

CADERNOS RUMO À EXCELÊNCIA

SOCIEDADE

SÉRIE CADERNOS RUMO À EXCELÊNCIA

RESPONSABILIDADE

Antônio Tadeu Pagliuso – Superintendente Geral
Marcelo Marinho Aídar – Superintendente de Premiação e Aplicações do MEG

REDAÇÃO

COORDENAÇÃO GERAL
Caio Márcio Becker Soares

REVISOR TÉCNICO
Ronaldo Darwich Camillo

EQUIPE

Critério 1 - Ivana Mara Rodrigues da Silva.
Critério 2 - Marcel Menezes Fortes.
Critério 3 - Gênia Porto.
Critério 4 - José Neci Corrêa Oliveira Junior e Nicole Orfali.
Critério 5 - Ivana Mara Rodrigues da Silva.
Critério 6 - Roberta Aquino.
Critério 7 - João Gilberto Andrade.
Critério 8 - Juliano Reimundo Zimmermann.

REVISÃO ORTOGRÁFICA E GRAMATICAL
Mônica Silva

COLABORAÇÃO

Carla Marina Soriano
C. Adriano Silva
Christiane Rodrigues Correia

PROJETO E PRODUÇÃO GRÁFICA

Inah de Paula Comunicações

© DIREITOS RESERVADOS

Proibida a reprodução total ou parcial desta publicação sem o prévio consentimento, por escrito, da FNQ.

Publicado por



MISSÃO

Disseminar os fundamentos da excelência em gestão para o aumento de competitividade das organizações e do Brasil.

VISÃO

Ser um dos principais centros mundiais de estudo, debate e irradiação de conhecimento sobre excelência em gestão.

Fundação Nacional da Qualidade

Cadernos Rumo à Excelência®: Sociedade / Fundação Nacional da Qualidade. - São Paulo: Fundação Nacional da Qualidade, 2008. – (Série Cadernos Rumo à Excelência)

Inclui bibliografia
ISBN 978-85-60362-72-1

1. Rumo à Excelência. 2. Fundação Nacional da Qualidade. 3. Gestão da Qualidade Total. 4. Excelência empresarial.

CDD 658.562

APRESENTAÇÃO

Este *Caderno* compõe a série *Cadernos Rumo à Excelência*, que tem por finalidade divulgar o Modelo de Excelência da Gestão® (MEG) da FNQ - Fundação Nacional da Qualidade nos seus níveis de maturidade da gestão. Destina-se a esclarecer as dúvidas de seus usuários sobre o Modelo e a satisfazer aqueles que desejam aprofundar seus conhecimentos sobre seu conteúdo. É uma valiosa ferramenta para quem pretende aperfeiçoar-se como membro da Banca Examinadora dos Prêmios Regionais, aprimorar a gestão de sua organização ou preparar uma candidatura aos Prêmios Regionais ou Setoriais.

O Modelo de Excelência da Gestão® (MEG) está apresentado na publicação *Rumo à Excelência – Critérios para a avaliação do desempenho e diagnóstico organizacional*”, editada, anualmente, pela FNQ. Para uma leitura mais eficaz dos cadernos desta série, recomenda-se que seja efetuada em conjunto com os fundamentos da excelência e os critérios *Rumo à Excelência*.

Os *Cadernos Rumo à Excelência* são publicados na forma de “apostila”, de modo a tornar a leitura mais agradável e a facilitar seu manuseio. A série está organizada em nove volumes:

- Introdução ao Modelo de Gestão da Excelência da Gestão® (MEG)
- Liderança
- Estratégias e Planos
- Clientes
- Sociedade
- Informações e Conhecimento
- Pessoas
- Processos
- Resultados

Escritos em linguagem acessível, os *Cadernos Rumo à Excelência* descrevem como os requisitos do *Rumo à Excelência* podem ser implementados a partir de soluções práticas, sem caráter prescritivo. Como ilustração, são apresentados exemplos de empresas finalistas ou vencedoras dos Prêmios Regionais, revelando o quanto podem ser proativas, refinadas ou inovadoras as abordagens adotadas.

Espera-se que o leitor seja estimulado a consultar os *Cadernos Rumo à Excelência* sempre que necessário e que se beneficie com os exemplos apresentados. A série está disponível também em meio eletrônico – www.fnq.org.br.

Equipe de Redação

SOCIEDADE

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	3
INTRODUÇÃO	5
RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL	7
ÉTICA E DESENVOLVIMENTO SOCIAL	13
BIBLIOGRAFIA	19

INTRODUÇÃO

Uma organização que pretende desenvolver a gestão com base em uma cultura da excelência, em harmonia com o patrimônio cultural da sociedade, atua de forma ética e transparente com todos os públicos com os quais se relaciona. Os princípios e valores da organização consideram a diversidade, promovem a redução de desigualdades e permeiam todas as suas ações, desde a tomada de decisões estratégicas, passando pelas decisões cotidianas, até o relacionamento com suas partes interessadas, visando ao desenvolvimento sustentável.

A organização se compromete com o desenvolvimento sustentável, cumpre os requisitos legais como pessoa jurídica e aqueles próprios do seu ramo de atuação aos quais está sujeita. Ela, também, inclui as questões sociais e ambientais no seu processo de formulação de estratégias. Neste sentido, minimiza e monitora os impactos relativos às suas operações, preserva os ecossistemas e promove o uso racional de recursos renováveis e não-renováveis.

A sociedade, reconhecida como uma parte interessada apresenta necessidades e expectativas que precisam ser identificadas, compreendidas e atendidas de forma proativa. O exercício da cidadania pressupõe que a organização apóie e desenvolva ações sociais, motivando o engajamento das pessoas da força de trabalho e influenciando outras organizações a se tornarem parceiras nestes propósitos.

Desenvolvimento sustentável: desenvolvimento que satisfaz as necessidades presentes sem comprometer a capacidade das futuras gerações de satisfazerem suas próprias necessidades.

Gro Harlem Brundtland, 1987, presidente da Comissão Mundial de Meio Ambiente

Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao poder público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Constituição Brasileira (Art. 225) - Princípio Fundamental do Direito Humano

O Modelo de Excelência da Gestão® considera a organização, como um sistema orgânico e adaptável, que interage com o ambiente externo, reconhecendo a interação com a sociedade. Os elementos do Modelo se relacionam de forma harmônica e integrada, voltados para a geração de Resultados. A sobrevivência e o sucesso de uma organização estão diretamente relacionados à sua capacidade de atender às necessidades e expectativas de seus Clientes. Para manter a harmo-



nia e para que haja continuidade em suas operações, a organização também identifica, entende e satisfaz as necessidades e expectativas da Sociedade e das comunidades com as quais interage de forma ética. As organizações devem ir além do que obriga as leis, preservando os ecossistemas e contribuindo para o desenvolvimento destas comunidades. A Liderança com foco nos Clientes e na Sociedade formula Estratégias e Planos que são implementados pelas Pessoas e por meio de Processos para produzir os Resultados, sendo integrados pelas Informações e Conhecimento. Para o completo entendimento do Modelo de Excelência da Gestão® e do relacionamento do critério Sociedade com os outros critérios, recomenda-se a leitura do *Caderno de Introdução ao Modelo de Excelência da Gestão®*.

