



PSQT 2008

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA – CNI

Armando de Queiroz Monteiro Neto
Presidente

SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA – SESI

Conselho Nacional

Jair Meneguelli
Presidente

SESI – Departamento Nacional

Diretor: *Armando de Queiroz Monteiro Neto*

Diretor-Superintendente: *Antonio Carlos Brito Maciel*

Diretor de Operações: *Carlos Henrique Ramos Fonseca*



Confederação Nacional da Indústria
Serviço Social da Indústria
Departamento Nacional

PRÊMIO SESI

QUALIDADE NO TRABALHO

Construindo uma indústria socialmente responsável



BOAS PRÁTICAS DAS EMPRESAS VENCEDORAS

Brasília
2009

©2009. **SESI – Departamento Nacional**

Qualquer parte desta obra poderá ser reproduzida, desde que citada a fonte.

SESI/DN

Unidade de Responsabilidade Social Empresarial – URSE

FICHA CATALOGRÁFICA

S491p

Serviço Social da Indústria. Departamento Nacional.

Prêmio SESI Qualidade no Trabalho 2008: boas práticas das empresas
vencedoras / Serviço Social da Indústria. – Brasília : SESI/DN, 2009.

170 p.

1. Organização do trabalho 2. Trabalhador 3. Qualidade no trabalho I. Título

CDU: 331.105.24

SESI

Serviço Social da Indústria
Departamento Nacional

Sede

Setor Bancário Norte
Quadra 1 – Bloco C
Edifício Roberto Simonsen
70040-903 – Brasília – DF
Tel.: (61) 3317-9001
Fax: (61) 3317-9190 <http://www.sesi.org.br>

Sumário

Apresentação

| | |
|---|------------|
| Vencedoras Nacionais - Modalidade Especial | 9 |
| Vencedoras Nacionais - Modalidade Geral | 43 |
| Vencedoras Região Norte | 69 |
| Vencedoras Região Nordeste | 89 |
| Vencedoras Região Centro-Oeste | 107 |
| Vencedoras Região Sudeste | 131 |
| Vencedoras Região Sul | 143 |
| Índice | 169 |



Apresentação

O planejamento para a implantação de uma política de responsabilidade social requer o envolvimento dos dirigentes da organização, colaboradores, fornecedores, clientes e comunidade – estes são os denominados *stakeholders*, ou partes interessadas da empresa.

Para o Serviço Social da Indústria – SESI, o conceito de Responsabilidade Social Empresarial (RSE) é definido como a relação ética e transparente da empresa com todas as suas partes interessadas, visando ao desenvolvimento sustentável, conforme preconiza a NBR 16001.

Nesse sentido, o Prêmio SESI Qualidade no Trabalho – PSQT, criado em 1996, enaltece os compromissos essenciais e permanentes do SESI no cumprimento de sua missão: promover a qualidade de vida do trabalhador e de seus dependentes, com foco em educação, saúde e lazer, além de estimular a gestão socialmente responsável da empresa.

Em sua 13.^a edição, realizada em 2008, o PSQT apresentou a marca de 2.703 inscrições, envolvendo cerca de 550 mil trabalhadores, distribuídos em micro, pequenas, médias e grandes indústrias de todos os estados do Brasil. Em relação à edição de 2007, houve um crescimento de 11% no número de empresas participantes e de 22% no contingente de trabalhadores envolvidos pelo Prêmio. Do total de empresas inscritas, 47,91% participaram pela primeira vez do prêmio, o que denota o interesse crescente do segmento industrial na temática da responsabilidade social empresarial.

Esse resultado pode ser atribuído também ao reconhecimento do PSQT como peça-chave para a mobilização do empresariado ao exercício da RSE, o que tem servido como incentivo às organizações que adotam boas práticas voltadas aos seus colaboradores e demais partes interessadas no que se refere aos seguintes critérios:

- **Sistema de Gestão de Pessoas:** este critério de avaliação diz respeito aos aspectos relacionados ao estímulo da contribuição dos colaboradores para atingir metas de desempenho, consolidar a cultura da empresa, melhorar o clima organizacional e a satisfação do público interno.
- **Educação e Desenvolvimento:** avalia o conjunto de ações voltadas à elevação do nível de escolaridade e capacitação dos colaboradores e ao desenvolvimento de competências em relação à eficácia no apoio às estratégias da empresa.
- **Qualidade de Vida:** avalia as atividades que estimulam um estilo de vida saudável por parte dos colaboradores, abordando as práticas de lazer, esporte e cultura e alimentação saudável; bem como as ações específicas para a promoção da Saúde e Segurança no Trabalho, visando obter a

redução do absenteísmo, gastos com acidentes, doenças do trabalho e assistência à saúde.

- **Desenvolvimento Socioambiental:** aborda a gestão dos negócios de maneira ética, capaz de contribuir para o desenvolvimento socioambiental, definição de políticas não-discriminatórias, promoção do desenvolvimento sustentável da empresa e fortalecimento de sua imagem perante o público consumidor.

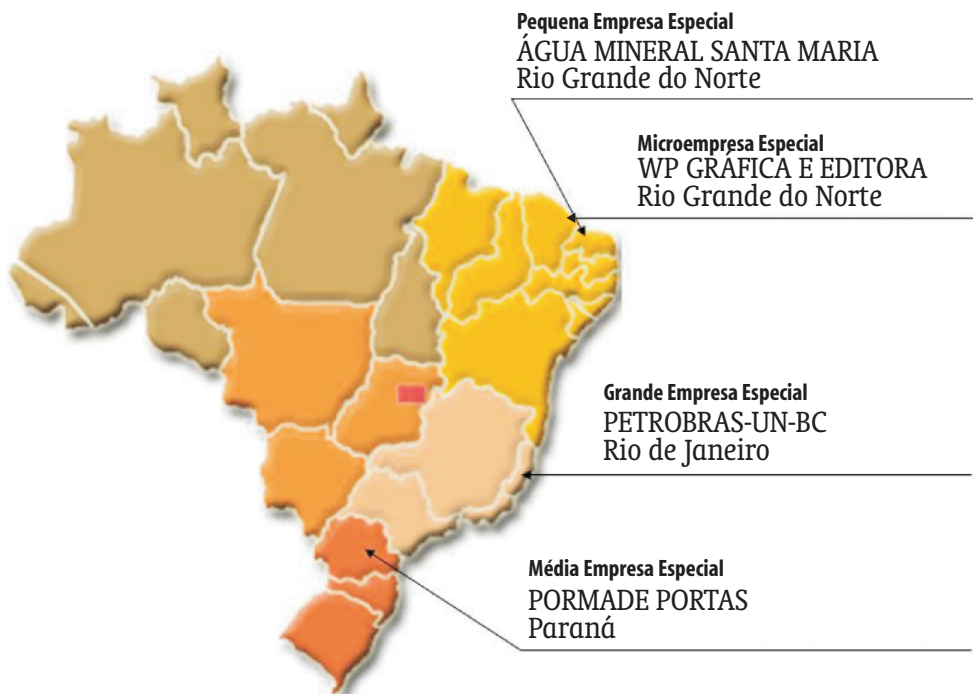
O livreto de Boas Práticas das Empresas Vencedoras, tem como objetivo divulgar as iniciativas de sucesso das empresas finalistas nas áreas temáticas do prêmio SESI Qualidade no Trabalho 2008. Também configura uma oportunidade para a expansão do nível de abrangência do SESI frente ao empresariado e a sociedade, além de estabelecer um novo canal para a comparação de práticas empresariais entre empresas.

O Resultado é a valorização e o reconhecimento público das empresas participantes do PSQT, cujo o grande diferencial reside no fato de que todas, em maior ou menor grau, já despertaram para a necessidade de incorporar práticas de qualidade e ética em sua gestão, buscando o desenvolvimento sustentável de seus negócios.

Antonio Carlos Brito Maciel
Diretor-Superintendente



Vencedoras Nacionais Modalidade Especial







PETRÓLEO BRASILEIRO S/A – PETROBRAS



Nome Fantasia: **PETROBRAS – UN-BC**

Categoria: **GRANDE EMPRESA ESPECIAL**

Ramo de Atividade: **Atividades de apoio à extração de petróleo e gás natural.**

Principais produtos e serviços: **Produção de óleo e gás.**

Unidade da Federação: **Rio de Janeiro**

Cidade: **Macaé**

Website: <http://www.petrobras.com.br/>

BOAS PRÁTICAS

GESTÃO DE PESSOAS

A comunicação interna na PETROBRAS ocorre por meio da *intranet*, cartazes, *folders*, jornal de Notícias UN-BC, palestras e gibis. **O Planejamento Estratégico Regional (PER) conta com a participação dos colaboradores, durante as reuniões preparatórias, e os resultados são divulgados por meio da distribuição de cartilhas, elaboradas com uma linguagem simples e objetiva. Cabe destacar a prática, iniciada em 2006, de reuniões semanais do Gerente Geral com todos os colaboradores das unidades marítimas, por meio de vídeo-conferência com foco em indicadores de SMS.**

O Comitê de Gestão, formado pelo Gerente Geral da Unidade de Negócio (UN) e pelos principais gerentes, é o fórum primordial para a definição de objetivos e metas, bem como para a tomada de decisão. O Programa de Acompanhamento de Reuniões (PROAR) tem como função o monitoramento da implementação de decisões tomadas em reuniões, incluindo prazos e responsabilidades alinhadas às determinações de instâncias superiores.

No que se refere à participação dos colaboradores, a PETROBRAS desenvolve ações específicas que permitem seu envolvimento nas decisões que afetam diretamente suas atividades, como: o Programa de Sugestões, o Programa Fale com o Gerente Geral, o Fale com o RH, o Café com o Gerente Geral, o Almoço com o Gerente Geral (realizado mensalmente, com os empregados terceirizados) e grupos de trabalho e equipes multifuncionais.

O Plano de Cargos e Salários e os critérios de promoção são definidos em nível corporativo e estão formalizados e disponíveis no Portal RH e na *intranet*.

Esses critérios envolvem requisitos do Gerenciamento do Desempenho de Metas e do Gerenciamento do Desempenho de Competências, tempo de permanência no cargo, perfil e experiência profissional, requisitos disciplinares e outros aspectos específicos da UN.

O Gerenciamento do Desempenho é estruturado em metas individuais e em metas por equipe, negociadas entre líderes e liderados. As metas são formalizadas e servem como insumo para a elaboração do Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), que, por sua vez, são desdobradas no Plano de Desenvolvimento de Recursos Humanos (PDRH) gerencial, que engloba o PDI dos respectivos empregados e dos projetos prioritários para a UN.

A mobilidade dos colaboradores permite realocações internas, cessões de pessoas e transferências entre unidades. O empregado indicado não pode ter sido formalmente advertido nos últimos 6 meses, assim como não pode ter recebido pena de suspensão nos últimos 12 meses.

O Modelo de Gestão por Competências está alinhado ao direcionamento estratégico e aos principais objetivos estratégicos. Já o Programa de Carreira, Sucessão e Desenvolvimento Gerencial, que envolve 488 pessoas, tem a finalidade de estruturar o ingresso de alguns colaboradores na carreira gerencial e estabelecer quais são os requisitos necessários no tocante à formação e ao crescimento destes profissionais. Os líderes da UN-BC são avaliados pelo Gerenciamento de Desempenho Pessoal (GDP), no qual a capacidade de atingir metas é avaliada, e pelo Gerenciamento de Desempenho do Líder (GDL), no qual cada gerente é avaliado por seus clientes internos, pares e gerente imediato. Na Reunião de Análise Crítica (RAC), é possível verificar a capacidade dos gerentes de tomar decisões, assumir riscos, lidar com recursos críticos e demonstrar comprometimento e alinhamento com os valores da UN. O Diagnóstico do Gerente Geral (DGG), elaborado anualmente, avalia os gerentes setoriais quanto à capacidade de implementar os planos de melhoria de gestão e de melhorar os resultados dos indicadores de desempenho.

A **Pesquisa de Ambiência** aborda aspectos relacionados à liderança e aos colaboradores; seus resultados são importantes para subsidiar o plano de ações de melhoria do ambiente de trabalho.

As **políticas não-discriminatórias** estão formalizadas por meio dos procedimentos internos e dos contratos de prestação de serviços, que asseguram o cumprimento dos requisitos legais e dos regulamentares, descritos no Manual de Procedimentos Contratuais e no Manual de Contratação de Bens e Serviços do E&P.

Certificada pela SA 8000, desde 2004, e pela NBR 16001, obtida em 2008, a força de trabalho da PETROBRAS é diversificada em relação a gênero, etnia e idade. Essa situação é favorecida pela obrigatoriedade de realização de

concursos públicos para o preenchimento de seu quadro funcional.

Para o Projeto de Acessibilidade para Pessoas Portadoras de Necessidades Especiais, a empresa disponibiliza instalações adaptadas de forma a atender apropriadamente aos colaboradores.

Atualmente, diversas mulheres ocupam cargos operacionais e fazem parte das lideranças nas plataformas, local historicamente ocupado por homens. Existem muitas colaboradoras participando do programa de identificação de gerentes potenciais, sendo que algumas já atuam como Gerente de Plataforma. Com relação ao acompanhamento da empregada gestante, todos os direitos e benefícios lhe são assegurados. A empresa concede dispensas para a realização de exames, licença-maternidade, licença para amamentação, horário flexível e folgas negociadas com a gerência imediata, além de prover toda a cobertura para o parto, por meio do plano de saúde.

A aplicação do **Código de Ética do Sistema PETROBRAS** e a atuação da **Comissão Disciplinar (que tem o objetivo de apurar e analisar denúncias)** facilitam a verificação do cumprimento de requisitos éticos no relacionamento da força de trabalho com as partes interessadas internas e externas. **Desde 1999, o código é disseminado por meio de campanhas específicas, cartilhas, grupos de sugestão e intranet – que mantém um canal para que o colaborador esclareça dúvidas e relate condutas inadequadas. O Código de Ética e a Política de RH reconhecem os parceiros dos colaboradores do mesmo sexo como dependentes, aptos a receberem o benefício da assistência médica e do plano de previdência privada, tornando evidente o pioneirismo da empresa.**

Tal atitude está alinhada à estratégia corporativa de responsabilidade social e ao Pacto Global, do qual a PETROBRAS é signatária.

Além da assistência médica, já mencionada, a política de benefícios inclui o Pronto Atendimento Social; auxílio-deslocamento; auxílio-creche; auxílio-acompanhante; assistência à pré-escola, ao ensino fundamental e médio; Programa de Assistência Especial (PAE); visita dos familiares às plataformas e Colônia de Férias. **Há ainda uma Política de Benefícios para Acidentes Fatais, que proporciona bolsa-escolar, tratamento psicoterápico, manutenção dos pais no Sistema AMS, descontos em farmácias e anistia de débitos.**

O Índice de Satisfação do Empregado (ISE), obtido pela aplicação da Pesquisa de Ambiência, variou positivamente no que se refere à avaliação dos benefícios oferecidos pela empresa: no período de 2004 a 2008, passou de 60% para 66%.

O modelo de gestão da empresa garante a liberdade sindical e o acesso dos seus representantes ao local de trabalho dos colaboradores. A própria política de benefícios é fruto da negociação permanente entre a PETROBRAS e o sindicato, firmada no Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), que dispõe de cláusulas sociais

e econômicas, gerando conquistas importantes para todos – a empresa fornece o Manual de ACT aos seus empregados.

O **Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA)** é estruturado a partir de cronogramas de eventos, sendo controlado e acompanhado por meio de indicadores. O PPA inclui etapas de apoio psicológico, assistência social, assistência jurídica, palestras, dinâmicas de grupo, consultoria para orientação profissional e um projeto de vida voltado ao resgate de habilidades e potencialidades. Alguns módulos envolvem as esposas/esposos e os filhos. O funcionário pode começar sua preparação cinco anos antes da data prevista para sua aposentadoria, cujos processos são acompanhados pelo sistema de gestão de Administração da Força de Trabalho (AFT).

Para efeitos de abrangência das práticas de gestão de pessoas, a PETROBRAS estende suas práticas de gestão aos estagiários e aos funcionários das empresas prestadoras de serviços que trabalham nas instalações da UN-BC em caráter permanente, sem supervisão permanente por parte da contratada. Portanto, todos os trabalhadores, concursados ou não, têm acesso às instalações de lazer, programa de ginástica laboral, participação em eventos, treinamentos, atendimento médico, campanhas, acesso aos materiais de educação para saúde, SIPAT etc.

EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

O PDI e PDRH sistematizam as ações de qualificação técnica e comportamental do colaborador de todas as áreas e níveis hierárquicos, com vistas a atender às necessidades de capacitação para o desenvolvimento de habilidades e atitudes indispensáveis para o exercício das atividades (responsabilidades X habilidades x competências) e ao alcance das metas previstas no GD.

Essa ferramenta permite planejar o crescimento profissional de forma compartilhada entre líderes e liderados, propiciando transparência e identificando potencialidades e habilidades a serem desenvolvidas para oportunidades futuras.

A média de horas de treinamento da PETROBRAS é de 90 horas/homem.

Para os empregados das empresas prestadoras de serviço, o mapeamento das necessidades é realizado pelo fiscal de contrato junto com a empresa contratada. Neste caso, o Instrumento Contratual fornece subsídios para que o fiscal do contrato assegure o cumprimento das diretrizes da UN-BC.

Todos os colaboradores são alfabetizados. Por meio do Projeto Acesso, de ensino a distância, os empregados concursados e os terceirizados têm a oportunidade de complementar e elevar sua escolaridade.

A PETROBRAS mantém parceria com renomadas instituições de

ensino e de pesquisa, nacionais e internacionais, por meio de convênios de cooperação técnica e acadêmica, no sentido de maximizar as oportunidades de aprendizagem. São disponibilizados treinamentos específicos, programas de pós-graduação (MBA, mestrado e doutorado), incentivo à graduação com descontos nas instituições conveniadas, participação em congressos nacionais e internacionais e missões ao exterior.

A utilização de mecanismos de avaliação de eficácia dos treinamentos possibilita a análise do retorno dos investimentos realizados nas ações de capacitação e desenvolvimento dos colaboradores.

QUALIDADE DE VIDA

Em geral, é possível terminar as tarefas dentro da jornada diária de trabalho. A empresa adota o sistema de horário flexível, no qual cada colaborador fica encarregado por gerenciar sua jornada de forma a atender às conveniências de horários de entrada, almoço e de saída.

Com relação à integração entre os colaboradores, a organização promove encontros periódicos entre os gerentes e as equipes, tanto as que trabalham em terra, como as que trabalham embarcadas. A criação do Centro de Convivência foi uma iniciativa muito importante, pois o espaço funciona como ponto de encontro dos trabalhadores, onde são realizadas apresentações musicais, vernissages (com obras artísticas criadas pelos próprios colaboradores), comemoração dos aniversariantes do mês, café da manhã, cerimônias de premiação, coquetéis de encerramentos de cursos etc. Também são organizadas caminhadas ecológicas e participações coletivas nas ações sociais da empresa, como o Natal Solidário. Destaca-se a atuação dos Facilitadores de Ambiência, que funcionam como intermediários na implantação dos projetos de RH.

A PETROBRAS é **certificada pela BS 8800, desde 1997, pela OHSAS 18001, desde 2000**, e todas as plataformas possuem o *ISM Code* (Código de Segurança Marítima). As práticas de segurança no trabalho incluem ações corporativas e regulamentares mandatórias. O controle das ações é feito pelo Programa de Auditorias Comportamentais, desde 2003, com foco na percepção de risco e comportamentos seguros, bem como na conscientização das pessoas. Os resultados de todas as práticas são gerenciados por meio de indicadores de desempenho, que são utilizados como insumos para a elaboração de programas de prevenção.

Todos os colaboradores efetivos e terceirizados participam, sistematicamente, de treinamentos, palestras, *workshops*, SIPAT e apresentação de trabalhos em fóruns de melhores práticas de saúde e segurança no trabalho.

A identificação e tratamento dos perigos e riscos ocorre por meio do

SMSnet, entre outras ferramentas de gestão de riscos, em que cada segmento identifica os perigos e riscos das suas atividades, produtos e serviços, de forma a determinar impactos significativos sobre os processos operacionais e sobre o meio ambiente.

As medidas preventivas e corretivas, que eliminam ou controlam os aspectos ou perigos significativos, são: uso adequado de EPI, adoção de recomendações de segurança contidas nos padrões de trabalho e de ações coletivas, como mudanças de projetos, treinamentos e até parada de produção, quando indicado. Os principais fatores relacionados à ergonomia, saúde e segurança são contemplados na avaliação das 15 Diretrizes de SMS da UN-BC, desde 2005.

A PETROBRAS possui o Centro de Promoção da Saúde de Imbetiba e Centros de Promoção de Saúde em todas as plataformas – incluindo quadras esportivas e academias de ginástica com o acompanhamento permanente de profissionais de educação física. Destaca-se a distribuição de cartilhas, folders e palestras em vídeo sobre temas voltados à boa alimentação e à qualidade de vida.

O Programa de Promoção à Saúde reúne diversas iniciativas de estímulo à adoção do estilo de vida saudável, como ginástica laboral, caminhadas e Programa 30 Minutos sua Dose Diária de Saúde.

As práticas educativas de saúde preventiva estão sistematizadas e disseminadas em todas as áreas e processos da UN-BC. O acompanhamento é feito por meio dos indicadores epidemiológicos (estratificados por causa), com metas de redução dos grupos de risco, e dos gráficos de distribuição de doenças por faixa etária. No total, são sete os indicadores de saúde, sendo que o principal deles é o Percentual de Tempo Perdido (PTP).

Outras iniciativas também são importantes nesse quesito, como: o Programa de Controle de Obesidade; o Programa de Reeducação Alimentar (reestruturação de cardápio para os eventos internos e do cardápio semanal das plataformas); Avaliação de Risco de Doenças Crônicas Não-transmissíveis (DCNT); Programa de Controle de Dependência Química; Programa Saúde Oral; Programa de Vacinação (contra gripe, hepatite, tétano e difteria); Programa de Captação de Doadores de Sangue da Bacia de Campos; Programa de Controle e Prevenção de DST/AIDS e Programa de Gerenciamento do Estresse.

