor moveleiro, que atesta a procedência de toda matéria-prima, assegurando que ela é oriunda de um manejo ecologicamente correto, socialmente justo e economicamente viável. Atualmente, a indústria só compra madeira de fornecedores já certificados.

**Ações da empresa resultaram na consolidação da cultura do lixo, em que até o lixo da residência dos colaboradores tem destinação correta**



*Sobras de madeira são doadas e viram artesanato nas mãos dos alunos da Apaie*



# A caminho da norma SA 8000

Empresa promove melhorias e ajustes em seu sistema de gestão para obter certificação

O Grupo Maeda está vivendo um momento de crescimento, consolidando sua posição de referência no agronegócio mundial. A empresa foi auditada este ano e teve seu sistema recomendado para a certificação SA 8000, norma internacional de responsabilidade social. Para apoiar e sustentar esse crescimento, a empresa traçou uma estratégia, que incluiu a criação da Área de Sustentabilidade, Saúde, Segurança, Responsabilidade Social e Meio Ambiente (HSSE).

A Área de Sustentabilidade e HSSE, criada em agosto deste ano, tem o objetivo de apoiar a administração da empresa nos aspectos políticos, sociais e técnicos, dando suporte ao crescimento dos negócios do grupo de forma sustentável. Cabe à área estabelecer as políticas e procedimentos corporativos, integrar os sistemas de segurança, saúde, meio ambiente, responsabilidade social e gestão, estabelecer planos de implantação e definir formas de aperfeiçoamento contínuo das práticas de sustentabilidade e HSSE.

De acordo com o gerente de sustentabilidade, Angelo Baldo, com a criação do novo segmento, o grupo tem o suporte técnico necessário para manter a melhoria contínua do seu sistema de gestão. “Estamos investindo na formação de pessoas, realizando melhorias físicas, aprimorando as condições de segurança dentro das unidades e criando um sistema mais robusto, avaliado por auditorias internas e externas”, observa o gerente.

A certificação SA 8000 impulsionou várias melhorias, como: a escolha de representantes dos colaboradores para as questões de responsabilidade social; a construção e reforma das áreas de alojamento, refeitórios e de lazer das fazendas do grupo e o incremento dos programas participativos como o Círculo de Controle de Qualidade (CCQ), já implantado desde 2002; e caixas de sugestões, ampliando os canais de comunicação internos e a obtenção de respostas de forma sistêmica.

Paralelamente, a empresa vem promovendo palestras sobre responsabilidade social e sobre a certificação. Elaborou e implantou um Código de Conduta Ética, e inseriu nos contratos com fornecedores e clientes um termo de ajuste de conduta e responsabilidade social.

**Estamos investindo na formação de pessoas, realizando melhorias físicas, aprimorando as condições de segurança e criando um sistema mais robusto, avaliado por auditorias internas e externas**

A Norma SA 8000 foi desenvolvida em 1997 pela organização não governamental americana Social Accountability Internacional. Além de ser um código voluntário de conduta, é um padrão internacional verificável para administrar, auditar e aferir as relações de trabalho dentro das organizações. Ela não se propõe, contudo, a substituir a legislação trabalhista, mas lhe dar apoio e proporcionar um método de gerenciamento. A norma considera os tratados internacionais assinados pelas companhias, como os que proíbem o trabalho infantil, o trabalho forçado e qualquer tipo de discriminação.

*A busca pela certificação SA 8000 envolve e entusiasma todos os colaboradores da empresa*



# Maturidade impõe novas metas

Prestes a completar 18 anos de atuação, empresa decide investir em um plano de responsabilidade social consistente e bem definido

**A** Evoluti Tecnologia e Serviço está chegando à maioria e quer ingressar nessa nova fase aprimorando seu trabalho de responsabilidade social. A empresa atua nos segmentos de engenharia de serviços, tecnologia da informação, engenharia ambiental, agências terceirizadas de atendimento e recebimento de contas e locação de veículos. Está presente em 12 estados brasileiros e conta com uma equipe de 2.850 colaboradores, dos quais 1.200 só em Goiás.

Durante os quase 18 anos de atividade, a Evoluti executou algumas ações filantrópicas pontuais como a doação de papel utilizado em seus escritórios para o Hospital Araújo Jorge e de uniformes antigos para o Centro Espírita Caminheiros de Jesus, onde são transformados em outros produtos e vendidos em bazar. Os colaboradores da empresa contam com assistência médica e odontológica, com custeio de 75% do tratamento; participação nos resultados, com acréscimo de até 50% do salário, conforme cumprimento de metas; e bolsas de estudos para cursos de graduação.

“Agora, no entanto, ao ingressar em uma fase mais madura, despertamos para a importância de ter um plano de responsabilidade social mais definido”, explica o diretor presidente, Paulo Rabelo. “O crescimento, as novas conquistas e a maioria impõem uma atuação social mais consistente”, acrescenta.

A empresa, que é filiada ao Instituto Ethos, pretende incorporar a responsabilidade socioambiental à sua cultura e a de seus colaboradores, observando todos os indicadores apontados pelo instituto e diferenciar a responsabilidade social da filantropia. Uma de suas primeiras ações nesse sentido, voltadas para a comunidade da região em que está sediada, em Aparecida de Goiânia, é a reforma da Escola Estadual Cruzeiro do Sul.

“A escola se encontra consideravelmente degradada e vamos reformá-la para que tenha condições adequadas ao aprendizado”, observa Paulo Rabelo. Para realizar a reforma, foi firmada uma parceria com a escola, sob o aval da Federação das Indústrias do Estado de Goiás, e a Evoluti se comprometeu a assumir as obras estruturais.

De acordo com o diretor presidente, as empresas têm a obrigação de se relacionar e de se integrar à comunidade, nos locais onde atuam ou estão sediadas. “Não basta simplesmente pagar impostos. Como empresários e indivíduos, temos que realizar a contrapartida social”, destaca Paulo Rabelo. “Estamos procurando nos qualificar, participando de cursos e palestras oferecidos pelo Ethos e nos inteirar dos conceitos fundamentais que devem ser incorporados à gestão da empresa para que ela tenha realmente a cultura da responsabilidade social”, completa.

**O crescimento, as novas conquistas e a maioria impõem uma atuação social mais consistente**



*Indústria reformará escola municipal para oferecer condições adequadas ao aprendizado das crianças*



# Educação com recursos da era digital

Empresa oferece cursos de informática e acesso à internet para colaboradores e alunos de escolas públicas, promovendo a inclusão digital e a cidadania

A Brasil Telecom (BfT) elegeu a educação para desenvolver sua proposta de responsabilidade social e lançou este ano, em todos os estados onde opera, o projeto Educação Digital, contribuindo com a qualidade e a melhoria do ensino nas escolas da rede pública. Em Goiás, foram instaladas cinco oficinas digitais em parceria com a Secretaria Estadual de Educação.

Outra proposta da Brasil Telecom para promover a inclusão digital consiste numa parceria com o Comitê de Democratização da Informática (CDI). O programa, realizado há três anos, atende funcionários terceirizados, que trabalham em serviços gerais, e seus dependentes. São oferecidas 60 horas/aulas, ministradas por um integrante do comitê.

Os cursos são realizados no prédio da empresa, nos intervalos de trabalho dos funcionários. Cada aluno tem à disposição um computador, aprendendo a trabalhar com Word e Excel, a elaborar planilhas e ainda recebendo informações sobre Power Point, para criar modelos de apresentações.

## Oficina digital

O programa, lançado este ano nos estados onde a Brasil Telecom atua, tem duração de 18 meses. Em Goiás ele atende alunos e professores de um colégio de Goiânia e das cida-



*O presidente da Brasil Telecom, Ricardo K, e a secretária estadual de Educação, Milca Severino, apresentam aos alunos a nova oficina digital*

**Oficinas digitais dão acesso às fontes de pesquisa e a sites educacionais indicados pelo MEC, permitindo que os alunos tirem proveito da tecnologia para sua formação**

des de Trindade, Araçu, Inhumas e Silvânia. Nesta etapa, estão sendo atendidos 1.300 alunos e mais de 100 professores. Cada escola recebeu acesso à internet por banda lar-

ga e um laboratório digital modelo, instalado em sala preparada e integralmente financiada pela Brasil Telecom. A iniciativa facilita o acesso à internet e aos conteúdos informativos nas escolas, permitindo que os alunos da rede pública tirem proveito da tecnologia para sua formação. Todas as escolas beneficiadas funcionam em tempo integral. A Brasil Telecom investiu nas cinco escolas cerca de R\$ 1,5 milhão.

A iniciativa tem o apoio do portal iG, da Intel e da Microsoft. O público alvo é formado por crianças e jovens em idade escolar que estejam cursando o ensino fundamental e médio. Cada oficina digital tem até 22 computadores e toda a infra-estrutura necessária. Cada monitor tem uma câmera e fone de ouvido que possibilitam o treinamento e o ensino a distância. O programa possibilita acesso às fontes de pesquisa e a sites educacionais indicados pelo MEC e outras entidades. O laboratório está interligado diretamente ao Cyber Data Center da Brasil Telecom, onde se concentram as funções críticas de processamento de informações.

Empresas, ONGs, institutos, fundações e o Sistema Indústria somam esforços para atingir as Metas do Milênio, e oferecer educação básica e de qualidade a todos os brasileiros



# Educação, o grande desafio para o desenvolvimento

*Perfil profissional demandado pela indústria mudou, acentuando-se a tendência de contratação de trabalhadores com maior escolaridade*





No ano de 2000, a Organização das Nações Unidas (ONU) aprovou um documento denominado Declaração do Milênio, pacto assinado por 192 países membros da ONU, estabelecendo o compromisso de garantir a sustentabilidade do planeta Terra. Neste documento constam oito metas a serem atingidas pelos países até 2015, as Metas de Desenvolvimento do Milênio, também chamadas de Metas do Milênio ou Os 8 Jeitos de Mudar o Mundo.

As metas prevêem a erradicação da fome e da miséria; a promoção da igualdade entre os sexos e a valorização da mulher; a redução da mortalidade infantil; a melhoria da saúde das gestantes; o combate à aids, malária e outras doenças; a garantia da sustentabilidade ambiental; e a construção de uma parceria mundial para o desenvolvimento. Incluem ainda a conquista da educação básica e de qualidade pra todos.

O Brasil, no entanto, embora tenha avançado em muitos desses pontos, ainda se encontra longe de atingir as Metas do Milênio e particularmente aquela que diz respeito ao acesso à educação básica e, portanto, ao fim do analfabetismo. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (Pnad), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) revelou que o índice de analfabetismo no Brasil caiu 32% em dez anos. Enquanto em 1997, 14,7% da população com mais de 15 anos era analfabeta, hoje são 10%. Em Goiás, a queda foi maior, registrando-se uma redução de 38,1% nesse período. Há dez anos, 14,2% dos goianos eram considerados analfabetos. Hoje, são 8,8%, segundo o IBGE.

Apesar dessa redução, o Brasil ainda ocupa o 15º lugar no ranking de projeções de analfabetismo de 22 países na América Latina. Cuba encabeça a lista, com



*Empresas goianas demonstram preferência por desenvolver programas de responsabilidade social voltados para as crianças*

taxa de 0,2% de analfabetismo. Se forem mantidas as tendências reveladas pelas estatísticas, a erradicação do analfabetismo no Brasil só será alcançada daqui a 20 anos. Muitos esforços têm sido feitos, porém, por parte de empresas e de organizações comprometidas com a responsabilidade social para que essas tendências sejam revertidas e a meta da educação básica para todos seja alcançada.

Na indústria, a educação tem efeito direto sobre a melhoria da produtividade do trabalho, com a formação de trabalhadores mais eficientes e o aumento da geração de novas tecnologias no País. Com o objetivo de atender as demandas do setor produtivo, o Sistema Indústria desenvolveu o programa Educação para a Nova Indústria, lançado em 2007 com a participação de todas as 27 federações filia- das, inclusive da Fieg.

O programa está dividido em dois eixos: educação básica e continuada, com ações desenvolvidas pelo Sesi; e formação profissional, com foco nas atividades do Senai. Alinhado ao Mapa Estratégico da

## Para a CNI, é preciso vencer o baixo nível de escolaridade da força de trabalho, um dos principais limitadores do crescimento no País

Indústria 2007-2015, prevê investimentos de R\$ 10,45 bilhões na educação básica e profissional de 16,2 milhões de brasileiros.

## Novas demandas e um novo perfil

Um dos desafios enfrentados pelo programa diz respeito à necessidade de formação de novos perfis profissionais, requeridos atualmente pela indústria. Com a contínua mudança nos processos produtivos, a incorporação crescente de tecnologia, o perfil demandado pelas empresas sofreu muitas mudanças e acentua-se hoje a tendência de contratação de recursos humanos com maior escolaridade, de nível médio e superior, além



de tecnólogos. É necessário, portanto, ampliar a oferta de educação profissional. Para isso, é preciso vencer o baixo nível de escolaridade da força de trabalho, segundo a Confederação Nacional da Indústria (CNI), um dos principais limitadores do crescimento no País. Dados reunidos pela Relação Anual de Informações Sociais (Rais) de 2005 revelam que do total de 7,8 milhões de trabalhadores na indústria, 4,8 milhões, o que corresponde a 61%, não têm a educação básica completa, e 2,4 milhões não completaram o ensino fundamental.

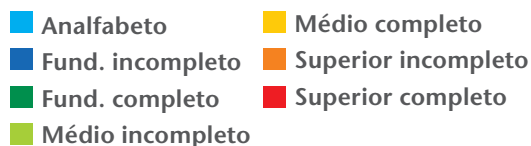
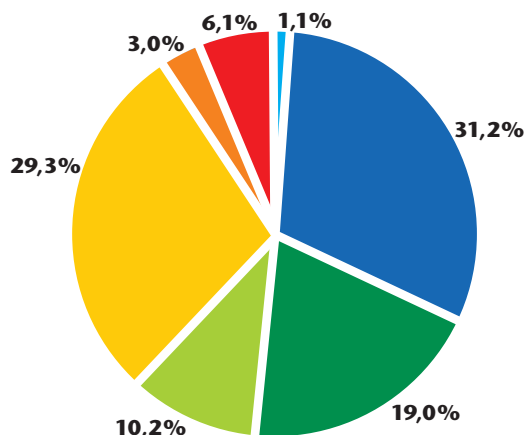
Diante de tal desafio, a CNI estabeleceu metas ousadas para o período de 2007 a 2010. Pretende que 2,30 milhões de jovens e adultos concluam a educação básica, que 848 mil crianças e jovens sejam matriculados também no ensino básico, que outras 4 milhões de matrículas sejam feitas na educação continuada.