O Critério *Sociedade* está apoiado principalmente no fundamento *Responsabilidade Social*, que preconiza a atuação ética e transparente da organização com todos os públicos com os quais se relaciona, estando voltada para o desenvolvimento sustentável. Neste sentido, existe a relação com o fundamento *Visão de Futuro*, que estabelece que a organização compreenda os fatores que afetam suas atividades, seu ecossistema e o ambiente externo no curto e no longo prazo, visando à sua perenização. Outro fundamento relacionado com o critério *Sociedade* é o *Pensamento Sistêmico*, pela importância da compreensão das inter-relações entre a organização e o ambiente externo. O fundamento *Liderança e Constância de Propósitos* também contribui para a estruturação deste critério pela importância da Direção no estabelecimento do relacionamento ético com as partes interessadas e na busca pelo desenvolvimento sustentável. Por fim, o fundamento *Desenvolvimento de Parcerias* está presente neste critério, pois orienta o envolvimento da organização em parcerias com a sociedade e organizações de cunho social de forma a alcançar benefícios mútuos claramente identificados.

O Critério *Sociedade* se relaciona com os demais critérios do Modelo de Excelência da Gestão®. Os principais pontos de inter-relação com o critério *Liderança* se dão em função da consideração da parte interessada sociedade na definição dos valores e princípios

organizacionais, e também da consideração das conclusões da análise do desempenho na correção de rumos nos processos relativos à ética e desenvolvimento social. Já com o Critério *Estratégias e Planos* a inter-relação acontece principalmente na análise das características do macroambiente e do mercado de atuação no processo de formulação das estratégias, onde devem ser considerados os aspectos e impactos socioambientais. As metas e iniciativas estabelecidas devem ser desdobradas para os processos relativos à sociedade. A implementação ou apoio a projetos sociais demanda recursos que devem ser considerados na implementação das estratégias.

A inter-relação com o critério *Clientes* se dá por meio da influência dos compromissos éticos na autenticidade das mensagens divulgadas ao mercado e aos clientes, de modo a torná-los fiéis. As ações para a inserção de minorias na força de trabalho e para a coibição do uso de trabalho infantil influem nas práticas de seleção e contratação, fazendo assim a inter-relação do critério *Sociedade* com o Critério *Pessoas*.

Além disso, para estimular a conscientização da força de trabalho nas questões relativas à responsabilidade socioambiental e também o comportamento ético, pode ser necessário desenvolver programas de capacitação.

Finalmente, existe a inter-relação com o Critério *Processos*, já que na fase de projeto dos processos, podem ser identificados os potenciais impactos sociais e ambientais. Além do mais, as pendências e eventuais sanções podem ser causadas pela falta de conformidade nos processos.

Os fornecedores devem ser envolvidos e comprometidos com os Valores e Princípios da organização. Também podem ser estabelecidos critérios de seleção de avaliação de fornecedores que considerem seu desempenho ambiental, envolvimento em questões sociais e a não utilização de trabalho infantil. A disponibilidade de recursos financeiros pode ser um dos subsídios para a definição de critérios para a seleção dos projetos

sociais. As práticas voltadas à responsabilidade socioambiental e à ética e ao desenvolvimento social estão inter-relacionadas diretamente com os resultados relativos à sociedade.

Tão desafiador quanto estabelecer atividades adequadas e proceder a sua implementação na forma de práticas da organização, é ainda pensá-las de forma proativa, colocando-se sempre na frente de possíveis problemas. É persistir na avaliação dessas práticas gerenciais que envolvem a sociedade, de forma a refiná-las, por meio de melhorias que devem ser internalizadas, tornando-se uma prática contínua e de conhecimento de todos. É também desafiador imaginá-las funcionando de forma integrada, coerente com as estratégias organizacionais e inter-relacionadas com as demais práticas desenvolvidas (permitindo ou facilitando esse inter-relacionamento). A plena integração dessas práticas é alcançada ainda, quando se consegue executá-las com a cooperação dos diversos setores e com parcerias com as diversas partes interessadas da organização. Esse conjunto de fatores, quando presentes, permitem evidenciar a maturidade da organização na implantação ou implementação do Modelo de Excelência da Gestão® no desenvolvimento de suas relações com a sociedade.

O Critério *Sociedade* contempla a responsabilidade socioambiental, a ética e o desenvolvimento social. A *Responsabilidade socioambiental* contempla requisitos cuja finalidade é orientar a organização para a importância de minimizar quaisquer impactos negativos decorrentes de suas atividades, também prevê a preservação dos ecossistemas e envolvimento da força de trabalho nas questões relativas à responsabilidade socioambiental. A *Ética* e o *desenvolvimento social* reúnem os requisitos necessários para que uma organização desenvolva um comportamento ético e direcione sua força de trabalho para o fortalecimento da sociedade, por meio de projetos sociais. Além disso, considera requisitos voltados à adoção de políticas não discriminatórias, de inserção de minorias na força de trabalho e de não utilização de trabalho infantil.

RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL

A responsabilidade socioambiental considera as contribuições da organização para o desenvolvimento sustentável por meio da minimização dos impactos adversos de seus produtos, processos e instalações na sociedade. Promove ações de preservação dos ecossistemas e envolvimento da força de trabalho nas questões relativas à responsabilidade socioambiental.

IDENTIFICAÇÃO DOS ASPECTOS E TRATAMENTO DOS IMPACTOS SOCIAIS E AMBIENTAIS

A organização socialmente responsável identifica os aspectos sociais e ambientais gerados por suas atividades, produtos e instalações e estabelece ações corretivas e preventivas visando eliminar ou reduzir os potenciais impactos negativos. Um aspecto ambiental ou social pode ser conceituado como qualquer elemento das atividades, produtos ou serviços de uma organização que interage com o meio ambiente ou sociedade de forma benéfica ou adversa, gerando impacto.

Um impacto é qualquer modificação do meio ambiente ou sociedade, adversa ou benéfica, que resulte, no todo ou em parte, em aspectos ambientais ou sociais da organização.

A relação entre aspecto e impacto é uma relação de causa e efeito.

Alguns exemplos de aspectos e impactos sociais e ambientais são apresentados na Tabela 1.

Tabela 1: Exemplos de aspectos e impactos sociais e ambientais

	Aspecto	Impacto
Sociais	Grande movimentação em decorrência de atividades da organização (por exemplo, colégios)	Congestionamento do trânsito local
	Instalação da empresa em pequenas cidades	Mudanças nos hábitos e cultura da comunidade
	Obras de instalação de redes de esgoto, tubulação de gás e rede de transmissão de energia elétrica	Transtornos como desvios de trânsito, congestionamento e corte de fornecimento de água e energia elétrica
	Produtos que trazem riscos iminentes à saúde dos usuários, tais como cigarro e bebidas alcoólicas	Doenças nos usuários
	Produtos que trazem riscos a saúde dos usuários se consumidos/manipulados de forma errada, tais como remédios e produtos químicos	Intoxicações nos usuários
	Instalação de organizações com atividades que não são bem vistas pelas pessoas (exemplo, penitenciárias e aterros sanitários)	Desvalorização dos imóveis da região
	Empresa de grande porte em cidade pequena	Dependência na geração de empregos e efeitos na economia em caso de demissões em massa
	Instalação de empresas em locais com baixa industrialização	Mudanças nas atividades econômicas de populações (pescadores vão trabalhar nos hotéis, fábricas...)
	Instalação de canteiro de obras temporário, por exemplo para a construção de uma usina hidrelétrica	Sobrecarga nos postos de saúde do local
Ambientais	Geração de efluentes líquidos industriais ou de esgotos sanitários	Alteração da qualidade das águas superficiais e/ou subterrâneas
	Geração de resíduos sólidos (ex. embalagens contaminadas, metais, matéria orgânica)	Alteração da qualidade do solo ou ocupação de áreas (aterros)
	Geração de Emissões Atmosféricas (fumaça, gases, particulados)	Alteração da qualidade do ar
	Geração de Ruído	Incômodos à vizinhança
	Consumo de matéria-prima (ex. madeira, metais)	Contribuição para redução da disponibilidade de recursos naturais

Para que a organização possa tratar seus impactos é necessário que primeiramente identifique os aspectos resultantes de seus produtos, processos e instalações. Deve ser feita uma análise de todas as práticas, processos e procedimentos disponíveis, além dos requisitos legais e regulamentares aos quais a organização está sujeita.