Como incentivo à cultura, a UN organiza sorteios de ingressos para espetáculos, possibilita a participação na *Camerata* PETROBRAS e apóia o Coral da Bacia de Campos. Destaca-se o Programa Prata da Casa, em que toda a força de trabalho é estimulada a inscrever-se em diversas categorias de premiação nas áreas de música, literatura, fotografia, esculturas e culinária.

DESENVOLVIMENTO SOCIOAMBIENTAL

A PETROBRAS é **certificada pela ISO 14001, desde 1997**, e vem realizando uma série de iniciativas na área de sustentabilidade, dentre elas: o Projeto de Excelência em Gestão Ambiental e Segurança Operacional (PEGASO); o Programa de Excelência Operacional (PEO); o Processo de Avaliação da Gestão de SMS (PAG-SMS); o Projeto de Auto-Suficiência de Geração de Água Doce (nas unidades marítimas); o Programa para Redução da Queima de Gás Natural da Bacia de Campos (POAG); a CICE; o Sistema de Gerenciamento de Resíduos (SIGRE); a Estação de Tratamento de Esgoto e as tecnologias adotadas nas plantas de processamento com o reaproveitamento da água, energia eólica e vapor.

Em 1995, a empresa implantou a coleta seletiva de lixo, cujos materiais recicláveis são vendidos, sendo a renda revertida em cestas básicas para 50 entidades sociais dos municípios da área de abrangência da UN.

O sistema de gestão da PETROBRAS identifica, já na fase de estudos de impacto ambiental para licenciamento, quais as medidas para a preservação dos ecossistemas nas áreas de influência direta e indireta de seus empreendimentos. O resultado obtido é a conservação dos recursos não-renováveis e a minimização do uso de recursos renováveis.

As campanhas educativas sobre questões relacionadas ao meio ambiente abordam temas relativos ao consumo consciente de energia e água, reciclagem de lixo, dentre outros, e são feitas por meio de informativos impressos e eletrônicos, disponibilizados para todos os colaboradores.

Os programas sociais da PETROBRAS apresentam um grande alcance e alto potencial transformador, com foco no desenvolvimento sustentável, promoção do bem-estar e na geração de emprego e renda para as comunidades da região. Além de ser credenciada como Empresa Amiga da Criança, pela Fundação Abrinq, a empresa possui várias iniciativas proativas que contribuem para fazer a sua parte: o Programa Mosaico (com as comunidades de pesca da Bacia de Campos); o PETROBRAS Programa de Criança; o Programa PETROBRAS Jovem Aprendiz; o Programa de Leitura; Fome Zero; Bazar Social e o Projeto Pólen.

O Programa PETROBRAS de Voluntariado da Bacia de Campos, implantado em 2005, atende aos municípios de Campos dos Goytacazes, Macaé, Quissamã e Rio das Ostras. As Campanhas de Solidariedade dos Trabalhadores de Macaé reúnem voluntários de diversas gerências e contam com o apoio da direção da UN-BC para distribuir cestas básicas, agasalhos e medicamentos.

Ficou estabelecido que os 13 municípios que compõem a área de abrangência da empresa são partes interessadas fundamentais para o sucesso de seu negócio. Portanto, são organizados encontros anuais com prefeitos, vereadores e lideranças comunitárias, assim como são realizados projetos

de responsabilidade social com o envolvimento de representantes de todas as comunidades afetadas pelas atividades da empresa.

Outras ações para o envolvimento das partes interessadas são: encontro semestral com a imprensa e reuniões mensais do Programa de Mobilização da Indústria Nacional de Petróleo e Gás Natural (PROMINP), Redepetro, Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro (FIRJAN) e SEBRAE – para o Projeto Arranjo Produtivo Local e promoção do Prêmio SMS de Fornecedores de Bens e Serviços, que reconhece os esforços das empresas contratadas nesta área.

O Balanço Social da PETROBRAS, elaborado em nível corporativo, divulga os relatórios consolidados de suas atividades, as informações relevantes sobre o exercício da cidadania empresarial e a publicação dos indicadores econômicos, sociais e ambientais. Estes indicadores são acompanhados ao longo do ano, durante as reuniões do Comitê de Gestão da UN-BC, que os consolida em um único documento, a partir da análise do seu desempenho em responsabilidade social.

Os canais de relacionamento com os clientes foram abertos em 1995, constituídos pelas visitas, reuniões, correio eletrônico, portal da PETROBRAS, linha telefônica 0800 e Ouvidoria Geral. Em 2001, foi criada uma gerência específica para tratar de assuntos de relacionamento com os clientes, denominada Gerência de PM/MKT, sendo responsável pela gestão das sugestões e reclamações dos clientes. Já o Escritório de Responsabilidade Social, criado em 2004, exerce funções de Ouvidoria Interna, com estrutura dedicada para o gerenciamento e atendimento de todas as manifestações.

Contato na empresa: **Cyro Barretto**

Telefone: **(22) 32761-4095**

E-mail: **cyro.barretto@petrobras.com.br**



PORMADE PORTAS DE MADEIRAS DECORATIVAS LTDA.



Nome Fantasia: **PORMADE PORTAS**

Categoria: **MÉDIA EMPRESA ESPECIAL**

Ramo de Atividade: **Fabricação de esquadrias de madeira e de peças de madeira para instalações industriais e comerciais.**

Principais produtos e serviços: **Portas, batentes, guarnições e rodapés, instalação e assistência técnica.**

Unidade da Federação: **Paraná**

Cidade: **União da Vitória**

Website: <http://www.pormade.com.br/>

BOAS PRÁTICAS

GESTÃO DE PESSOAS

Toda terça-feira, os diretores e coordenadores se reúnem para a discussão dos objetivos e metas da PORMADE. Nessa reunião são apresentados mapas de vendas, relatos da direção, planos de treinamento e desenvolvimento, novas tecnologias e indicadores de desempenho. As decisões e informações são repassadas às equipes em seus respectivos setores.

Os Grupos de Melhoramentos (GMs) podem ser classificados como a principal ferramenta de participação dos colaboradores. Desde 1994, todos os funcionários, com exceção da direção e coordenação, pertencem a algum dos 23 GMs da PORMADE. Em reuniões semanais, com duração de, aproximadamente, uma hora, são discutidos assuntos referentes ao setor, qualidade de vida e segurança, problemas de produção, satisfação dos clientes/fornecedores, metas, objetivos, novas políticas de gestão, resultados do mês, pontos fortes e fracos que devem ser aprimorados ou melhorados. Cada grupo possui entre 10 e 15 participantes.

Em 2002, teve início o Programa Desenvolvendo Lideranças, um encontro bimestral, coordenado pela diretora de RH, em que participam os 23 líderes dos GMs para o debate das idéias e ações previstas pelo RH com base na realidade diária de cada setor, no que se refere às suas especificidades e dificuldades.

O planejamento da produção é feito no café da manhã, às segundas-feiras, entre os coordenadores e com participação do RH, para deliberar sobre remanejamentos internos e treinamentos necessários. Três vezes por semana, há o Café da Integração com o GM, momento em que a direção e um dos

grupos conversam informalmente e discutem as metas, resultados e objetivos da empresa.

O sistema de som para a comunicação interna é uma iniciativa interessante, utilizada para a divulgação de informações e anúncios da PORMADE, interligando as três plantas industriais. Cada unidade possui um profissional da linha de produção responsável pela operação do sistema.

Outro canal é o Jornal Mural, editado semanalmente, que veicula as principais informações da empresa. Toda semana é promovido o concurso Interpretação da Frase da Semana, que disponibiliza uma frase de cunho gerencial (liderança, trabalho em equipe, educação, atendimento, excelência etc.) no mural e o profissional fica encarregado de interpretá-la, concorrendo a premiações em dinheiro.

Com relação aos critérios para promoção, remanejamento e demissão, a PORMADE implantou um sistema de avaliação realizado entre a coordenação e o RH. O procedimento está previsto no Sistema de Gestão da Qualidade e analisa os seguintes aspectos: habilidades, competências e a capacidade de conhecimentos do profissional. A primeira avaliação do colaborador ocorre nos primeiros 6 meses de trabalho na empresa e o primeiro feedback ocorre quando este completa 2 meses de trabalho. Caso seja identificada alguma oportunidade de melhoria em seu desempenho, ele é comunicado e lhe são indicados em quais aspectos precisa se aperfeiçoar e quais são os resultados esperados por parte da empresa.

O Plano de Carreira está baseado em três pilares:

- Educação: fator importante em função do processo constante de inovações, padronizações e melhorias de produtos e serviços;
- Competência: baseadas nas habilidades e valores individuais, que são avaliados bimestralmente, até que o colaborador complete um ano de trabalho na empresa. Após este período, a avaliação passa a ser anual;
- Tempo de empresa: fator que permite determinar o nível de conhecimento tácito e a incorporação da política de gestão da empresa.

Nos últimos cinco anos, a empresa vem norteando sua política de contratação e promoção com base em valores e atitudes dos candidatos. Para alinhar tais práticas às diretrizes estratégicas da empresa, todos os pontos são esclarecidos para o profissional, especialmente quanto ao que se espera dele.

Em 2004, foi criado o *slogan*: “Não somos uma grande família, somos uma grande empresa, porém com sentimento de família”. Isso significa que todos os colaboradores devem respeitar um ao outro e se preocupar um com o outro.

A PORMADE valoriza os funcionários que possuem as habilidades e competências necessárias, principalmente, no que se refere aos valores e atitudes positivas. O número significativo de promoções, a cada mês, é decorrente do avanço tecnológico, do desenvolvimento de novos produtos e serviços e, sobretudo, do preparo apresentado pelos próprios colaboradores para assumirem novos desafios. Em contrapartida, o turnover tem sido baixo.

Algumas iniciativas adotadas incentivam os colaboradores mais participativos por meio de premiações e bonificações. O Programa Bônus PORMADE é um exemplo: ele permite que o funcionário acumule bônus (pontos) pela participação nos diversos programas internos promovidos pela empresa, podendo, posteriormente, convertê-los em Reais.

Dentre as ações que permitem o acúmulo de bônus, destacam-se:

- **Programa de Erros, Tesouros, Inovações e Melhorias (PETIM): criado em 1998, tem como objetivo evidenciar o erro e transformá-lo em tesouro. O PETIM possibilita a participação do colaborador, “quebra os feudos e a idéia de se preocupar só com o sucesso de sua tarefa”. O colaborador encontra um espaço para expor suas idéias e seus pontos de vista; os erros cometidos são evidenciados e “transformados em tesouro”, aprendizado. A intenção é valorizar a tentativa da inovação; o hábito de os erros serem omitidos foi mudando com esse programa. O líder de grupo, o coordenador e a direção estão abertos para estabelecer essa comunicação. As boas idéias são evidenciadas, valorizadas e levadas ao conhecimento dos demais, para que funcionem como exemplo. Essas práticas têm enfoque de proatividade, pois auxiliam a direção na gestão com foco. Em 2007, o programa registrou a participação de, aproximadamente, 2.011 colaboradores;**
- Equipes vencedoras do programa de melhorias (trimestral): são premiadas as quatro melhores sugestões de melhoria;
- Frase da semana: os participantes acumulam dois bônus por participação, sendo que o vencedor recebe dez bônus;
- Equipe da brigada de incêndio: recebe bônus por participação nos treinamentos;
- Programa Quase Acidente: aberto à participação de todos, que acumulam 2,5 bônus por participação, sendo que o vencedor recebe dez bônus.

A PORMADE respeita a diversidade com relação à etnia, opção sexual, valores religiosos e políticos – em períodos de campanha político-eleitoral, a empresa abre suas portas para todos os candidatos, independentemente do seu partido político.

O tema da Gincana de Integração, em 2007, foi “Respeito a si mesmo, Respeito ao próximo e ao Meio Ambiente” – alguns grupos trabalharam com o tema “Diversidade de Forma Madura”, conseguindo transmitir a mensagem proposta pela campanha. O conceito adotado para criar o *layout* do escritório administrativo segue as atuais tendências de eliminar as divisórias, o que possibilita a visão ampla de todos os setores e promove uma maior interação entre as equipes.

O Momento de Espiritualização foi uma proposta que partiu dos colaboradores da linha de produção: todas as sextas-feiras, no final do expediente, a equipe se reúne para fazer orações de agradecimento, leitura de mensagens etc. Embora a participação não seja obrigatória, conta com 95% de adesão.

Nos últimos anos, a grande maioria dos profissionais em idade de aposentadoria optou por continuar trabalhando na PORMADE, naqueles setores que exigem um alto grau de confiança, como, por exemplo, o setor de vigilância. Cerca de 50% dos colaboradores aposentados saíram de suas funções na linha de produção e passaram a atuar como vigias.

Mesmo sendo poucos os setores terceirizados, a empresa considera importante motivar estes profissionais, para mantê-los alinhados à proposta da PORMADE; por isso, os inclui em sua política de benefícios e gestão.

Com o propósito de preparar os coordenadores e líderes para atuarem de forma eficiente com suas equipes, a PORMADE estimula a leitura de obras voltadas para a gestão empresarial, desenvolvimento de lideranças, competências e clima organizacional. Os livros são adquiridos pela empresa e entregues aos gestores. Outra iniciativa é a viabilização da participação do corpo gerencial em eventos ou visitas a outras empresas para a prática do *benchmarking*, com o intuito de trazer idéias inovadoras e eficazes na área de gestão.

A PORMADE tem a percepção de que os profissionais valorizam bastante o ambiente de trabalho seguro, saudável e feliz, bem como necessitam do acompanhamento do bem-estar de sua família por parte da empresa. Ambos os fatores influenciam diretamente sobre seu bom desempenho nas atividades laborais. Pensando nisso, a empresa busca oferecer uma política de benefícios que atenda a estes requisitos:

- Assistência médica estendida aos familiares;
- Atendimento odontológico, provido em um consultório instalado nas dependências da empresa, extensivo aos familiares;
- Convênio com farmácias: descontos especiais, feitos em folha de pagamento e parcelados quando necessário;
- Convênio com oficina de bicicletas: em média, 70% dos profissionais

utilizam a bicicleta como meio de transporte. Para agilizar e facilitar o conserto, foi criado um sistema para a manutenção dos equipamentos em uma oficina especializada;

- Plano de previdência privada e seguro de vida em grupo.

A missão da empresa está pautada em cinco pilares: Pessoas, Serviços, Inovação Tecnológica, Qualidade e Respeito ao Meio Ambiente. Reestruturada pela direção e coordenadores, a missão é chamada de Política da Qualidade. Cada membro da equipe sabe exatamente o que lhe compete fazer, pois a política lhe é apresentada desde o curso de integração.

Os valores foram criados e implantados em 1994, quando as metas da empresa foram alinhadas com os objetivos dos acionistas, respeitando o resgate da cultura organizacional que já existia até então. O resultado foi a criação de os 10 Mandamentos da PORMADE, com destaque especial para alguns deles: “Erros são tesouros, quando bem evidenciados, mostrados, discutidos” e “Qualidade não se controla, se produz”.

A cada trimestre, a empresa promove a ação de Interpretação da Missão e Valores: ao fazer a entrega dos prêmios de melhoramentos, um colaborador sorteado é convidado a interpretar a Política da Qualidade e os 10 Mandamentos da PORMADE.

EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

A empresa elabora o Plano Semestral de Treinamento, com a participação de todas as lideranças. Elas são responsáveis pelo levantamento das necessidades em seus respectivos setores, para possibilitar a estruturação do cronograma a cada seis meses. Segundo o indicador da ISO 9001/2000, a média de treinamento anual foi de 76,64 horas/homem, em 2006, e aumentou para 77,64 horas/homem no ano passado.

Os projetos educacionais valorizam os colaboradores sob a perspectiva do desenvolvimento humano, não só do profissional. Nesse sentido, a empresa investe na elevação da escolaridade de sua equipe, tornando-se referência nesta prática dentro do setor industrial. A começar pelo Programa Escolar, iniciado em 1994, que inicialmente era voltado apenas para seus empregados; no ano de 2001, foi aberto para a família destes e, em 2002, para a comunidade vizinha. São alunos que frequentam aulas do ensino fundamental e do ensino médio, realizadas nas salas de treinamento e no restaurante da empresa.

O Programa Bolsa Estudo se encarrega do subsídio de 25% a 50% do valor das mensalidades de cursos de graduação, pós-graduação e técnicos, beneficiando alunos nesses cursos.

Com o objetivo de preparar os colaboradores para as inovações

tecnológicas dos processos produtivos, foi criado, em 1998, no laboratório da PORMADE, o Programa Inclusão Digital. O grande sucesso demandou a expansão do espaço físico ocupado, o que fez com que a empresa buscasse uma parceria com o Centro Universitário de União da Vitória (UNIUV), que disponibilizou seus laboratórios para o programa. Em troca, a empresa abriu vagas para estagiários daquela instituição de ensino. São dez turmas de informática básica, intermediária e avançada, totalizando 220 alunos – entre colaboradores e familiares.

O Programa Profissionalização da Família, iniciado em 2002, atende a 150 esposas de colaboradores da PORMADE, com o objetivo de qualificá-las para o mercado de trabalho em cursos variados: manicure, pedicure, depilação, massagem, pintura, tear, tricô e artesanato. O programa já atendeu a mais de 300 mulheres.

Para esse trabalho ser desenvolvido com mais qualidade, a PORMADE construiu o Centro de Desenvolvimento Humano PORMADE (CEDEHP), onde são promovidos os cursos de profissionalização atualmente.

A empresa utiliza pedaços de madeira, cantos de portas e restos de materiais para a confecção de peças de artesanato, que são pintadas e comercializadas pelas próprias alunas.

Convidada pela Secretaria de Educação, a PORMADE ainda realiza palestras em escolas sobre o tema “Atitudes e comportamento do profissional para o mercado de trabalho”. Além disso, está aberta à visitação de escolas, faculdades e outras empresas para expor suas práticas de gestão.

QUALIDADE DE VIDA

Com apenas um turno de trabalho, os colaboradores não precisam realizar horas extras – somente em casos esporádicos ou em operações cuja atividade demanda intervenções imediatas, como, por exemplo, o setor de manutenção.

Quando um setor produtivo está com sobrecarga de tarefas (gargalos), a empresa intervém com uma análise pontual, seja para remanejar alguns colaboradores de outros setores, seja para contratar novos profissionais para aquele processo. Já os gargalos do setor administrativo são, geralmente, solucionados com o remanejamento de colaboradores da linha de produção. Muitos deles, inclusive, foram transferidos e promovidos efetivamente com base nesta prática.

Os eventos da empresa promovem a integração entre os colaboradores e reconhecem o bom desempenho das equipes nos diversos programas internos, começando com a Gincana da Integração PORMADE. Realizadas anualmente, as brincadeiras estimulam a organização, o trabalho em equipe e a solidariedade

(arrecadação de produtos para doação). Para participar das atividades, os colaboradores são divididos em times, cujo desempenho é avaliado durante as tarefas. Os alimentos e os materiais de limpeza arrecadados são destinados para instituições de caridade.

No evento que premia as equipes vencedoras do programa de melhorias, há uma grande confraternização no restaurante da empresa e todos são convidados a prestigiá-lo. A solenidade é seguida de um jantar para os ganhadores e seus familiares.

A Confraternização Final de Ano envolve colaboradores, familiares e terceirizados. Conta com sorteio de brindes, chegada do Papai Noel e teatro para as crianças, apresentações dos corais de colaboradores e de seus filhos, grupos de dança das filhas dos colaboradores, entre outras atividades.

Também são comemoradas a festa junina e as premiações recebidas pela empresa, com homenagens especiais aos funcionários de destaque, em um almoço de celebração.

A qualidade de vida dos colaboradores da PORMADE é tratada nos aspectos psicológico – com atendimento profissional em clínicas conveniadas – e físico – com a massagem no local de trabalho, realizada duas vezes por semana, e a ginástica laboral, coordenada por um profissional de Educação Física do SESI.

Todas as atividades voltadas aos empregados, para a promoção de um estilo de vida saudável, ficam sob o controle do Programa Bem-Estar PORMADE, que teve início em 2003. Atualmente, são ministradas aulas de dança no CEDEHP para as filhas dos colaboradores e aulas de ginástica para as colaboradoras.

Os filhos dos colaboradores fazem aulas de futsal e os funcionários podem desfrutar de um convênio com uma academia de ginástica, com os custos integralmente pagos pela empresa.

Em 2005, foi criado um espaço para a prática de tênis de mesa dentro das fábricas durante os intervalos da jornada de trabalho. No mesmo ano, por meio do Grupo de Voluntários PORMADE (GVP), foi implantado o Projeto Alimente-se com Qualidade, baseado no Programa Cozinha Brasil, do SESI. Toda a estrutura física, material de consumo e hospedagem da equipe que realiza o treinamento foi providenciada pela empresa. Com esta atividade, foram realizados cursos, para as colaboradoras e familiares, sobre os princípios da alimentação saudável e o uso integral dos alimentos – tudo com baixo custo e alto valor nutritivo.

O Grupo de Voluntários PORMADE também é responsável pelas atividades da Ação Global, uma parceria entre o SESI e a Rede Globo de Televisão, atuando com a apresentação do teatro infantil, massagem, corte de cabelo, manicure

e pedicure (realizada pelas esposas dos colaboradores que passaram pelo Programa de Profissionalização da Família), verificação da pressão arterial e nível de glicose, entre outras atividades esportivas e de lazer.

A participação nos Jogos do SESI contou com 110 colaboradores/atletas em 23 modalidades distintas. A PORMADE ficou em primeiro lugar em várias competições, qualificando-se para a fase regional dos Jogos. As equipes de vôlei masculino e futebol sete livre estavam entre os vencedores e se credenciaram para as finais dos jogos, disputados em Ponta Grossa. O time de futebol sete livre venceu o torneio do Paraná e, na fase Região Sul, sagrou-se campeã.

No tocante à saúde e segurança no trabalho, as ações preventivas ocorrem durante o DDS, a SIPAT e no monitoramento do uso de EPI, cujos indicadores são obtidos por meio de inspeções realizadas mensalmente pelos integrantes da CIPA. Os resultados apontam que 100% dos colaboradores utilizam corretamente os equipamentos de proteção.