Na educação básica e continuada, sob responsabilidade do Sesi, o programa prevê a melhoria das condições técnico-pedagógicas, para permitir a ampliação do tempo de permanência de crianças e jovens na escola, a aquisição de recursos paradidáticos e a formação do educador. Prevê ainda a expansão da oferta de vagas, com prioridade para o trabalhador da indústria. Estão também programadas ações com vistas à melhoria da educação básica do País.

A meta é que, até 2010, 40% das matrículas ofertadas sejam para período integral. No ensino médio, 75% das matrículas devem ser articuladas com educação profissional e 40% da força de trabalho da indústria, que hoje é analfabeta ou tem menos de oito anos

### Distribuição dos trabalhadores na indústria por grau de instrução. Brasil - 2005 (%)

Fonte: CNI/Sesi/Senai



### O Programa Educação para a Nova Indústria prevê inovações como o Senai 24 horas, e outras estratégias flexíveis de educação profissional, que devem romper com o uso tradicional do tempo e do espaço no processo de aprendizado

de escolaridade (1,02 milhões de trabalhadores), deve concluir o ensino fundamental. Os planos prevêem ainda que 690 mil trabalhadores concluam o ensino

médio, o que corresponde a 30% da demanda por esse nível de formação. Para 50% dos trabalhadores da indústria atendidos pelo programa (850 mil alunos), serão oferecidos currículos articuladores, voltados para o desenvolvimento de competências básicas e específicas do mundo do trabalho. O programa Educação para a Nova Indústria almeja ainda que 600 mil jovens e adultos dependentes do trabalhador e pertencentes à comunidade tenham a oportunidade de concluir a educação básica.

Em Goiás, o Sesi vem trabalhando para atingir as metas estabelecidas pela CNI. Duas escolas já começaram a funcionar em período integral: a unidade da Vila Canaã em Goiânia e do Setor Jaiara em Anápolis, atendendo inicialmente apenas os alunos da primeira e segunda série do ensino fundamental. “Hoje atendemos

213 estudantes, mas no próximo ano esse número já será ampliado, com a inclusão da terceira série do ensino fundamental”, destaca o gerente de educação do Sesi-GO, professor Luiz Macedo. Segundo o professor, a escola de tempo integral atualiza o conceito de currículo, possibilitando ao aluno adquirir hábitos de vida saudável, ampliar o capital cultural, incentivar a leitura, conhecer novos idiomas, participar de processos de inclusão digital e de formação profissional.

No que se refere à educação profissional, a cargo do Senai, o programa procura assegurar a formação inicial e continuada dos trabalhadores, a educação técnica de nível médio e a educação superior. A formação inicial e continuada compreende ações de aprendizagem industrial, iniciação,



SESI

*Escola em Tempo Integral está se tornando realidade. Estudantes do ensino fundamental da unidade do Sesi Vila Canaã já estudam em período integral*

qualificação, aperfeiçoamento e especialização profissional. A meta é que o número de matrículas da formação inicial e continuada entre 2007 e 2010 aumente em 25%, sendo 62% desse total concentrados na qualificação profissional.

A CNI também percebeu que entre 1995 e 2005, o percentual de trabalhadores das indústrias com ensino médio cresceu de 16% para 38%. Assim, estima-se a geração de mais de 1 milhão de empregos industriais no período de 2006 a 2010, dos quais aproximadamente 400 mil serão ocupações técnicas. A combinação desses indicadores revelou à Confederação que há um aumento da demanda por técnicos de nível médio. O Senai, juntamente com as redes públicas e privadas de educação profissional, prepara-se, dessa forma, para ampliar o atendimento realizado. O crescimento médio das matrículas da educação profissional técnica de nível médio projetado para o período é de 26%.

Quanto à educação superior, o

### **Se forem mantidas as tendências reveladas pelas estatísticas, a erradicação do analfabetismo no Brasil só será alcançada daqui a 20 anos**

Senai já vem ampliando expressivamente a sua presença no setor, por meio de cursos de graduação e pós-graduação, com predominância nos cursos de tecnologia voltados para a formação de tecnólogos. O crescimento médio das matrículas da educação superior projetado para o período é de 32%.

O Programa Educação para a Nova Indústria também prevê investimentos na formação continuada de docentes, técnicos e gestores, atualização e modernização da rede física do Senai e inovações como o Senai 24 horas, e outras estratégias flexíveis de educação

profissional, que devem romper com o uso tradicional do tempo e do espaço no processo de aprendizado. Quando for adequado ao público, a carga horária dos cursos poderá ser estendida por períodos mais longos, aumentando, assim, o número de alunos atendidos diária, semanal, mensal e anualmente. Nos locais onde houver demanda, condições de segurança e transporte, as unidades escolares podem oferecer cursos em horários e dias não-convencionais, atendendo segmentos populacionais que não podem frequentar salas de aula entre 8 e 22 horas.

Por meio da educação a distância, nas 24 horas do dia e nos sete dias da semana, os cursos de educação profissional estão disponíveis para alunos que trabalham e que precisam se manter atualizados para melhorar o rendimento nas empresas ou ingressar em novos desafios profissionais.

Na mesma linha de inovação, os cursos, currículos e cargas horárias usualmente adotados também

podem ser flexibilizados, com redução da carga horária diária ou semanal e ampliação da duração, preservada a carga horária total estabelecida no plano de curso. Como o regime clássico de quatro horas diárias por turno muitas vezes se constitui em um obstáculo para a formação e, principalmente, aperfeiçoamento de jovens e adultos trabalhadores, outras formas de flexibilização também poderão ser adotadas, otimizando a capacidade instalada, com o objetivo de ampliar as oportunidades de educação profissional.

A CNI lembra, no entanto, que para que a execução dessas metas seja viável, é necessária forte parceria com as instituições representativas dos setores produtivos industriais, e o desenvolvimento de currículos contextualizados, que, além dos conteúdos relacionados à educação básica, abordem os inerentes à educação profissional.

## Educação para os negócios

Aos esforços feitos pelo Sistema Indústria para aproximar o Brasil das Metas do Milênio no campo da educação, somam-se as iniciativas de fundações e institutos que contribuem com suas atividades de responsabilidade social (RS). Entre elas está a Fundação Junior Achievement, organização de educação prática em economia e negócios, criada nos Estados Unidos, em 1919, sem fins lucrativos e mantida pela iniciativa privada. O objetivo da organização é despertar o espírito empreendedor nos jovens, ainda na escola, estimular o desenvolvimento pessoal, proporcionar uma visão clara do mundo dos negócios e facilitar o acesso ao mercado de trabalho.

A Junior Achievement oferece programas de educação econômico-prática e experiências no sistema de livre iniciativa, por meio

## Para representante do Ethos em Goiás, empresas deveriam avaliar o universo em que atuam, suas aptidões e conhecimentos, e escolher um nicho de atuação

da parceria entre escolas e voluntários da classe empresarial que dedicam parte de seu tempo ensinando e compartilhando suas experiências com os alunos. Atualmente, mais de 100 países aplicam seus programas. No Brasil, 1,3 milhão de alunos foram beneficiados, em 27 estados, com a implantação de 18 programas e o envolvimento de 8,6 mil escolas, mais de 48 mil voluntários e 720 empresas mantenedoras.

Em Goiás, a atuação da organização teve início em 2002. Um grupo de empresários goianos, em parceria com escolas das redes públicas e privada, decidiu promover programas de educação voltados à economia, ao desenvolvimento do espírito empreendedor em crianças e adolescentes, do 5º ano do ensino fundamental ao 1º ano de faculdade. Atualmente, o trabalho é desenvolvido por 42 empresas que até o ano passado atenderam 24.790 alunos, aplicando 12 programas em turmas do ensino fundamental e médio. Desde que o trabalho teve início em Goiás, 1.336 voluntários já aplicaram os programas da Junior Achievement.

A atuação expressiva nos 27 estados brasileiros rendeu à entidade o título de Maior Crescimento na edição deste ano do Junior Achievement Worldwide Growth Award, prêmio em que concorrem



*Empresa promove inclusão digital com de escolas de informática, que também difundem noções de cidadania e ética*

113 países. Para a diretora superintendente, Wilma Resende Araújo Santos, este é um reconhecimento internacional pelo crescimento do número de voluntários, de empresas mantenedoras, apreensão de conhecimento por parte dos estudantes e implantação de projetos.

## Compromisso com a nova geração

Segundo Wilma Resende, a Junior Achievement preocupa-se em difundir um discurso fundamental para a sensibilização dos empresários e voluntários. De acordo com a coordenadora, em todo o mundo, está havendo um crescimento do voluntariado. “Hoje o que se vê é um aumento da motivação pessoal e a percepção de que temos um compromisso com a nova geração. Não se trata mais apenas de uma vontade de grupo, mas de uma vontade pessoal”, reforça.

No ensino médio, destacam-se programas como Miniempresa, que proporciona a estudantes do 2º ano de escolas públicas e privadas a experiência prática em economia e negócios, na organização e operação de uma empresa. Os alunos, com idade entre 15 e 17 anos, compreendem a complexidade e as vantagens do sistema econômico e do mercado, por meio da orientação de executivos



voluntários das áreas de marketing, produção, recursos humanos e finanças, capacitados pela organização.

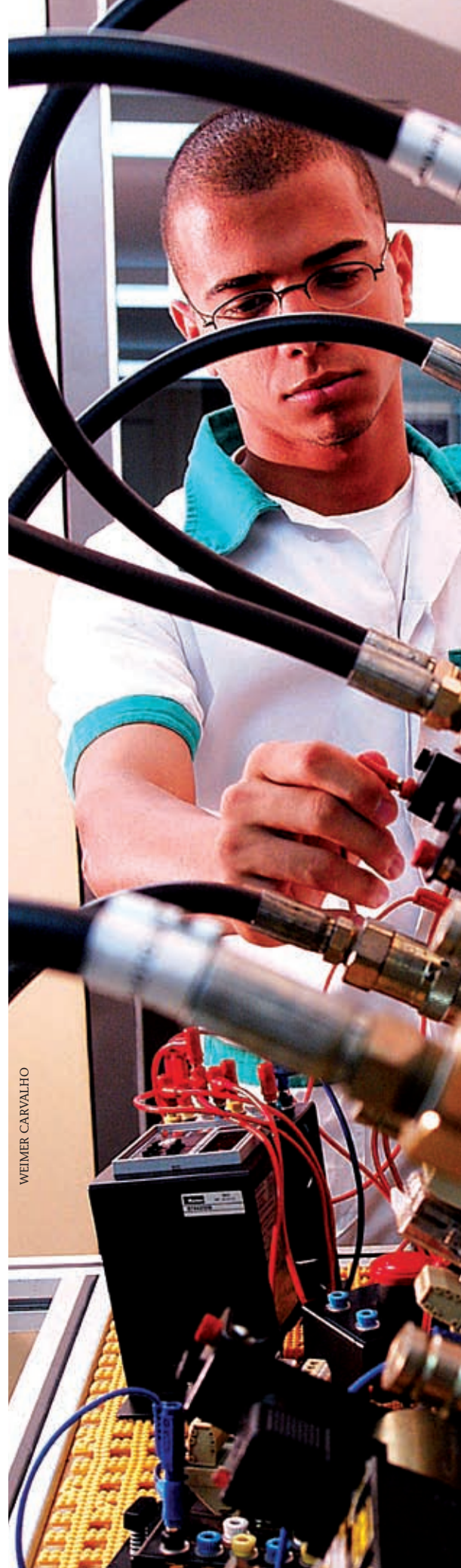
Em Goiás, o programa vai formar este ano 190 alunos, de 4 escolas privadas e 8 públicas, organizados em 12 miniempresas. De acordo com a diretora da Junior Achievement, que no mês de agosto deste ano participou em Goiânia da entrega de troféus às miniempresas que conquistaram, entre outras coisas, o maior faturamento e a maior rentabilidade, esse é o carro chefe da organização em todos os países. “Foi com esse programa que a fundação começou, justamente quando dois empresários perceberam a ausência do assunto negócios nas escolas e decidiram compartilhar seus conhecimentos”.

## Informática e cidadania

Além de se associar a instituições como a Junior Achievement para desenvolver ações no campo da educação, algumas empresas goianas optam por assumir elas mesmas iniciativas na área. A Belcar Caminhões é um exemplo de atuação independente e bem-sucedida. A educação é o principal foco do programa de responsabilidade social da empresa, que investe na formação continuada de seus colaboradores, oferecendo bolsas de estudos; na educação para a saúde, por meio de atividades como ginástica laboral, campanhas e ações preventivas; na educação ambiental, através do Programa de Gestão Ambiental; e na inclusão digital, por meio do projeto Escola de Informática e Cidadania (EIC).