Além disso, podem ser utilizadas listas de verificação, entrevistas com a força de trabalho, inspeções, medições e análise de dados de acidentes e situações de emergência ocorridas.

Todo o ciclo de vida do produto deve ser considerado, desde a extração ou produção da matéria-prima até o descarte final, pós-consumo. Isto significa que a organização deve considerar inclusive aspectos relativos ao impacto provocado pelo descarte das embalagens de seus produtos.

Dentre os aspectos sociais devem ser incluídos os aspectos relativos à segurança e à saúde dos usuários e da população em geral resultantes dos produtos, processos e instalações da organização.

O levantamento dos aspectos será feito de modo mais consistente se houver a cooperação de todas as áreas envolvidas, pois os executantes dos processos são as pessoas que detêm maior conhecimento sobre as atividades e sobre a destinação dos eventuais resíduos gerados.

É recomendável que a organização avalie a relevância dos aspectos identificados e impactos associados. Para isso, devem ser estabelecidos critérios, considerando, sempre que pertinente, implicações legais, compromissos assumidos com partes interessadas e anseios da sociedade.

Existem várias maneiras de se determinar a significância dos aspectos identificados. Esta determinação pode ser feita pela definição de filtros, por exemplo, se um aspecto estiver relacionado a alguma legislação, ele será considerado relevante e deverá ser tratado prioritariamente; também podem ser utilizados métodos matemáticos simples de priorização, estabelecendo uma nota para a frequência com que o aspecto ocorre ou a probabilidade que o mesmo venha ocorrer e multiplicando pela nota da consequência gerada caso o impacto aconteça. Os aspectos que obtiverem nota acima de um determinado valor, definido pela organização, e/ou que alcance a nota máxima na consequência será considerado relevante. Outra forma de priorização bastante conhecida, realizada de forma mais qualitativa, seria o método Hazop (vindo do inglês – *hazard and operability study*).

A avaliação de relevância orienta a organização no estabelecimento de prioridades e métodos para tratamento dos potenciais impactos. Ações apropriadas devem ser estabelecidas de forma a eliminar ou minimizar os impactos sociais e ambientais considerados relevantes. Estas ações podem incluir:

- Treinamento da força de trabalho;
- Programa de coleta seletiva do lixo;
- Gerenciamento de resíduos, com a contratação de empresas especializadas e licenciadas para transporte e descarte de resíduos perigosos.
- Instalação de filtros e monitoramento da emissão de gases;
- Substituição de máquinas e equipamentos;
- Recirculação da água industrial;
- Elaboração de materiais contendo informações necessárias para a correta manipulação do produto e as ações necessárias no caso de acidentes;
- Implantação de um sistema de gestão ambiental com base na norma ISO 14001;
- Programas de profissionalização de pessoas da comunidade;
- Dar preferência de contratação às pessoas da região;
- Realizar reuniões com a comunidade local para captação das necessidades e criar um canal para diálogo.

As figuras 1 a 4 mostram exemplos de práticas de gestão relativas à identificação e o tratamento de aspectos e impactos sociais e ambientais.

A Suspensys é certificada pelas normas ISO 14001 — Gestão Ambiental, OHSAS 18001 — Gestão da Saúde e Segurança Ocupacional e SA 8000 — responsabilidade Social.

Um dos requisitos para estas certificações é a realização do levantamento de aspectos e impactos ambientais, riscos e perigos referentes a todos os produtos e processos da organização.

Este levantamento consiste na avaliação dos agentes físicos, químicos e biológicos que oferecem riscos e perigos à saúde e segurança dos trabalha-

dores, a ergonomia e ao meio ambiente, expostos em cada processo ou produto. As informações coletadas são registradas em um banco de dados, por meio de um *software* específico, que gera uma planilha onde constam os aspectos e perigos e como proceder para tratar os impactos e riscos.

A atualização dos aspectos e impactos, riscos e perigos identificados ocorre sempre que houver o desenvolvimento ou alteração de produtos e processos de fabricação, a aquisição ou reforma de máquinas e equipamentos, ou mudança física no parque fabril.

Figura 1 – Exemplo de prática de gestão para identificação de aspectos sociais e ambientais.

Fonte: Relatório da Gestão, Suspensys Sistemas Automotivos, vencedora do Prêmio de Qualidade RS 2006

A Cemig Distribuição dispõe de dois Sistemas de Gestão Ambiental, com graus de complexidade crescentes e implementação gradativa em suas Gerências:

- o SGA inicial tem os Requisitos Mínimos de Adequação Ambiental, e é voltado à adoção de ações concretas para a melhoria do desempenho ambiental, à observância dos requisitos legais, à importância dos gerentes como responsáveis pelo desempenho ambiental da Empresa e à importância de uma postura preventiva frente aos impactos sócio-ambientais. Estão sujeitos à adoção desses requisitos todos os órgãos da Empresa que projetam, implantam ou operam instalações ou realizam atividades que possam causar impactos ao meio ambiente. O SGA determi-

na o atendimento de três requisitos mínimos, compreendidos pelo levantamento, feito com mapeamento de processo e elaboração de planilha de aspectos e impactos sócio-ambientais; elaboração de planos de ação para solucionar os impactos identificados e a guarda e manutenção de registros que demonstrem o cumprimento do plano de ação e procedimentos relacionados.

- O Sistema de Gestão Ambiental mais complexo, chamado SGA Nível 1, tem por base a Norma ISO 14001 e, por meio de procedimentos formais corporativos determina a forma de levantamento e avaliação de aspectos e impactos sócio-ambientais em planilha específica, bem como a elaboração de Programas de Gestão para tratamento das questões mais relevantes.

Figura 2 – Sistemas de gestão ambiental.

Fonte: Relatório da Gestão, Cemig Distribuição, vencedora do Prêmio Mineiro da Qualidade 2005

A Belgo — Usina de Monlevade elaborou e definiu 33 indicadores de eco-eficiência que visam mensurar a performance ambiental de suas atividades, como consumo e taxa de recirculação de água, reutilização e comercialização de resíduos gerados. Esses indicadores são disponibilizados no Relatório Social, que integra o Balanço Anual da Empresa.

Figura 3 – Indicadores de performance ambiental.

Fonte: Relatório da Gestão, Belgo — Usina de Monlevade, vencedora do Prêmio Mineiro da Qualidade 2004

Visando diminuir os impactos da construção de redes, e reduzir os custos para comunidades distantes, a Cemig Distribuição tem utilizado alternativas tecnológicas de fornecimento de eletricidade, como o sistema fotovoltaico, para levar o conforto da energia elétrica às comunidades distantes da rede de distribuição convencional.

Figura 4 – Alternativas tecnológicas para redução de impactos sociais.