O Programa Quase Acidente, criado em 2002, tem como objetivo a adoção da Gestão Participativa em Saúde e Segurança, com o envolvimento de toda a equipe.

O investimento em novas máquinas e equipamentos oportuniza condições de trabalho com mais segurança e possibilita a execução das funções com mais qualidade, aumentando a produtividade e a competitividade da empresa. O mesmo vale para as instalações físicas e as construções de novos barracões – com sistemas planejados de exaustão, iluminação, espaços amplos e definidos sob medida para a execução das tarefas.

Para garantir um ambiente saudável, a CIPA, o RH e a equipe de Saúde e Segurança (composta por um médico do trabalho, uma fonoaudióloga, um auxiliar de enfermagem, quatro técnicos de segurança, um dentista e uma auxiliar odontológica) planejam e executam as campanhas educativas. O *feedback* destas iniciativas tem sido positivo por parte dos colaboradores.

O PCMSO vai ao encontro das necessidades da PORMADE, promovendo os exames dentro da periodicidade pré-estabelecida, realizados, em sua maioria, dentro da própria empresa. Os resultados servem de base para a análise comparativa por parte da equipe de Saúde e, caso necessário, os encaminhamentos devidos relativos ao colaborador são efetuados.

DESENVOLVIMENTO SOCIOAMBIENTAL

A PORMADE vem mantendo, ao longo dos anos, uma série de ações de sucesso com vistas à preservação do meio ambiente. Pode ser citado o seu sistema de retenção da fuligem das caldeiras, cujo resíduo (cinzas) é utilizado para retirar a acidez do solo; ou ainda o sistema de exaustores ligados às máquinas, para a coleta do pó da serragem, sendo este conduzido aos silos

e, posteriormente, queimado na caldeira.

Em seu processo produtivo, a empresa modernizou a linha de pintura de modo a reduzir o resíduo do verniz e, em 2007, mudou a tinta branca (primer) à base de solvente por uma tinta à base d'água, eliminando com isso a emissão atmosférica de solventes livres.

Para economizar recursos, implantou um sistema de queima automática com controle de calorías, evitando o desperdício de energia. Também passou a reutilizar toalhas industriais, substituindo as antigas estopas.

A coleta seletiva de materiais, como papel, papelão, plástico, limalha de ferro e óleo utilizado em máquinas e equipamentos, possibilita a destinação adequada destes materiais para empresas especializadas em reciclagem.

Do ponto de vista da educação ambiental, a PORMADE aplica treinamentos aos seus colaboradores, buscando conscientizá-los sobre a importância da redução do consumo de energia, reuso e reciclagem de materiais, eliminação dos desperdícios, visando à minimização dos impactos sobre a natureza. No entanto, as ações transpassam os muros da empresa e, por meio do Grupo de Voluntários PORMADE, chegam até a comunidade: são apresentadas peças de teatro de fantoches sobre o tema, para crianças da rede pública de ensino. Aproximadamente, 6.700 crianças já viram as apresentações do teatro de fantoches. Além de educação ambiental, as peças tratam também sobre higiene bucal e distribui kits com escova e pasta dental.

No âmbito social, a confecção de brinquedos com restos de madeira (carrinhos, camas para boneca etc.) e sua distribuição para creches que atendem a crianças carentes da cidade expressam o real comprometimento da empresa.

No dia 5 de dezembro, todos os anos, a Federação das Indústrias do Estado do Paraná (FIEP) estimula as empresas do Estado a realizarem o Dia do Voluntário, chamado Dia V. Em 2006 e 2007, a PORMADE adotou esta idéia e, em parceria com o SESI, organizou inúmeras atividades que atenderam a cerca de mil pessoas da comunidade.

A história da empresa é voltada para ações voluntárias. Desde 1990, a diretoria da empresa estrutura projetos sociais, como a permanência de grupos de meninos carentes de 12 a 16 anos na empresa, onde recebiam orientações educativas em meio período e, na outra parte do dia, seguiam para a escola, recebendo meio salário por mês. Esse programa teve duração de 3 anos. Alguns desses meninos permaneceram na empresa e hoje são respeitados profissionais, sendo que um deles se tornou coordenador de área. Essa experiência foi de grande valia, pois deixou sua marca de cidadania e voluntariado na cultura organizacional da empresa.

Outra ação social é a campanha do agasalho, já tradicional, que mobiliza

colaboradores e fornecedores a doarem roupas para famílias carentes da comunidade.

Os relatórios anuais sobre as práticas de gestão são divulgados em seminários, congressos e instituições de ensino. Cabe destacar que uma doutoranda da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) desenvolve, atualmente, um estudo sobre os indicadores de responsabilidade social da PORMADE.

Quanto ao relacionamento da empresa com outras partes interessadas, a Pesquisa de Satisfação é uma ferramenta formal que serve para monitorar a percepção dos clientes. Há uma sistemática de controle, com metas a serem cumpridas e análise das respostas, com retorno aos respondentes.

A empresa possui canais de comunicação formais disponíveis para seus consumidores, como: Serviço de Atendimento ao Cliente 0800, *e-mail*, *website* e telefone. O objetivo é receber críticas, sugestões e reclamações e prestar esclarecimentos. Estas informações são registradas, monitoradas e tratadas conforme cada caso específico.

Contato na empresa: **Hermine Luíza Schreiner**

Telefone: **(42) 3521-2121**

E-mail: **hermine@pormade.com.br**



HIDROMINAS SANTA MARIA INDÚSTRIA E COMÉRCIO LTDA.



Nome Fantasia: **ÁGUA MINERAL SANTA MARIA**

Categoria: **PEQUENA EMPRESA ESPECIAL**

Ramo de Atividade: **Fabricação de água envasada.**

Principais produtos e serviços: **Garrações de 20 litros e 10 litros; copos 200 ml e 300 ml e garrafas de 350 ml a 1,5 litros.**

Unidade da Federação: **Rio Grande do Norte**

Cidade: **Parnamirim**

Website: **<http://www.aguamineralsantamaria.com.br>**

BOAS PRÁTICAS

GESTÃO DE PESSOAS

Para comunicar as informações importantes aos colaboradores, a ÁGUA MINERAL SANTA MARIA inaugurou um auditório especificamente para a realização de reuniões, proporcionando mais conforto aos participantes, visando à eficiência e aproveitamento dos encontros. A empresa possui um cronograma de reuniões, estabelecido e gerenciado pela área de RH, e conta também com um mural de avisos para que os funcionários possam se inteirar dos acontecimentos internos.

A estrutura organizacional da empresa apresenta três níveis hierárquicos estabelecidos: diretoria, gerência e supervisão. A atuação dessas lideranças ocorre no sentido de promover a internalização do princípio de realizar a “gestão compartilhada por objetivo”. Para tanto, a sistemática de comunicação e de tomada de decisão concentra duas ferramentas principais:

- Reunião Estratégica: realizada, no mínimo, uma vez ao mês, é o momento em que os gestores analisam e tratam questões estratégicas e tomam decisões para a implantação de ações e práticas de gestão;
- Reunião Operacional: realizada mensalmente, envolve todos os colaboradores, para a disseminação de informações importantes, análise de desempenho operacional e tratamento de reclamações, sugestões ou reivindicações.

A empresa possui, ao lado do escritório, uma caixa de sugestões com formulários próprios para que os colaboradores possam encaminhar opiniões

positivas ou negativas, sem necessidade de se identificar. A gerente de RH avalia todas as demandas e as coloca na pauta da reunião estratégica para que sejam discutidas pelo grupo. Se os gestores acharem necessário envolver os colaboradores, é convocada uma reunião operacional para a discussão do tema ou, se não houver urgência ou disponibilidade, espera-se a reunião acontecer na data usual.

Como resultado dessa prática, diversas iniciativas foram implantadas com sucesso: a mudança da comemoração dos aniversariantes do mês, antes realizada durante a semana, ao final do expediente, que passou a ser feita aos sábados, incluindo, assim, a participação dos familiares. O intervalo para o lanche passou a ser feito em pequenos grupos e não com todos os colaboradores simultaneamente, o que causava a lotação de todo o espaço disponível.

A empresa adota a política de portas abertas, o relacionamento com os gestores facilita a comunicação dos colaboradores, que podem encaminhar pessoalmente suas sugestões e reivindicações.

Outro mecanismo importante que gera espaço para a participação diz respeito aos documentos de avaliação das Boas Práticas de Fabricação (BPF). No momento em que a equipe multidisciplinar da empresa se reúne anualmente para avaliar as instruções de trabalho, são levantadas idéias e sugestões de melhoria que influenciam as rotinas e os processos internos.

Um dos fatores apreciados, no que se refere ao desempenho dos funcionários, é a criatividade, que reflete em sua participação na busca de melhorias contínuas. Talvez a motivação decorra da própria postura do diretor da empresa, que é responsável por patentes de processos e produtos em seu segmento de atuação, como, por exemplo, o fornecimento de garraões de 20 litros coloridos e a substituição do sistema de tampa de pressão pelas tampas de rosca dos garraões.

A ÁGUA MINERAL SANTA MARIA possui uma planilha de cargos e funções, em que constam as competências segmentadas por conhecimento, habilidade e atitude. Essas competências orientam a Avaliação de Desempenho dos colaboradores, realizada anualmente, que leva em consideração o cumprimento das metas estabelecidas no planejamento anual, alinhado ao planejamento estratégico e aos indicadores estratégicos.

Os resultados aferidos subsidiam a Campanha Todos Ganham, que consiste na distribuição de resultados da empresa no final do ano (PLR).

Na empresa, a promoção acontece naturalmente por anuênio, quando há aumento percentual, e também com base na Avaliação de Desempenho. A empresa entende que as pessoas são motivadas na medida em que conseguem observar exemplos concretos de colegas promovidos e, portanto, verificam que

a companhia dá oportunidades e condições para todos se desenvolverem. Os novos colaboradores sempre iniciam as atividades pela função básica e, a partir daí, são desenvolvidos internamente. Há vários casos de pessoas que começaram como auxiliares e, hoje, estão em cargos de supervisão e gerência.

Não há discriminação dentro da empresa. No tocante à religião, a empresa respeita, inclusive, o direito de alguns de seus colaboradores não vestirem bermudas (que compõem o uniforme) por conta de suas crenças religiosas. A prática de contratação de familiares é estimulada, ao contrário do que é feito em muitas empresas. No que se refere à idade, os empregados com mais de 50 anos contribuem com sua experiência de vida e de trabalho, por isso a ÁGUA MINERAL SANTA MARIA reconhece esta potencialidade, o que gera um sentimento mútuo de respeito.

Com relação aos benefícios oferecidos aos colaboradores, há um convênio com o SESI para o atendimento à saúde dos empregados, com destaque para o exame oftalmológico e o custeio integral pela empresa para a confecção de óculos; lanches da manhã e da tarde; cesta básica; custeio de material escolar para os colaboradores e familiares; cartão de crédito com limite de gastos de 30% do salário; Banco de Empréstimo, com regras claras e objetivas – os colaboradores podem pagar o valor em até 10 vezes sem juros; PLR e a distribuição anual do valor arrecadado com a venda dos resíduos da coleta seletiva.

As diretrizes organizacionais estão formalizadas no processo de planejamento anual e documentadas no relatório oriundo deste processo. Elas ficam disponibilizadas em diversos ambientes da empresa e no mural de avisos. A filosofia e a cultura familiar da direção da empresa traduzem o respeito pelas pessoas e a preocupação com a dignidade dos colaboradores. Essa postura tem gerado o reconhecimento em jornais, revistas e instituições de classe, e se reflete nos prêmios e menções recebidas pela empresa e expostas na área administrativa.

A empresa mantém uma excelente relação com o sindicato dos trabalhadores, no que se refere aos esclarecimentos em relação aos interesses dos colaboradores, ou para prestar apoio administrativo à entidade. A ÁGUA MINERAL SANTA MARIA está presente e aberta ao diálogo e busca praticar salários e oferecer benefícios superiores aos estabelecidos na convenção.

EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

A empresa estabelece um Programa Anual de Treinamento e mantém uma planilha de controle de execução. As necessidades de capacitação são levantadas durante as reuniões, na aplicação da avaliação das BPF, no gerenciamento das atividades de rotina da fábrica e na Avaliação de Desempenho. O RH acompanha essas demandas e as usa para elaborar o programa anual.

Também são promovidas palestras e treinamentos internos para a melhoria da qualificação profissional em todas as áreas. O diretor está sempre buscando identificar cursos que possam trazer elementos novos que agreguem conhecimento para o melhor desempenho da fábrica.

Os funcionários com potencial para atuar como multiplicadores em função do bom nível técnico são identificados para repassar seu conhecimento aos demais colegas, valorizando ainda mais os talentos internos.

Com relação à elevação da escolaridade dos empregados, cabe destacar o projeto de alfabetização da ÁGUA MINERAL SANTA MARIA. Quando um colaborador chega para trabalhar e precisa assinar o contrato com a impressão digital ou quando é percebida sua dificuldade em assinar seu nome, isto se torna uma preocupação para a empresa. A primeira ação é integrá-lo imediatamente à escola de alfabetização, que se encarrega também da promoção da cidadania, por meio de orientações sobre seus direitos, deveres da empresa e orientações trabalhistas. A escola é mantida numa parceria de muitos anos com o SESI, visando à erradicação do analfabetismo – as aulas acontecem antes do expediente de trabalho.

Os colaboradores que estudam fora da empresa também recebem o apoio da professora da escola da ÁGUA MINERAL SANTA MARIA, além do material escolar concedido pela política de benefícios.

Sempre que um colaborador faz um treinamento, ele conversa com a gerente de RH, com o diretor e com a chefia imediata, para relatar o que foi aprendido e de que forma acredita que o conhecimento pode agregar valor aos procedimentos. Os diplomas e certificados emitidos são arquivados pela empresa, com uma cópia disponível para o colaborador.

QUALIDADE DE VIDA

A empresa busca, por intermédio da tecnologia, criar condições favoráveis para o bom desempenho do colaborador, possibilitando desenvolver seu potencial ao executar suas tarefas durante a jornada de trabalho. O objetivo é evitar a fadiga e conseqüentes resultados negativos da produção. Raramente é necessário fazer hora extra, mas, quando isso acontece, as horas são registradas e devidamente pagas.

Várias são as ações direcionadas para a integração entre os colaboradores. A primeira delas ocorre quando é feita a contratação de um novo colaborador: ele recebe um uniforme diferenciado para que os colegas saibam que se trata de um novo empregado e, a partir daí, se comprometam a ajudá-lo e orientá-lo no que for possível. O recém-contratado recebe do RH todas as informações acerca de seus direitos e responsabilidades, sendo que o superior imediato o acompanha em sua evolução até que esteja totalmente integrado à equipe.

A empresa realiza diversos eventos de confraternização, tais como: aniversariantes do mês, festa junina, Natal, passeios, eventos esportivos, dinâmicas de grupo etc.

A ginástica laboral e a massoterapia, realizada três vezes por semana, contribuem para a promoção de um clima organizacional melhor no ambiente de trabalho.

Quanto à cultura, duas iniciativas foram identificadas: o Programa do Solar Bela Vista, que prestigia o trabalho artístico de colaboradores da empresa, e a Banda da ÁGUA MINERAL SANTA MARIA, que deve iniciar suas apresentações no próximo ano.

A prevenção de acidentes de trabalho ocorre com a aplicação do PPRA, atuação da CIPA, realização da SIPAT e promoção de palestras educativas na área da segurança.

Os colaboradores que ficam nas cabines de envase recebem treinamento e orientações específicas em função do trabalho em um ambiente confinado. Para aumentar a segurança da equipe, são realizados rodízios em períodos estabelecidos, para estas atividades. O acompanhamento é facilitado por uma tabela de escalas, que serve como lembrete acerca da necessidade da troca de funções.

As instalações da ÁGUA MINERAL SANTA MARIA são limpas, estruturalmente arejadas e com *layout* adequado à linha produtiva e funcional. Há sinalizações quanto aos quesitos de segurança, manutenção e limpeza nos ambientes de trabalho, bem como estão expostas as instruções de trabalho de Boas Práticas de Fabricação.

A empresa aplica o sistema de Análise de Perigos e Pontos Críticos de Controle (APPCC), projeto desenvolvido entre a ANVISA e o SENAI, que visa garantir a produção de alimentos seguros à saúde do consumidor. Essa análise é considerada uma importante ferramenta para assegurar que as empresas desse ramo gerenciem a prevenção da contaminação dos seus produtos por agentes físicos (pedras, parafusos etc.), químicos (resíduos de pesticidas, sanitizantes etc.) e biológicos (bactérias, fungos etc.) – o que proporciona um ambiente saudável e seguro aos colaboradores.

A vistoria periódica dos uniformes, no que se refere à limpeza e conservação, é um indicativo da qualidade. A empresa distribui semestralmente três jogos de uniforme diferenciados por cores (branco com verde, branco com vermelho e branco com azul), para serem utilizados em dias pré-definidos, assim como realiza a análise das mãos dos colaboradores buscando verificar o teor de contaminação.

O procedimento é feito com a raspagem da palma da mão e embaixo das unhas de uma amostra de colaboradores, com a finalidade de acompanhar

a higiene individual do funcionário, fator essencial para não comprometer o produto final.

O acompanhamento da saúde dos colaboradores é considerado importante. A empresa aplica regularmente o PCMSO e monitora de perto os resultados dos exames periódicos e da Planilha de Controle da Saúde do Colaborador. A atuação preventiva, por meio de palestras e eventos que focam a qualidade de vida, contribui para a adoção de hábitos saudáveis e cuidados com a higiene pessoal.

DESENVOLVIMENTO SOCIOAMBIENTAL

O trabalho desenvolvido pela ÁGUA MINERAL SANTA MARIA com foco na preservação ambiental merece destaque. **Por meio do Programa de Cooperação Científica, realização do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) e da Fundação Nacional de Ciências dos Estados da América (NSF), são promovidas pesquisas científicas voltadas para a ecoeficiência de plantas na área da empresa, cujos resultados têm reconhecimento público.**

Há também o projeto de preservação ambiental desenvolvido com a Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN) e a construção de um orquidário com as espécies identificadas na área de preservação, que será utilizado para pesquisa, para a visitação de estudantes e para o trabalho de conscientização da comunidade.

O envolvimento com a causa não poderia ser diferente: a água mineral é a principal matéria-prima da empresa e, neste sentido, é essencial que sejam desenvolvidas ações para o uso racional deste recurso natural.

A ÁGUA MINERAL SANTA MARIA se empenha para evitar a contaminação do meio ambiente com resíduos dos processos de lavagem dos vasilhames, o que a levou a implantar o gerenciamento do controle dos efluentes da fábrica.

A coleta seletiva é realizada de forma estruturada. Os pontos de coleta estão distribuídos em locais estratégicos e os depósitos foram construídos em espaços apropriados para armazenar os materiais, até serem devidamente recolhidos pelas empresas especializadas na destinação adequada destes resíduos.

As ações educativas com foco na questão do meio ambiente buscam a comunicação e a internalização do senso de responsabilidade de cada um, no que tange à preservação ambiental e à utilização consciente dos recursos naturais renováveis e não-renováveis. As palestras e eventos em datas específicas, como o Dia do Meio Ambiente, e a SIPAT reforçam este processo.

Os colaboradores são envolvidos em todas as ações da empresa e conscientizados quanto à importância de participarem como voluntários nas iniciativas de caráter social, tais como doações financeiras ou de seus próprios produtos para as ações institucionais, governamentais ou de entidades locais.

Tais ações atendem a projetos como: a Operação Verão Nossa Praia, Projeto Águas Vivas, Ação Global, Casa de Idosos e de Apoio a Crianças, escolas, entre outros. Aos sábados, os voluntários recebem a população da comunidade na empresa, para que possam retirar água mineral de sua fonte.

Como a maioria dos colaboradores mora próximo à indústria, a direção da empresa mantém estreito relacionamento com pessoas-chave da comunidade e das entidades municipais, permitindo melhor conhecimento em relação às necessidades locais. Presente há mais de 30 anos na região, a ÁGUA MINERAL SANTA MARIA construiu uma ligação comprometida com as causas sociais locais e com o respeito à população, mobilizando suas competências para ofertar ajuda naquilo que estiver ao seu alcance.

O Programa Cozinha Brasil, do SESI, foi trazido ao município pela empresa e tem sido um grande sucesso entre as 150 pessoas da comunidade que foram beneficiadas.

A empresa dispõe de um Serviço de Atendimento ao cliente (SAC) e um *Call Center*; as demandas são discutidas em reuniões gerenciais e operacionais, a fim de identificar o tratamento a ser dado para a melhoria da qualidade dos serviços. O *feedback* também é feito com os consumidores que se manifestam.

A empresa realiza um balanço qualitativo de suas ações para aferir a eficiência dos projetos, possibilitando a realização das ações de forma contínua. Com o auxílio do SESI, foi elaborado o Balanço Social/Relatório Anual com base no modelo do Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (IBASE).

Contato na empresa: **Roberto Pinto Serquiz Elias**

Telefone: **(84) 3272-7000**

E-mail: **aguasantamaria@terra.com.br**



WALLACE SANTOS PEREIRA - ME



Nome Fantasia: **WP GRÁFICA E EDITORA**

Categoria: **MICROEMPRESA ESPECIAL**

Ramo de Atividade: **Serviços de pré-impressão.**

Principais produtos e serviços: **Folders, talonários em geral, notas fiscais e panfletos.**

Unidade da Federação: **Rio Grande do Norte**

Cidade: **Natal**

BOAS PRÁTICAS

GESTÃO DE PESSOAS

Uma vez por mês, a WP GRÁFICA E EDITORA realiza uma reunião com todos os seus colaboradores, incorporando em sua pauta várias sugestões dos empregados para que sejam discutidas durante o encontro. O procedimento simples, porém eficaz, funciona da seguinte forma: no setor operacional, existe um livro no qual qualquer funcionário pode registrar os tópicos que deseja discutir durante a reunião. De forma proativa, essa prática estimula a equipe a pensar em propostas, idéias ou oportunidades de melhoria, tornando cada um responsável pelo processo de condução da reunião e dos rumos da empresa.