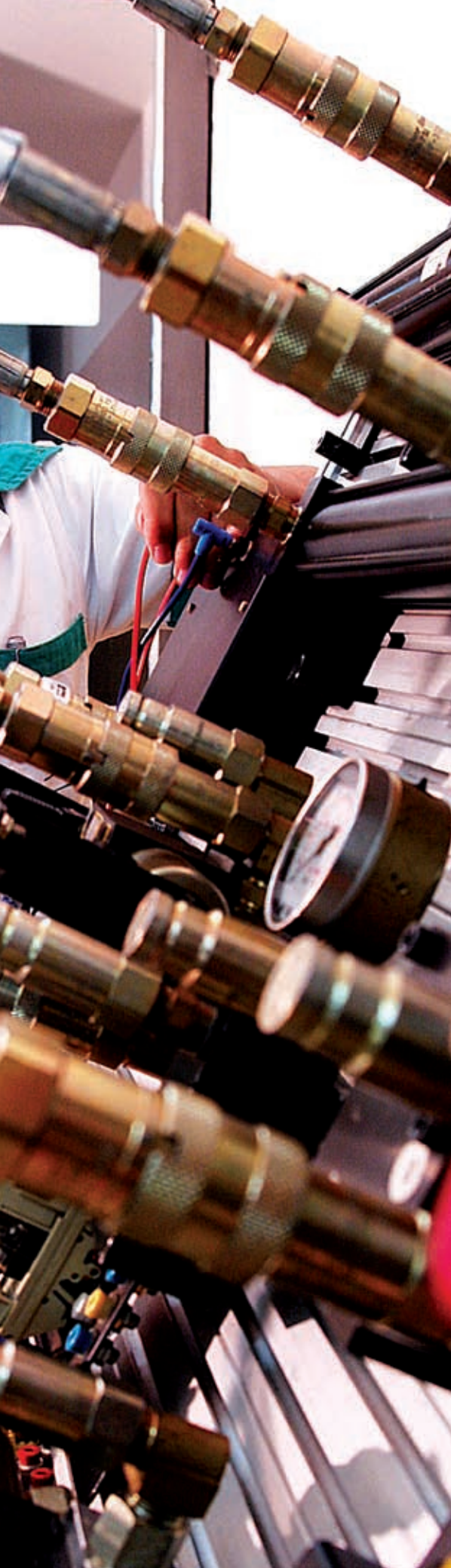
O projeto, implementado em parceria com o Comitê para a Democratização da Informática (CDI), procura utilizar a informática como instrumento de inclusão social, difundindo noções de cidadania, ética, educação, saúde e meio ambiente entre jovens de 14 a 21 anos, muitos deles de baixa renda e em situação de risco social. As escolas oferecem aos jovens cursos gratuitos de informática básica e nos períodos de férias abrem vagas para informática avançada. A Belcar Caminhões mantém atualmente duas EICs: na Fundação Otavinho Arantes, no Centro de Goiânia, e na Vila São Cotolengo, em Trindade. Mas desde que o projeto teve início, em 1999, outras unidades foram instaladas, capacitando 1.150 jovens. “Em 2007, a unidade instalada dentro da própria empresa foi transferida para a Fundação Otavinho Arantes, justamente para ampliar o atendimento à comunidade”, explica a coordenadora do projeto, Lucineide Nogueira. “Durante essa trajetória, outras três unidades, como a EIC instalada no bairro Madre Germana, se tornaram auto-sustentáveis e já não dependem dos recursos da Belcar”, completa.

A Belcar não se preocupou, no entanto, apenas em promover a inclusão digital dos jovens. Procurou incluí-los no mercado de trabalho, contratando-os. Hoje, 15% dos colaboradores da empresa foram formados pelo projeto. “Os cursos não ensinam apenas informática, dão aos estudantes condições de empregabilidade”, observa a coordenadora, lembrando que os jovens saem preparados para trabalhar, “prontos para ser agentes



WEIMER CARVALHO





de transformação”.

Assim como a Belcar, outras empresas goianas elegeam a educação como principal área para direcionamento de seus investimentos em responsabilidade social. Algumas delas resolveram inclusive se associar para dar maior alcance a seus projetos e difundir os conceitos de responsabilidade social. É o caso do Grupo Parceiros – Empresas Socialmente Responsáveis, criado em 2002, com o objetivo de avaliar a situação sócio-econômica da região onde as empresas atuam e propor projetos que possibilitem aos segmentos sociais beneficiados se tornar auto-sustentáveis. O grupo, baseado em Itumbiara, procura ainda estimular a prática da responsabilidade social entre outros empresários. Participam do Grupo o Centro de Integração Empresa Escola (CIEE); Companhia de Telecomunicações do Brasil Central (CTBC); Famóveis; Furnas; Maeda; Pioneer; Caramuru; Sesi, através do Conselho Temático de Responsabilidade Social; Universidade Luterana do Brasil (Ulbra); e Usina Alvorada.

### **Inclusão digital e educação para o trânsito**

Entre as ações desenvolvidas pelo Grupo Parceiros, destaca-se a realização de seminários sobre responsabilidade social e o projeto Parceiros no Trânsito. De 2003 a 2006, foram realizados quatro seminários sobre RS, ora direcionados aos professores da rede pública de ensino, ora às próprias empresas, abordando temas como inclusão digital e desenvolvimento sustentável. Já o projeto Parceiros no Trânsito é voltado para elaboração de campanhas educativas que envolvam toda a comunidade de Itumbiara e municípios vizinhos, com o apoio dos órgãos públicos municipais, estaduais e federais. O projeto, que teve início em 2007 e continuou em 2008, incluiu a realização de palestras para estudantes do 6º ao 8º ano do ensino fundamental, e ensino médio de escolas públicas e privadas, e de atividades de conscientização dos motoristas e pedestres para um trânsito mais seguro. Foram realizadas ainda oficinas de capacitação para 160 professores do ensino fundamental com informações sobre questões relativas ao trânsito.

O interesse das empresas pelas ações voltadas para a educação também aparece em levantamentos e estatísticas. Pesquisa divulgada em 2005 pela Fieg juntamente com o Conselho Temático de Responsabilidade Social (Cores) demonstrou que 15,3% das empresas pesquisadas, num universo de 351 empresas, preferem desenvolver projetos nessa área. Em primeiro lugar estão os projetos voltados para as crianças, que concentram 16,2% da preferência. Para a representante do Instituto Ethos em Goiás, Jorcelina Lopes Moraes, as empresas que desenvolvem atividades destinadas às crianças em geral estão

*Pesquisas apontam necessidade de ampliação da oferta de educação profissional*

também trabalhando com educação. Essa preferência, segundo ela, ocorre porque as empresas acreditam que, ao investir na infância, têm mais condições de formar cidadãos conscientes e responsáveis. “Os empresários percebem que o principal gargalo do Brasil é a educação”, destaca Jorcelina.

De acordo com a representante do Ethos em Goiás, no entanto, a prática da responsabilidade social ainda se encontra em fase embrionária. Ela observa que muitas empresas desenvolvem ações isoladas, voltadas para o público interno ou se dispersam em várias pequenas ações sem um foco definido.

As empresas deveriam avaliar o universo em que atuam, suas aptidões e conhecimentos, e escolher um nicho de atuação. Uma empresa que trabalhe com telecomunicações, por exemplo, poderia instalar laboratórios de informática em escolas públicas, encarregando-se da manutenção dos equipamentos e da qualificação dos estudantes.

Jorcelina lembra que algumas empresas simplesmente fazem doações a instituições como escolas e creches, e não praticam assim responsabilidade social, mas sim ações sociais que não vão mudar significativamente a vida das pessoas atendidas ali. “Para ser de

## Censo Gife 2007/2008 revelou que instituições associadas destinaram maior parte de seus investimentos sociais à área de educação

fato socialmente responsável, a empresa deve em primeiro lugar procurar qualificação técnica, depois passar por um processo de mudança da cultura interna, modificando suas estratégias e incorporando os conceitos de RS a todos os projetos”, destaca a representante do instituto.

Para o jornalista, e consultor em responsabilidade social e sustentabilidade, Ricardo Voltolini, as próprias empresas devem passar por um processo de educação para a responsabilidade social empresarial (RSE) e para a sustentabilidade. Ele acredita que a educação deve ser processual, formadora de cultura, dirigida aos funcionários, e também aos fornecedores e parceiros de cadeias produtivas, com o objetivo de mobilizar, criar nova consciência, mudar paradigmas e formar massa crítica. “Se o principal desafio da sustentabilidade é reinventar modelos de produção e negócio a partir de um parâmetro de tripple botton line (pessoas, planeta e lucro), só se promove mudança com educação”. Ricardo Voltolini destaca ainda que iniciativas

como o Prêmio Sesi de Qualidade no Trabalho são uma grande contribuição do setor da indústria para fomentar o desenvolvimento de empresas sustentáveis, porque o prêmio tem como item de avaliação desenvolvimento sustentável e como subitem o estímulo a ações educativas.

### Conceitos distintos

Se em Goiás os projetos no campo da educação ocupam o primeiro lugar na preferência das empresas, no Brasil de uma forma geral não é diferente. Censo realizado pelo Grupo de Institutos, Fundações e Empresas (Gife) demonstrou que, no ano de 2007, as 101 instituições associadas ao Gife destinaram quase R\$ 400 milhões às atividades ligadas à área. O valor representa aproximadamente um terço do total de investimentos dos associados que desembolsaram em torno de R\$ 1,15 bilhão, recursos destinados também às áreas de formação para o trabalho, cultura e artes, e geração de trabalho e renda. Os investimentos na área de educação beneficiaram direta e indiretamente mais de 52 mil entidades e cerca de 4 milhões de pessoas.

O Gife reúne empresas, institutos e fundações de origem privada que praticam investimento social privado, repasse de recursos privados para fins públicos por meio de projetos sociais, culturais e ambientais, de forma planejada, monitorada e sistemática. Além de trabalhar para o aperfeiçoamento e difusão dos conceitos e práticas do investimento social privado, o grupo contribui para que seus associados desenvolvam projetos e



DEC BRASIL

*Empresas intensificam  
treinamento para qualificar  
colaboradores*



## Para secretário-geral do Gife, ao definirem a direção do investimento social privado, institutos e fundações deparam com o baixo nível de escolaridade dos jovens

atividades, subsidiando-os com informações, oferecendo capacitação, proporcionando espaço para troca de idéias e experiências, e estimulando parcerias na área social entre o setor privado, o Estado e a sociedade civil organizada.

A rede de associados do grupo, entre os quais se encontram grandes empresas e organizações como Natura, Instituto HSBC Solidariedade e Fundação Nestlé Brasil, investe quase R\$ 1 bilhão por ano em projetos variados. Segundo o secretário-geral do Gife, Fernando Rossetti, o diferencial da Rede Gife de Investimento Social Privado é a preocupação na construção de uma sociedade sustentável. “As empresas que integram a rede procuram transferir para os projetos que financiam ou operam a cultura da gestão de recursos financeiros e humanos, planejamento, definição de metas e avaliação de resultados, buscando a cumplicidade da comunidade nas tomadas de decisão”, explica o secretário, que também considera importante distinguir a responsabilidade social empresarial do investimento social privado. O foco de trabalho

do Instituto Ethos é a RSE, uma forma ética de conduzir os negócios, que envolve a relação com todos os públicos de interesse dos negócios: fornecedores, acionistas, governo, funcionários e a comunidade. Já o investimento social privado, pauta de trabalho do Gife, é uma especificação da responsabilidade social, que se dá quando a empresa decide profissionalizar ou institucionalizar sua ação social com a comunidade, ou seja, quando ela decide repassar recursos privados para fins públicos.

### Programas para jovens

Dados do Censo 2007/2008 realizado pelo Gife, em parceria com o Ibope Inteligência, Instituto Paulo Montenegro e Instituto Ibi de Desenvolvimento Social, demonstrou que o Brasil tem grandes investidores sociais e que se a educação é a área com maior volume de investi-

mentos, os programas para jovens são os preferidos pelas empresas e organizações. Entre os associados do grupo, 77% atuam em programas para jovens, em pelo menos uma das três faixas etárias, de 15 a 17 anos, de 18 a 24 anos e de 25 a 29 anos. O crescimento da atenção aos jovens já tinha sido evidenciada desde o Censo 2005/2006.

Fernando Rossetti também acredita que ao definirem a direção do investimento social privado, institutos e fundações invariavelmente deparam com o baixo nível de escolaridade, que tem sido sistematicamente apontado, inclusive pela indústria, como um dos entraves para o desenvolvimento do País. “Na verdade, trata-se de uma realidade gritante, que se escancara à porta de todos nós e que surge como uma demanda social forte. Portanto, a maior parte dos associados ao Gife volta-se como que naturalmente para uma atuação social focada na educação”, observa o secretário. O censo revelou ainda que para uma ampla maioria de associados, a decisão de trabalhar com o público juvenil vem da percepção relativa à situação socioeconômica vivida por esse segmento, porque os indicadores socioeconômicos retratam essa realidade ou porque os próprios investidores constataam as dificuldades das comunidades em torno das empresas. O segundo motivo da escolha dos jovens para o direcionamento de projetos diz respeito à convicção de que eles são agentes privilegiados para o rompimento do ciclo da pobreza no Brasil.

No que se refere às parcerias com o setor público, ficou evidenciado pelo levantamento que ele é o grande coadjuvante nos projetos dos associados ao Gife. “A dimensão dos problemas na área da educação exige uma intervenção conjunta para solucioná-los”, conclui Rossetti.



*Crescimento da indústria passa por inovação tecnológica e requer mão-de-obra qualificada*



# Educação exatamente para quem?

Por **Giovanna Ditscheiner**

Muito se tem falado em educação. Há hoje um consenso de que, somente por meio da educação, podemos ter uma sociedade mais igualitária – e este é o tema desta edição. A Pesquisa Ação Social das Empresas, realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), mostra que o investimento das empresas voltado para a comunidade vem aumentando, traduzido na forma de projetos com foco em nutrição, esportes, educação e cultura.

É fato que investir “fora de casa” traz retorno de imagem, agrega valor à empresa. Mas investir na comunidade faz com que os empregados trabalhem mais e melhor? Que ganhos são maiores? Quais são realmente perenes para as empresas?

Publicações recentes, como o Guia Exame das 150 Melhores Empresas para Você Trabalhar, comprovam que as organizações têm se preocupado, cada vez mais, em buscar melhores instrumentos de gestão como base da sustentabilidade de seus negócios e do planeta. E de todas as práticas de gestão existentes, duas têm recebido mais atenção das empresas atualmente: saúde e desenvolvimento. Por este último, entendem-se modelos de educação corporativa para apoiar o desenvolvimento pessoal e profissional dos empregados (cursos, treinamentos e orientações), visando principal-

“ O treinamento geralmente é uma atividade isolada e sem continuidade no dia-a-dia da organização; a direção não gerencia a competência interna como um patrimônio capitalizado ”

mente suprir um momento crítico na gestão de pessoas: carência de talentos no mercado e dificuldades na retenção dos profissionais.

Formar talentos implica, obrigatoriamente, em proporcionar treinamento. E nestas atividades, normalmente há um desperdício de 30% a 35% do volume gasto, segundo analistas. Isto se deve a vários fatores, dentre eles: o treinamento geralmente é uma atividade isolada e sem continuidade no dia-a-dia da organização; a direção não gerencia a competência interna como um patrimônio capitalizado; a transferência do ônus do desenvolvimento profissional passa a ser do empregado, e não da empresa; por fim, na busca frenética por maior produtividade e redução nos gastos, acontece o acúmulo de funções por profissionais que não possuem a compe-

tência ou a habilidade necessárias para desempenhar as funções que lhes são delegadas. O resultado disso? Retrabalho, tempo e dinheiro jogados fora.