Fonte: Relatório da Gestão, Cemig Distribuição, vencedora do Prêmio Mineiro da Qualidade 2005

COMUNICAÇÃO DOS IMPACTOS SOCIAIS E AMBIENTAIS À SOCIEDADE

Os impactos sociais e ambientais levantados pela organização devem ser comunicados à sociedade através de comunicação interna e externa.

- **Interna:** intranet, comunicação interna (CI), informativos internos, murais, caixa de sugestões, mala direta eletrônica
- **Externa:** Internet, palestras, seminários, publicações, campanhas ambientais.

A comunicação dos impactos sociais e ambientais gerados pela organização à sociedade é uma obrigação relacionada não só a aspectos legais, mas, também, de ordem ética. Esta comunicação confere credibilidade à organização e gera confiança na sociedade, principalmente nas comunidades situadas no entorno das instalações da organização.

Estas comunicações à sociedade envolvem impactos de ordem social e ambiental, considerados relevantes, relacionados aos produtos ou serviços disponibilizados pela organização para seus clientes e outras partes interessadas, bem como, aqueles associados aos seus processos, às suas instalações e quaisquer outros relativos à responsabilidade socioambiental.

IDENTIFICAÇÃO E ANÁLISE DE REQUISITOS LEGAIS, REGULAMENTARES E CONTRATUAIS E TRATAMENTO DE PENDÊNCIAS OU SANÇÕES

O tratamento de pendências e eventuais sanções com respeito a requisitos legais e regulamentares relacionados à organização, constitui atividade importante para o estabelecimento de práticas de gestão. Os requisitos legais e regulamentares são aqueles exigidos pela legislação vigente, definidos por órgão competente ou acordados com partes interessadas, podendo incluir:

- Legislação municipal, estadual e federal;
- Legislação internacional;
- Acordos com autoridades públicas;
- Normas Regulamentadoras (NR);
- Normas técnicas (Ex. ABNT), facultativas ou obrigatórias;
- Contratos ou acordos com partes interessadas (clientes, força de trabalho, comunidade);
- Requisitos corporativos ou da matriz da organização;
- Compromissos públicos ou assumidos voluntariamente pela organização.

O fundamento *Responsabilidade Social* pressupõe que a longevidade de uma organização depende, dentre outros fatores, do atendimento e superação dos requisitos legais e regulamentares associados a seus produtos, serviços, processos e instalações. Para tanto, a organização deve estabelecer práticas adequadas que garantam a identificação e atualização dos requisitos legais e regulamentares relacionados à sua área de atividade.

A identificação dos requisitos legais e regulamentares pode ser realizada por meio de consultas a publicações legais, *sites* oficiais, contratos assumidos pela organização, entre outros, ou por meio de contratação de empresa especializada.

A organização precisa estar permanentemente informada a respeito de modificações nas legislações pertinentes. Isto pode ser feito por meio da cooperação entre as áreas da organização, que são responsáveis ou que têm acesso a determinadas legislações, por exemplo: ambiental, trabalhista, tributária, relativas ao produto ou serviço da organização. Esta atividade também pode ser feita por meio da contratação de empresas especializadas na identificação das legislações e suas atualizações.

Sempre que identificado algum novo requisito legal ou regulamentar, o grau de atendimento a estas exigências deve ser avaliado e, se necessário, devem ser implementadas ações para garantir o seu atendimento.

O tratamento adequado e ágil a eventuais sanções decorrentes do não atendimento aos requisitos legais e regulamentares deve ser garantido. Espera-se que além da resposta ao órgão fiscalizador, a organização analise as causas do não atendimento e implemente ações voltadas a evitar a repetição da ocorrência.

A Figura 5 demonstra práticas para tratamento de pendências e sanções.

Para o monitoramento das alterações na legislação, a Suspensys possui um contrato com empresa terceirizada que, quinzenalmente, encaminha uma relação das legislações e normas ambientais e de saúde e segurança novas e/ou que sofreram alterações no período. Com base nesta relação, é realizada uma análise para verificar a pertinência aos produtos e processos da organização. Caso sejam pertinentes e aplicáveis, são realizadas ações para adequação às mesmas. Trimestralmente a empresa contratada envia um banco de dados que contém, na íntegra, toda a legislação ambiental e de saúde e segurança em nível federal, estadual e municipal.

Figura 5 – Tratamento de pendências e sanções.

Fonte: Relatório da Gestão, Suspensys Sistemas Automotivos, vencedora do Prêmio de Qualidade RS 2006

PROMOÇÃO DE AÇÕES PARA A PRESERVAÇÃO DOS ECOSISTEMAS

A organização estabelece práticas para contribuir com o desenvolvimento sustentável, por meio da promoção de ações de preservação dos ecossistemas.

Um ecossistema pode ser caracterizado pelos elementos, vivos ou não-vivos, orgânicos ou inorgânicos, que mantêm uma relação de interdependência contínua e estável para formar um todo unificado que realiza trocas de matéria e energia, interna e externamente. O conjunto de todos os ecossistemas do planeta forma a biosfera, ou seja, a parte do planeta que abriga a vida.

A adoção de ações de preservação dos ecossistemas é particular para cada organização, e depende de vários fatores, tais como, área de influência, tipo de produtos e serviços, características de seus processos, porte, localização e disponibilidade de recursos. A organização deve identificar as ações em que sua contribuição poderia ser mais relevante.

A seleção e promoção das ações devem estar alinhadas com a estratégia e com os valores organizacionais. Para obter sucesso nestas ações a organização busca a cooperação do maior número possível de pessoas e as incentiva na promoção da preservação dos ecossistemas, inclusive no âmbito familiar.

Alguns exemplos de ações de preservação dos ecossistemas podem ser:

- Campanhas de conscientização ambiental, extensivas à comunidade;
- Apoio a projetos ambientais desenvolvidos por organizações não-governamentais;
- Programa de melhoria e recuperação do meio ambiente das comunidades próximas à organização;
- Priorização da contratação de fornecedores que tenham boa conduta ambiental, comprovadas por meio de certificações ISO 14001 e FSC (certificação florestal);
- Adoção de áreas de preservação ambiental.

As Figuras 6 a 10 mostram práticas de gestão para a preservação dos ecossistemas.

Anualmente, a Belgo — Usina de Monlevade promove o Prêmio de Meio Ambiente, incentivando os alunos de escolas municipais e os filhos e dependentes de funcionários a desenvolver idéias e ações no sentido de preservar os ecossistemas e minimizar o uso de recursos renováveis. Exemplos de temas do Prêmio: “A Empresa e o Meio Ambiente”, “O Rio — Fonte de vida”, “Lixo, como resolver este problema?”, “Água: Sabendo Usar Nunca Vai Faltar”, “Consumir com Sabedoria Privilegia a Qualidade de Vida”, “Brasil 500 anos: Redescobrimos nossas águas”, “Todos os seres vivos são importantes”, “Quais são os principais ecossistemas de minha comunidade?”. A participação no

Prêmio é extremamente significativa: nos últimos 4 anos, mais de 40.000 trabalhos foram inscritos.

Além disso, a empresa criou e mantém uma Reserva Particular do Patrimônio Natural (RPPN), tombada junto ao IBAMA. Trata-se de uma área de 518 hectares de Mata Atlântica que circunda a Usina e alguns bairros da cidade, onde foi construído um Centro de Educação Ambiental (CEAM) para o desenvolvimento de um vasto programa de educação ambiental junto às escolas, comunidade e cidades vizinhas. Desde a sua fundação, em 1991, mais de 40.000 pessoas já visitaram o CEAM;

Figura 6 – Prêmio Meio Ambiente.