O proprietário (e diretor) da empresa, dias antes da reunião, assina o livro, dando ciência das sugestões de pauta, e leva uma análise prévia para discussão. Se identificada a viabilidade de atendimento, o diretor e os funcionários definem as ações e os responsáveis pela implantação da melhoria. Caso contrário, é dado o *feedback* com as devidas justificativas para o colaborador, ou, ainda, a decisão é prorrogada para uma análise mais aprofundada. Neste segundo caso, a discussão é retomada nas próximas reuniões.

Os colaboradores aprovam o uso do livro porque oferece mais liberdade de diálogo e mais tempo para amadurecer as idéias. Como resultado dessa prática, houve mudanças tanto na estrutura física como na política de benefícios.

Quando há alguma situação ou problema que deve ser tratado e divulgado pontualmente, o assunto é levado às reuniões com os envolvidos ou com todos os colaboradores, conforme a situação.

A WP GRÁFICA E EDITORA mantém um quadro de avisos na área de produção, onde são dispostas diversas comunicações importantes, como as atas

das reuniões, principais decisões, indicação dos responsáveis por cada ação, eventos, campanhas, lembretes, mensagens, dentre outros.

Em todos os ambientes da empresa são afixados cartazes de campanhas e mensagens educativas. Na sala do diretor, existem quadros com a missão e a política ambiental que norteiam sua gestão, bem como as premiações recebidas pela empresa. Na entrada da recepção está afixado um *banner* com as diretrizes e códigos de conduta segmentados pelos fundamentos do Prêmio SESI Qualidade no Trabalho (PSQT).

Tanto o proprietário da empresa como o gerente de produção procuram estabelecer um relacionamento aberto e direto com os colaboradores, possibilitando a veiculação transparente das informações à equipe operacional.

A empresa alicerça suas ações no trabalho digno; respeito aos colegas; cumprimento às obrigações no desenvolvimento do trabalho e com a sociedade; intolerância ao trabalho infantil e prática de preços justos.

O processo de promoção acontece com base no “tempo de casa”, na avaliação comportamental, no desempenho das atividades e, principalmente, no alinhamento e respeito que o colaborador demonstra pelos valores da empresa. Essa promoção ocorre sempre que é observada a possibilidade de se melhorar funcionalmente um colaborador, por isso o diretor orienta a todos quanto à importância de aprender a manusear várias máquinas da produção, com a finalidade de suprir eventuais necessidades. A maioria dos colaboradores possui um histórico de evolução nesse sentido.

Para algumas funções, não é necessária experiência técnica prévia e, portanto, o colaborador pode ser desenvolvido *on the job*. O diretor enfatiza que, quando um colaborador ingressa na empresa, primeiro precisa entender muito bem o negócio, o processo de produção e a cultura da empresa, só então estará apto para desenvolver sua tarefa. Por isso, a WP GRÁFICA E EDITORA oportuniza o remanejamento interno e a promoção dos atuais funcionários, em vez de contratar um profissional com experiência no mercado para preencher alguma vaga aberta.

No quadro funcional da empresa não há nenhuma situação discriminatória quanto à orientação sexual, etnia, religião ou qualquer outro aspecto. A empresa demonstra proatividade ao abraçar campanhas que enalteçam a importância e o respeito à diversidade, por meio de cartazes de sensibilização espalhados pelo estabelecimento.

A avaliação de desempenho é realizada semestralmente e configura uma oportunidade de a chefia conversar com o colaborador a respeito de sua percepção acerca dos resultados apresentados por ele. Cada colaborador se auto-avalia, preenchendo um formulário com foco em seu desempenho,

relacionamento com os colegas e qualidade na execução de suas tarefas. Concluída essa etapa, ocorre uma reunião com o diretor para dialogar sobre os resultados, comparando-os com a avaliação do gestor, na tentativa de chegar a um consenso.

Outra forma de avaliação leva em conta os dados de desempenho de produção, ou seja, com base em indicadores das máquinas gerenciados por um *software* específico.

Os clientes também avaliam a qualidade dos serviços ao receberem os produtos. A opinião do cliente pode, direta ou indiretamente, apontar um desvio ou não-conformidade, o que certamente compromete o nível de qualidade. Nesse sentido, o diretor repassa a crítica de forma individual ou, se necessário, de forma coletiva durante as reuniões. Cabe ressaltar que os elogios ou melhoria de resultados também são reportados às equipes.

A WP GRÁFICA E EDITORA disponibiliza vários benefícios aos colaboradores, como: fornecimento diário de lanche; cesta básica; cesta natalina; ovos de Páscoa e contribuição na compra do material escolar; comemoração de aniversário; convênio com o SESI Saúde, assumindo 20% do valor dos procedimentos; convênio farmácia; antecipação do 13.º salário e férias.

Há também receptividade para que os colaboradores reivindiquem melhorias e mudanças no que se refere à política atual.

A empresa mantém bom relacionamento com o sindicato dos trabalhadores. O seu diretor é um dos dirigentes do Sindicato das Empresas Gráficas e orienta a entidade nas negociações com os trabalhadores, atuando por melhores condições salariais para a categoria. Essa relação tem sido harmoniosa, sem qualquer registro de problemas ao longo de sua história.

EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

O levantamento de necessidades de treinamento tem como base os resultados da avaliação de desempenho, as conversas das reuniões mensais, as promoções de funcionários ou o *feedback* não positivo de algum cliente.

Não há cursos profissionalizantes específicos para o setor gráfico no Estado. Aqueles disponíveis no mercado têm duração mínima de 1 ano e, em sua maioria, são oferecidos em São Paulo – fatores que inviabilizam o custeio da capacitação por parte da empresa. Os colaboradores recebem o treinamento à medida que trabalham no desenvolvimento e manuseio das máquinas e, quando possível, tiram dúvidas com os técnicos da manutenção dos fabricantes dos equipamentos.

Cabe destacar uma iniciativa conquistada pelo Sindicato das Gráficas, em 2008, que possibilitou a vinda e a permanência de um técnico, que prestou assessoria a várias gráficas da região, treinando as equipes. Posteriormente, os que foram capacitados atuaram como multiplicadores internos.

Aliás, essa prática é comum na empresa, que busca identificar os colaboradores que detêm conhecimento específico em um processo ou equipamento para replicarem as informações aos demais colegas.

Para a área administrativa, sempre são oferecidos cursos e viabilizada a participação em eventos do SEBRAE. A área comercial passa por treinamentos específicos em vendas e, quando há eventos do segmento gráfico, são estimulados a participar. Todos os colaboradores, inclusive os operacionais, fizeram cursos de informática e a empresa disponibiliza o livre acesso a seus computadores depois do expediente, para a realização de pesquisas na internet e execução de trabalhos escolares.

Não há analfabetos na força de trabalho, sendo que a maioria tem ensino médio completo. Um dos colaboradores cursa a graduação e, continuamente, todos são incentivados a elevarem sua escolaridade. Nas reuniões, a empresa busca incentivar a necessidade dos estudos como aspecto importante para o mercado de trabalho. A empresa custeia o material escolar dos empregados e, sempre que necessário, flexibiliza seus horários de trabalho.

A fim de ampliar o apoio aos colaboradores que queiram se desenvolver, a WP GRÁFICA E EDITORA está realizando uma campanha na comunidade do entorno para receber a doação de livros com a finalidade de montar uma biblioteca na empresa. O objetivo é que a biblioteca, depois de estruturada, possa atender também à própria comunidade.

A avaliação da eficácia dos treinamentos realizados pela área administrativa, comercial e produtiva se dá pela mensuração dos resultados e pela melhoria de desempenho apresentada pelos indicadores de produção, além da percepção direta dos gestores, durante as reuniões mensais.

QUALIDADE DE VIDA

A carga de trabalho é adequada à jornada diária. O controle de frequência é gerenciado por um sistema eletrônico que registra a ocorrência de horas extras e permite o pagamento correto pela empresa. Quando constatada a necessidade da realização de horas extras, o gestor verifica a possibilidade com o empregado, sempre respeitando suas condições físicas e mentais para executar o trabalho com a qualidade e segurança desejadas.

Com o objetivo de promover o espírito de coletividade e a integração, a empresa oferece lanches, pizza e bolo para comemorar os aniversários do mês. Todas as tardes há um intervalo de 15 minutos para o lanche fornecido pela empresa.

No andar superior de suas instalações, há um espaço amplo para os colaboradores que desejam fazer as refeições, assistir TV, praticar ginástica nos aparelhos de musculação, jogar tênis de mesa, dominó, damas e carteados.

Embora a maioria dos colaboradores almoce em suas casas, acabam voltando mais cedo para ficar um pouco na sala de lazer – a área é usada depois do expediente e nos finais de semana também.

Outros eventos também contribuem para a confraternização em datas especiais e regionais. As festividades acontecem na sede de um clube conveniado com a empresa, no sítio do proprietário da empresa ou mesmo na casa de um dos colaboradores.

Sempre que a empresa patrocina um evento esportivo ou cultural, disponibiliza os convites que ganha aos funcionários, para cinema ou teatro.

Os jogos de futebol entre os colaboradores são rotineiros e **o convênio com o clube disponibiliza toda a infra-estrutura para o lazer fora do ambiente da empresa.** Essas atividades acabam estimulando a adoção de um estilo de vida saudável.

No âmbito da segurança no trabalho, a WP GRÁFICA E EDITORA implanta ações com a assessoria técnica de um de seus clientes – especializado na área. O PPRA é realizado regularmente e são ministrados treinamentos para combate a incêndios. Não há registros de acidentes na operação e a empresa participa de eventos que tratam do tema, juntamente com seus colaboradores.

O sucesso da política de segurança se deve ao envolvimento dos empregados, que apresentam idéias e sugestões para melhorar a segurança no manuseio das máquinas e no local de trabalho.

Desde que começou a participar do PSQT, em 2003, inúmeras melhorias estruturais e no layout vêm sendo realizadas para buscar um ambiente mais seguro. A preocupação com a aparência, limpeza e segurança são percebidas quando se vê as fotos do “antes e depois” da empresa. Esse aspecto tem sido relevante em todas as suas iniciativas e já está inserido na forma de agir e pensar dos colaboradores.

Os produtos têm local próprio de armazenamento, especialmente os materiais químicos. No início, a empresa chegou a utilizar querosene e gasolina em seus processos; contudo, hoje, prioriza os produtos biodegradáveis que não afetam a saúde do trabalhador (quanto à inalação tóxica).

As sinalizações de segurança são colocadas em pontos estratégicos, todos os colaboradores trabalham uniformizados e devidamente providos dos EPI. As máquinas estão dispostas de forma a melhorar a ergonomia no seu manuseio, dispondo de mecanismos de proteção para a prevenção de acidentes.

Em convênio com o SESI, a empresa promove o acompanhamento da saúde de seus colaboradores, realizando todos os exames necessários previstos pelo PCMSO. Palestras sobre dengue, educação alimentar e qualidade de vida contribuem para o estímulo à adoção de hábitos saudáveis com vistas à melhoria dos resultados no trabalho.

Cada colaborador possui uma ficha com informações sobre doação de sangue e participação em trabalhos voluntários. A empresa promoveu uma campanha interna e externa para estimular o cadastro na lista de doadores de medula óssea e para alertar quanto à importância do diagnóstico precoce do câncer infantil.

Sempre que um colaborador apresenta problemas de saúde, independentemente de faltar ou não ao serviço, é feito um acompanhamento estreito por parte da empresa, que se coloca à disposição para ajudá-lo no que for preciso. Quando isso ocorre com algum de seus familiares, o que pode acarretar o absenteísmo ou o presenteísmo, da mesma forma, são mobilizados todos os esforços para que a pessoa receba o atendimento de que precisa.

DESENVOLVIMENTO SOCIOAMBIENTAL

A WP GRÁFICA E EDITORA possui formalizada uma Política de Gestão Ambiental que permeia suas ações e seu relacionamento com a sociedade, clientes e colaboradores. Diversas melhorias das instalações, no que se refere aos impactos ambientais de seus produtos e processos, foram trazidas pelo PPRA. Isto se evidencia na troca de produtos poluentes e tóxicos pelos produtos químicos biodegradáveis e de impacto reduzido para a saúde do colaborador. A empresa se empenha na guarda e destinação dos resíduos da produção em local apropriado.

A coleta seletiva de lixo está sendo praticada – oportunidade de melhoria sugerida pelo diagnóstico do PSQT em edição anterior – e está sendo desenvolvido um trabalho de coleta de garrafas *pet* na comunidade. Todos os impressos e documentos da empresa são feitos em papel reciclado e, em alguns serviços, os clientes são consultados e mobilizados a utilizarem este tipo de papel, apesar de seu custo ser um pouco mais elevado.

O papel residual da produção é vendido e a renda é revertida para a própria empresa, que coloca em discussão se os colaboradores preferem distribuir o dinheiro entre si, aplicá-lo em ações de melhoria na área de lazer ou ainda doá-lo para alguma entidade assistencial. Essa prática também é fruto de observações realizadas em processo anterior de avaliação do PSQT.

Avisos e alertas quanto à redução de consumo de água e energia são colocados em lugares estratégicos. A empresa instalou mecanismos para controle de consumo de energia, por meio de quadros de leitura de consumo com marcadores individuais e aparentes.

A empresa mantém parceria com ONGs, com a prefeitura municipal e com o governo estadual para o desenvolvimento de campanhas ambientais, como o Projeto de Preservação Ambiental e Recuperação das Praias, que envolve tanto os colaboradores como a comunidade na limpeza das praias de Natal. A empresa realiza também eventos no Dia do Meio Ambiente e promove palestras sobre temas de interesse da comunidade.

Na área social, a WP GRÁFICA E EDITORA apóia uma instituição voltada para o tratamento de crianças com câncer, que lhe conferiu o selo de Empresa Amiga da Casa de Apoio à Criança com Câncer; participa da Ação Global; apóia o Bazar da Fraternidade e realiza doações a instituições assistenciais de idosos, crianças e portadores de doenças graves.

Hoje, mantém uma urna em sua recepção para a coleta de notas fiscais do Programa Cidadão Nota 10, do governo estadual. O objetivo desse programa é que a comunidade exija a emissão do documento pelos estabelecimentos comerciais e pelos prestadores de serviços.

A população tem acesso direto ao dono da empresa e aos seus empregados. Sempre que existe alguma demanda na região, apontada pelos moradores ou identificada pela própria empresa, é comum que o diretor atue efetivamente no sentido de trazer soluções. Recentemente, o mau cheiro exalado pelos bueiros da rua causava incômodo a todos e a empresa assumiu as negociações com a prefeitura para que fossem tomadas as medidas necessárias pelo poder público.

Com base na recomendação do relatório de avaliação do PSQT, a empresa adotou um caderno em que registra as suas diretrizes organizacionais e políticas de gestão, que permite elaborar um relatório com indicadores sócio-econômicos e indicadores do quadro funcional. Esse balanço possibilita avaliar a correlação entre ganhos reais (receita) e aplicação (gastos diretos) no desenvolvimento social local, o que evidencia a preocupação e o empenho da WP com a qualidade de vida dos funcionários e com a preservação do meio ambiente.

A empresa tem como prática adquirir os produtos de uso interno nos estabelecimentos comerciais locais, como padarias, mercearias, farmácias e papelarias, tendo em vista a contribuição com o desenvolvimento de seu bairro.

Os clientes dispõem de canais diretos com a WP para apresentar sugestões e reclamações acerca de seus serviços. A empresa adota um formulário de avaliação que é entregue junto com o produto final e permite levantar informações sobre as expectativas de atendimento e o nível de satisfação com a qualidade do material.

A microempresa WP foi objeto de estudos de caso na área de gestão do Programa de Iniciação Científica e Tecnologia de Micro e Pequenas Empresas (BITEC). O resultado será um Diagnóstico customizado e um Programa de Qualidade de Vida estruturado a partir do trabalho dos alunos.

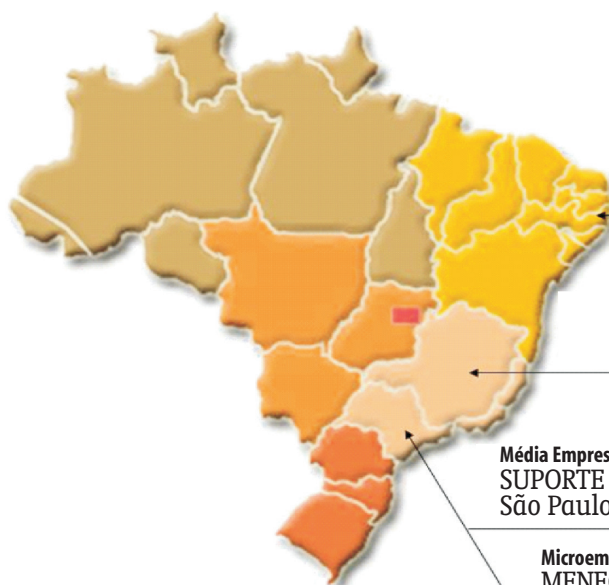
Contato na empresa: **Wallace Santos Pereira**

Telefone: **(84) 223-7292**

E-mail: **graficawp@digi.com.br**



Vencedoras Nacionais Modalidade Geral



Pequena Empresa
ROTA DO MAR
Pernambuco

Grande Empresa
THYSSENKRUPP METALÚRGICA
SANTA LUZIA
Minas Gerais

Média Empresa
SUPORTE REI
São Paulo

Microempresa
MENEGHETTI INDÚSTRIA QUÍMICA
São Paulo





THYSSENKRUPP METALÚRGICA SANTA LUZIA LTDA.



Nome Fantasia: **THYSSENKRUPP METALÚRGICA SANTA LUZIA**

Categoria: **GRANDE EMPRESA**

Ramo de Atividade: **Fabricação de peças e acessórios para o sistema motor de veículos automotores.**

Principais produtos e serviços: **Peças para motor, suspensão, motocicletas, transmissão e outros.**

Unidade da Federação: **Minas Gerais**

Cidade: **Santa Luzia**

Website: <http://www.thyssenkrupp-metalurgica.com/>

BOAS PRÁTICAS

GESTÃO DE PESSOAS

Os objetivos e metas da THYSSENKRUPP são discutidos em *workshops* com as lideranças realizados na matriz, em Campo Limpo – SP, e contam com a participação de representantes das unidades do México, Campo Limpo e Santa Luzia – MG. O encontro consiste na realização de dinâmicas de grupo, jogos e palestras para a definição do plano de ação da empresa. Depois, os representantes dessas unidades voltam às suas respectivas bases e repassam suas metas para os gerentes e algumas lideranças convidadas. Após aprovação, acontecem as reuniões setoriais, quando são desdobradas as metas para os demais colaboradores.

A comunicação interna ocorre por meio de vários canais criados pela companhia. O Acompanhamento por Objetivos (APO) monitora os indicadores demonstrados de forma clara, utilizando um formulário próprio para que os colaboradores possam ter conhecimento e ciência da evolução dos indicadores divulgados no quadro de avisos e, também, durante as reuniões setoriais. Neste formulário individual são mencionados os objetivos, critérios de medição, metas pré-estabelecidas pela empresa, realizações, plano de ações e análise de tendência do indicador para os próximos meses.

A empresa ainda dispõe de boletins internos, Jornal Notícias TKMSL e o Segurança e Saúde Ocupacional Informa.

Para estimular a participação dos colaboradores nas decisões que envolvem o trabalho, há o Programa Canal Aberto, em que os colaboradores

têm contato com o diretor da empresa, com o objetivo de conhecer melhor o grupo em que está inserido, as perspectivas de mercado, a produtividade, os novos investimentos e benefícios. As reuniões setoriais também permitem a discussão acerca dos problemas, bem como permite o desenvolvimento conjunto dos planos de ação para solucionar as questões levantadas.

O Programa de Sugestões é um incentivo à implantação de melhorias. A melhor sugestão, encaminhada por meio de um formulário a ser preenchido individualmente ou em grupo, recebe um prêmio pago via folha de pagamento.

Anualmente, é realizada uma avaliação dos colaboradores para identificar potenciais candidatos às promoções internas na ocorrência de novas oportunidades, desde que atendam à matriz de competências definidas para cada cargo. As vagas são comunicadas pela área de RH, quadros de avisos e em conversas informais. Já o aumento salarial é regido por uma norma interna que regulamenta as diretrizes salariais para promoção.

Para as posições de chefia, a empresa tem como prática a valorização de colaboradores da própria equipe, o que torna possível que um profissional inicie sua carreira como estagiário e chegue a posições de gerência. Graças ao Programa Formação de Novos Talentos, a empresa amplia a aprendizagem e proporciona vivência de práticas relacionadas aos currículos escolares do grupo de estagiários provenientes dos cursos técnicos ou do ensino superior. O investimento na preparação de futuros profissionais para a empresa tem surtido efeito: em 2007, 31% dos estagiários foram efetivados para seu quadro funcional.

Na THYSSENKRUPP, a questão da diversidade no trabalho é tratada de forma tranqüila e transparente. Desenvolve-se um programa de inclusão, em parceria com a APAE de Santa Luzia, que possibilitou a contratação de quatro pessoas com deficiência – três trabalham na oficina da APAE (reproduzindo formulários) e uma trabalha na própria empresa (na biblioteca corporativa) –, todas com carteira assinada e direito aos benefícios corporativos. A parceria com a APAE vai além da contratação de seus alunos e o melhor resultado é a satisfação destes colaboradores e de suas famílias. A THYSSENKRUPP também está contribuindo na construção de uma clínica médica para ampliar o atendimento a quem procura a instituição.

O relacionamento dos colaboradores com a chefia demanda ações de melhoria contínua. Para tanto, é feito um mapeamento do perfil individual da chefia quanto às suas qualidades e fragilidades, de forma a identificar os aspectos que precisam ser aprimorados. Uma vez detectadas as lacunas, a empresa propicia capacitações específicas ao corpo gerencial, como aconteceu com o curso de Liderança para Gestores de Pessoas – que proporcionou uma

nova perspectiva em relação ao papel do líder frente a sua equipe, novas técnicas e ferramentas, formas de *feedback* e valorização do profissional.