Neste ponto, a ISO 10015 – Diretrizes para Treinamento –, traz à tona a educação com base nos princípios da gestão da qualidade, mostrando a importância das organizações em treinar seus empregados num mundo em constante mutação. O uso do guia normativo como referência para a implantação de programas de treinamento aliado a uma correta interpretação dos requisitos relacionados à competência, pode sem dúvida trazer muitos benefícios mensuráveis à empresa que os adota. Mas para que isso aconteça, é imperativo que cada organização analise primeiro quais dos atributos da competência impactam mais profundamente na qualidade de seus produtos e serviços para, a partir daí, planejar, executar e medir as ações para a provisão de competência.

Comprova-se assim que a educação, enquanto tema primordial do universo da responsabilidade social, é possível de ser avaliada com vistas a assegurar sua eficiência e eficácia, por meio da ISO 10015. Investindo em treinamento e verificando qual o montante devolvido por cada real investido, teremos uma empresa que prospera, em ritmo incessante de melhoria contínua.

# Educação e esporte: conjugação perfeita

Empresa investe em programa para filhos de seus colaboradores, assegurando maior produtividade e satisfação no trabalho

Um lugar seguro em que as crianças recebem orientação para fazer as tarefas escolares, leiam e se divertam é o sonho de muitos pais trabalhadores. Os colaboradores da Indústria Farmacêutica Halex Istar vivem essa realidade. Às quartas e sextas-feiras, quando se dirigem para o trabalho, um ônibus do Sesi apanha seus filhos na sede da empresa, no Conjunto Caiçara, e os leva, acompanhados por um monitor, para o Clube Antônio Ferreira Pacheco. Lá, as crianças participam de sala de leitura, são orientadas na realização das tarefas, freqüentam a biblioteca do clube, e praticam atividades esportivas. Ao final do dia, são conduzidas novamente ao encontro dos pais.

Essa rotina é possível graças ao Programa Atletas do Futuro (PAF), realizado pelo Instituto Halex Istar - que administra as ações de responsabilidade social da indústria - em parceria com o Sesi, por meio do Clube Antônio Ferreira Pacheco. Direcionado aos filhos dos colaboradores e à comunidade do Conjunto Caiçara e bairros adjacentes à indústria, o PAF beneficiou 40 crianças em 2007. Neste ano, com a abertura de um novo turno, atende no momento 160 crianças, entre 7 e 12 anos.

“A ampliação do número de crianças atendidas já é um indicativo do sucesso do programa”, avalia a coordenadora executiva do Instituto Halex Istar, pedagoga Gisele Lima. “Atualmente, 50% dos beneficiados são filhos de funcionários da empresa, os outros 50% vêm da comunidade. A maioria dessas crianças

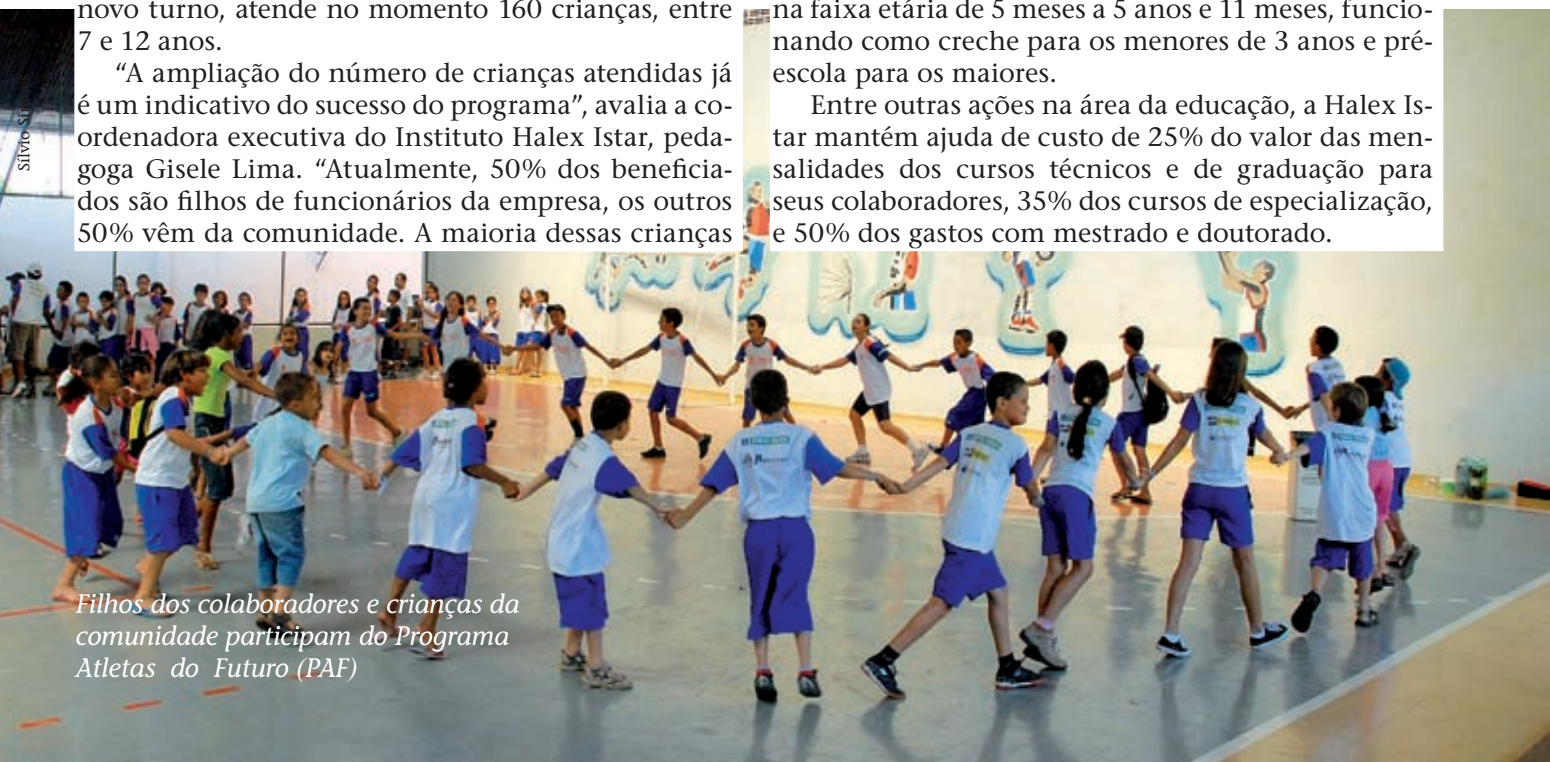
não tem acesso a qualquer tipo de atividade esportiva ou recreativa. No clube, elas estudam, praticam esportes e se divertem, sempre orientadas por profissionais especializados”, completa.

Segundo a coordenadora, a atenção dada aos filhos dos colaboradores interfere diretamente na produtividade e na satisfação no ambiente de trabalho dentro da indústria. “Nossos funcionários trabalham com muito mais tranquilidade, sabendo que seus filhos não estão ociosos, não vão brincar nas ruas e estão sendo assistidos por profissionais qualificados”, observa.

O PAF, porém, não é a única ação de responsabilidade social. “Um sonho acalentado há anos pela empresa era implantar um centro de educação infantil e agora ele está prestes a ser realizado”, conta Gisele Lima. No último semestre, a Halex Istar firmou convênio com a Agência Goiana de Transportes e Obras Públicas (Agetop), recebendo desta a concessão de uso de suas instalações para o funcionamento do centro, a ser inaugurado em 2009, após reforma do local pela indústria. A unidade vai atender filhos dos colaboradores das duas empresas e crianças da comunidade, na faixa etária de 5 meses a 5 anos e 11 meses, funcionando como creche para os menores de 3 anos e pré-escola para os maiores.

Entre outras ações na área da educação, a Halex Istar mantém ajuda de custo de 25% do valor das mensalidades dos cursos técnicos e de graduação para seus colaboradores, 35% dos cursos de especialização, e 50% dos gastos com mestrado e doutorado.

Filhos dos colaboradores e crianças da comunidade participam do Programa Atletas do Futuro (PAF)



Silvio S.



# MARCA EMPRESARIAL

Por **Márgara Moraes**

## ***Incentivo à leitura***

Moradores de Niquelândia (GO) agora têm acesso a livros dos mais variados autores. A Anglo American, em parceria com o Instituto Brasil Leitor e o apoio da Lei Rouanet de Incentivo à Cultura, investiu cerca de R\$ 1 milhão na estruturação de quatro bibliotecas para atender as comunidades dos municípios onde atua. O projeto tem como objetivo estimular o prazer pela leitura. “É uma estrutura simples e eficiente”, afirma Juliana Rehfeld, gerente de desenvolvimento sustentável da Anglo American. Em Niquelândia, a biblioteca recebeu o nome da poetisa goiana Cora Coralina. A próxima cidade a receber o benefício é Barro Alto (GO).



## ***Cidadania empresarial no Brasil***

O Cores-Fieg está entre os conselhos de 13 estados brasileiros que integram a Rede de Articulação Nacional pela Cidadania Empresarial (ACE). A entidade surgiu a partir do projeto Ação Empresarial pela Cidadania, em 1999, apoiado pela Fundação Kellogg, para mobilizar o setor empresarial brasileiro na adoção de posturas socialmente responsáveis em seus negócios e relacionamentos. O site [www.redeace.org.br](http://www.redeace.org.br) traz agenda completa dos eventos e ações da entidade, que promete lançar em breve publicação sobre o panorama da cidadania empresarial no Brasil.



## ***ISO 26000 – o top da RS***

Mais uma importante etapa foi superada para a implementação da ISO 26000, norma que deve se tornar a principal referência mundial em responsabilidade social para empresas, governos e organizações da sociedade. Em maio de 2009, uma nova etapa de discussões será realizada em Québec, Canadá. A ISO 26000, no entanto, será apenas uma diretriz, sem nenhum selo de certificação a ser conquistado. Inicialmente, tentou-se fazer uma norma certificável, mas os especialistas esbarraram em uma série de dificuldades, como a própria complexidade do setor social e a grande diversidade de agentes.

## ***Educação ambiental***

“As indústrias goianas estão adotando por conta própria iniciativas na área de educação ambiental”, acredita o presidente do Conselho Temático de Meio Ambiente da Fieg, Henrique Wilhelm Morg de Andrade (foto). Segundo ele, isso ficou claro durante o 1º Workshop de Educação Ambiental na Indústria, realizado em maio pela Fieg. Durante o evento, do qual participaram 50 empresas, algumas indústrias apresentaram iniciativas na área de educação ambiental e as ações que vêm desenvolvendo para minimizar o impacto ambiental de suas atividades. “As empresas, principalmente aquelas que têm a Certificação ISO 14000, estão fazendo muito mais do que a legislação exige”, destaca o presidente.

## ***Dez anos de responsabilidade***



A representante do Instituto Ethos em Goiás, Jorcelina Lopes Moraes, e o presidente do Cores-Fieg, Antônio Almeida (foto), representaram o Estado na comemoração dos dez anos do instituto,

realizada durante conferência internacional que reuniu cerca de 2.500 pessoas no Palácio das Convenções do Anhembi, em São

Paulo. Em rápido balanço da trajetória do Ethos, o presidente Ricardo Young disse que “o objetivo das discussões sobre o mercado sustentável é descobrir como desenvolver uma cultura na qual os mecanismos de mercado trabalhem a favor do desenvolvimento sustentável, da diversidade, da inclusão social e da economia justa.” A capacidade de avançar nesses temas dará, segundo ele, “a moldura do desafio dos próximos dez anos”

## **Coleta seletiva cresce em Goiânia**

Lançado em abril deste ano, o programa Goiânia Coleta Seletiva entra em nova fase, com a implantação do primeiro projeto piloto de coleta seletiva porta a porta, iniciado no Jardim América pela Comurg. 30 educadores participam da ação, visitando residências com o objetivo de orientar os moradores sobre a destinação correta do lixo. A meta da prefeitura é ambiciosa: implantar o programa em toda a cidade até o final do próximo ano. Gradualmente, a população vem se sensibilizando para o problema. Um dos reflexos dessa conscientização é a quantidade de lixo arrecadada nos postos de coleta de material passível de reciclagem espalhados pela cidade. Entre julho e setembro foi recolhido o equivalente a 300 toneladas mês. No PEV (Posto de Entrega Voluntária) pode ser depositado plástico, papel, metal e vidro. Há também um compar-



timento só para pilhas e baterias. O que é recolhido pela Comurg é doado às cooperativas de catadores de lixo de Goiânia. Para muitas famílias de catadores, esta é a principal, senão a única fonte de renda. O PEV é patrocinado pelas empresas, ao valor atual de R\$ 2 mil cada um, e dá a ela o direito de divulgar sua marca na parte externa do compartimento. Quem se interessar pode procurar a Acieg ou diretamente a coordenação, no telefone 62 3524-8571. A inclusão social que está sendo proporcionada aos catadores de lixo, é fruto do esforço conjunto de vários segmentos organizados da sociedade e começou com a realização do Fórum de Coleta Seletiva de Material Reciclável, apoiado pelo Cores-Fieg, pelas empresas filiadas ao Conselho e pelo Núcleo de Apoio a Programas Especiais (Nape), da Superintendência Regional do Trabalho.



## **Boas práticas dão prêmio ao Flamboyant**

Pela segunda vez, o Flamboyant Shopping Center recebe o Prêmio Newton Rique de Responsabilidade Social, conferido pela Associação Brasileira de Shopping Centers. O evento aconteceu em setembro, em São Paulo. No mesmo mês, o shopping figurou entre os finalistas da categoria varejo, da primeira fase do Prêmio EAESP, promovido pela Fundação Getúlio Vargas. Dentre as ações voltadas para a geração de renda dos colaboradores e suas famílias, está o programa Ação Art-Cidadania, de trabalhos manuais (foto)

## **Os desafios da comunicação empresarial**

A comunicação da sustentabilidade e a importância de se trabalhar com o público interno das empresas foram os temas predominantes nos principais eventos dos comunicadores em 2008. Durante o 8º Mix Aberje de Comunicação Interna e Integrada, realizado em fevereiro deste ano em São Paulo, muito se falou sobre o fato de as organizações

estarem percebendo cada vez mais a importância não só de investir em instrumentos como balanço social e relatórios de responsabilidade socioambiental, mas de pensar mais amplamente em uma plataforma de comunicação interativa, que aborde os processos organizacionais e o relacionamento com os públicos (interno e externo), inserindo o diálogo como forma de envolvimento e comprometimento com todos os segmentos da cadeia corporativa.