Fonte: Relatório da Gestão, Belgo — Usina de Monlevade, vencedora do Prêmio Mineiro da Qualidade 2004

O 28º GAC elaborou o seu Plano Básico de Gestão Ambiental, cuja finalidade é a adequação das atividades administrativas, logísticas e de

preparo e emprego da tropa com as ações de prevenção, de preservação e de recuperação do meio ambiente.

Figura 7 – Plano Básico de Gestão Ambiental.

Fonte: Relatório da Gestão, 28º Grupamento de Artilharia de Campanha, reconhecida na faixa prata — 500 pontos — do Prêmio Catarinense de Excelência 2006

As ações de combate ao desperdício de energia elétrica da Cemig são realizadas com o objetivo de estimular seu uso racional em todos os segmentos de mercado atendidos pela Empresa. Com o desenvolvimento de projetos de eficiência energética junto aos setores industrial, comercial, prestação de serviços e rural, são implementadas soluções

energéticas e modernização de processos, visando ao aumento de produtividade e qualidade, além do programa Procel. De forma complementar, a Efficientia, empresa coligada à Cemig, desenvolve ações de treinamento e consultoria em otimização energética, permitindo redução do consumo e ganhos aos clientes Cemig.

Figura 8 – Combate ao desperdício.

Fonte: Relatório da Gestão, Cemig Distribuição, vencedora do Prêmio Mineiro da Qualidade 2005

Por meio do seu Sistema de Gestão Ambiental e Saúde e Segurança, certificado pelas normas ISO 14.001 e OHSAS 18.001, a Belgo — Usina de Monlevade busca garantir o Gerenciamento Ambiental de todo o ciclo produtivo, que se inicia pela qualificação ambiental das empresas e fornecedores de serviços, passa pelo controle das empresas para as quais são destinados os subprodutos gerados (escória, lama e pó do Alto-Forno, finos de cal) e finaliza nas empresas/clientes do produto final da Unidade.

Figura 9 – Gerenciamento ambiental do ciclo produtivo.

Fonte: Relatório da Gestão, Belgo — Usina de Monlevade, vencedora do Prêmio Mineiro da Qualidade 2004

A Petroflex desenvolve projetos ambientais envolvendo a comunidade, principalmente crianças. O objetivo destes projetos é a recuperação de ambientes degradados e a conscientização ambiental. O Projeto Petroeco traz alunos de escolas municipais para as instalações da organização, onde estes conhecem os possíveis impactos e os controles de minimização e são conscientizados sobre questões como coleta seletiva, esgoto, áreas degradadas e contaminação de mananciais de água.

Figura 10 – Recuperação de ambientes degradados.

Fonte: Relatório da Gestão, Petroflex — Fábrica de Triunfo, vencedora do Prêmio de Qualidade RS 2006

CONSCIENTIZAÇÃO E ENVOLVIMENTO DA FORÇA DE TRABALHO EM QUESTÕES DE RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL

A organização envolve a força de trabalho em questões relativas à preservação ambiental e ao desenvolvimento social e atua como multiplicadora perante a força de trabalho no sentido de conscientizá-la e envolvê-la em aspectos relativos à responsabilidade socioambiental. A participação da força de trabalho nas ações identificadas e selecionadas contribui para o aumento da sua eficácia. Caso a organização consiga envolver, além das pessoas de diversas áreas, os familiares da sua força de trabalho, consegue um efeito multiplicador e terá maior chance de êxito em suas estratégias.

Alguns exemplos de ações que podem ser desenvolvidas são:

- Realização de campanhas internas de educação para o consumo consciente e a reciclagem de materiais;
- Estímulo ao voluntariado;
- Participação da força de trabalho nas atividades de identificação das necessidades da comunidade;
- Cessão de horas dos funcionários e equipamentos para o desenvolvimento de projetos e atividades da comunidade.
- Desenvolvimento de atividades de educação para a cidadania.

As Figuras 11 a 13 apresentam exemplos de envolvimento da força de trabalho nas questões de responsabilidade socioambiental.

O público interno é encorajado a exercer sua cidadania, adotando postura de participação ativa nos assuntos da sociedade, inclusive por meio da participação em programas voltados para o desenvolvimento social ou por meio da prestação de serviços comunitários de acordo com as ordens dos Escalões Superiores.

Figura 11 – Participação nos assuntos da sociedade.

Fonte: Relatório da Gestão, 28º Grupamento de Artilharia de Campanha, reconhecida na faixa prata — 500 pontos — do Prêmio Catarinense de Excelência 2006

O Projeto Ações Sociais Integradas — Asin nasceu para apoiar e estimular as iniciativas de voluntariado dos funcionários da Cemig. O projeto é conveniado com cerca de 120 instituições em todo o Estado, e com 30 conselhos dos Direitos da Criança e do Adolescente. São desenvolvidos 83 programas prioritariamente na educação, cultura, meio ambiente, saúde e apoio comunitário, de forma contínua. Perto de 30 mil pessoas são atendidas, entre crianças, adolescentes e idosos. Por iniciativa da Cemig, os empregados que realizam ações voluntárias em benefício da comunidade têm 4 horas/mês para se dedicar a essas atividades durante o horário de trabalho. Além disso, a Empresa disponibiliza transporte e material de divulgação para essas ações e, por meio de um programa anual capacita equipes para identificar nas comunidades carentes da área de atuação, as suas necessidades, e buscar, por meio de ações planejadas, atender às suas demandas, contando com parcerias locais e com órgãos da administração pública e privada.

Figura 12 – Projeto de ações sociais integradas.

Fonte: Relatório da Gestão, Cemig Distribuição, vencedora do Prêmio Mineiro da Qualidade 2005

Os novos funcionários da Suspensys são treinados e conscientizados com relação à preservação ambiental, segregação de resíduos e desenvolvimento social durante o Programa de Integração. Outra prática de envolvimento da força de trabalho em questões de responsabilidade socioambiental é o programa SER Voluntário, que visa estimular a força de trabalho a desenvolver ações junto a entidades da comunidade. O funcionário interessado pode se inscrever e passa a fazer parte de um banco de voluntários, podendo ser convocado conforme necessidade e aptidão. Estes voluntários são preparados em parceria com a ONG — Parceiros Voluntários.

Figura 13 – Programa SER Voluntário.

Fonte: Relatório da Gestão, Suspensys Sistemas Automotivos, vencedora do Prêmio de Qualidade RS 2006

ÉTICA E DESENVOLVIMENTO SOCIAL

A ética e o desenvolvimento social nas organizações considera as questões éticas em seus relacionamentos, direciona esforços para o fortalecimento da sociedade, envolve a sua força de trabalho e implementa políticas não-discriminatórias.

TRATAMENTO DE QUESTÕES ÉTICAS NOS RELACIONAMENTOS COM AS PARTES INTERESSADAS

A organização estabelece como trata as questões éticas nos relacionamentos internos e externos e os seus compromissos éticos.

A ética trata os valores morais e os princípios ideais da conduta humana.

Com relação às organizações e sua força de trabalho, a ética é o conjunto de valores e princípios que se devem observar no exercício de uma função, no exercício de uma atividade e na condução dos negócios, considerando todas as partes interessadas.

O fundamento *Responsabilidade social* orienta para que a organização estabeleça práticas que assegurem um relacionamento ético e transparente com todos os públicos com os quais se relaciona.