A THYSSENKRUPP se preocupa com a interação e o bem-estar da família de seus colaboradores, bem como com a satisfação de sua equipe. A política de benefícios oferecida pela empresa é bastante ampla, incluindo plano de assistência médica, odontológica e farmacêutica (com percentual definido para pagamento pelo colaborador, de acordo com sua faixa salarial, cabendo-lhe custear entre 10% e 30% do valor gasto com internações, consultas etc.). Este benefício é estendido aos dependentes, dispondo também de uma rede de farmácias credenciadas, além de reembolsar custos para a confecção de óculos corretivos para colaboradores e dependentes.

O Programa Farmácia Popular, desenvolvido pelo Governo Federal para facilitar o acesso da população a medicamentos considerados essenciais, recebe o apoio da empresa, que chega a oferecer remédios para diabetes e hipertensão com preços até 90% menores do que no mercado – cerca de 10% dos colaboradores já aderiram ao programa.

A refeição, fornecida em refeitório próprio, mediante um desconto simbólico mensal, é elaborada por uma empresa terceirizada sob supervisão de uma nutricionista, que se encarrega de proporcionar cardápios variados e balanceados.

O colaborador também recebe mensalmente uma cesta básica, entregue em domicílio, ou um cartão-alimentação (válido para a rede comercial de Santa Luzia e Grande Belo Horizonte). Para aqueles que têm filhos com até dois anos de idade, a empresa se encarrega do fornecimento de leite em pó para compor a cesta. O investimento para esse programa gira em torno de R\$ 570 mil. No Natal, a empresa presenteia seus colaboradores com uma cesta, visando, de forma simbólica, fazer parte dos momentos de confraternização de sua equipe e familiares.

Outras iniciativas realizadas pela THYSSENKRUPP são: fornecimento de uma jaqueta personalizada da empresa todo ano aos empregados; transporte fretado sem custos para o colaborador – disponível em BH e Santa Luzia – e vale-transporte para deslocamento de sua residência até os pontos de parada no trajeto.

O fornecimento do *Kit* Escolar é outra iniciativa da empresa e consiste na distribuição de cadernos, lápis, canetas, régua, borracha, apontador e caixa de lápis de cor para os filhos dos colaboradores devidamente matriculados na escola e com idade entre seis anos e dez anos.

O TKPREV – Plano de Previdência Complementar proporciona aos colaboradores e seus dependentes um benefício adicional àqueles concedidos pela Previdência Social. O TKPREV é opcional e conta com, aproximadamente,

22% de adesão dos seus colaboradores. Além da previdência, a empresa também oferece um plano de seguro de vida.

O Programa de Participação nos Resultados (PPR) é um mecanismo do sistema de gestão da THYSSENKRUPP estruturado para a manutenção de um bom relacionamento com seus colaboradores e ocorre de forma transparente: as metas são claras e os resultados alcançados são divulgados, seja durante as reuniões setoriais mensais, seja por meio dos quadros de avisos. Isso permite o acompanhamento dos índices de desempenho em cada setor de produção por todos e, ao mesmo tempo, contribui para aumentar o comprometimento das equipes por resultados.

EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

Identificar e expandir as competências dos profissionais envolvidos com os valores e expectativas da organização é um diferencial da THYSSENKRUPP. A preocupação com a capacitação dos colaboradores tem início desde sua admissão, quando passam por um treinamento de integração em que conhecem a história da empresa, seus produtos, principais clientes, suas políticas e programas.

A empresa realiza anualmente um mapeamento individual acerca das necessidades de desenvolvimento e capacitação técnica, realizado a partir da matriz de competências e em consonância com as novas tecnologias disponíveis no setor produtivo pela aquisição de novos equipamentos, alteração das leis ou normas regulamentadoras.

Em 2007, foram investidos mais de R\$ 300 mil para promover, aproximadamente, 25.060 horas de treinamento (cerca de 52 horas/homem/ano). Os temas envolveram questões como: segurança, *black belts*, *green belts*, hidráulica, leitura e interpretação de desenhos, robótica, partículas magnéticas, Sistema de Gerenciamento de Equipamentos (SGE), entre outros – muitos deles realizados em parceria com o SENAI, com custos parcial ou integralmente subsidiados pela empresa, de acordo com a aplicabilidade do curso. Os treinamentos são oferecidos em dois turnos, possibilitando a participação de todos os empregados.

A educação é um dos principais focos da THYSSENKRUPP, motivo pelo qual oportuniza aos colaboradores a elevação da escolaridade, por meio de um convênio com a Fundação Brasileira de Educação (FUBRAE) – reconhecida pelo Ministério da Educação. Esta parceria, que já dura 15 anos, beneficiou cerca de 150 colaboradores, que se formaram no ensino fundamental e médio, com aulas ministradas nas dependências da empresa. Dispõe de ações para os interessados em cursar a graduação ou especialização, pagando até 50% do valor da mensalidade (mediante aprovação gerencial).

Para o conhecimento de línguas estrangeiras, como cursos de inglês, são oferecidas aulas in company, em que a empresa arca com 80% a 100% do valor da mensalidade. Já para o desenvolvimento de conhecimentos em informática, foi firmado um convênio com uma escola especializada do município de Santa Luzia, que proporciona descontos atrativos para o colaborador e seus familiares.

QUALIDADE DE VIDA

O controle sobre a incidência de horas extras é feito de forma rígida pela gerência de RH, com média estabilizada de, aproximadamente, 0,4% nos últimos três anos. A realização da jornada extraordinária é negociada diretamente entre a chefia e o empregado, conforme a disponibilidade de cada um, sendo devidamente paga em folha.

A THYSSENKRUPP busca gerar um ambiente saudável e proporcionar condições de lazer para os colaboradores e seus familiares. A Associação Esportiva Krupp (AESK) – clube exclusivo para colaboradores e familiares localizado ao lado da empresa – é auto-sustentada e dirigida pelos seus associados, com piscinas, sauna, quadras poliesportivas e um campo de futebol.

A Festa da Família, realizada todo dia 12 de outubro, é aberta aos familiares e comemora o Dia das Crianças. Em 2007, contou com a participação de mais de 3 mil pessoas. No final do ano, a empresa também promove uma festa para a integração de todos os setores.

Um dos projetos de destaque que aumenta a interação dos familiares com a empresa é o Encontro das Esposas (também conta com a participação das colaboradoras). Nele, é apresentada a história da THYSSENKRUPP e são divulgados os benefícios e programas sociais, realizadas palestras motivacionais, distribuídos brindes e feitas orientação para melhor utilização do plano de saúde, em prol de exames preventivos contra o câncer de mama e do colo do útero, e a necessidade da realização de pré-natal eficaz. As palestras também alertam para a importância de as mulheres atuarem na conscientização de seus maridos a respeito do câncer de próstata.

O comprometimento da empresa com a segurança e saúde ocupacional dos colaboradores e parceiros é parte importante de seu modelo de gestão. **Certificada pela OHSAS 18001, a empresa busca manter um ambiente de trabalho saudável e seguro, lançando mão de ferramentas capazes de identificar e controlar, de forma consistente, os riscos à saúde de todos. O carro-chefe é o Programa Semáforo, que define o gerenciamento das ações da empresa relacionadas à segurança e saúde ocupacional, por meio do acompanhamento dos indicadores, fiscalização e promoção de atividades de conscientização para o tema.**

Além do DDS, o Relatório de Ocorrências de Incidentes (ROI) permite o envolvimento dos colaboradores no que se refere à contribuição com sugestões de medidas para a prevenção de acidentes. O ROI inicia os processos investigativos para identificar as necessidades de adequação de procedimentos ou adaptações de processos. A quantidade de ROIs emitidos por cada colaborador, ou área, é um dos indicadores que compõem o PPRA – esta condição estimula o *feedback* acerca das situações de risco, possibilitando a melhoria de processos e das condições do ambiente de trabalho.

O *Workshop* Segurança e Saúde Ocupacional (SSO) atua no processo de melhoria contínua por meio da apresentação dos resultados das ações implementadas em diversos setores de trabalho por meio dos subcomitês e sua avaliação pelo comitê central de SSO.

A manutenção do processo de sensibilização ocorre pelos Procedimentos Seguros de Trabalho (PST) e pelo **Projeto Corrida Fórmula 1 – espécie de competição entre os setores, que busca incentivar e motivar os colaboradores a se manterem atentos às práticas individuais e coletivas relacionadas à segurança no trabalho.**

A SIPAT também cumpre papel importante, ao promover o **Cine Pipoca, concurso de frases, questionário de segurança e a apresentação do GRUPONTAPÉ, com a peça “Segurança como valor – Do caos à luz”.** Aberto à participação de todos os colaboradores e seus familiares, o evento tem o intuito de promover a conscientização para a prevenção como fator fundamental para a segurança e a saúde.

Complementam o programa de segurança da THYSENKRUPP a CIPA e a brigada de emergência. Esta última consiste numa equipe de colaboradores voluntários e parceiros devidamente treinados para desenvolver ações de prevenção, identificação e análise de situações críticas, como emergência e corte de energia. Por acreditar que todo acidente pode ser evitado e ter a certeza de que sempre existe uma condição segura para a execução das atividades diárias, a empresa confia que o acidente “zero” é uma meta alcançável.

Para isso, as condições físicas do ambiente de trabalho são fundamentais. O acompanhamento é feito pelo PCMSO, mapeamento de riscos das atividades, mapeamento ergonômico dos postos de trabalho e pelo Programa de Prevenção Contra Riscos em Prensas e Similares (PPRPS), que visa à proteção e à integridade física de todos os colaboradores, por intermédio da instalação de dispositivos que limitam o contato do colaborador com os equipamentos de trabalho.

Como forma de proporcionar ações voltadas para a qualidade de vida dos colaboradores, a empresa adotou o Programa SESI Lazer Ativo, que trabalha com cinco vertentes: atividade física, nutrição, controle do stress, comportamento preventivo e relacionamento social, além de servir

para a integração dos grupos. Para cada setor foi confeccionado um painel, em formato de estrela, que retrata a situação da equipe com relação às cinco vertentes. Dessa forma é possível visualizar o que é preciso ser desenvolvido, em cada área, para promover um estilo de vida saudável para os colaboradores.

Durante a Semana da Saúde, em 2007, o tema foi “Cuide bem de você, seu corpo agradece”, com a apresentação do grupo teatral SESI em Cena, com a peça “Sai de Cena Exagerilda” – que tratou da importância da alimentação saudável. A programação do evento ainda tratou de DSTs, câncer da próstata, impotência sexual, problemas cardiovasculares, campanha de vacinação contra a gripe (que imunizou 90% dos colaboradores e seus familiares), realização da caminhada pela saúde – com exames para a medição do colesterol e da pressão arterial e campanhas para doação de sangue (a empresa divulga, nos quadros de aviso, casos específicos de parentes dos colaboradores que necessitam da doação de sangue).

Os Ciclos de Palestras abordam o tabagismo, alcoolismo, programa de conservação auditiva, campanhas para uso de preservativos e consumo responsável de bebidas alcoólicas – durante o carnaval – e a importância do acompanhamento da saúde por meio dos exames periódicos.

DESENVOLVIMENTO SOCIOAMBIENTAL

A preservação do meio ambiente tem sido um compromisso constante em todas as áreas da THYSSENKRUPP. A empresa, **certificada pela ISO 14001**, busca atender à legislação e normas ambientais e cumprir os requisitos do Sistema de Gestão Ambiental, a partir de ações específicas: prevenir e minimizar a poluição, a geração de resíduos e contaminantes, principalmente os sólidos, pela utilização racional dos recursos naturais; acompanhar e controlar o desempenho ambiental, buscando melhoria contínua e sistemática e envolver os colaboradores, prestadores de serviços, fornecedores e comunidade no que se refere à preservação ambiental.

A empresa adota a coleta seletiva de lixo, destina os detritos do restaurante ao aterro, com retirada por empresas certificadas e licenciadas; promove o Programa de Redução do Consumo de Alimentos, com o monitoramento do volume eliminado pelas fichas verde (sem sobra) e vermelha (com sobra); estimula a redução do consumo de energia, óleo e graxa; controla a emissão de resíduos (99% dos resíduos de produção são co-processados) e os níveis de ruído.

O levantamento ambiental possibilitou reduzir o índice de ruído da empresa em 34%, em função de várias medidas tomadas, como: transportadores de rebarbas enclausurados e externos; revestimento de borracha nos

transportadores internos de peças; substituição do alimentador vibratório das linhas pequenas e instalação de amortecedores nas linhas de prensa.

A instalação do sistema *Freegel*, para esfriamento da água, possibilitou a redução em 80% do consumo de água em relação ao sistema anteriormente utilizado. Partes do circuito interno da empresa são equipadas com dispositivos de monitoramento e depósitos de tratamento da água. A água utilizada no processo é tratada e grande parte dela reutilizada – já está em desenvolvimento um projeto para reutilizá-la no consumo.

A Comissão Interna do Meio Ambiente (CIMA) é responsável pela manutenção das práticas de reforço e acompanhamento das ações educativo-preventivas das campanhas internas. Entre elas, estão: a Semana do Meio Ambiente, com palestras que buscam despertar a conscientização ambiental; os Ciclos de Palestras sobre o tema; comemoração do Dia Mundial do Meio Ambiente e Dia da Árvore, com plantio de mudas e adoção por parte dos colaboradores; **distribuição da cartilha “Meio Ambiente ISO 14001 – Uma empresa ecologicamente correta, a vida agradece” e divulgação do Telefone Verde da THYSSENKRUPP, uma linha aberta para sugestões, esclarecimentos ou denúncias sobre degradação ambiental na comunidade.**

A empresa apóia projetos culturais da cidade, como a Banda São João – com doação de instrumentos musicais e fornecimento de transporte para os deslocamentos do coral para participação em concursos. **Apóia também os espetáculos teatrais do GRUPONTAPÉ, cujas apresentações abordam temas como: segurança no trabalho e qualidade de vida, disseminando a cultura aos colaboradores e à comunidade de Santa Luzia.**

A Biblioteca Pública Professor Francisco Tibúrcio de Oliveira atende aos moradores da cidade, para a realização de pesquisas de alunos de todas as idades. Mensalmente, cerca de 290 empréstimos de livros à comunidade, além de 1.350 pesquisas, são realizados. Com o intuito de melhorar o atendimento prestado pela biblioteca, a THYSSENKRUPP fez a doação de computadores e livros para o acervo e, periodicamente, oferece manutenção ao programa de empréstimo e pesquisa de obras.

Com relação à Escola Municipal Dagmar Barbosa de Souza, a empresa apóia a condução de um sistema de gestão de qualidade, com o propósito de fortalecer esta instituição de ensino para formar cidadãos conscientes. Foram doados uniformes completos para alunos de baixa renda, montagem de uma sala de informática com computadores, apresentação da peça “Balaio Popular”, que buscou estimular raízes folclóricas brasileiras de forma lúdica e divertida e comemoração do Dia das Crianças na escola, com *shows* e brincadeiras.

Durante a SIPAT e a Semana da Saúde, com eventos que contam com a participação de todos os setores, são promovidas palestras de sensibilização

para aumentar o número de voluntários da empresa. **A atuação dos voluntários ocorre em ações, como no Projeto O Atleta do Amanhã, em parceria com a Secretaria Municipal de Esporte, que visa propiciar a prática esportiva para desenvolvimento de valores (disciplina, solidariedade e esforço coletivo na busca de um objetivo comum) e hábitos saudáveis. O objetivo do projeto é diminuir o tempo ocioso dos jovens, procurando formar atletas e, sobretudo, cidadãos participativos em suas comunidades. Só em 2007 foram atendidos 4.188 jovens, entre 07 e 17 anos, em seis modalidades esportivas: futebol de campo, futsal, handebol, vôlei, basquete e tae-kwon-do.**

O Instituto São Jerônimo, um abrigo para meninas em situação de risco social com idades de 3 anos a 17 anos, conta com o apoio da empresa há 20 anos. Atualmente, atende a 11 internas, além de manter uma creche com 93 crianças, entre 1 ano e 5 anos. Os colaboradores voluntários da THYSSENKRUPP contribuem por meio de doações financeiras – com descontos na folha de pagamento – brinquedos, roupas e alimentos.

A responsabilidade social da empresa é percebida como resultado de políticas capazes de influenciar a vida dos colaboradores da empresa. Acreditando nesta filosofia, a THYSSENKRUPP vem ampliando suas ações sociais, de forma a contribuir com a melhoria da qualidade de vida da comunidade de Santa Luzia.

Contato na empresa: **Patrícia Claudia de Barros**

Telefone: **(31) 3649-5061**

E-mail: **patricia.barros@thyssenkrupp.com**



INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE AUTOPEÇAS REI LTDA.



Nome Fantasia: **SUPORTE REI**

Categoria: **MÉDIA EMPRESA**

Ramo de Atividade: **Fabricação de peças e acessórios para veículos automotores.**

Principais produtos e serviços: **Fabricação de suporte, cardan, calço de cabine, polias anti-vibratórias e coxim.**

Unidade da Federação: **São Paulo**

Cidade: **Cajuru**

Website: <http://www.suporterei.com.br/>

BOAS PRÁTICAS

GESTÃO DE PESSOAS

A comunicação dos objetivos, metas e decisões da SUPORTE REI ocorrem durante as reuniões realizadas às segundas-feiras com os colaboradores e a diretoria, quando são apresentadas as informações relevantes de interesse dos funcionários, bem como oportunizada a participação nos processos decisórios. A confraternização de fim de ano, evento que também envolve todos os colaboradores e a alta direção da empresa, é utilizada como canal para divulgação das informações pertinentes. Além disso, são disponibilizados informativos nos murais da fábrica.

Outros canais que possibilitam a participação dos colaboradores são: o Programa de Melhorias e Sugestões e a Pesquisa de Satisfação do Parceiro REI, cujo formulário apresenta um campo aberto para encaminhamento de críticas e novas idéias.

O desempenho é considerado o principal critério para a promoção dos colaboradores da SUPORTE REI. Desde 2007, a Avaliação de Habilidades dos Líderes de Produção, a Ficha de Acompanhamento do Parceiro REI e as entrevistas com superiores são etapas aplicadas ao processo seletivo interno. Além disso, por meio da aplicação do Projeto Gestão de Pessoas e do Projeto de Desenvolvimento de Lideranças e Equipes, os potenciais líderes – indicados pelo líder do setor e pelo Gerente Industrial – têm suas competências mapeadas a partir de entrevistas, dinâmicas de grupo, testes psicológicos e perfil profissional.

O alcance das metas pré-estabelecidas é incentivado pela distribuição de prêmios individuais ou coletivos – Prêmio de Produção, Prêmio de

Produção Especial, PLR e brindes para os parceiros que se destacam em alguns requisitos comportamentais.

A empresa não promove qualquer diferenciação na composição de seu quadro funcional quanto a gênero, etnia ou idade – possui sete colaboradores com necessidades especiais.

O Manual de Competências e Habilidades dos Líderes de Produção (habilidades, competências técnicas e comportamentais) compila o que a empresa espera de seus líderes de produção. O desempenho deste nível hierárquico é feito pela Análise de Potencial por Competência, que gera uma ficha de acompanhamento individual e um gráfico de habilidades de cada líder. A própria Pesquisa de Satisfação do Parceiro REI aborda aspectos de satisfação em relação ao relacionamento dos colaboradores com a chefia imediata e com a alta liderança. Os últimos índices apurados foram extremamente positivos, apresentando aprovação de mais de 80%. Os resultados refletem também o investimento da empresa em treinamentos específicos, como forma de estimular o bom relacionamento entre líderes e liderados, incluindo: “Desenvolvendo Equipes de Alta Performance”, “Curso de Formação de Líderes” e “Liderança – Inteligência Interpessoal e Comunicação Eficaz”.

No tocante à política de benefícios, a SUPORTE REI oferece plano de saúde; convênio para assistência odontológica e com farmácias; seguro de vida em grupo com plano funerário; cesta básica de alimentos e produtos de limpeza e higiene; alimentação gratuita na própria empresa – café da manhã e da tarde, com suco e lanche; bolsa de estudo e convênio com escolas particulares de Cajuru; empréstimos com condições diferenciadas para pagamento e PLR. O nível de satisfação dos colaboradores, segundo a Pesquisa de Satisfação do Parceiro REI, apresentou aprovação superior a 84%.

EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

Os produtos REI passam por testes determinados pelo Padrão de Qualidade, que segue as normas NBR – ISO 9001/2000. A estrutura da empresa conta com amplas e modernas instalações, máquinas e processos de última geração, processos de integração e controles totalmente informatizados e dispõe de uma equipe altamente qualificada (Fonte: <http://www.suporterei.com.br/producao.asp>).

O plano de treinamento é elaborado com base no levantamento das necessidades de treinamento de cada área. Em 2007, foram oferecidos 27 treinamentos internos e 6 externos, além da realização de palestras e participação em feiras e eventos específicos do ramo de atividade da empresa.

As bolsas de estudo variam de 20% a 100% do valor da mensalidade e beneficiam, atualmente, 21 colaboradores que freqüentam cursos técnicos, de

ensino superior e pós-graduação – recebem também auxílio-transporte por parte da empresa.

A estrutura da SUPORTE REI conta com a Escola de Informática para colaboradores, que já capacitou 120 pessoas; uma videoteca e uma biblioteca, que disponibiliza seu acervo de livros, revistas técnicas e vídeos nas praças de estudo localizadas em cada galpão.

O Programa Aprendizagem Industrial promoveu a contratação de oito jovens, na condição de menores aprendizes.

Todos os treinamentos oferecidos são voltados diretamente à qualificação profissional do colaborador, com base nos perfis técnicos das funções exercidas. Vale destacar a adoção do Relatório de Acompanhamento de Treinamento, preenchido pelo líder após os treinamentos externos de sua equipe. Mais uma vez, o monitoramento proporcionado pela Pesquisa de Satisfação do Parceiro REI identifica uma aprovação de 89% no que se refere às oportunidades para treinamento.

QUALIDADE DE VIDA

A empresa opera com regime de três turnos de produção, sendo possível terminar as tarefas dentro da jornada de trabalho normal. O planejamento da produção contribui para a otimização das linhas de produção, reduzindo a necessidade de horas extras.