## SUSTENTABILIDADE & RESPONSABILIDADE SOCIAL

Investimentos em saúde, educação, capacitação e a segurança de seus colaboradores, assim como a preservação do meio ambiente, são ações que têm marcado a história da Dinâmica Engenharia em seus 25 anos. Com uma ampla atuação no mercado da construção civil do Centro-Oeste, a Empresa mantém em todos os seus empreendimentos o foco na sustentabilidade e responsabilidade social. Isso se dá pela compreensão de que a qualidade de vida do futuro condômino tem tudo a ver com uma postura correta em relação às questões ambientais.

Esta ênfase se verifica desde a concepção do projeto, no qual a Dinâmica Engenharia busca configurar os ambientes de modo a permitir soluções de ventilação e iluminação naturais, além de otimizar o uso da luz exterior, projetando e instalando janelas altas. Ainda na fase de execução das obras a consciência ambiental é uma prioridade, com a utilização de formas ecologicamente corretas, poços de infiltração e poços de filtração.

O Programa Entulho Zero é desenvolvido pela Dinâmica visando o reaproveitamento dos resíduos. Para isso são utilizados contêineres separados para recolher a sobra do material que, mais tarde, é utilizado na construção de calçadas e pavimentação, sendo o restante destinado para venda revertida em benefício dos colaboradores. A Associação dos Catadores de Papéis também é beneficiada. Através de uma parceria, a Dinâmica colabora com o programa de inserção social da Entidade. O principal propósito do programa Entulho Zero é o de alcançar uma construção 100% sustentável, ou seja, que todo o material descartado seja reaproveitado.

O cuidado com a água é outra grande preocupação da Dinâmica Engenharia, adotando processos que permitem a reutilização da água que lava os equipamentos nos canteiros de obras. Após a primeira utilização, a água passa por um processo de decantação e pode ser utilizada novamente para lavar equipamentos e umedecer o canteiro de obras. Com isso, a Dinâmica reduziu bastante o consumo de água em suas construções.

A empresa também agrega ao seu produto final soluções que visam a qualidade de vida de seus moradores, a preservação ambiental e o menor custo ao condomínio. Com esse objetivo são desenvolvidas tecnologias como: utilização de hidrômetros individuais, churrasqueiras a gás, sensores de presença, utilização de lâmpadas econômicas (lâmpadas frias ou de alto desempenho), poços de infiltração para reabastecimento do lençol freático, previsão de automação para os apartamentos e áreas comuns para controle de iluminação, irrigação de jardim, ligação de fontes/espelho d'água, coleta seletiva de lixo, entre outros.

Grandes também são os esforços concentrados para os projetos desenvolvidos na área social, principalmente no setor da educação de nossos colaboradores. Por meio de parcerias desenvolvidas junto a instituições como Sesi, Senai, Sinduscon, Fieg, entre outras, a Dinâmica Engenharia investe em qualidade de vida e qualificação profissional para os colaboradores. Nos próprios canteiros de obras são promovidos cursos de alfabetização e Ensino Fundamental, através dos quais o analfabetismo foi erradicado da Empresa.

As ações internas de educação com os trabalhadores, realizadas desde 1990 por Edi Brito e Wilton Silva nos canteiros de obras da Dinâmica Engenharia, apresentam excelentes resultados. Satisfação pessoal e maior produtividade são alguns dos benefícios alcançados, promovendo qualidade de vida aos trabalhadores e seus familiares. As atividades em parceria com o Sesi, começaram com aulas de alfabetização. Com isso, o analfabetismo foi erradicado na Empresa. Depois, o projeto foi ampliado com o Ensino Fundamental e cursos de aperfeiçoamento profissional.

Os cursos técnicos já oferecidos ou programados são: leitura de plantas, formação de pedreiros, carpinteiros, eletricitistas, mestres de obras e encanadores. As ações continuadas da Dinâmica envolvem também um projeto de inclusão digital, realizado nos canteiros de obras. "É o primeiro curso desta natureza que se tem conhecimento no Brasil", diz Mário Valois, diretor da Dinâmica Engenharia.

Biblioteca – Além das aulas, os trabalhadores são estimulados à leitura. Nos canteiros de obras da Empresa existem bibliotecas com revistas e livros que podem ser utilizados no intervalo de trabalho, em sala de repouso com ar-condicionado, ou na casa do trabalhador, facilitando o acesso ao conhecimento.

Trailer odontológico – Numa parceria com o Sesi e o Seconci, a Dinâmica oferece atendimento odontológico gratuito aos trabalhadores e seus familiares há mais de 15 anos. O atendimento, que tem caráter preventivo, é realizado nos canteiros de obras durante o horário de trabalho através de um trailer especializado. Todos os trabalhadores podem manter sua saúde bucal em perfeito estado.



## AÇÕES VOLTADAS PARA A SUSTENTABILIDADE:

- Reaproveitamento de resíduos gerados no canteiros de obras – PROGRAMA ENTULHO ZERO
- Utilização de hidrômetros individuais
- Utilização de churrasqueiras a gás
- Utilização de sensores de presença nas áreas comuns
- Utilização de lâmpadas econômicas
- Previsão para coleta seletiva de lixo em seus empreendimentos
- Utilização de poços de infiltração para reabastecimento do lençol freático
- Previsão de sistema de automação para os principais eventos da área comum, permitindo economia de energia e maior eficiência de uso dos serviços
- Utilização de energia solar

## AÇÕES VOLTADAS PARA A RESPONSABILIDADE SOCIAL:

- Curso de alfabetização
- Curso para Ensino Médio
- Cursos técnicos: leitura de plantas, formação de pedreiros, carpinteiros, eletricitas, mestres de obras, operadores de elevador/betoneira, encanadores, etc.
- Programa de inclusão digital – informática básica Word, Excel, digitação, internet
- Sala da soneca – sala de descanso com ar-condicionado para os colaboradores após o almoço
- Lazer no canteiro de obras nos intervalos do trabalho
- Biblioteca – livros variados para os colaboradores (literários, técnicos, profissionalizantes, educativos)
- Assistência médica e odontológica para colaboradores e familiares - parcerias com entidades do setor da construção
- Palestras e cursos educativos – melhoria da qualidade de vida dos colaboradores e conscientização para seu bem-estar e saúde.
- Campanhas preventivas – combate a dengue, aids, segurança do trabalho, febre amarela, programas de vacinação (gripe, febre amarela), programas de escovação bucal, programa de aferição de pressão arterial, etc.
- Trailer odontológico – unidades móveis de atendimento preventivo à saúde bucal no próprio canteiro de obras.

**DINÂMICA**  
ENGENHARIA

[www.dinamicaeng.com.br](http://www.dinamicaeng.com.br)





**U**m dos grandes desafios enfrentados pelas empresas mineradoras é conciliar a atividade com o desenvolvimento sustentável. O desafio é ainda maior para a Sama Minerações Associadas, a única a produzir o amianto crisotila na América Latina. Utilizado na fabricação de telhas e caixas d'água, além de outros produtos, o amianto crisotila é alvo

de polêmicas envolvendo hipotéticos danos à saúde de trabalhadores e consumidores. Mas a empresa consegue conciliar mineração e sustentabilidade, enfrentando com transparência as polêmicas, e desenvolve ações de responsabilidade social que já lhe renderam premiações importantes.

A Sama foi considerada este ano uma das 100 melhores empresas





# Mineração e sustentabilidade é possível

para se trabalhar no Brasil.

A premiação é concedida pelo Great Place to Work Institute Brasil e Revista Época, e representa a qualidade da empresa na visão dos funcionários. A mineradora figurou também em 2008 na lista das 150 melhores empresas para se trabalhar, realizada pela revista Exame. Em 2007, aderiu ao Pacto Global, desenvolvido pela Organização das Nações Unidas (ONU), com o objetivo de mobilizar a comunida-

de empresarial internacional para a adoção de valores fundamentais nas áreas de direitos humanos, relações de trabalho, meio ambiente e combate à corrupção.

À frente da Sama, que atua há 45 anos no município de Minaçu, Região Norte de Goiás, está Rubens Relá, diretor geral da empresa há 12 anos. É ele quem conta como o desafio da sustentabilidade está sendo vencido e como uma grande empresa mineradora pode ser socialmente responsável.

## O que a Sama faz para conciliar mineração e desenvolvimento sustentável?

Em nossa atividade são produzidos apenas resíduos sólidos, perfeitamente controlados tanto na extração quanto no beneficiamento, não havendo necessidade, por exemplo, de lagoas de decantação. Não temos dessa forma qualquer risco de contaminação do solo através do lençol freático. Portanto, ao longo de muitos anos, o impacto ambiental é muito pequeno. Na verdade, nós só temos um impacto de 700 hectares e, ao longo de cerca de 100 anos de vida da jazida, nós vamos ter esse mesmo número. Vamos escavar e depositar sempre nessa mesma área. Assim, é muito fácil controlá-lo, por meio de nosso Sistema de Gestão Ambiental. Nós não impactamos a atmosfera, pois a atividade não requer a utilização de produtos químicos e não libera gases.

## Como funciona o Sistema de Gestão Ambiental?

Em 1998, nós implementamos o Sistema de Gestão Ambiental, baseado na NBR ISO 14001. A Sama se tornou assim a primeira mineradora de amianto do mundo a receber tal certificação. Hoje ainda é a única. As demais têm apenas certificações locais. Implantamos diversas ações visando a sustentabilidade ambiental e a melhoria da qualidade de vida de nossos colaboradores e da população residente no entorno do empreendimento. Temos uma grande preocupação com a conscientização ambiental, por isso desenvolvemos trabalhos de otimização do uso da água, preservação da biodiversidade e orientação da população quanto aos riscos e impactos das queimadas desordenadas. O constante monitoramento da qualidade do ar, na empresa e no entorno do empreendimento, aliado à busca da melhoria contínua no



*Monitoramento da qualidade e otimização do uso da água fazem parte do sistema de gestão ambiental*

processo industrial, resultou na instalação do maior sistema de filtragem de ar da América Latina. O acompanhamento e controle das emissões atmosféricas são feitos por meio das ações de monitoramento em diferentes categorias, cujo somatório garante a qualidade do ar. São realizadas, por exemplo, amostragens nos postos de trabalho da Sama e de parceiros, como empreiteiras. Monitoramos a concentração de fibras às quais os colaboradores ficam expostos em suas atividades normais. A concentração de partículas respiráveis emitidas pelas chaminés, alto-vácuos, máquinas varredoras e aspiradoras também é avaliada. Da mesma forma, na amostragem ambiental, monitora-se a concentração de fibras de amianto crisotila na cidade de Minaçu, assim como na própria empresa.

## E os resíduos sólidos do amianto, também são gerenciados?

Há um programa de gerenciamento de resíduos sólidos que integra o Sistema de Gestão Ambiental e objetiva o reaproveitamento, a reciclagem ou a des-



*Com o Projeto Quelônios, empresa realiza o manejo da reprodução da tartaruga da Amazônia*

“**Desenvolvemos trabalhos de otimização do uso da água, preservação da biodiversidade e orientação da população quanto aos riscos e impactos das queimadas desordenadas**”

tinuação adequada dos resíduos sólidos gerados na área industrial, no condomínio onde residem os colaboradores da empresa e na cidade de Minaçu. Na realidade, o gerenciamento dos resíduos tem início na própria atividade mineradora. Os resíduos são revegetados, plantam-se gramíneas, leguminosas e arbustos da região, de forma que quem está na cidade de Minaçu não enxerga resíduos de amianto, mas apenas cinturões verdes. O programa prevê também a destinação de outros resíduos da empresa e da comunidade para a reciclagem, por meio do Projeto Sambaíba. Nos anos de 2006 e 2007, a Sama destinou para reciclagem 800 toneladas de resíduos, como lâmpadas, cartuchos, sucatas



“Temos um sistema de portas abertas em que as pessoas estão convidadas a visitar a empresa, a conhecer de perto seus sistemas de gestão de qualidade e de gestão ambiental”



*Complexo industrial é cercado por áreas de mata preservada*

metálicas, papel e papelão, óleos usados e plásticos. Todos os resíduos gerados pela empresa são armazenados em locais apropriados até o momento da destinação. Há um galpão para resíduos diversos, que são dispostos em baias, além de um parque com tanques para o armazenamento de tambores de óleos usados. Nós estamos disseminando as práticas já adotadas dentro da empresa para o município de Minaçu.

### **Como a Sama protege sua reserva ambiental de 2.500 hectares?**

A reserva de mata natural mantida pela Sama está sujeita a incêndios no período de queimadas. Diversas medidas são tomadas visando a prevenção dessas ocorrências, como a construção de aceiros nos limites e no intermédio da reserva, formação de brigada de incêndio com o apoio do Ibama, além da conscientização dos fazendeiros sobre os efeitos negativos das queima-

das. Embora nossa reserva legal esteja restrita a 2.500 hectares, tratamos outros 7 mil hectares, pertencentes ao Estado de Goiás, da mesma forma.

### **Como funciona o Projeto Quelônios?**

Esse projeto é desenvolvido na Vila Residencial da Sama, na Lagoa das Tartarugas, desde 1995, numa área de 29 mil metros quadrados, e compreende duas atividades complementares: o manejo da reprodução da tartaruga da Amazônia e atividades de educação ambiental envolvendo a comunidade local. Trata-se do primeiro criadouro conservacionista do Estado de Goiás realizado em uma empresa mineradora e do único criatório privado em funcionamento. Regularmente, estudantes das escolas de Minaçu visitam as instalações do projeto e têm aulas sobre o desenvolvimento da tartaruga da Amazônia e outros temas referentes à educação ambiental. Somos também autorizados a acolher lá

animais apreendidos pela Polícia Ambiental, que estavam sendo contrabandeados ou que sofreram maus-tratos.