A ética empresarial compreende os princípios e padrões que orientam o mundo dos negócios. O comportamento ético da organização é a base da responsabilidade social, expressa nos princípios e valores adotados pela empresa. Não há responsabilidade social sem ética nos negócios. É importante haver coerência entre ação e discurso.

Instituto Ethos

É importante que os valores da organização sejam formalizados e difundidos por meio de material institucional, *site* da organização e de outras formas acessíveis às partes interessadas. Também é necessário que sejam adotadas práticas sistemáticas de difusão e verificação do entendimento e aplicação dos valores adotados por parte da força de trabalho. Esta verificação pode ser feita por meio de treinamentos, auditorias, pesquisas de clima organizacional e avaliação de desempenho.

A declaração de valores e princípios deve abranger os relacionamentos entre força de trabalho, acionistas, clientes, sociedade, comunidade e fornecedores, além de outras partes interessadas peculiares à organização.

Uma prática usualmente adotada é a elaboração participativa de um *Código de Conduta*, que explicita as regras de comportamento a serem mantidas. A elaboração pode ser feita por um comitê específico, formado por representantes da força de trabalho e das partes interessadas. Este comitê pode ser responsável ainda por lidar com questões relativas ao desrespeito ao *Código de Conduta*.

É importante que a liderança estimule o comportamento ético por meio de exemplos, transparência nas suas ações e tomada de decisões, sejam elas cotidianas ou estratégicas, além de participar ativamente da divulgação dos compromissos éticos da organização.

As Figuras 14 a 16 exemplificam práticas de gestão para o tratamento das questões éticas nos relacionamentos da organização.

O comportamento ético é estimulado no 28º GAC por intermédio de instruções de Educação Moral e Cívica e de constantes observações por parte dos chefes em todos os escalões.

O principal documento versando sobre a Ética Militar é o Estatuto dos Militares (Lei 6.880, de 9 de Dezembro de 1980).

Figura 14 – Instruções de educação moral e cívica.

Fonte: Relatório da Gestão, 28º Grupamento de Artilharia de Campanha, reconhecida na faixa prata — 500 pontos — do Prêmio Catarinense de Excelência 2006

O Comitê de Ética da Petroflex é composto por representantes de todas as gerências e fábricas. Tem como objetivos tornar dinâmico e participativo o processo de formação e manutenção da identidade moral corporativa, promover o crescimento da coesão organizacional, apoiar as ações corporativas de responsabilidade social e cidadania corporativa, propor práticas que inibam a inidoneidade, recomendar iniciativas que promovam a ampla divulgação e aplicação do código de ética e normas de conduta, inclusive no âmbito de fornecedores, estimular o cumprimento de deveres, a avaliação de conseqüências e o compromisso com a verdade e a liberdade.

Figura 15 – Comitê de Ética.

Fonte: Relatório da Gestão, Petroflex — Fábrica de Triunfo, vencedora do Prêmio de Qualidade RS 2006

A ética na Suspensys é definida e divulgada de acordo com as Diretrizes Organizacionais, Missão, Visão, Valores e Princípios, frisadas nas reuniões mensais, bem como fazem parte do Planejamento Estratégico e estão disponibilizadas na intranet, internet, murais (Janela Suspensys), Manual Integrado, banners, apresentações para a comunidade e outros.

São práticas da Organização com o intuito de estimular o comportamento ético:

- Política padrão de conduta de negócios e de conflito de interesse: baseado no acordo de *jointventure* com a ArvinMeritor, a Suspensys adota, desde a sua fundação, as orientações da sócia americana. Estas são destinadas a direcionar o comportamento ético da força de trabalho.
- Comitê Corporativo de Ética: responsável pela proposição de assuntos para a elaboração do código de ética.
- Guia de Conduta Ética: contempla o relacionamento ético entre a Organização e todas as partes interessadas, abordando aspectos como negociação, transparência nas informações, honestidade, desenvolvimento do produto e postura responsável no mercado.

A Suspensys comunica seus impactos e informações sócio-ambientais relevantes por meio do Balanço Social. Este contempla indicadores, programas e investimentos relacionados aos produtos, processos, instalações, funcionários, sociedade e meio ambiente. O Balanço Social é editado pela área de Marketing a cada dois anos e disponibilizado para acionistas, clientes, visitantes (sociedade), funcionários e fornecedores.

Figura 16 – Estímulo ao comportamento ético.

Fonte: Relatório da Gestão, Suspensys Sistemas Automotivos, vencedora do Prêmio de Qualidade RS 2006

A título de exemplo, a Figura 17 apresenta os Compromissos Éticos da CEMIG Distribuição.

A Declaração De Princípios Éticos Aborda:	A Conduta Profissional Aborda:
Cumprimento da Lei : A Cemig mantém uma atuação coerente com a lei, evidenciando alinhamento político-empresarial com os interesses da Sociedade e do Governo.	Cumprir as leis internacionais, federais, estaduais e municipais, aderentes aos negócios empresariais. Cabe aos gerentes assegurar os procedimentos necessários para o cumprimento da lei.
Integridade Profissional: A Cemig reconhece e valoriza a conduta profissional pautada no comprometimento com as atividades da Empresa e na integridade ao agir com o colega de trabalho, parceiros, clientes e com a sociedade em geral.	Como os empregados devem agir. Quanto aos conflitos de interesses. Quanto às informações confidenciais. Quanto à utilização de meios e recursos oferecidos pela Empresa. Quanto à função de representação. Quanto a favores, presentes ou brindes. Responsabilidades adicionais dos gerentes.
Garantia dos Direitos dos Empregados: Para atender de forma adequada e satisfatória aos interesses de nossos empregados, buscamos construir relações transparentes e maduras, incluindo o relacionamento com as entidades representativas de classe.	Como os empregados devem agir. O que não deve ser feito. Responsabilidades adicionais dos gerentes.
Responsabilidade Social, Meio Ambiente, Saúde e Segurança: As decisões da Cemig incorporam as questões sócio-ambientais e o desempenho da Empresa depende, cada vez mais, de um consumidor e sociedade que declaram suas preferências por organizações corretas e éticas.	Como os empregados devem agir em relação ao meio Ambiente, à Responsabilidade Social e à Saúde e Segurança do Trabalho. Responsabilidades adicionais dos gerentes quanto aos mesmos aspectos.
Preservação da Imagem Institucional e da Marca “Cemig”: A imagem da Cemig é patrimônio empresarial de valor imensurável, construído ao longo da existência. Esse valor é transferido à marca “Cemig”, que merece os mesmos cuidados dispensados à Imagem, já que onde está a marca “Cemig” entende-se que está a Empresa “Cemig”.	Como os empregados devem agir. O que não deve ser feito. Responsabilidades adicionais dos gerentes
Proteção do Patrimônio – Recursos e Bens: A Cemig zela pelo seu patrimônio como uma de suas preocupações de gestão administrativa. A Empresa disciplina a utilização de um conjunto de recursos e bens por meio de instruções internas para o adequado planejamento e controle, compatibilizando a disponibilidade destes com o custo final, qualidade e racionalidade na aplicação e no suprimento.	Como os empregados devem agir em relação ao uso de: material em disponibilidade, material de demanda repetitiva, da copiadora, veículos automotores, proteção do conhecimento tecnológico de propriedade da Cemig. Responsabilidades adicionais dos gerentes aos mesmos aspectos.
Utilização Segura dos Recursos e Meios de Informática: Para a Cemig, a informação é um bem valioso, devendo ser utilizado e gerenciado adequadamente. A tecnologia afeta o valor das atividades da Empresa e permite que conquiste vantagem competitiva pela exploração segura e eficiente dos seus recursos e meios de informática.	Como os empregados devem agir em relação ao uso de: Internet, <i>software</i> , <i>Cemignet</i> , mensagem eletrônica. O que não deve ser feito.
Qualidade no Atendimento aos Clientes: Queremos ser permanentemente reconhecidos pela excelência na prestação de nossos serviços. Temos como princípio a fidelidade da informação no atendimento aos nossos clientes e trabalhamos para facilitar o contato e acesso a nossos serviços.	Como os empregados devem agir. Responsabilidades adicionais dos gerentes
Relacionamento com os Fornecedores e Contratados: A Cemig é compradora de materiais e serviços em larga escala e se apóia na experiência de sua equipe profissional altamente capacitada para o planejamento de aquisições e avaliação técnica de fornecedores no mercado nacional e internacional.	Como os empregados devem agir. O que não deve ser feito. Responsabilidades adicionais dos gerentes
Relacionamento com a Sociedade e com a Imprensa: Nossa comunicação com a Sociedade e a Imprensa é regida pela informação responsável, divulgada com clareza, oportunidade e veracidade, de forma a preservar a confiança do nosso cliente e do público em geral. Buscamos aperfeiçoar nossa comunicação evitando interpretações errôneas ou parciais que possam vir a prejudicar a imagem da Empresa.	Como os empregados devem agir. O que não deve ser feito
Conformidade com Normas e Instruções Internas: A Cemig tem como instrumentos de controle, normas e instruções internas que estabelecem os critérios para execução de suas atividades e rotinas. Garantimos o alcance dos nossos objetivos com o cumprimento dessas regras organizacionais que favorecem a uniformização da conduta corporativa.	Como os empregados devem agir. O que não deve ser feito