O nível de satisfação dos colaboradores em relação ao relacionamento interpessoal entre colegas do mesmo setor e de outros setores da empresa é de 90% e 87%, respectivamente, segundo a Pesquisa de Satisfação do Parceiro REI. Para atingir estes resultados e conseguir promover a integração entre seus empregados, a SUPORTE REI investe em eventos sociais e esportivos, como o Baile da Família REI – realizado todos os meses – e a Escolinha de Futebol Parceiros do Futuro, criada inicialmente para atender aos filhos de colaboradores, que passou a receber crianças da comunidade em situação de risco social. A estrutura para a descontração dos colaboradores dispõe de sala de jogos, sala de leitura, televisão e videogame.

Outras comemorações contribuem para o clima organizacional, como a festa de Páscoa, Dia das Crianças, Dia das Mães e festa junina. A empresa possui um cronograma de atividades oferecidas aos familiares de seus colaboradores, desenvolvidas no Centro Educacional Social e Esportivo (CESE), que conta com palestras, bailes, bingo familiar e aulas de dança para o casal.

As ações preventivas em segurança do trabalho acontecem pela atuação da CIPA, equipe de segurança composta por dois técnicos e uma brigada de combate a incêndio; estruturação do PPRA e PCMSO; distribuição de EPI e EPC e fiscalização de uso; mapeamento de riscos; investigação de acidentes; realização

da SIPAT e implantação do Programa de Prevenção de Riscos e Acidentes em Prensas e Similares (PPRPS) – a partir da implantação deste programa, uma prensa foi enclausurada com uma cortina de luz para prevenir acidentes.

Os ambientes são limpos e bem iluminados, assim como as áreas são devidamente sinalizadas. A empresa tem o foco na melhoria dos processos e, por isso, vem investindo em máquinas e aquisição de novos equipamentos; reestruturação do *layout* visando a benefícios sobre a ventilação, ruído e luminosidade – a empresa faz dosimetria de ruído e acompanhamento do grau de iluminação dos ambientes, além de ter implantado o Programa 6S. Quanto à satisfação dos colaboradores em relação ao ambiente físico de trabalho, limpeza, conforto e condições de máquinas e equipamentos oferecidos pela empresa, o índice de aprovação é superior a 80%.

Para o acompanhamento da saúde dos colaboradores, a SUPORTE REI realiza uma avaliação ergonômica dos postos de trabalho e promove o programa de ginástica laboral, como forma de compensar os esforços físicos exercidos durante as atividades profissionais. A alimentação balanceada tem acompanhamento de uma nutricionista, responsável pelo cardápio e orientações sobre hábitos de alimentação saudável. A empresa possui SESMT próprio e ambulatório na fábrica, dispondo de um médico do trabalho (uma vez por semana), psicóloga (três vezes por semana) e fisioterapeuta (duas vezes por semana). Os exames médicos admissionais, periódicos, para mudança de função e demissionais são realizados quando necessário.

As ações educativo-preventivas envolvem as campanhas de vacinação contra gripe e febre amarela, realização de palestras sobre uso de drogas e álcool, prevenção de DST, dengue e outras doenças.

DESENVOLVIMENTO SOCIOAMBIENTAL

O Projeto Águas de Março, implantado em 1996, marcou a gestão empresarial da SUPORTE REI com foco no desenvolvimento socioambiental. Para assegurar o sucesso e a manutenção do projeto, foram realizadas ações para conscientização.

O projeto promove as seguintes iniciativas, no sentido de promover a preservação ambiental: uso racional de água potável, monitorado por equipamentos para a mensuração dos níveis de consumo; reaproveitamento da água das chuvas e do poço; tratamento de efluentes; tratamento de esgoto; uso racional de energia elétrica; reaproveitamento de borrachas e outros resíduos materiais do processo produtivo; higienização da empresa e dos aparelhos de ar condicionado; utilização de caixa de gordura para a separação de resíduos; plantio de árvores e coleta seletiva de lixo.

No âmbito social, a empresa apoiou a publicação de um livro, a produção de um CD e a realização de eventos folclóricos no município. Ela mantém suas portas abertas para a comunidade, recebendo visitas de estudantes.

Desde 2002, a SUPORTE REI desenvolve um programa de voluntariado, denominado Grupo de Funcionários Voluntários REI, composto por 90 colaboradores – incluindo a participação ativa da alta direção da empresa. O grupo encarrega-se pela prestação de serviços de manutenção predial, arrecadação, distribuição de cestas básicas, organização de festividades das entidades sociais e campanhas para estimular a doação de sangue. São cinco instituições beneficiadas em Cajuru, totalizando, aproximadamente, 60 famílias, atendidas por meio das campanhas internas para arrecadação de agasalhos e brinquedos, doados para a APAE, Casa de Caridade São Vicente de Paula (hospital), Lar dos Velhos de Cajuru, Creche Nossa Senhora Aparecida e Campanha do Agasalho da Prefeitura.

Contato na empresa: **João Vieira**

Telefone: **(16) 3667-9400**

E-mail: **joao.vieira@suporterei.com.br**



INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE CONFECÇÕES XAVIER LTDA.



Nome Fantasia: **ROTA DO MAR**

Categoria: **PEQUENA EMPRESA**

Ramo de Atividade: **Confecção de peças do vestuário, exceto roupas íntimas e as confeccionadas sob medida.**

Principais produtos e serviços: **Shorts, bermudas, camisas street wear e surf wear.**

Unidade da Federação: **Pernambuco**

Cidade: **Santa Cruz do Capibaribe**

Website: **<http://www.rotadomar.com.br>**

BOAS PRÁTICAS

GESTÃO DE PESSOAS

Toda a comunicação interna da ROTA DO MAR é feita por meio do quadro de avisos e circulares para todos os setores. São realizadas duas reuniões mensais, cujas **decisões são repassadas pelos respectivos coordenadores por meio de um sistema de som interno a todos os colaboradores tão logo são tomadas pela diretoria.**

A empresa disponibiliza uma caixa de sugestões para a captação de opiniões e críticas, aberta a cada três meses ou num período mais curto, no caso de alguma eventualidade. Essa prática eleva o grau de satisfação dos colaboradores, pois eles se sentem valorizados ao fazerem parte do processo decisório da organização.

A satisfação em trabalhar na ROTA DO MAR é um sentimento natural, dado o relacionamento direto entre os gestores e colaboradores de todos os setores, proporcionando um clima organizacional de extrema harmonia.

Nos setores de desenvolvimento de produtos e de corte, por exemplo, a boa relação das equipes chama a atenção e, com frequência, é apontada como um dos diferenciais mais importantes dentro da empresa. O bom ambiente de trabalho da ROTA DO MAR tem se tornado um fator de atração de novos talentos do mercado.

De acordo com os critérios para promoção praticados pela empresa, ao surgir uma nova oportunidade, é feita uma avaliação do perfil dos potenciais candidatos internos, levando em consideração seu relacionamento interpessoal, disciplina e identificação com a área em que a vaga foi aberta. O indicado à

promoção recebe um treinamento específico, de acordo com a nova função que irá exercer.

Para a contratação de novos colaboradores, não existe qualquer objeção no que diz respeito ao gênero, etnia, orientação sexual, idade ou religião da pessoa. A maior parte do quadro funcional é composta por mulheres. Para as funções de supervisão, a distribuição é equilibrada entre homens e mulheres, além da observância da diversidade racial e de orientação sexual.

Todos os benefícios que a empresa oferece são voltados para o bem-estar dos colaboradores, incluindo plano de saúde, atendimento odontológico, premiações e viagens de integração trimestrais para os colaboradores que mais se destacarem.

EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

A empresa sempre oferece cursos, treinamentos e palestras direcionados às especialidades de cada função, assumindo integralmente os custos financeiros. Um dos eventos que a ROTA DO MAR prestigia e que conta com a participação de colaboradores é o São Paulo *Fashion Week* – a Semana da Moda de São Paulo.

Para o desenvolvimento educacional, há o Programa Bolsa-Universidade, que concede ao colaborador um auxílio de até 100% sobre o valor da mensalidade para a realização de cursos que tenham aplicabilidade para os negócios da empresa – assim como para os de pós-graduação –, incluindo transporte custeado pela ROTA DO MAR para os cursos realizados em outras localidades. No momento, o gerente de produção está se preparando para fazer um MBA nos Estados Unidos, totalmente financiado pela empresa.

As deficiências de alfabetização foram solucionadas devido à organização de uma escola dentro da empresa, que também provê cursos de informática ministrados pelos colaboradores mais capacitados para os demais colegas e aberto aos familiares.

Os conhecimentos adquiridos nos treinamentos e cursos oferecidos pela empresa são aplicáveis à rotina de trabalho, uma vez que os colaboradores selecionados para participar constituem o público-alvo das capacitações voltadas para suas funções específicas.

QUALIDADE DE VIDA

A jornada de trabalho diária é realizada mediante planejamento que estabelece a carga de trabalho adequada. O acompanhamento é feito pelo gerente de produção, que utiliza relatórios semanais para a construção de indicadores que permitem monitorar a necessidade, ou não, de aumentar a carga horária.

Para promover a integração interna entre os colaboradores, a ROTA DO MAR conta com serviços de capelania para aconselhamento espiritual. A empresa disponibiliza uma sala de descanso (com redes e aparelho de TV), além de realizar festas para os aniversariantes do mês (o colaborador aniversariante recebe uma camiseta diferenciada, que possibilita sua identificação pelos demais colegas) e comemorações em datas especiais. Outro fator que contribui para a integração é a organização da produção em células, que favorece naturalmente o relacionamento entre as equipes.

As ações de prevenção de acidentes de trabalho estão a cargo da CIPA e contam com o apoio do SESI. A empresa dispõe dos equipamentos de segurança necessários às suas atividades, bem como brigadistas sinalizados com braçadeiras para facilitar sua identificação pelos colaboradores.

São feitos investimentos em equipamento e treinamento necessários para oferecer as condições físicas de trabalho adequadas, dispondo de testes de luminosidade, nível de ruído, temperatura, entre outros. As cadeiras do setor de costura são ergonomicamente adaptadas, com regulagem de altura e suporte para os pés. A localização dos extintores de incêndio e hidrantes está devidamente sinalizada e as instalações da empresa possuem várias saídas, o que facilita a dispersão do pessoal em qualquer situação de emergência.

Além do campo de futebol, ao qual os colaboradores têm livre acesso para praticar atividades físicas, três vezes por semana, uma instrutora em educação física do SESI se encarrega de coordenar a ginástica laboral. As intervenções também servem para o controle de peso e nível de colesterol dos colaboradores, acompanhadas por orientações de sensibilização no sentido de estimular a adoção de um estilo de vida saudável.

O acompanhamento da saúde do colaborador ocorre durante as visitas mensais realizadas pelo médico do SESI. A empresa dispõe de um consultório, em suas dependências, para o acompanhamento odontológico.

DESENVOLVIMENTO SOCIOAMBIENTAL

No tocante às questões relacionadas ao meio ambiente, cabe destacar a coleta seletiva de resíduos da produção (tecidos, papelão e plástico), sendo que a renda arrecadada com a venda do material é revertida para ações sociais. Também são promovidas campanhas de conscientização dos colaboradores acerca do consumo responsável de energia elétrica e água.

A empresa demonstra um forte comprometimento ambiental e procura orientar seus colaboradores por meio de palestras e eventos direcionados. **Uma destas iniciativas é o Projeto de Arborização, que distribuiu mudas de árvores para serem plantadas na área externa da empresa – cada muda tinha um**

colaborador responsável pelo acompanhamento de seu desenvolvimento, cabendo a ele a tarefa de cuidar dela até a idade adulta.

No campo social, o destaque foi a doação de máquinas de costura e material de informática para mães de alunos da creche Casa da Criança. Com os equipamentos, foi possível montar e inaugurar uma célula de confecção que servirá de sala de treinamento para pessoas desta comunidade. A multiplicadora responsável pela capacitação é uma colaboradora que mora na própria localidade e que foi remanejada para atuar neste projeto relativo à creche. O saldo é bastante promissor e positivo: a empresa contribui para a qualificação profissional dessas pessoas – que não teriam condições de pagar um curso técnico – e amplia, desta forma, suas chances de conquistarem uma oportunidade no mercado de trabalho.

A ROTA DO MAR tem valorizado a mão-de-obra local, proporcionando emprego e geração de renda e estimulando o crescimento da economia da cidade. O reconhecimento por parte da comunidade é grande, devido ao envolvimento e interesse na melhoria da qualidade de vida não só de seus colaboradores, mas também da população situada nas proximidades.

Todos os programas e projetos sociais da ROTA DO MAR têm o envolvimento da diretoria, além de contar com a participação ativa dos colaboradores, de todos os níveis e setores. Cabe enaltecer o trabalho voluntário da equipe de manutenção da empresa, que se encarrega da reforma e conservação das creches locais em ações pontuais.

Contato na empresa: **Marcela Ramos e Branca Batista**

Telefone: **(81) 3759-8300**

E-mail: **rh2@rotadomar.com.br**



MENEGHETTI INDÚSTRIA QUÍMICA LTDA.



Nome Fantasia: **MENEGHETTI INDÚSTRIA QUÍMICA**

Categoria: **MICROEMPRESA**

Ramo de Atividade: **Fabricação de sabões e detergentes sintéticos.**

Principais produtos e serviços: **Aromatizante de ambiente, cerâmicas, velas, desinfetante para hortifruti e domissanitário, cosméticos, linha infantil e pet.**

Unidade da Federação: **São Paulo**

Cidade: **Dois Córregos**

Website: **<http://www.meneghetti.ind.br/>**

BOAS PRÁTICAS

GESTÃO DE PESSOAS

A comunicação é uma ferramenta de gestão de extrema importância para o sucesso de seus negócios. O Sistema de Gestão da MENEGHETTI é **certificado pela norma ISO 9001** e dispõe de um *software* de sistema integrado para as operações de Compras, Comercial, RH, Qualidade, Produção e Logística. As instruções de trabalho são constituídas por, aproximadamente, 30 documentos que especificam os procedimentos da empresa, que ainda dispõe dos registros de ordens de serviço, metas e levantamento das atividades do setor produtivo e dos Indicadores de Gestão.

A direção da MENEGHETTI atua na disseminação da Política da Qualidade, Ambiental e Gestão de Pessoas, com seus respectivos objetivos e indicadores. E o contato dos colaboradores com ela ocorre de maneira informal, facilitando bastante o acesso. Há um quadro de avisos que disponibiliza as decisões da empresa e divulga os indicadores de desempenho, cronogramas de treinamentos, palestras, auditorias e avisos de programas sociais.

O Jornal Interno, editado trimestralmente, informa os colaboradores sobre as notícias da empresa de um modo divertido e interativo. É interessante ressaltar que todos participam da edição com reportagens e artigos para a publicação.

A Pesquisa de Satisfação dos Colaboradores e o Programa de Idéias são ferramentas utilizadas pela empresa para receber críticas e idéias. Outro canal é a caixa de sugestões, para que os colaboradores expressem suas idéias por meio de formulário específico, que é avaliado pela gerência e direção da empresa.

Todos os novos produtos são desenvolvidos em um laboratório próprio, onde são feitos os estudos referentes ao padrão de trabalho e tempo de produção, analisados mensalmente, por meio da atuação dos Grupos de Melhorias. Estes grupos têm a finalidade de buscar soluções e novas idéias, de forma contínua, sobre os atuais procedimentos adotados e devem ser apropriadas ao Sistema de Gestão da empresa.

Com relação aos critérios para a promoção, a MENEGETTI elabora a Descrição de Cargos e Necessidades – documento que formaliza os requisitos mínimos e desejáveis para o exercício de cada função. O colaborador é promovido verticalmente uma vez que atinja o nível pré-estabelecido de competências, desde que haja uma oportunidade aberta.

A aplicação da Avaliação de Desempenho é uma ferramenta importante, na medida em que permite o acompanhamento estreito, de forma sistematizada, da *performance* do colaborador. A avaliação inclui critérios de eficiência, comportamento, absenteísmo, além de considerar a participação em eventos, treinamentos, ginástica laboral, Projeto AREVU e Projeto Poesia. Com base nas metas individuais, os resultados aferidos pela avaliação podem resultar em promoção, PLR e 14.º salário (distribuído mensalmente).

Na MENEGETTI, a força de trabalho é diversificada em relação a gênero, etnia e idade. A existência do Regulamento Interno e do Código de Ética facilita a aplicação e a disseminação de requisitos éticos no relacionamento entre os colaboradores. Além disso, a pesquisa interna aborda aspectos relativos à forma pela qual a empresa valoriza as pessoas – o índice de aprovação é de 100% com relação às práticas atuais.

Apesar de se tratar de uma microempresa, a política de benefícios oferecida aos seus colaboradores é bastante ampla, incluindo um plano de saúde (sem nenhum custo para o empregado); convênio odontológico (com preços reduzidos); cesta básica; seguro de vida; estacionamento interno; auxílio jurídico (apoio para esclarecimento sobre dúvidas jurídicas) e bolsas de estudo.

Em suas dependências, existe uma horta, sob responsabilidade de todos os colaboradores, que se revezam no cuidado com a plantação durante o expediente, o que permite que cada um receba determinada quantia de verduras e legumes provenientes da colheita, todos os meses. Também são distribuídas frutas sazonais colhidas diretamente nas propriedades dos diretores da empresa.

Destaque para a prática que a MENEGETTI desenvolveu para promover a integração e a motivação dos colaboradores: o Merréis – uma espécie de moeda que recompensa a participação nas ações sociais e ambientais da

empresa, além de premiar os colaboradores durante eventos e campeonatos organizados internamente. A pontuação obtida nas campanhas, vitórias nas competições e horas dedicadas aos trabalhos comunitários são convertidas em Merréis, cujo valor é vinculado à cotação do dólar, sendo permitido, no momento em que o colaborador desejar, transformá-los em Reais.

EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

O Plano Anual de Treinamentos (PAT) sistematiza as ações de capacitação e desenvolvimento dos colaboradores. De março de 2007 a fevereiro de 2008, foram realizadas 365 horas para treinamentos técnicos e para o aprimoramento de competências comportamentais, como: liderança empresarial; trabalho em equipe; Largada para a Qualidade; Programação, Planejamento e Controle da Produção (PPCP); Programa 5S e práticas de responsabilidade social.

Todos os colaboradores são alfabetizados e, **para estimular a elevação de sua escolaridade, a MENEGHETTI flexibiliza os horários para os estudantes e concede bolsas de estudo para cursos técnicos e de graduação. Para cursos que se relacionam com o cargo em exercício, a empresa custeia 50% do valor da mensalidade; para os cursos que não se relacionam com o cargo, o auxílio é de 20%.**

O programa Sala de Estudo, implantado em 2007, organiza a formação de grupos para leitura e discussão de livros sobre temas previamente selecionados, que conta com o apoio da Estante Móvel do SESI, para promover e estimular o hábito da leitura na empresa.

QUALIDADE DE VIDA

A prática de PPCP passou a ser adotada pela empresa, o que otimizou suas linhas de produção e reduziu a necessidade de realização de horas extras por parte dos colaboradores. A empresa possui um banco de horas para compensação por meio de folgas remuneradas.

A MENEGHETTI oferece aos seus colaboradores a ginástica laboral uma vez por semana, antes do início do expediente de trabalho. Também participa do *Challenge Day* (Dia do Desafio), com o intuito de conscientizar seus funcionários sobre a importância da prática de atividade física para sua saúde. Tais atividades contribuem para a promoção da integração entre as equipes, assim como acontece nos eventos sociais, esportivos e culturais da empresa, por exemplo:

- Dia do Trabalho: com gincana para todos os colaboradores, com competições em atividades de relacionamento e esportivas, com a premiação feita em Merréis;

- Dia Internacional da Família: abertura das dependências da empresa aos familiares dos colaboradores, para que os mesmos possam visitar suas instalações;
- Dia das Crianças: distribuição de bolas, carrinhos e bonecas para os filhos e parentes próximos dos colaboradores, ou para serem doados a crianças carentes;
- Festa de Confraternização de fim de ano: evento que conta com a participação de todos os colaboradores, com práticas esportivas, distribuição de presentes e brindes;
- Outras datas comemoradas pela empresa: Dia Internacional da Mulher; Pré-Carnaval; Páscoa (distribuição de ovos de chocolate e caixas de bombons); Dia das Mães; festa junina; Aniversário da Empresa; Dia da Amizade; Dia dos Pais e aniversariantes do mês.

O Campeonato de Pesca, organizado pela empresa, inclui desde o planejamento, preparação e pescaria até o preparo do peixe pescado. Outra iniciativa é o Concurso de Culinária, para o preparo de pratos que reaproveitam as sobras de alimentos. Também são organizados passeios ecológicos – que exploram as riquezas naturais da região – e visita a museus, parques históricos e feiras culturais.

Muitos eventos são realizados na área residencial dos diretores da empresa, que disponibilizam a infra-estrutura de lazer para seus empregados.

A área de lazer da MENEGHETTI possibilita momentos de descontração à equipe, como a sala de treinamento e o cyber café – que dispõem de TV, vídeo, computador e revistas – e o Cantinho da Soneca, espaço com redes e bancos, destinados ao descanso e ao convívio.

O Cantinho da Poesia é o espaço que reúne, uma vez por semana, os colaboradores que apreciam e gostam de escrever poesias. As melhores poesias elaboradas são divulgadas todas as semanas na empresa, sendo a melhor do mês publicada no jornal local da cidade. O programa conta ainda com uma tutora para o ensino de técnicas de redação de poesias e gramática.

A MENEGHETTI possui dez colaboradores e o programa de Segurança do Trabalho é de responsabilidade de um Engenheiro do Trabalho terceirizado. Além da realização do PPRA e PCMSO, todos os EPI específicos para o manuseio de substâncias químicas são distribuídos gratuitamente. Aos Agentes de Segurança do Trabalho, devidamente capacitados, cabe o trabalho de fiscalização e conscientização dos demais colegas acerca da importância da adoção dos procedimentos de segurança do trabalho.