### **Qual é a política de responsabilidade social adotada pela empresa?**

Desde que começou a operar, a empresa se preocupou com as boas práticas no trabalho, com a segurança e com a saúde ocupacional dos colaboradores, em virtude mesmo do tipo de produto com o qual lida. Sempre agimos com transparência, mostrando os cuidados que devem ser tomados pelos trabalhadores. Em contrapartida, a empresa assumiu a responsabilidade de investir em tecnologias de proteção à saúde ocupacional. Os trabalhadores são participantes ativos nesse processo, uma vez que a própria legislação obriga a empresa a ter alguns acordos particulares com eles. Temos assim um acordo sindical triparte que define regras de trabalho específicas para o nosso produto. Implantamos nosso

“ Nós estamos disseminando as práticas já adotadas dentro da empresa para o município de Minaçu ”

Sistema de Gestão da Qualidade, baseado na NBR ISO 9002. Obtivemos também a certificação ISO 9001:2000 e decidimos nos informar sobre a possibilidade de obter também certificações na área de responsabilidade social. Ao procurar informações sobre tais certificações, descobrimos que já atingíamos praticamente todos os indicadores de responsabilidade social. Decidimos então amadurecer nosso trabalho. Como existe uma carência social na região de Minaçu, a colaboração da empresa muitas vezes se converte em ajuda financeira. Nós gostaríamos de transformar tal colaboração em uma ajuda mais participativa, que é o que pede o sistema de responsabilidade. Estamos fazendo isso, envolvendo mais a comunidade em projetos de qualificação profissional, e geração de emprego e renda.

#### **Quais ações estão voltadas especialmente para os colaboradores?**

A Sama procura cuidar da qualidade de vida dos colaboradores e suas famílias por meio de programas de saúde, educação, assistência médica, campanhas de conscientização sobre os mais variados temas. A empresa



construiu uma vila residencial, com 264 casas, realizando todas as benfeitorias necessárias, como asfaltamento, rede de esgoto e até um clube para lazer dos colaboradores. Administrou-a por anos e finalmente decidiu transformá-la em um condomínio, vendendo as casas aos trabalhadores por preços simbólicos. Continua, no entanto, a dar toda a assistência ao condomínio, ocupando-se, por exemplo da limpeza das ruas. Os trabalhadores da Sama dispõem também de uma área de lazer para os momentos de pausa no trabalho, dotada de equipamentos esportivos para atividades como tênis de mesa, além de sala de TV. Procuramos ainda investir constantemente na atualização tecnológica, oferecendo treinamentos e seminários, e contratamos consultorias quando necessárias. Os colaboradores têm oportunidade de passar assim por uma reciclagem constante, e a qualidade e segurança do trabalho são sempre garantidas por meio de auditorias internas, realizadas permanentemente.

#### **Como funciona a parceria Sesi/Sama na área da educação?**

Em janeiro deste ano, a escola do condomínio onde residem os colaboradores passou a ser gerenciada técnica, administrativa e pedagogicamente pelo Serviço Social da Indústria (Sesi Goiás) em parceria com a Sama. Buscando prestar um atendimento de qualidade aos filhos dos colaboradores, a escola atende cerca de 750 alunos, nos períodos matutino e vespertino, nas modalidades educação infantil, ensino fundamental e médio. São oferecidas ainda no período noturno vagas para os cursos técnicos em mineração e segurança no trabalho. Após firmarmos a parceria com o Sesi, várias mudanças positivas ocorreram na escola, desde a instalação de novos equipamentos, aquisição de materiais pedagógicos, capacitação de professores, até a reforma do Auditório Cora Coralina, que hoje está totalmente iluminado e climatizado. Da mesma forma, a Sama optou pela terceirização na área da saúde, e o hospital e a clínica odontológica que já existiam no condomínio foram assumidos por uma cooperativa formada por médicos que antes trabalhavam para a empresa.

#### **Como tem sido a atuação da empresa no tocante à formação profissional?**

Atualmente, a Escola Senai/Sama tem 562 alunos, que frequentam cursos técnicos, como eletromecânica e logística empresarial e até mesmo cursos de informática a distância. A empresa levou também para Minaçu o curso técnico em mineração, que vai formar 70 profissionais para trabalhar

“ Gostaríamos de transformar a colaboração financeira em uma ajuda mais participativa, que é o que pede o sistema de responsabilidade social ”



em todas as etapas de produção da atividade mineradora. O curso terá duração de dois anos e deverá representar para os que ainda não trabalham no ramo uma perspectiva de se inserir neste mercado, podendo fazer parte da mão-de-obra absorvida em outras mineradoras de Goiás. Para os cursos de graduação, pós-graduação, técnicos e de idiomas, a empresa fornece bolsas de estudos aos colaboradores e seus dependentes. Atualmente, 112 estudantes recebem bolsas da empresa, mas os benefícios atingem também alunos da comunidade, pois os cursos são subsidiados pela Sama em parceria com o Senai, o que resulta na redução do preço da mensalidade.

#### **Quais as ações destinadas à comunidade do entorno?**

Nós ajudamos na construção e manutenção da Fundação de Assistência ao Menor Carente Lar Menino de Jesus, e colaboramos de maneira geral com todas as ações sociais de porte na cidade. Desenvolvemos ainda os projetos Artesanato em Rocha Estéril de Serpentinó e Artesanato em Fibra de Bananeira. Trata-se de uma cooperativa formada por pessoas treinadas pelo Senai. Contratamos uma arquiteta que desenvolveu uma linha de produtos para banheiro e escritório, feitas com rocha estéril, sem amianto. As pessoas envolvidas no projeto trabalham com toda a proteção ocupacional, utilizando máquinas específicas para a atividade. Já as embalagens das peças são produzidas a partir da fibra de bananeira por uma cooperativa de surdos-mudos de Minaçu. Com a comercialização dos produtos, uma parcela significativa da comunidade tem uma nova oportu-

#### *Crianças atendidas no Lar Menino de Jesus. Ações sociais destinadas à comunidade*



“ Após a parceria com o Sesi, várias mudanças positivas ocorreram na escola: instalação de novos equipamentos, aquisição de materiais pedagógicos, capacitação de professores ”

nidade de emprego e renda, o que representa um passo importante para a inclusão social.

#### **A Sama está entre as melhores empresas para se trabalhar no País. A que se deve tal indicação?**

Já ganhamos três vezes o Great Place to Work e figuramos duas vezes na lista elaborada pela revista Exame que elencou as 150 melhores empresas para se trabalhar no Brasil. Os próprios trabalhadores, que são sorteados e respondem a entrevistas, avaliam os quesitos. Fazemos questão de participar de tais seleções, pois uma vez que lidamos com um produto alvo de polêmicas, acreditamos que essa é uma defesa transparente, em

que as pessoas vêem a seriedade e responsabilidade de nossa atividade. Temos desse modo um sistema de portas abertas em que as pessoas estão convidadas a visitar a empresa, a conhecer de perto seus sistemas de gestão de qualidade e de gestão ambiental, assim como todos os procedimentos adotados para assegurar a saúde dos colaboradores e a segurança para os consumidores de nossos produtos.

#### **O que representou para a empresa a adesão ao Pacto Global da ONU?**

Nos anos de 2006 e 2007, a Sama passou por um importante período de amadurecimento, único em sua história. A mineradora evoluiu com a adesão ao Pacto Global, reafirmando o seu compromisso com a sociedade brasileira na busca pelo desenvolvimento sustentável, por meio da valorização de seus recursos humanos e preservação do meio ambiente. Nessa trajetória de desenvolvimento, o papel orientador do Pacto Global tem sido fundamental. A Sama é integralmente comprometida com os dez princípios sociais, relacionados pelo Pacto, mas acima de tudo, a empresa se compromete a compartilhar e divulgar suas ações como forma de contribuição na construção de uma sociedade mais justa e sustentável. É o olhar focado na comunidade onde está inserida que fez da Sama uma empresa com valores claros de ética, integridade, respeito e empreendedorismo. Por isso, vamos muito além de políticas e práticas legais. Nosso compromisso de vida está alinhado aos mais puros princípios de responsabilidade social empresarial.

# Parceria e companheirismo

Ao desenvolver política de valorização dos colaboradores, empresas tornam-se vencedoras do Prêmio Sesi de Qualidade no Trabalho

O entorno da quadra em que estão localizadas as empresas Lajes Santa Inês e Treliaças Centro-Oeste, no Jardim Bela Vista, em Goiânia, estará em breve completamente arborizado. Cada um dos 50 funcionários das empresas plantou ali uma muda de árvore frutífera ou espécie típica do cerrado, e colocou nela seu nome, assumindo a responsabilidade de zelar pela planta. Essa e outras iniciativas de envolvimento e valorização dos colaboradores renderam este ano à Lajes Santa Inês o primeiro lugar no Prêmio Sesi de Qualidade no Trabalho (PSQT) na categoria micro empresa e à Treliaças Centro-Oeste, o segundo lugar. O PSQT premia indústrias que adotam práticas de valorização do empregado, respeito ao meio ambiente e integração comunitária.

Em 2007, a Lajes Santa Inês, especializada na produção de lajes e painéis treliçados, já havia conquistado o segundo lugar na premiação. “Foi a terceira vez que participamos”, conta o diretor das duas empresas, Mário Renato Guimarães de Azeredo. “Assumimos o desafio de melhorar a cada dia e recebemos o prêmio como um reconhecimento ao empenho de todos”, completa.

Entre as ações que permitiram às empresas essa conquista, está a política de valorização dos colaboradores, que inclui plano de cargos e salários e benefícios como o 14º salário, pago a todos após um ano de trabalho nas empresas, na data do aniversário. Os colaboradores contam também com uma espécie de fundo de reserva, uma “caixinha”, como denomina o diretor, com normas de utilização e administrada por eles mesmos. “Os próprios funcionários elege-



*Para estimular clima de parceria e companheirismo, empresa promove viagens de lazer para colaboradores e suas famílias*

três representantes que administram os recursos e eu raramente intervenho, apenas dou alguma sugestão ou orientação”, explica. Os valores conquistados com o PSQT de R\$ 5 mil e R\$ 2.500 foram depositados nesse fundo.

O diretor acredita que “o clima de companheirismo, parceria e transparência que impera entre diretores e funcionários” deve ter sido fundamental para a conquista do PSQT. Segundo ele, iniciativas simples, ao alcance de qualquer empresa, contribuem para criar um bom ambiente de trabalho, garantindo maior produtividade e satisfação. Entre essas iniciativas está a prática de reservar um horário para a comunicação com os colaboradores. Três vezes por semana, eles participam da ginástica laboral e, logo

**A política de valorização dos colaboradores inclui plano de cargos e salários, e o 14º salário, pago a todos após um ano de trabalho nas empresas, na data do aniversário**



**“Foi-se o tempo em que havia patrões e empregados. Hoje somos todos empregados e devemos prestar contas de nossas ações para o bem-estar coletivo, não podemos nos preocupar apenas com o lucro”**

após, têm um encontro geral em que são dados avisos e comentadas as tarefas a serem realizadas ao longo do dia. “Também são feitas orações, sempre respeitando a crença individual”, relata. “Organizamos ainda confraternizações, viagens de lazer e homenagens aos aniversariantes do mês, o que contribui para o entrosamento e a criação de laços de companheirismo entre os funcionários”. Redes também foram instaladas para que os trabalhadores possam descansar após as refeições.

Mário Renato atribui ao bom ambiente de trabalho o fato de não ter nas empresas a rotatividade de funcionários típica do setor da construção civil. “Nós valorizamos muito a estabilidade do colaborador e a imagem que ele tem da empresa”, diz. “Talvez por isso a Lajes Santa Inês esteja há 27 anos no mercado. Somos a única no segmento a se manter em funcionamento por tanto tempo. Outras, até de grande porte, fecharam as portas”, acrescenta. “Foi-se o tempo em que havia patrões e empregados. Hoje somos todos empregados e devemos prestar contas de nossas ações para o bem-estar coletivo, não podemos nos preocupar apenas com o lucro”, destaca.

A Lajes Santa Inês e a Trelíças Centro-Oeste fornecem café da manhã e almoço para os trabalhadores do turno matutino, jantar e lanche para os que trabalham à noite. As refeições são feitas em um refeitório equipado com ar condicionado, TV e vídeo. Posto de

vacinação dentro das unidades oferece, entre outras, vacina contra gripe e o atendimento odontológico é realizado em um trailer, pelo Sesi, parceiro também nos programas Cozinha Brasil e Indústria Saudável. “Custeamos 50% dos tratamentos odontológicos individuais”, explica o diretor.

Em seus quadros, as empresas mantêm um portador de deficiência e alguns trabalhadores com mais de 50 anos, embora não tenham obrigação legal de contratar portadores de deficiência, em virtude do número reduzido de funcionários. “Mesmo assim, queremos contribuir para a inclusão social e dar espaço a pessoas que encontram dificuldades para se inserir no mercado de trabalho. Uma pessoa com mais de 50 anos pode já não ter tanta força física, mas tem, por outro lado, muito mais estabilidade emocional”, observa Mário Renato.

Os colaboradores participam de treinamentos e palestras sobre temas como alcoolismo, como administrar seu dinheiro, primeiros socorros e segurança no trabalho. Com o estímulo ao aprendizado, funcionários da própria Trelíças Centro-Oeste desenvolveram uma máquina de amassar trelíças, atividade antes realizada manualmente. “Boas idéias surgem em um ambiente de parceria, companheirismo e participação”, lembra Mário Renato. Ele acredita que a prática da responsabilidade social é mais difícil para as micro empresas do que para aquelas de maior porte, uma vez que os gastos com benefícios para os trabalhadores pesam ainda mais para os pequenos empreendimentos. “Se um funcionário se ausenta, por exemplo, para um curso de qualificação, como nossos quadros são reduzidos, temos dificuldades em colocar outro em seu lugar. Assim mesmo, a prática é muito vantajosa”, avalia.

*Comemoração de aniversário e ginástica integram a rotina dos colaboradores*





# Relatórios mais criativos e confiáveis

Por **Ricardo Voltolini**

Em geral, poucas pessoas lêem relatórios de atividades socioambientais. A não ser as que o fazem por obrigação profissional. Entre os que não lêem, há três alegações: ou acham os textos desinteressantes, ou incompreensíveis ou simplesmente auto-elogiosos, elaborados com o propósito de realçar virtudes com as quais as empresas desejam ser percebidas, não os dilemas comuns a toda organização em processo de mudança.