Figura 17 – Compromissos Éticos da CEMIG Distribuição.

Fonte: Relatório da Gestão, CEMIG Distribuição, vencedora do Prêmio Mineiro da Qualidade 2005

DIRECIONAMENTO DE ESFORÇOS PARA O FORTALECIMENTO DA SOCIEDADE

As organizações socialmente responsáveis disponibilizam as suas competências e seus recursos para o fortalecimento da sociedade. Isto é feito por meio da implementação de projetos sociais ou por meio de apoio a projetos de cunho social ou ambiental. Desta forma, dependendo da natureza e da amplitude dos projetos implementados ou apoiados, a organização contribui para o desenvolvimento nacional, regional, local ou setorial.

A publicação do balanço social também é uma forma de dar transparência às atividades corporativas. O Balanço Social exprime a profundidade dos compromissos éticos estabelecidos entre a organização e suas partes interessadas, por meio do levantamento dos principais indicadores de desempenho econômico, social e ambiental da organização. Existem modelos-padrão de balanço social que definem as informações mínimas que devem ser publicadas. Dentre os mais usados estão os modelos propostos pelo Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (Ibase), pelo Instituto Ethos e pela Global Reporting Initiative (GRI).

ESTÍMULO E ENVOLVIMENTO DA FORÇA DE TRABALHO E PARCEIROS NA IMPLEMENTAÇÃO E APOIO A PROJETOS SOCIAIS

A organização socialmente responsável mobiliza sua força de trabalho e parceiros para o desenvolvimento de ações sociais junto à comunidade visando o seu fortalecimento.

Ação social é qualquer atividade realizada pelas empresas para atender às comunidades em suas diversas formas, em áreas como assistência social, alimentação, saúde, educação, cultura, meio ambiente e desenvolvimento comunitário. Abrange desde pequenas doações a pessoas ou instituições até ações estruturadas com uso planejado e monitorado de recursos, seja pela própria empresa, por fundações e institutos de origem empresarial, seja por indivíduos especialmente contratados para a atividade.

A empresa deve se esforçar para que as atividades sejam bem estruturadas, visando maximizar seus impactos a longo prazo. É importante que os fornecedores, acionistas e outras partes interessadas também sejam estimulados a fazer este tipo de ação.

Instituto Ethos

Para que as ações sociais desenvolvidas pela organização sejam efetivas é fundamental que tenham objetivos claros e estejam alinhadas com as necessidades e expectativas da comunidade. Caso contrário, corre-se o risco de empregar esforços em áreas de menor prioridade para a comunidade.

O levantamento de necessidades e expectativas implica que seja mantido um relacionamento estreito entre a organização e a comunidade. Pesquisas, consultas e diálogos com representantes de entidades comunitárias podem ser utilizadas como forma de manter este relacionamento.

O incentivo à participação da força de trabalho e parceiros pode ocorrer por meio de:

- Campanhas de conscientização sobre responsabilidade social;
- Programa de treinamento de voluntários;
- Divulgação interna dos projetos apoiados e desenvolvidos pela organização e geração de oportunidades de trabalho voluntário;
- Autorização de uso de horas de trabalho para a realização de trabalho voluntário;
- Desenvolvimento de projetos alinhados com as competências técnicas da força de trabalho;
- Envolvimento das lideranças na execução de ações sociais.

As Figuras 18 a 21 mostram exemplos de execução e apoio a projetos sociais.

A Belgo se envolve diretamente na formulação e desenvolvimento de projetos de iniciativa da comunidade. Esse envolvimento se dá através da participação direta de representantes da Empresa em diversos Conselhos Consultivos Municipais, entidades de classes, entidades comunitárias e filantrópicas e projetos como os da ADEMON, Comitê de Segurança Pública, Comitê de Emprego e Renda e outros.

Figura 18 – Projetos de iniciativa da sociedade.

Fonte: Relatório da Gestão, Belgo — Usina de Monlevade, vencedora do Prêmio Mineiro da Qualidade 2004

A força de trabalho da Petroflex se envolve diretamente no desenvolvimento e acompanhamento de projetos e obras sociais de acordo com as demandas da comunidade. Entre estes projetos estão o acompanhamento à manutenção do centro comunitário da Ponte Seca em Triunfo, a recuperação do Teatro municipal de Triunfo e o apoio à feira do livro municipal.

Figura 19 – Projetos e obras sociais demandados pela sociedade.

Fonte: Relatório da Gestão, Petroflex — Fábrica de Triunfo, vencedora do Prêmio de Qualidade RS 2006

A Suspensys realiza pesquisa para identificar os programas sociais que melhor atendam às necessidades da comunidade caxiense, por meio da União de Associação de Bairros (UAB). Esta pesquisa aborda temas relacionados à saúde, educação, lazer e meio ambiente. A partir dos levantamentos efetuados na pesquisa com a UAB a organização corporativamente define as ações sociais nas quais vai participar. A partir disso, incentiva a força de trabalho a participar destas ações por meio de divulgação na reunião mensal, nos murais (Janela Suspensys), no Totem e no próprio planejamento estratégico que contempla a definição dos programas aos quais a Organização disponibilizará pessoas da força de trabalho e recursos. Na Integração de Novos Funcionários estes já tomam conhecimento dos diversos projetos sociais nos quais a Organização está inserida e, a partir disso, são chamados a fazer parte destas ações.

Figura 20 – Pesquisa para identificação de programas sociais.