A Semana MENEGHETTI de Prevenção de Acidentes de Trabalho (SEMPRE) consiste na promoção de palestras de conscientização sobre a

segurança. O sucesso destas ações é comprovado pelo fato de nunca ter ocorrido nenhum acidente de trabalho dentro da empresa.

O ambiente de trabalho e as instalações da empresa são limpos, arejados, iluminados e bem sinalizados. A infra-estrutura é adequada e a organização – no que se refere ao ruído e ao *layout* – tem o foco na melhoria dos processos, o que resulta em maior conforto para a execução das tarefas.

Visando à qualidade de vida no trabalho, os colaboradores desfrutam diariamente do Café da Tarde: um intervalo de 15 minutos para tomar um lanche, proporcionando um momento de descontração e integração. Todos os colaboradores são motivados a praticarem esportes, seja frequentando academias de ginástica ou praticando caminhadas. A empresa apóia o time de futsal masculino e o time de vôlei feminino.

O Programa de Saúde Alimentar, sob responsabilidade de uma nutricionista, acompanha a saúde dos colaboradores e propõe dietas balanceadas para controle de peso, além de promover palestras sobre reeducação alimentar.

A empresa realiza os exames admissionais e demissionais. **Todo mês de fevereiro, os colaboradores passam por um *check-up*, com exames cardíacos, sangüíneo, entre outros, com vistas a verificar o estado de saúde de cada funcionário.** A sensibilização promovida pelas campanhas de combate ao fumo e uso de drogas, bem como os cuidados com relação a AIDS e DSTs são ações educativo-preventivas importantes.

Os colaboradores ainda dispõem de atendimento com uma psicóloga – consulta individual ou realização de dinâmicas em grupos – e com uma fonoaudióloga (ambos os atendimentos são pagos pelo colaborador, porém com descontos especiais).

DESENVOLVIMENTO SOCIOAMBIENTAL

A Política Ambiental da MENEGETTI é disseminada a todos seus colaboradores, desde o treinamento de integração, bem como as iniciativas e ações promovidas. O Programa de Reciclagem os conscientiza sobre a importância do reaproveitamento do lixo doméstico inorgânico, solicitando que este material seja levado à empresa para venda. Cada quilo recolhido corresponde a um montante de Merréis.

A MENEGETTI desenvolve várias iniciativas no âmbito socioambiental, com destaque para o Programa Social Bão. A empresa fornece essência aromatizada e óleos usados, em parceria com outros estabelecimentos comerciais da cidade, para a produção de sabão pela entidade PRODOC – fundada por Padres Agostinianos. O produto final é vendido por representantes comerciais da própria MENEGETTI e os resultados financeiros contribuem

para o orçamento da instituição. Os colaboradores são recompensados em 0,10 Merréis por litro de óleo trazido.

O Programa de Redução de Recursos Naturais conscientiza seus colaboradores sobre a redução no consumo de recursos naturais, por meio de ações educativas no que se refere ao uso racional de água, energia elétrica e papel.

A Semana MENEGHETTI de Prevenção ao Meio Ambiente também colabora no processo educativo, com a realização de palestras e doação de mudas de árvores para que sejam plantadas pelos colaboradores.

O diretor da empresa participa ativamente no processo de disseminação de práticas em responsabilidade social dentro da região, o que levou a MENEGHETTI a associar-se ao Programa Empresa Amiga da Criança da Fundação Abrinq, por meio do incentivo a projetos sociais de duas entidades que cuidam de, aproximadamente, 200 crianças carentes.

O Programa Coração Voluntário realiza, a cada quatro meses, uma campanha com os colaboradores para a arrecadação de alimentos, agasalhos, produtos de higiene e limpeza, que são doados à Casa da Criança, Casa Abrigo, PRODOC, Asilo Tito Paiva, Oficina de Santa Rita e Associação São Lourenço, todas de Dois Córregos. Cada material arrecadado – bem como as horas de trabalho voluntário – é “remunerado” em Merréis.

A empresa também apadrinhou a AREVU, com a finalidade de auxiliar a entidade na captação de recursos, além de oportunizar a participação dos voluntários da empresa em projetos de Esporte, Artes, Cultura e Música.

Contato na empresa: **Daniel Henrique Fuzer de Miranda**

Telefone: **(14) 3652-9090**

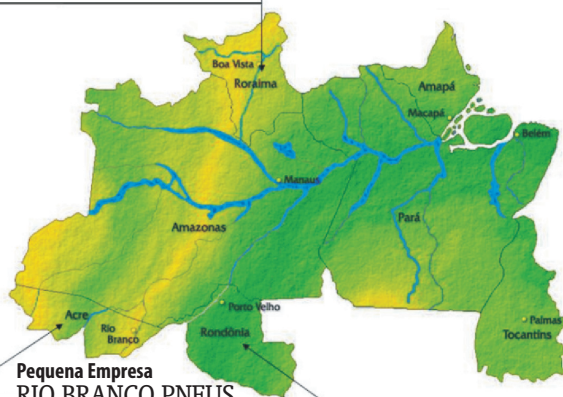
E-mail: **daniel@meneghetti.ind.br**



Vencedoras Regionais Região Norte

Microempresa
L.B. CONSTRUÇÕES LTDA.
Roraima

Grande Empresa
AMAZÔNIA CELULAR
Roraima



Pequena Empresa
RIO BRANCO PNEUS
Acre

Média Empresa
GUASCOR DO BRASIL LTDA.
Rondônia





AMAZÔNIA CELULAR S/A.



Nome Fantasia: **AMAZÔNIA CELULAR**

Categoria: **GRANDE EMPRESA**

Ramo de Atividade: **Serviços de telecomunicações sem fio.**

Principais produtos e serviços: **Ativação de celulares, venda de pacote de serviços e acessórios.**

Unidade da Federação: **Roraima**

Cidade: **Boa Vista**

Website: <http://www.amazoniacelular.com.br/>

BOAS PRÁTICAS

GESTÃO DE PESSOAS

A **AMAZÔNIA CELULAR** considera a eficiência dos canais de comunicação internos um grande diferencial competitivo. Recém-adquirida pela **OI CELULAR**, a comunicação organizacional da empresa busca transmitir aos colaboradores que o processo de mudança acionária não impactará grandes mudanças estruturais. Para tanto, todos participaram de um *workshop*, em Manaus, onde receberam mais informações sobre a **OI CELULAR** e o processo de transição. Neste evento, a empresa promoveu uma integração entre os colaboradores das diferentes regionais.

Alguns programas da **AMAZÔNIA CELULAR** proporcionam o contato constante entre os gestores e suas equipes, estabelecem um fluxo de informações estratégico-operacionais e, também, **motivam os colaboradores a participarem dos processos decisórios**. Os destaques são:

- **Programa Conversando com o Time:** reunião que acontece mensalmente entre o gerente regional – localizado na sede da empresa – e todos os colaboradores da loja;
- **Programa de Comunicação Gerencial:** reunião que ocorre na sede da empresa, trimestralmente, ou quando surge um assunto estratégico a ser deliberado. Todos os gerentes das lojas e os gerentes regionais participam deste encontro;
- **Alimentando Idéias:** uma videoconferência mensal que conta com a participação de diversas pessoas-chave da organização, visando à troca de experiências e à busca de novas idéias e sugestões de melhorias das práticas de gestão e atividades operacionais;

- **Reunião semanal do gerente da loja com os colaboradores:** momento em que são tratados assuntos internos à equipe, retransmissão dos informes oriundos da sede, terminando com um café da manhã, evidenciando um espaço aberto para o relacionamento do nível operacional e gerencial;
- **Jornal Eletrônico Semanal:** informativo disponibilizado na *Clicnet* (*intranet*).

Com relação aos critérios para promoção estabelecidos pela empresa, é possível acompanhar, pela *intranet*, quais são os cargos disponíveis e requisitos necessários. No momento em que surge uma oportunidade, todos os colaboradores também são informados por *e-mail*. As promoções são concedidas por meio dos resultados da Avaliação de Desempenho Anual e segundo a recomendação de líderes. Os interessados se submetem ao processo seletivo de recrutamento interno, sendo possível, inclusive, o remanejamento para outras lojas regionais.

A AMAZÔNIA CELULAR procura recompensar o bom desempenho e resultados alcançados pelas equipes, premiando-as com equipamentos eletrônicos, computadores portáteis e até um automóvel – no caso do Programa Velocidade Máxima.

Outro atrativo da empresa diz respeito à sua política de benefícios, cuja definição conta com a participação dos colaboradores. A empresa oferece plano de assistência médica e odontológica extensivo aos dependentes; auxílio de 50% na compra de medicamentos em farmácias conveniadas (cuja rede foi ampliada, por reivindicação dos colaboradores); auxílio-creche (para os filhos com até cinco anos de idade, no valor de R\$ 280,00); **auxílio de R\$ 450,00 mensais para colaboradores que tenham filhos com necessidades especiais e licença-adoção, de 30 dias, para colaboradoras e colaboradores; aparelhos celulares com, no mínimo, 300 minutos mensais de conversação; seguro de vida; plano de previdência privada; PLR; vale-alimentação ou refeição (no valor de R\$ 485,00) e vale-transporte.**

EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

A AMAZÔNIA CELULAR investe constantemente na qualificação e desenvolvimento de seus colaboradores. Com vistas à atualização de sua equipe, em meados de 2000, surgiu o Campus Virtual: são mais de 400 cursos *online* voltados para o desenvolvimento de competências importantes para o exercício da função e para a ampliação do conhecimento pessoal (abordando o código de ética, SGA, saúde e segurança no trabalho, língua portuguesa, entre outros temas). A realização destes cursos a distância não tem custo para o colaborador e os gestores salientam, constantemente, a importância

destas capacitações virtuais, já que fazem parte de suas metas individuais.

Também é viabilizada a participação em cursos externos e palestras, incluindo aquelas realizadas em outras regionais. Posteriormente, o colaborador participante atua como multiplicador do conhecimento para os demais colegas de sua equipe.

Com relação ao apoio para a elevação da escolaridade dos colaboradores, a empresa investe em cursos de especialização e, para o nível gerencial, em MBAs, por meio da concessão de bolsas de até 50% sobre o valor da mensalidade.

O levantamento de necessidades é uma ferramenta importante para definir os cursos a serem oferecidos. As demandas surgem durante as reuniões gerenciais, pelos resultados da Avaliação do Desempenho Anual ou em função das metas estabelecidas, sempre alinhadas ao perfil do cargo. A AMAZÔNIA CELULAR promove todos os anos a Gincana do Conhecimento, uma avaliação interna com questões sobre a empresa e sobre a *intranet*.

QUALIDADE DE VIDA

A jornada de trabalho é dimensionada de forma adequada, sendo revista durante as reuniões semanais entre os gestores e as equipes. A loja opera em escala de dois turnos, com diferença de uma hora para suprir a necessidade de atendimento após o fechamento da loja. Havendo necessidade de horas extras, especialmente nos períodos que antecedem datas comemorativas (por exemplo: Dia das Mães, Dia dos Pais, Dia das Crianças e Natal), a AMAZÔNIA CELULAR as paga integralmente, podendo ainda, em outras épocas, optar pela compensação, utilizando o banco de horas.

Para proporcionar um ambiente de trabalho cooperativo e integrado, todo novo colaborador – mesmo aquele terceirizado que tenha sido efetivado – passa por um processo de integração, constituído pelo Conhecendo a Empresa, curso no qual são apresentadas todas as diretrizes, políticas e sistema de gestão da AMAZÔNIA CELULAR. Também é designado um padrinho, responsável pelo acompanhamento deste profissional em suas atividades durante um período pré-determinado.

As confraternizações são ocasiões importantes de convívio, pois contam com a participação do gerente regional, gerentes locais, colaboradores e familiares, para a comemoração do Dia das Mães, Dia dos Pais, Dia das Crianças e Natal.

No que se refere à segurança no trabalho, a empresa possui uma CIPA, composta por colaboradores eleitos, que são treinados e, anualmente, organizam o exercício de uma simulação de incêndio – com o apoio do Corpo de Bombeiros e clientes da loja. A CIPA também é responsável por monitorar as atividades, analisar as sugestões relativas à segurança e buscar soluções com a gestão local

ou regional. Mais informações podem ser encontradas no Campus Virtual, com cursos específicos de orientação com relação à segurança.

A estrutura de trabalho oferecida pela empresa dispõe de cadeiras ergonômicas, *mouse pad* com instruções para a realização de exercícios físicos e uma sala para descanso com TV. O ambiente é climatizado, bem iluminado, sinalizado adequadamente e, todos os meses, são realizadas inspeções para medição dos níveis de ruído; uma vez por ano, as instalações são dedetizadas.

O estímulo a um estilo de vida saudável fica por conta do Programa Vida Legal, que promove diversos eventos, como caminhadas e passeios ciclísticos. As campanhas para a prevenção de câncer, tabagismo, hipertensão arterial, entre outras doenças, dão conta da educação preventiva em saúde. Ações como estas resultaram em uma queda significativa do absenteísmo, de acordo com os indicadores da própria empresa.

Outra iniciativa importante é o Programa Vidinha Legal, que busca envolver os filhos dos colaboradores durante um dia inteiro, com orientações para estimular a alimentação saudável e a prática de atividades físicas.

Além do PCMSO e do PPRA, a empresa sensibiliza seus colaboradores quanto à importância do *check-up* anual, aproveitando o benefício do plano de saúde oferecido pela empresa.

DESENVOLVIMENTO SOCIOAMBIENTAL

Certificada pela ISO 14001, a AMAZÔNIA CELULAR possui o SGA estruturado em diversas frentes para avaliação e tratamento dos impactos ambientais de seus produtos e resíduos. Após a elaboração da política ambiental, a empresa criou um grupo multidisciplinar gestor do SGA, responsável pela análise das atividades potencialmente danosas ao meio ambiente e pela definição das instruções de serviços, com vistas a minimizar os riscos.

O Sistema Obrigatório de Legislação Ambiental (SOLAR) promove suporte técnico legal para a atuação do SGA. Na parte de infra-estrutura, a empresa investiu em:

- Construção de postes metálicos, que amenizam o impacto visual por meio da instalação de antenas de metal no topo da edificação (*rooftops*);
- Implantação de ar-condicionado silencioso, diminuindo o consumo de energia nas Estações de Rádio Base (ERBs); e
- Emissões de laudos radiométricos, certificando os níveis de emissão eletromagnéticas das antenas.

Foram promovidos treinamentos e campanhas de conscientização para os colaboradores, familiares e prestadores de serviços sobre o meio ambiente,

além da implantação da coleta seletiva de lixo e de baterias de celulares e pilhas, para que fossem encaminhadas a uma empresa terceirizada encarregada pela destinação adequada destes resíduos. As ações e campanhas são divulgadas pelos diversos canais de comunicação interna, como a *intranet*, *e-mail* e o Campus Virtual.

Todos os anos, a empresa publica seu Balanço Social. Em 2003, foi fundado o Instituto AMAZÔNIA CELULAR. Fruto de reivindicações dos próprios colaboradores, o Instituto é formado por voluntários engajados na apresentação de sugestões para novos projetos sociais a serem desenvolvidos. O Instituto é responsável pela gestão da Organização Beneficente da AMAZÔNIA CELULAR (OBA) e pelo Mutirão Amigo.

A OBA tem como missão suprir a carência material e de bens de consumo de instituições de saúde e sociais localizadas nas regiões onde a AMAZÔNIA CELULAR está presente. O primeiro desafio foi atender à Santa Casa de Misericórdia, de Belém-PA, com a doação de cobertores e roupas. Desde então, o trabalho social vem aumentando, bem como o comprometimento do Instituto com outras entidades.

O Mutirão Amigo, que conta com o apoio dos voluntários da OBA, busca recuperar a infra-estrutura de centros de recuperação e abrigos sociais destinados a crianças e adolescentes.

O Fundo de Assistência ao Adolescente promove parcerias com governos e prefeituras municipais para o atendimento ao Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA). A empresa doa aparelhos celulares com crédito para instituições que trabalham com jovens e crianças, bem como desenvolve ações de fortalecimento dos Conselhos Tutelares e Conselhos Municipais dos Direitos da Criança e do Adolescente, em parceria com a UNICEF e com o Conselho Estadual dos Direitos da Criança e do Adolescente (CEDCA). Ações como esta levaram ao reconhecimento da AMAZÔNIA CELULAR com o Selo Empresa Amiga da Criança, concedido pela Fundação Abrinq.

Outras iniciativas que merecem destaque são: a Expedição Vaga-lume, que atua na implantação de bibliotecas infantis em municípios e regiões carentes da Amazônia e o patrocínio a projetos e eventos culturais locais, por vezes em parceria com organismos municipais, estaduais e federais.

Contato na empresa: Adsonyva Sampaio

Telefone: (95) 623-4676

E-mail: adsonyva.memoria@amazoniacelular.com.br



GUASCOR DO BRASIL LTDA.



Nome Fantasia: **GUASCOR DO BRASIL LTDA.**

Categoria: **MÉDIA EMPRESA**

Ramo de Atividade: **Geração de energia elétrica.**

Principais produtos e serviços: **Geração de energia elétrica.**

Unidade da Federação: **Rondônia**

Cidade: **Porto Velho**

Website: <http://www.guascor.com.br/>

BOAS PRÁTICAS

GESTÃO DE PESSOAS

A comunicação de objetivos, metas e decisões para os colaboradores da GUASCOR é realizada pela *intranet*, *e-mail*, Comunicação Interna (CI), murais, reuniões periódicas com as equipes das 32 usinas, do Escritório Administrativo e dos três Centros de Operação e Manutenção. A empresa está finalizando a produção do Informativo ENERGIA, um jornal destinado ao público interno, com periodicidade trimestral. O objetivo é divulgar, em nível corporativo, as informações referentes às ações da empresa nas áreas de gestão de pessoas, administrativo e financeiro, segurança do trabalho, operação e manutenção e responsabilidade socioambiental.

A participação dos colaboradores nas decisões que afetam o trabalho ocorre durante as reuniões periódicas, seja para traçar os planos de ação para o desenvolvimento das atividades, seja para apresentar sugestões de melhoria dos processos de trabalho. Nas principais unidades da GUASCOR, são instaladas caixas de sugestões para viabilizar a comunicação com as equipes.

Os Comitês Operacionais são realizados a cada três meses e reúnem diretores, gestores e colaboradores, com vistas à padronização de processos, discussão de novas tecnologias e planejamento de ações. Neste fórum, são abertos debates acerca desses assuntos e as decisões são deliberadas entre os membros do comitê.

Os critérios para promoção definidos pela empresa se baseiam na seleção por competência. A GUASCOR valoriza os resultados apresentados, a escolaridade e o potencial dos candidatos. Quando surge uma oportunidade

interna, os gestores analisam, dentro do próprio quadro funcional, os potenciais candidatos para preencher os requisitos do cargo. O indicado recebe suporte total da empresa para que possa melhorar e desenvolver com tranquilidade a nova função.

Decisões como esta traduzem o respeito ao ser humano, valor que faz parte da cultura da GUASCOR. A preocupação da empresa em promover a integração entre os membros das equipes é evidente; o quadro funcional é composto por 179 homens e 6 mulheres (de acordo com as características do trabalho) e também conta com 8 colaboradores com necessidades especiais.

Visando aprimorar o relacionamento interpessoal, a orientação gerencial da empresa está centrada em três pilares: motivação contínua do pessoal; trabalho em equipe e desenvolvimento de lideranças. O relacionamento dos colaboradores com a chefia é aberto, com oportunidades para a participação, para apresentar sugestões e fazer reivindicações aos superiores.

Com relação à política de benefícios, a GUASCOR oferece plano de assistência médica extensivo aos familiares; assistência odontológica do SESI (o valor do tratamento é parcelado e descontado em folha) e auxílio funeral.

Cabe destacar a viagem organizada pela empresa aos colaboradores e seus familiares. Em 2006, a GUASCOR patrocinou uma viagem para cerca de 70 colaboradores e familiares às cidades de Rio Branco – AC e Cubijas, na Bolívia.

EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

A empresa investe fortemente no aprendizado dos seus colaboradores por meio do Programa de Treinamento Anual, com enfoque em todas as áreas relacionadas ao seu negócio. São oportunizadas, aos colaboradores, capacitações em segurança do trabalho, meio ambiente, manutenção, administração, finanças e recursos humanos, com o intuito de possibilitar o desenvolvimento profissional para o melhor desempenho de suas respectivas funções.

Como membro da Associação Brasileira de Manutenção (ABRAMAN), a empresa também participa dos Seminários de Manutenção promovidos pela entidade.

Além dos cursos, os colaboradores participam de visitas técnicas a fornecedores de materiais e serviços, incluindo grandes multinacionais localizadas nas regiões Sul e Sudeste do País. A GUASCOR de Rondônia já enviou três profissionais para Cuba – a fim de realizarem o acompanhamento técnico de uma das unidades fabris naquele país – e um engenheiro eletricista para um estágio no Centro de Tecnologia I+D, localizado em Alava, na Espanha.

Em parceria com o SESI, a GUASCOR implantou o Programa Telecurso 2000 nas localidades onde atua. O projeto está em andamento em Vista Alegre

do Abunã, que atenderá a colaboradores de quatro usinas, e em Buritis, com o objetivo de elevar a escolaridade dos colaboradores e seus familiares – do ensino fundamental até a conclusão do ensino médio.

QUALIDADE DE VIDA

O dimensionamento das tarefas é feito com base na jornada de trabalho diária do colaborador. O índice de horas extras tem sido baixo, em função da introdução progressiva de orientação semi-assistida. De qualquer forma, a empresa prevê em seu orçamento anual um montante a ser gasto com a compensação financeira das horas extraordinárias realizadas.

Para o bom relacionamento interpessoal, a GUASCOR promove campanhas de integração, com a participação de psicólogas, e eventos de confraternização, realizados nas datas comemorativas, como: aniversários, Dia das Mães, Dia dos Pais, Dia do Trabalho, festa junina, Dia das Crianças e Natal. Os eventos são prestigiados pela presença dos familiares dos colaboradores, proporcionando um clima de harmonia. Todos podem desfrutar da apresentação do Coral da GUASCOR do Brasil, atividades esportivas, massagem e recreação – realizadas com o apoio da equipe do SESI Lazer.