Essa constatação é produto de consulta informal e sistemática, feita no último ano, com mais de 2 mil pessoas, em seminários, treinamentos empresariais, eventos técnicos e entrevistas. Naturalmente inconclusiva, posto que parcial. Uma enquete como essa permite, no entanto, confirmar teses que já se tornaram senso comum a respeito de relatórios de responsabilidade social. Salvo exceções, a maioria deles se encontra diante de dois grandes desafios gerais, um de natureza técnica e outro de confiabilidade das informações.

Do ponto de vista técnico, se quiserem atingir o seu objetivo, os relatórios precisarão achar o equilíbrio de uma linguagem acessível e criativa, um formato atrativo e uma distribuição mais abrangente. Influenciados por seus irmãos mais velhos, os relatórios de informações econômico-financeiras, eles não possuem a objetividade dos informes contábeis nem conseguem ilustrar os números com histórias bem contadas que ressaltem a dimensão humana de suas ações.

Parte do problema pode ser atribuída à dificuldade de mensurar resultados sociais e ambientais. Parte também pode ser debitada ao fato de as empresas serem naturalmente conservadoras. Elas tendem a preferir a segurança dos modelos consagrados a correr

o risco de inventar um caminho particular. A ousadia, quando existe, restringe-se à aparência (encadernações primorosas) e não à essência das peças. O que se vê são relatórios formalmente bem urdidos, corretos segundo indicadores, como os do Ethos e do GRI (Global Reporting Initiative); mas longos, burocráticos, às vezes impenetráveis.

Se quiserem ser mais lidos, terão que ser oferecidos em linguagem mais próxima, formatos mais amigáveis e "plataformas" menos convencionais que o papel. Experiências como versões reduzidas para internet, encartes para jornais e revistas e produções em mídias áudio-visuais (CDs ou DVD's) são bem-vindas no esforço de ampliar a audiência. Mas terão de ir além do registro do que já passou para incluir também o que virá, destacando os eventuais gaps e a evolução, nem sempre linear. Contar histórias de vida, evitar o jargão do economês, relatar as iniciativas sob a perspectiva dos diferentes públicos de interesse também ajudam a fazer dos relatórios peças de comunicação mais vibrantes e ricas de significados.

O primeiro passo é aceitar o relatório, não como registro de feitos de gestão, laudatório, mas uma ferramenta de comunicação pública e transparente dos esforços da empresa para mudar práticas. O passo seguinte diz respeito ao controle social da informação, ou seja, à sua creditação pública. Afinal, por mais idônea que seja a empresa, os documentos sofrem com o estigma de que em papel branco cabe tudo o que se quiser. Assim como ocorre nos processos de certificação, a auditoria externa e independente é o procedimento mais adequado. É ela que dará fé pública de que existe mesmo coerência entre discurso e prática.

“ Contar histórias de vida, evitar o jargão do economês ajudam a fazer dos relatórios peças de comunicação mais vibrantes e mais ricas de significados ”



# Qualificação reduz desigualdades

Empresa investe na educação de colaboradores e comunidade, oferecendo cursos até para fornecedores e consumidores

**A** Mabel, uma das maiores fabricantes de biscoitos da América Latina, mantém uma série de programas de responsabilidade social já bastante estruturados e pretende consolidar seus resultados com a publicação do balanço social da empresa, em fase de elaboração. Do documento devem constar programas como o Bolsa Universidade, que oferece acesso à educação de nível superior e tecnológico aos colaboradores, matriculados em cursos relacionados às atividades da empresa ou que propiciem a eles perspectivas de avanço na carreira, como mecatrônica, administração, economia e direito.

Atualmente, o programa atende 53 bolsistas, custeando 50% das mensalidades. Ao mesmo tempo em que proporciona qualificação, o Bolsa Universidade estimula o envolvimento em outros programas de responsabilidade social e voluntariado. “O programa prevê que, a cada ano, a empresa vá reduzindo em 5% o valor do auxílio”, explica a gestora de recursos humanos, Elizabeth Junqueira. “No entanto, se o colaborador participar de atividades voluntárias, o que representa um tipo de contrapartida social, essa redução não ocorre. Como eles sempre participam, nunca há redução”, observa.

A Mabel também oferece acesso à educação àqueles que não pude-

**Ao mesmo tempo em que proporciona qualificação, o programa Bolsa Universidade estimula o envolvimento em outros programas de responsabilidade social e voluntariado**

ram concluir o ensino fundamental e médio. Em 2007, foram 105 colaboradores beneficiados. Antes ou após o turno de trabalho, eles frequentam as aulas no Sesi de Aparecida de Goiânia, onde fica sediada a empresa. A indústria ainda mantém um projeto voltado para as crianças na fase pré-escolar: a Escola Tia Cláudia, que atende filhos dos colaboradores e crianças da comunidade do entorno.

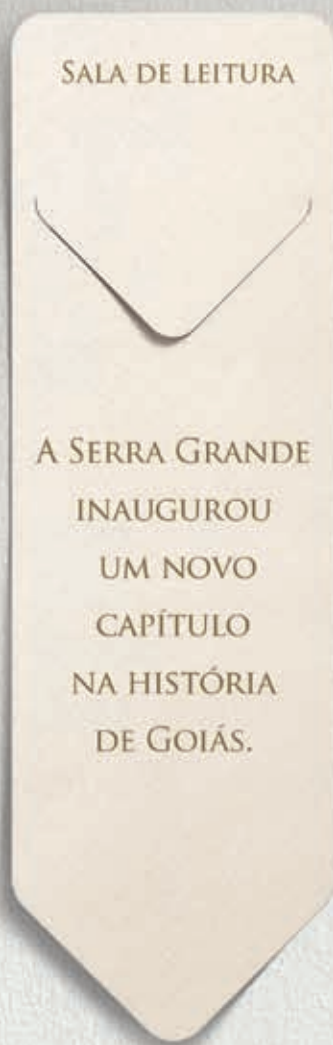
Em parceria com o Senai e a Fundação Pró-cerrado, a empresa procura qualificar e inserir jovens da comunidade no mercado de trabalho. Após frequentarem cursos como rotinas administrativas e eletricidade, eles são contratados, tendo assim sua primeira



*Indústria incentiva formação acadêmica, profissional e pessoal dos colaboradores*

oportunidade profissional.

Outro programa de destaque é a Universidade do Biscoito, dedicado à formação acadêmica, profissional e pessoal dos colaboradores. De acordo com Elizabeth Junqueira, a idéia surgiu naturalmente, à medida que a indústria buscava eficiência em seus processos produtivos, realizando cursos e treinamentos. “Todos os dias temos no mínimo 200 pessoas em sala de aula”, observa. Sistematicamente, são realizados cursos na sede da empresa e em suas filiais, em áreas diversas, como gestão de projetos e gestão de alimentos. “Temos atualmente 297 cursos ativos voltados aos colaboradores, fornecedores, comunidade e até consumidores”, ressalta a gestora.



## Salas de Leitura José Lins do Rego. Com essa história, nós podemos mudar o mundo.

No último mês de agosto, a Mineração Serra Grande inaugurou 10 Salas de Leitura em Goiás, sendo 7 em Crixás e 3 em Santa Terezinha, Uirapuru e São José dos Bandeirantes. As salas fazem parte do projeto "Leitura Para Todos" e beneficiam estudantes de escolas públicas e comunidades próximas. São 1.000 livros disponíveis para consulta ou empréstimo em cada sala e uma certeza: essa história já nasceu com final feliz.



# Incentivo à leitura



*Crianças têm contato com livros de importantes autores brasileiros*

Empresa mineradora patrocina instalação de salas de leitura em municípios goianos, promovendo acesso aos livros e democratização da informação

Crianças e jovens das cidades de Crixás, Santa Terezinha de Goiás e Uirapuru, e de São José dos Bandeirantes, distrito de Nova Crixás, contam desde agosto deste ano com dez salas de leitura, onde podem ter acesso a livros de importantes autores brasileiros como Lya Luft, Ariano Suassuna e Millôr Fernandes. A instalação das salas nos municípios goianos ocorreu graças ao apoio da Mineração Serra Grande, que por meio da Lei Federal de Incentivo à Cultura, patrocinou o projeto Leitura para Todos.

A iniciativa é do Instituto Oldenburg de Desenvolvimento em parceria com a Editora Record e teve início em 2003, permitindo que cerca de 570 salas de leitura fossem instaladas em todo o Brasil. Para orientar os responsáveis pelo gerenciamento das salas, foram realizadas oficinas e palestras destinadas a funcionários das próprias entidades beneficiadas com o acervo, que assumiram o papel de agentes de leitura.

Durante as palestras, ministradas por bibliotecários, foram repassadas orientações sobre os cuidados com os livros, o sistema de empréstimo e outras atividades presentes na rotina de uma biblioteca. Cada uma das dez salas de leitura recebeu um acervo de mil livros e foram batizadas com o nome de José Lins do Rego, em homenagem ao escritor paraibano.

De acordo com a presidente do Instituto Oldenburg e autora do projeto, Cristina Oldenburg, “a sala de leitura é uma ação de mobilização comunitária, eminentemente sociocultural, na qual a comunidade participa de todo o processo de implantação”. “Acre-

ditamos que a comunidade poderá experimentar um novo momento, incorporando o hábito da leitura em suas vidas”, completa.

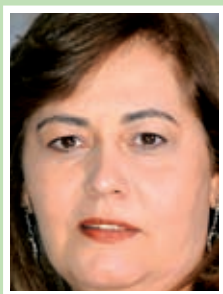
Para o gerente geral de operações da Serra Grande, Camilo de Lelis Farace, “o acesso aos livros e a democratização da informação são fundamentais para a melhoria da qualidade de vida dos beneficiários”. Ele explica que por esse motivo a empresa decidiu apoiar a implantação das dez salas de leitura em Goiás, acreditando que essa é uma forma de contribuir para o desenvolvimento da comunidade que acolheu o empreendimento.

A Serra Grande opera na cidade de Crixás desde o ano de 1976, produzindo cerca de 5,4 toneladas de ouro por ano, sendo considerada uma das maiores empresas de mineração de ouro do País e a maior do Estado de Goiás. Além de certificações como a ISO 14001, ISO 9001, OHSAS 18001, que atestam a preocupação da empresa com o meio ambiente e com o bem-estar de seus colaboradores, a mineradora mantém, desde 2002, o Centro de Preservação Ecológica que, associado ao viveiro de mudas da empre-

sa, constitui um complexo destinado à formação da consciência ambiental de crianças e adultos, à criação de animais silvestres e plantas nativas da região.

A empresa também destina recursos e mantém parcerias com diversas instituições sociais, como a Creche Municipal Nair Maciel Araújo, a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (Apae) de Crixás e as escolas de futebol de Crixás e de São José dos Bandeirantes, onde 100 crianças mantidas pela Serra Grande participam de atividades esportivas.

**Para empresa, implantação das salas de leitura é uma forma de contribuir com o desenvolvimento da comunidade que acolheu o empreendimento**



# Construir significações no ato de educar

Por **Márcia Carvalho**

Construir um caminho exige o conhecimento de itinerários vários, para que o próprio percurso, que ainda se delinea, seja clarificado e enriquecido. No cenário educacional esse apelo é igualmente constante e está presente em todas as nuances do processo de ensinar e aprender. Um dos caminhos que hoje é foco de extrema atenção pela sociedade refere-se à questão ambiental.

O alcance e a influência das discussões ambientais atingiram atores sociais relevantes: parlamentares, industriais, educadores, crianças, jovens, homens e mulheres em geral. Entretanto, mesmo com toda essa propagação, pouco se avançou em termos práticos, denotando uma grande distância entre a teoria apregoada e a concretude das relações materiais do ser humano e o meio ambiente.

A mudança almejada é inerente à educação ambiental e essa, por sua vez, é inseparável da construção dos sentidos, caso pretenda transcender os limites da insipidez teórica. A educação, cujo mediador da apropriação do conhecimento é o educador, é uma poderosa arma que atua na formação de sentidos voltados para a ação política em prol da causa ambientalista.

O educador é, portanto, responsável pela construção dos sentidos em educação ambiental. Entretanto, temos que levar em consideração que as concepções desses profissionais se relacionam com sua própria identidade, experiência de vida e profissional. O educador, à semelhança do agricultor que colhe os frutos, colhe as diversas influências oferecidas pelo mundo e se apropria delas espiritualmente e em sua prática.

A inter-relação entre educação e meio ambiente se volta para a recuperação da totalidade, da dimensão holística do desenvolvimento humano, do sentido capaz de impregnar desde as mais amplas esferas das

“ A educação é uma poderosa arma que atua na formação de sentidos voltados para a ação política em prol da causa ambientalista ”

políticas públicas às menores escalas de atuação humana. Essa convivência promoveu o mais importante dos efeitos: o da multiplicidade que o campo da educação gerou para a educação ambiental. A

variedade de concepções, práticas, metodologias e conhecimentos; a exploração de temas ambientais; a organização curricular e seus contextos; as políticas públicas em educação; os movimentos que articulam escola, cultura e questões ambientais; a aprendizagem das comunidades no seu devir cotidiano de construções e concepções, sensibilidades, racionalidades e mudanças de relação entre humanos e o ambiente; geraram um grande espaço para ações pertinentes à educação ambiental.

O ambiental encontra na educação uma boa referência nas correntes de educação popular que apregoam a transformação social. Isso se traduz em possibilidades de constituição de sujeitos críticos, autônomos e participativos que convergem para os anseios em prol das temáticas ambientais.

O que assistimos hoje é uma profunda degradação do meio ambiente e caso não haja de imediato uma mudança de atitudes, incorreremos com rapidez ao esgotamento dos recursos naturais. A crise ambiental é uma crise de significados e sentimentos que a humanidade tem cultivado. Fomos educados e continuamos educando desconectados do sentir e agimos desconectados da totalidade. Refletir sobre educação ambiental é importante, porém mais importante é uma tomada de consciência por parte dos educadores que devem superar a dicotomia entre teoria e prática do fazer pedagógico. Se o ambiente escolar é propício à formação de seres comprometidos com a permanência e a qualidade de vida, é nele que devemos agir com competência no sentido de educar na acepção da palavra.