Fonte: Relatório da Gestão, Suspensys Sistemas Automotivos, vencedora do Prêmio de Qualidade RS 2006

Diversas ações são realizadas pelo 28º GAC no sentido de atuar junto à população no que tange às ações sociais. O fortalecimento dos laços sociais é estimulado por meio da divulgação das atividades, particularmente aquelas de cunho social. O “Pelotão Esperança” é um projeto social com crianças carentes de Criciúma. São atendidas trinta adolescentes entre 12 e 14 anos, que cursam a 3ª e 4ª Série do ensino fundamental nas dependências do 28º GAC, recebendo apoio médico-odontológico, alimentação, praticando atividades desportivas e tendo instruções com vistas à formação moral e cívica.

Figura 21 – Fortalecimento dos laços sociais.

Fonte: Relatório da Gestão, 28º Grupamento de Artilharia de Campanha, reconhecida na faixa prata — 500 pontos — do Prêmio Catarinense de Excelência 2006

IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS NÃO-DISCRIMINATÓRIAS

A organização tem a obrigação ética de combater toda forma de discriminação e garantir que a diversidade seja respeitada em suas práticas e relações de trabalho, abrangendo raça, gênero, classe social, nacionalidade, religião, orientação sexual, idade, filiação político-partidária e sindicalização.

Para garantir o respeito à diversidade, a organização estabelece políticas formais que proíbam práticas discriminatórias e orientem sobre o tratamento de possíveis denúncias. Estas políticas podem constar no Código de Conduta ou na declaração de valores e princípios da organização.

Exemplos de práticas de não- discriminação:

- Processos de seleção, admissão e promoção baseados na competência e desempenho profissional das pessoas;
- Políticas de salários, benefícios, acesso a treinamentos e bolsas de estudo idênticas para pessoas que exerçam a mesma função em qualquer nível hierárquico;
- Normas de combate ao assédio moral e sexual;
- Busca da equidade na participação de homens e mulheres em cargos gerenciais;
- Campanhas internas de conscientização sobre a importância da equidade e não-discriminação na organização e na sociedade.

A participação de minorias na força de trabalho também deve ser observada pela organização, que deve adotar práticas de inserção, tais como:

- Programa de contratação e desenvolvimento de pessoas com deficiência;
- Programa especial para contratação de indivíduos com idade superior a 45 anos;
- Abertura de oportunidades de trabalho para ex-detentos;
- Apoio a projetos de capacitação profissional e contratação de pessoas provenientes de grupos usualmente discriminados no mercado de trabalho.

O trabalho infantil pode ser definido como o trabalho ilegal exercido por crianças. O Estatuto da Criança e do Adolescente proíbe o trabalho antes dos 16 anos, exceto na condição de aprendiz, entre 14 e 18 anos de idade.

A organização deve se comprometer com a erradicação do trabalho infantil, não só internamente, mas também o combatendo em sua cadeia produtiva.

Para isso, a organização pode adotar práticas tais como:

- Inclusão de cláusula específica em contratos com fornecedores proibindo o uso de trabalho infantil;
- Exigência de documentação comprobatória de não existência de mão-de-obra infantil para os fornecedores, incluindo verificações *in loco*;
- Inclusão de elementos da norma SA 8000 — Responsabilidade Social nos critérios de seleção de fornecedores;
- Debate com organizações da cadeia produtiva, estimulando o cumprimento da legislação;
- Apoio a projetos de erradicação de trabalho infantil, desenvolvidos por ONGs.

As figuras 22 e 23 mostram exemplos de implementação de políticas não discriminatórias.

Dentre os princípios básicos do Código de Conduta e Ética da Petroflex há o compromisso de não haver qualquer tipo de postura que possa caracterizar preconceito em razão de origem raça, religião, classe social, sexo, cor, idade, deficiência física, nacionalidade, orientação sexual, estado civil e quaisquer outras formas de discriminação.

Figura 22 – Conduta ética.

Fonte: Relatório da Gestão, Petroflex – Fábrica de Triunfo, vencedora do Prêmio de Qualidade RS 2006

Para a consolidação da equidade étnica, sexual e social, em 2004, a Suspensys foi certificada pela norma SA 8000. São realizadas auditorias internas e externas a cada seis meses. Além das auditorias da Norma SA8000, a organização ainda disponibiliza à força de trabalho um canal direto de comunicação, o Formulário de Comunicação Interna com os Representantes da SA, que permite que a força de trabalho relate situações ou ocorrências que possam estar ferindo os princípios da norma.

Figura 23 – Equidade étnica, sexual e social.

Fonte: Relatório da Gestão, Suspensys Sistemas Automotivos, vencedora do Prêmio da Qualidade RS 2006.

BIBLIOGRAFIA

1. ABNT NBR 16001. **Responsabilidade social:** sistema da gestão - requisitos.
2. ABNT ISO 14001. **Sistemas de Gestão Ambiental** – Especificação e diretrizes para uso.
3. BRITISH STANDARDS INSTITUTION. **OH-SAS 18001:** Occupational Health and Safety management systems: specification. London: British Standards Institution, 2000.
4. SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL. **SA 8000:** Social accountability. New York: Social Accountability International, 2005.
5. THE INSTITUTE OF SOCIAL AND ETHICAL ACCOUNTABILITY. **AA 1000:** Stakeholder engagement standard. Londres: Accountability, 2005.
6. INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. **Indicadores Ethos de responsabilidade social empresarial.** São Paulo, Instituto Ethos, 2006.
7. INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. **Práticas empresariais de responsabilidade social:** relações entre os princípios do Global Compact e os indicadores Ethos de responsabilidade social. São Paulo: Instituto Ethos, 2003.
8. BARBIERI, J. **Gestão ambiental empresarial:** conceitos, modelos e instrumentos. São Paulo: Saraiva, 2004.
9. CAJAZEIRA, J. **Responsabilidade social nas empresas classe mundial no Brasil:** desempenho sustentável ou só discurso? Dissertação de mestrado. Fundação Getúlio Vargas/EAESP. São Paulo, 2005.
10. CUSMAN, J. **Hitting the wall:** nike and international labor practices: transnational management: text, cases, and readings in cross-border management. Boston: Irwin, 2004.
11. ELKINGTON, J. **Cannibals with Forks:** the triple bottom line of 21st century business. Oxford: Capstone Publishing, 1997.
12. FRIEDMAN, M. **Capitalismo e liberdade.** 2. ed. São Paulo: Nova Cultural, 1985.
13. FUSSLER, C. (ED.) ET AL. **Raising the bar:** creating value with the UN Global Compact. Sheffield: Greenleaf, 2004.
14. GLOBAL REPORTING INITIATIVE. **Diretrizes para relatório de sustentabilidade.** São Paulo: Uniethos, 2004.
15. GRAYSON, D.; HODGES, A. **Compromisso social e gestão empresarial.** São Paulo: Publifolha, 2002.
16. PORTER, M.; KRAMER, M. **A vantagem competitiva da filantropia corporativa.** Artigo publicado na Harvard Business Review, São Paulo, v.80, n.12, p.43-54, dez. 2002.
17. SACHS, I. **Estratégias de transição para o século XXI:** desenvolvimento e meio ambiente. São Paulo: Studio Nobel e Fundação de Desenvolvimento Administrativo, 1993.

Realização



Av. das Nações Unidas, 11.857, 6º andar, Conj. 62
Brooklin Novo, 04578-000, São Paulo, SP, Brasil
Tel.: 55 11 5509-7700 Fax: 55 11 5509-7730
www.fnq.org.br

Patrocínio



Apoio Institucional

"Um Brasil melhor se faz com Qualidade de vida para todos"