# Transparência e responsabilidade

Instituto criado para defender uso controlado do amianto crisotila divulga informações sobre produto e apóia ações sociais de empresa associada

Como resultado do empenho do governo, dos trabalhadores e empresários que trabalham com o amianto crisotila, nasceu em 2000 o Instituto Brasileiro do Crisotila (IBC), uma organização da sociedade civil de interesse público (Oscip) que defende o uso controlado do produto. O instituto investe em estudos e pesquisas que buscam garantir a saúde e segurança dos trabalhadores, e das empresas que utilizam esse mineral. Atua também no apoio ao desenvolvimento de pesquisas e na difusão de informações sobre o amianto crisotila.

O IBC representa uma iniciativa concreta de organização que visa enfrentar os desafios relativos ao uso de recursos naturais de forma segura e responsável. “Buscamos melhorar a qualidade de vida de todos os envolvidos no processamento e uso consciente do amianto crisotila no Brasil”, afirma a presidente executiva da entidade, Marina Júlia de Aquino. A política de sustentabilidade preconizada pelo instituto se efetiva no apoio às ações de responsabilidade social da Sama Minerações Associadas, em Minaçu, Goiás, município onde se localiza a mina de Cana Brava, responsável pela produção de todo o amianto crisotila brasileiro.

Importantes práticas desenvolvidas pela empresa estão dentro



Artesãos fabricam caixas com fibra de bananeira para embalar peças de serpentinito também produzidas por cooperados (no detalhe)

do programa Sambaíba, que já está em seu quarto ano de atividade, acolhendo projetos como o do artesanato, com o aproveitamento de rocha estéril de serpentinito, um rejeito da mineração, transformado em produto com valor agregado; e o artesanato feito com a fibra da bananeira.

Os artesãos, organizados em cooperativa, realizam o armazenamento da rocha de serpentinito estéril, o desenho, o corte e a finalização das peças. Já a fabricação de caixas artesanais com fibras de bananeira reúne vinte cooperados. Cerca de 1.800 peças são produzidas mensalmente, entre elas, embalagens para o artesanato em rocha de serpentinito estéril.



Em maio de 2007, o IBC aderiu ao Pacto Global, proposto pelo ex-secretário-geral das Nações Unidas (ONU), Kofi Annan, com o objetivo de mobilizar as lideranças empresariais a apoiar as Nações Unidas na promoção de valores fundamentais nas áreas de meio ambiente, direitos humanos e trabalhistas, e no combate à corrupção.

# Educação, uma prática de responsabilidade social

Prêmio reconhece esforços de empresas que investem na melhoria do ambiente de trabalho e nas boas relações entre colaboradores

Por Débora Orsida

**R**ealizado há 13 anos pelo Serviço Social da Indústria (Sesi), o Prêmio Sesi Qualidade no Trabalho (PSQT) incentiva o exercício da responsabilidade social empresarial na indústria brasileira, fomentando a adoção de novas práticas de gestão e valorização das pessoas, o que contribui para que as empresas se tornem mais produtivas e ampliem a possibilidade de permanência no mercado.

Coordenadora do PSQT em Goiás, Solange Queija aponta alguns dos benefícios que os participantes conquistam com o prêmio: “Estímulo à adoção de medidas para melhorar as condições e o ambiente de trabalho, conhecimento do nível de satisfação dos empregados em relação às políticas e práticas da organização e reconhecimento público como empresa socialmente responsável.”

*PSQT referenda boas práticas de gestão por parte das indústrias*



## Educação e desenvolvimento

Para a Rhede Transformadores, que no ano passado participou do Prêmio Sesi Qualidade no Trabalho pela primeira vez, a valorização e o desenvolvimento dos colaboradores sempre foram prioridades. “Conquistamos o primeiro lugar no prêmio em 2007 e este ano novamente subimos ao pódio. Investir em responsabilidade social trouxe para nós a satisfação de fazer a coisa certa. Para nossos colaboradores, esses investimentos propiciam uma melhor qualidade de vida e oportunidades de crescer profissionalmente”, explica Célio Antônio Rocha, gerente comercial da Rhede Transformadores.

Ele conta que a empresa concede ajuda de custo que varia de 10% a 100% do valor da mensalidade de qualquer curso que o colaborador queira fazer, de culinária a engenharia ambiental. “Oferecemos também cursos de informática, alfabetização de jovens e adultos, extensivos aos familiares dos colaboradores, totalmente gratuitos,” destaca. A empresa é parceira da Escola Municipal Parque Flamboyant e atende crianças do jardim ao 5º ano do ensino fundamental, além de outras assistidas pelo Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (Peti). A Rhede conta com o apoio do Sesi no desenvolvimento das ações nas áreas de educação, saúde e segurança no trabalho.

Também participante do PSQT, a Eternit desenvolve o programa Cuidando do meu Progresso, que investe na promoção dos colaboradores da empresa. “Incenti-

ETERNIT



RHEDE TRANSFORMADORES



*Responsabilidade social e cidadania influem numa boa imagem institucional*

vamos a prática do voluntariado desenvolvendo um trabalho de arrecadação de alimentos para a creche do Centro Municipal de Educação Infantil Alphaville”, conta William Martins de Mesquita, coordenador de recursos humanos da filial goiana. “Realizamos também campanha para reciclagem do óleo de cozinha e temos parceria com uma cooperativa de reciclagem para onde vai todo o lixo produzido na indústria”

A empresa promove ainda atividades educativas, em parceria com o Sesi, como a Campanha de Prevenção da Tuberculose. O grupo de teatro do Sesi participou da programação da Semana de Prevenção de Acidentes com apresentações sobre diversos temas relacionados às doenças sexualmente transmissíveis, como a aids. A instituição realizou uma pesquisa para identificar o nível de estresse e avaliar os hábitos alimentares dos colaboradores, dentre outras ações.

Ele ressalta que o prêmio é o reconhecimento de todos os es-

forços empreendidos pela Eternit. Aderimos ao Pacto Global da ONU, somos certificados com a ISO 14000 (gestão ambiental) e a OHSAS 18001 (gestão em saúde e segurança ocupacional). “O PSQT mostra que estamos no caminho certo”, finaliza.

Outra entusiasta do PSQT, a Scitech Produtos Médicos investe na capacitação e qualificação dos colaboradores oferecendo bolsas de estudo para a melhoria da escolaridade, com financiamento de até 70% do valor da mensalidade de cursos de graduação e pós-graduação. A empresa mantém, financeira e administrativamente, uma creche em Aparecida de Goiânia, onde são atendidas 110 crianças.

Projetos de educação e responsabilidade social como os desenvolvidos pela Scitech, Rhede Transformadores e Eternit foram reconhecidos e premiados na fase regional do Prêmio Sesi Qualidade no Trabalho, nas categorias pequena, média e grande empresa, respectivamente.

**Um dos critérios dentro do processo de avaliação do PSQT, o binômio educação e desenvolvimento compreende um conjunto de ações voltadas para identificar as necessidades de capacitação dos colaboradores**

Fundação Aroeira mantém viva a história do bioma Cerrado e a importância da cultura de conservação e da sustentabilidade

# Memorial do Cerrado

**G**erenciado pela Fundação Aroeira, o Memorial do Cerrado é um complexo científico e cultural, e um centro de estudos que vem se tornando importante ponto turístico no Estado de Goiás.

Nele, estão reunidas informações sobre a história de um bioma de extrema importância para a humanidade: o Cerrado. O memorial tem um papel relevante na difusão dos conhecimentos a respeito desse bioma e na construção de uma cultura de conservação de seu patrimônio histórico, cultural, social e ecológico.

Ao chegar ao complexo, os visitantes encontram um ambiente onde se buscou capturar o tempo e resguardar a memória. Painéis retratam os diversos estágios da formação geológica da Terra, com ilustrações e textos sobre os supercontinentes anteriores aos atuais, cenários, fósseis e até uma floresta petrificada com idade calculada em 280 milhões de anos.

Outro ponto de visitação é a Vila Cenográfica de Santa Luzia, uma reconstrução em tamanho original dos primeiros povoados de origem colonial portuguesa na Região Central do Brasil, com réplicas de fazendas, antigas moendas, alambiques, oficinas de rapadura e açúcar, funilaria de carapina, serraria, igreja, prefeitura, cadeia e outras instalações típicas da época.

No Memorial do Cerrado há réplicas fidedignas dos quilombos do cerrado, ocupados pela população africana que fugia da escravidão; e de uma aldeia in-

**O complexo se constitui em um verdadeiro “museu vivo” que tem seu acervo atualizado constantemente**

dígena do modelo Timbira, que retrata o cotidiano do índio e seus costumes. Uma visita pela Fazenda Mata Encantada também permite conhecer um pouco dos latifúndios do fim do século

XIX no Planalto Central, com toda a estrutura que os caracterizava, como a Casa Grande, e o engenho de açúcar e farinha.

O Memorial conta ainda com o Espaço de Educação Ambiental Professora Dalila Coelho Sales Barbosa, área para oficinas educativas, e recreação. O complexo se constitui em um verdadeiro “museu vivo”, que tem seu acervo atualizado constantemente, possibilitando interação com os visitantes.

Localizado dentro do Instituto Trópico Subúmido, órgão da Universidade Católica de Goiás (UCG), o memorial é apenas uma das ações desenvolvidas pela Fundação Aroeira, instituída em 1999 pela Arquidiocese de Goiânia, por meio da Sociedade Goiana de Cultura, mantenedora da UCG.

*Memorial reúne informações e preciosidades sobre o bioma Cerrado além de registrar passagens importantes da história do Brasil*



*Réplica de aldeia mostra costumes dos povos indígenas*





# Anglo American.

## Um mundo maior do que você imagina.

Líder global em diamante e platina. Um grupo com operações em 45 países, que fala 20 idiomas e gera mais de 90 mil empregos diretos. Que nunca investiu tanto no Brasil como agora, com grandes aportes e empreendimentos. Nióbio, fosfatados, níquel, minério de ferro - um mundo Anglo rico em diversidade de negócios e pessoas, que compartilham o mesmo princípio: desenvolvimento com sustentabilidade. Se esse é o mundo que você quer, venha crescer nele junto com a gente.



**ANGLO AMERICAN**

[www.angloamerican.com.br](http://www.angloamerican.com.br)



# Negócios com mais sustentabilidade

Por **Fernando Rossetti**

“ É notável o número de empresários que, de fato, estão preocupados não apenas com o lucro de suas atividades econômicas, mas também com a sustentabilidade socioambiental da sociedade em que vivem ”

As mudanças profundas que vêm ocorrendo nas últimas décadas na economia mundial – notadamente aquilo que se convencionou chamar de “globalização” – têm provocado transformações igualmente profundas na maneira como as empresas trabalham e constroem sua imagem, ou marca, perante a sociedade.

No Brasil, outros fatores, como a democratização do país e problemas sociais e ambientais crescentes, também implicam novas demandas para essas empresas.

Ao papel tradicional de gerar bens e serviços, lucro, trabalho e pagar impostos, somam-se agora desafios como se tornar socialmente responsável e fazer investimentos sociais.

Esses desafios podem ser entendidos bem simplesmente como um fenômeno do estágio atual do capitalismo que, com uma competição cada vez maior, agora em escala mundial, exige das empresas e de seus produtos e serviços, ética e cada vez mais qualidades.

Mas essa visão restringe o significado do que tem ocorrido no campo da responsabilidade social empresarial e do investimento social privado. É notável o número, igualmente crescente, de empresários que, de fato, estão preocupados não apenas com o lucro de suas atividades econômicas, mas também com a sustentabilidade socioambiental da sociedade em que vivem.

Assim, esses empresários têm revisto seus processos produtivos, buscando maneiras mais sustentáveis de fazer seus negócios florescerem – o que envolve desde as relações trabalhistas até a gestão de resíduos poluentes.

A expressão Investimento Social Privado (ISP) nasceu junto com o Grupo de Institutos, Fundações e Empresas (Gife) e significa o repasse de recursos privados para projetos de interesse público, de forma sistemática, voluntária, planejada e monitorada.

Esse conceito se contrapõe a outras iniciativas, já tradicionais, do setor privado em relação ao campo público, mais assistencialista ou na matriz da caridade. Estas tendem a lidar mais com os sintomas dos problemas sociais do que com suas causas.

O Gife representa uma rede de 112 organizações, que investem mais de R\$ 1 bilhão por ano em projetos focados em diferentes causas como a redução do câncer infanto-juvenil no Brasil, a reformulação de políticas públicas em educação, o aprimoramento do sistema de garantias dos direitos das crianças e dos adolescentes, a restauração do patrimônio histórico brasileiro, a redução da exclusão digital e tantos outros exemplos que mostram a força e a relevância do investimento social privado.



# Revista Cores ganha prêmio de excelência




A revista Cores, publicação da Fieg e de seu Conselho Temático de Responsabilidade Social, foi agraciada, em sua primeira edição, com a premiação “Prata” na categoria Revista, no 4º Prêmio Aquino Porto de Excelência Gráfica – Criação e Produção, promovido pelo Sindicato das Indústrias Gráficas do Estado de Goiás (Sigego) e Associação Brasileira da

Indústria Gráfica (Abigraf). A publicação concorreu com cerca de 500 peças, julgadas por uma comissão integrada por especialistas da área gráfica, de Goiás e de São Paulo, sendo estes últimos membros da banca de jurados do Prêmio Fernando Pini, de excelência gráfica, promovido nacionalmente pela Abigraf.

# CORES

a revista de responsabilidade socioambiental da Fieg

Jan/Jul2008  
Edição 1  
Ano 1

  
Conselho Temático de  
Responsabilidade Social

FIEG  
SESI  
SENAI  
IEL  
IBO BRASIL

Sistema  
**FIEG**





# SAMA

uma das melhores  
empresas  
para você trabalhar  
no Brasil.



Para o Brasil, uma notícia.  
Para nós, uma **rotina.**

Pela terceira vez, a SAMA S.A – Minerações Associadas, uma das maiores mineradoras de amianto crisotila do mundo, foi indicada pelo Guia Você S/A Exame como uma das 150 melhores empresas para se trabalhar. Essa indicação demonstra o reconhecimento de nossos trabalhadores e sua confiança na extração de forma controlada e responsável do amianto crisotila. Este minério que é tão importante para o Brasil, para mais de 130 países e, principalmente, para os mais de 170 mil trabalhadores brasileiros que formam a cadeia produtiva.

**Venha conhecer de perto a SAMA.**  
**Tecnologia brasileira que é modelo para o mundo.**



[www.sama.com.br](http://www.sama.com.br)