O Coral da GUASCOR, projeto voltado para a integração das equipes, conta com a participação de colaboradores e familiares. Os ensaios acontecem durante o expediente de trabalho, seguido por um lanche oferecido pela empresa e aberto à participação dos integrantes do Coral e dos demais colaboradores lotados no escritório.

A GUASCOR adota o slogan: “Prevenção, o segredo do trabalho seguro”. A aposta da empresa é investir na conscientização, levada às salas de aula e às usinas. Todo colaborador – em qualquer nível – é responsável pela segurança. Uma das ações de destaque é o Concurso de Redação, aberto para todos os colaboradores, direcionado a cinco temas fundamentais em segurança do trabalho: Acidentes acontecem ou são causados; Como evitar acidentes; EPIs / EPCs – quando e como usá-los; Fatores que levam a um acidente e Consciência preventiva/consciência coletiva no trabalho.

O técnico de segurança, pertencente ao quadro efetivo da empresa, fica encarregado pela promoção de palestras, organização da SIPAT, cursos da CIPA, e pela elaboração do PPR. O profissional recebe apoio do SESI para o trabalho de acompanhamento da equipe de segurança durante as inspeções e medições realizadas nas usinas.

O treinamento para a NR-10 (norma regulamentadora que disciplina o trabalho e as intervenções executadas em ambiente sujeito à proximidade de instalações energizadas) teve início em 2006, com a participação dos quase 170 colaboradores da unidade de Rondônia. Em 2008, na fase II da NR-10, o desafio

logístico é viabilizar a reciclagem do contingente de trabalhadores distribuídos pelas diversas unidades do estado.

Os EPI (botas, uniformes, óculos de proteção, protetores auriculares, luvas e capacetes) e EPC são providenciados pela empresa. Nas usinas da GUASCOR, as salas de comando são climatizadas e apresentam condições adequadas no tocante aos níveis de ruído e iluminação – os grupos geradores ficam localizados em *containers* isolados acusticamente.

Para estimular a adoção do estilo de vida saudável, os colaboradores são incentivados à formação de times de futebol, que dispõem de uniformes e bolas doadas pela GUASCOR. Os interessados em competir em maratonas também recebem da empresa o material necessário para sua participação.

Além de prestigiar os Jogos Industriários do SESI, a GUASCOR promove a ginástica laboral (duas vezes por semana) com a equipe de profissionais da instituição. Outra parceria com o SESI ocorre para a realização de palestras educativas para a promoção da saúde dos empregados, abordando a importância do hábito de alimentação saudável; combate ao sedentarismo, tabagismo e prevenção de DST/AIDS.

A GUASCOR possui o Programa de Controle Auditivo (PCA), que promove os exames audiométricos regularmente, e contratou ainda uma clínica especializada em Medicina do Trabalho, encarregada pelo seu PCMSO. Todos os colaboradores realizam os exames periódicos a cada 6 ou 12 meses, dependendo da área de atuação, além dos exames admissionais e demissionais, quando necessário.

DESENVOLVIMENTO SOCIOAMBIENTAL

A preocupação com a questão ambiental da GUASCOR começa desde o projeto das instalações industriais até a realização da coleta seletiva. A empresa construiu suas usinas com vistas a manter sob controle os potenciais riscos inerentes às suas atividades, assegurando todas as providências necessárias para o bom funcionamento das áreas de operação e manutenção.

A empresa adota medidas preventivas, como: regulagem de injetores a cada 1.500 horas; centrifugação do combustível; manutenção de classe mundial para controle das emissões dos equipamentos; monitoramento adequado da análise dos efluentes das usinas e controle de ruído no entorno das usinas. Por meio de uma assessoria especializada em gestão ambiental, são realizadas inspeções periódicas em campo e redimensionamento das instalações, visando à erradicação de possíveis riscos ao meio ambiente.

O Programa de Gestão Ambiental (PGA) está sendo revisto para incluir ações de conscientização com relação à temática, por intermédio de palestras em escolas, associações de bairro e comunidades locais. A empresa organiza um ciclo de palestras em comemoração à Semana do Meio Ambiente e peças

de teatro, com distribuição de informativos educativos quanto à importância de preservação da natureza.

Com o aumento contínuo das ações voltadas para a área de responsabilidade social, a GUASCOR conta com um profissional responsável pelos programas sociais da filial. Um destes projetos, desenvolvido em parceria com a Associação Vaga-Lume, destina-se à doação de livros e estruturação de bibliotecas comunitárias, como forma de incentivar o hábito da leitura.

Todos os meses, a empresa se encarrega da doação de leite em pó, fraldas, materiais para confecção de roupinhas de bebê, mamadeiras e produtos de higiene infantil a entidades carentes da região. Em datas comemorativas, como na Páscoa e no Dia das Crianças, a empresa providencia a doação de ovos de chocolate e brinquedos – ação que beneficia crianças de várias escolas.

A participação dos colaboradores voluntários, juntamente com os gestores, tem sido fundamental para o sucesso dos projetos sociais. Além da integração entre os membros dos grupos que organizam a entrega das doações, alguns voluntários da GUASCOR realizam trabalhos de pequenos reparos em entidades assistenciais, como a APAE de Alvorada, dispondo de todo o material necessário custeado pela empresa. Outros fazem sua parte atuando como professores, ministrando aulas de caratê e de artesanato.

A missão da GUASCOR é produzir energia elétrica atendendo aos padrões de qualidade para a satisfação dos clientes. Esta premissa tem se estendido para a construção de um bom relacionamento com as comunidades do entorno, sendo reconhecida e constantemente convidada a prestigiar os eventos e comemorações locais.

Contato na empresa: **Nádia Salgado Moreira Siqueira**

Telefone: **(69) 2181-3670**

E-mail: **nadia.siqueira@guascor.com.br**



OLIVEIRA E ANDRADE INDÚSTRIA COMERCIO IMPORTAÇÃO



Nome Fantasia: **RIO BRANCO PNEUS**

Categoria: **PEQUENA EMPRESA**

Ramo de Atividade: **Reforma de pneumáticos usados.**

Principais produtos e serviços: **Recondicionamento de pneumáticos; serviços de alinhamento, balanceamento e borracharia em geral e venda de pneus novos, câmaras, protetores e baterias.**

Unidade da Federação: **Acre**

Cidade: **Rio Branco**

BOAS PRÁTICAS

GESTÃO DE PESSOAS

O processo de comunicação de decisões e informações adotado pela RIO BRANCO PNEUS consiste na utilização de quadro de avisos, sistema eletrônico e conversas individuais. A participação dos colaboradores ocorre de forma mais freqüente e efetiva durante as reuniões com a chefia, quando há abertura para a manifestação de sugestões e críticas. Esta postura encoraja o processo de comunicação que se dá de forma direta.

A liderança é presente e comprometida com a melhoria da qualidade de vida das pessoas. No que se refere aos critérios para promoção estabelecidos pela empresa, os mais importantes são as aptidões, habilidades e qualificação dos colaboradores. Analisados em conjunto com a Avaliação de Desempenho individual, os gestores têm base para definir a promoção de cargo, por meio do processo seletivo interno.

Entre os benefícios oferecidos aos colaboradores, a RIO BRANCO PNEUS subsidia 50% dos custos com o plano SESI Saúde, além de disponibilizar o auxílio-alimentação e, no final do ano, distribuir uma bonificação financeira, no caso de as metas terem sido alcançadas ou superadas.

EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

O foco da RIO BRANCO PNEUS na excelência de seus serviços faz com que invista constantemente em palestras, treinamentos e cursos específicos para os colaboradores da área operacional, priorizando a capacitação especializada no setor de recauchutagem e desenvolvimento de pessoas, que ocorrem, em sua maioria, nos centros tecnológicos localizados em São Paulo.

Para promover a elevação da escolaridade, a RIO BRANCO PNEUS implantou o programa de alfabetização em parceria com o SESI Educação, cuja iniciativa tem início no ensino fundamental e estende-se até o ensino médio. Os resultados obtidos têm sido satisfatórios, uma vez que a empresa conseguiu elevar a escolaridade de todos os seus colaboradores até a 8.ª série.

A empresa também oferece bolsas de 50% sobre o valor da mensalidade para os colaboradores que cursam ensino superior. Atualmente, são três os beneficiados por esta iniciativa. Destaque para uma das colaboradoras, encarregada da faxina, que está cursando a graduação em *Marketing e Comunicação*.

QUALIDADE DE VIDA

Na área de segurança, há uma política de prevenção de acidentes, desenvolvida por um engenheiro de segurança do trabalho, que prevê a realização da SIPAT e palestras específicas sobre o tema, nas quais são repassadas orientações sobre as normas de segurança da empresa. Os resultados têm sido positivos, pois não houve registro de nenhum acidente de trabalho este ano.

Existe uma grande preocupação da RIO BRANCO PNEUS com relação à qualidade de vida dos seus colaboradores, razão pela qual o ambiente de trabalho é muito limpo, com excelente iluminação e condições de segurança sob controle.

O *layout* da empresa é planejado de acordo com a seqüência lógica das operações, o que possibilita a colaboração entre os empregados para a execução da seqüência das atividades. No tocante aos ruídos, todos os colaboradores usam aparelhos de proteção auricular.

A integração entre os colaboradores acontece durante os eventos de confraternização organizados pela empresa para comemorar os aniversariantes do mês, as festas de fim de ano e os torneios de futebol.

Já as ações voltadas para o estímulo ao estilo de vida saudável ocorrem por meio da sensibilização, com a realização de palestras e discussões em grupo sobre temas relacionados à saúde, como, por exemplo, os problemas gerados pelo alcoolismo e tabagismo. **A RIO BRANCO PNEUS promove, durante a jornada de trabalho, a ginástica laboral em parceria com o SESI.**

O SESI também acompanha regularmente a saúde de seus colaboradores, com a realização dos exames periódicos, além de prover acesso aos seus serviços de saúde por meio do convênio da empresa.

DESENVOLVIMENTO SOCIOAMBIENTAL

As ações ambientais da RIO BRANCO PNEUS são divulgadas para o público interno e externo. Como membro da Associação Comercial local, a empresa

se encarrega de alertar as lideranças locais quanto ao risco do uso de pneus importados, bem como às conseqüências do descarte inadequado de pneus no Brasil.

Os pneus descartados pela RIO BRANCO PNEUS são recolhidos por uma instituição especializada, que utiliza parte deles para a construção de barricadas, sendo a outra parte transformada em pó de borracha e encaminhada para estudos realizados pela Universidade Federal do Acre (UFAC) na pesquisa de transformação deste material em insumo para outros processos.

Para a conscientização ambiental dos colaboradores, a empresa organiza palestras e disponibiliza informativos no sentido de divulgar as práticas de reaproveitamento de resíduos, bem como promover campanhas para o uso racional de energia elétrica e água.

A localização afastada do centro urbano não é obstáculo para o engajamento da RIO BRANCO PNEUS em projetos sociais. Ela apóia o Hospital Souza Araújo, participa da Ação Global – uma parceria entre o SESI e a Rede Globo de Televisão – e contribui financeiramente para o Programa *Junior Achievement*.

A empresa ainda coordena campanhas para a doação de alimentos e brinquedos, beneficiando, aproximadamente, 25 crianças, que escrevem cartas ao Papai Noel. Os pedidos recebidos pelos Correios são encaminhados à empresa, que se encarrega de atendê-los. As entregas contam com a participação voluntária dos colaboradores interessados.

Contato na empresa: **Andrea Amaro**

Telefone: **(68) 3221-1210**

E-mail: **rbrpneus@uol.com.br**



L.B. CONSTRUÇÕES LTDA.



Nome Fantasia: **L. B. CONSTRUÇÕES LTDA.**

Categoria: **MICROEMPRESA**

Ramo de Atividade: **Obras de terraplenagem.**

Principais produtos e serviços: **Unidade de materiais e locação de equipamentos.**

Unidade da Federação: **Roraima**

Cidade: **Boa Vista**

Website: <http://www.lbconstrucoes.com/>

BOAS PRÁTICAS

GESTÃO DE PESSOAS

O principal mecanismo de comunicação na LB CONSTRUÇÕES é a reunião entre a diretoria e seus colaboradores, realizada toda segunda-feira. Nesta reunião são discutidos todos os assuntos inerentes à gestão da empresa de forma participativa e transparente, permitindo a comunicação clara e objetiva de estratégias, metas e resultados esperados. A interatividade proporcionada por estes encontros assegura, de forma proativa, o entendimento das diretrizes da empresa e a internalização da cultura organizacional, focada na qualidade do atendimento aos clientes, na valorização das pessoas e no crescimento ético da empresa.

Sempre que necessário, seja para análise ou tomada de decisão, são realizadas reuniões entre o diretor e as chefias. O mesmo ocorre nas áreas operacionais e de manutenção, dependendo do nível da ação.

O relacionamento direto e informal das pessoas com os gestores e com o diretor contribui para o processo de comunicação interno – facilitado, principalmente, pela atuação da encarregada pela área de RH. **As sugestões dos colaboradores são discutidas durante as reuniões semanais, quando são analisados os aspectos de viabilidade de implementação. Caso sejam aprovadas, a diretoria disponibiliza os recursos necessários para colocar a sugestão em prática.**

Um bom exemplo dessa metodologia resultou no processo atual de separação do óleo da água utilizada na lavagem da frota de veículos da LB CONSTRUÇÕES.

O colaborador recém-contratado passa por uma entrevista introdutória com o diretor da empresa, que se encarrega de informá-lo sobre o que é esperado dele e quais são os valores e regras de conduta da LB CONSTRUÇÕES, no tocante à relação com os clientes, colegas e outras partes interessadas.

Após este primeiro contato, o superior imediato é quem fica responsável pela sua integração e acompanhamento de desempenho, por um período de 30 dias.

Outros canais de comunicação interna são: o quadro de avisos e o sistema informatizado para gerenciamento das áreas de operações e manutenção – ainda em fase de desenvolvimento, o sistema deverá ser ampliado futuramente para englobar os demais processos internos.

Quanto aos critérios adotados para promoção, os próprios colaboradores têm consciência de que o aproveitamento das oportunidades de crescimento oferecidas pela empresa depende exclusivamente deles próprios, não importando sua religião, gênero ou opção sexual. Com a Avaliação de Desempenho do colaborador, o diretor, as chefias e os colegas que se relacionam diretamente com ele analisam seu grau de comprometimento individual e em equipe, seu nível de conhecimento teórico e prático, habilidades técnicas e atitudes comportamentais.

A empresa também realiza uma pesquisa interna entre todos os colaboradores, que preenchem um questionário para indicar o colega que mais se destacou durante o ano. O indicado recebe uma bonificação e é eleito o Funcionário-Padrão.

A política de benefícios oferecida pela empresa aos colaboradores inclui café da manhã e almoço no local; convênios com o SESI e Serviço Social do Comércio (SESC) – responsáveis pelo acompanhamento médico e odontológico de todos os colaboradores. **O programa de auxílio à moradia oferecido pela empresa disponibiliza um condomínio para os colaboradores – normalmente migrantes de outro Estado – e sua família morarem, sem qualquer custo adicional.**

EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

As ações voltadas para a qualificação profissional merecem destaque. Constatada pela empresa a carência de profissionais qualificados no mercado de trabalho local, a LB CONSTRUÇÕES planejou um curso customizado e ministrado em parceria com o SESI e com o SENAI, para cerca de 20 colaboradores da empresa (entre operadores de máquina, motoristas e mecânicos), com duração de quatro meses. A repercussão foi tão grande que parte deste contingente foi assediada por outras empresas da região. Aqueles que optaram por continuar na LB CONSTRUÇÕES atuam como multiplicadores internos para o restante da equipe, prática bastante disseminada internamente.

A visão de futuro da empresa faz parte de sua cultura: todos os colaboradores devem estar aptos a desenvolver todas as atividades funcionais de sua área, mesmo que não faça parte da rotina de trabalho. **A empresa disponibiliza as informações de palestras e cursos oferecidos pelas instituições educacionais locais e estimula a participação dos interessados.** Além do SESI e SENAI, a LB CONSTRUÇÕES mantém parceria com o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), SEBRAE, Serviço Social do Transporte (SEST), Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT) e com o Instituto Euvaldo Lodi (IEL).

Mesmo sem nenhum colaborador analfabeto em seu quadro funcional, a empresa apóia os interessados em retornar às salas de aula. A LB CONSTRUÇÕES possibilita a realização de horários mais flexíveis destes colaboradores estudantes, de modo que possam freqüentar as aulas e atividades escolares.

Atualmente, o acompanhamento dos cursos realizados pelos colaboradores é feito pela empresa terceirizada responsável pela área contábil da LB CONSTRUÇÕES. No entanto, no início de 2008, foi contratada uma profissional encarregada pela área de RH que, dentre suas atribuições, ficará incumbida pelo procedimento de controle e documentação referente ao desenvolvimento do quadro de funcionários da empresa.

QUALIDADE DE VIDA

Mesmo tendo a carga horária planejada para a execução das atividades dentro da jornada diária de trabalho, algumas vezes é necessário conciliar o serviço às condições climáticas locais e à necessidade do cliente. Nestes casos, a direção conversa sobre as condições de trabalho com os colaboradores de forma transparente, sendo que as horas extras são devidamente remuneradas.

Durante o inverno, devido à grande quantidade das chuvas, a demanda de serviços de obras é reduzida drasticamente. Contudo, a LB CONSTRUÇÕES procura manter a mesma equipe de trabalho, de forma que, ao retornarem às suas operações normais, a empresa seja capaz de assegurar a qualidade de atendimento aos seus clientes e, ao mesmo tempo, mantenha a motivação de seus colaboradores.

A integração entre os colegas ocorre nas confraternizações dos aniversariantes do mês e do Dia do Trabalho. Outros eventos também são abertos aos familiares (como no Dia das Mães, Dia dos Pais e Natal), que contam com a distribuição de brindes e prêmios oferecidos pela empresa aos participantes.

Foi construído um campo de futebol nas dependências da empresa para atender a uma solicitação dos próprios colaboradores. O espaço tem sido bem aproveitado por todos e tem estimulado a prática de atividades esportivas.

No tocante à segurança no trabalho, são organizadas palestras e cursos. **A empresa busca enfatizar a importância da atenção às normas e procedimentos de segurança e prevenção de acidentes durante as reuniões semanais. A CIPA também desenvolve iniciativas para envolver as equipes, visando tornar cada colaborador mais crítico e atento à temática.**

O sistema de segurança é bem estruturado, disponibilizando placas de sinalização, extintores e acessos livres. As instalações físicas são novas e bem ventiladas, além de privilegiarem a iluminação natural. A emissão de ruídos produzidos pelas máquinas é acompanhada periodicamente, despertando a atenção da empresa no sentido de minimizar a exposição excessiva dos trabalhadores.

O acompanhamento da saúde dos colaboradores é feito pelo PCSMO, pelo PPRA e por meio dos convênios com o SESI: são realizados exames admissionais, demissionais e periódicos, conforme determinação legal. Os colaboradores que apresentam algum problema de saúde são acompanhados de forma mais estreita pela empresa e encaminhados para o atendimento e tratamento mais adequados, com vistas à sua recuperação.

A preocupação da LB CONSTRUÇÕES com o bem-estar de sua equipe é evidenciada pelas diversas palestras voltadas para a prevenção de doenças, como câncer e hipertensão; para a promoção da saúde, pela adoção de uma alimentação saudável e combate ao tabagismo; além das campanhas internas de vacinação.

DESENVOLVIMENTO SOCIOAMBIENTAL

A cultura organizacional da LB CONSTRUÇÕES enaltece a conduta ética para a preservação do meio ambiente, com respeito à legislação vigente. O diretor atua fortemente na sensibilização de seus colaboradores, visando despertar a atenção e reflexão dos mesmos diante de ações que possam trazer algum dano ambiental. A empresa também realiza palestras e patrocina alguns eventos voltados para o tema.

Ações simples, como a construção de um poço artesiano na empresa – para a redução do consumo de água – ou um projeto de engenharia que aproveita ao máximo a iluminação natural – visando à redução do consumo de energia elétrica – demonstram o comprometimento da empresa com a sustentabilidade do planeta.

O óleo proveniente da lavagem dos carros e máquinas que compõem a frota da empresa passa por um sistema de filtragem, desenvolvido por sugestão dos próprios colaboradores. O processo consiste numa caixa de passagem que separa a água do óleo. Este resíduo é armazenado e agregado ao óleo proveniente dos tanques dos veículos e o material é vendido para uma empresa especializada em sua reutilização em outros processos.

O reaproveitamento não pára por aí. Existe um espaço reservado para o armazenamento de sucata. O material é vendido e a receita é revertida para a promoção de ações direcionadas para projetos de qualidade de vida na empresa, voltados para os colaboradores.

Quanto às ações sociais, a LB CONSTRUÇÕES adota o lema: “Conviver bem e ajudar ao próximo”. O estímulo ao trabalho voluntário ocorre durante as reuniões, quando os colaboradores são orientados a participar das campanhas de distribuição de alimentos para entidades sem fins lucrativos, como creches e associações comunitárias. A empresa também empresta seus maquinários e equipamentos para a retirada de entulhos e lixo, atendendo a demandas da prefeitura municipal e entidades locais.

A empresa apóia o Programa Junior Achievement – uma entidade filantrópica, voltada para a arquitetura do futuro dos jovens interessados em se tornar empreendedores (Fonte: <http://www.lbconstrucoes.com/empresa.html>).

Contato na empresa: **Patrícia Alencar**

Telefone: **(95) 3626-5548**

E-mail: **paty.alencar@hotmail.com**



Vencedoras Regionais Região Nordeste







SKANSKA BRASIL LTDA.

SKANSKA

Nome Fantasia: **SKANSKA**

Categoria: **GRANDE EMPRESA**

Ramo de Atividade: **Manutenção e reparação de máquinas e equipamentos de terraplenagem, pavimentação e construção, exceto tratores.**

Principais produtos e serviços: **Construção, montagens e manutenção.**

Unidade da Federação: **Rio Grande do Norte**

Cidade: **Mossoró**

Website: <http://www.la.skanska.com/pt/>

BOAS PRÁTICAS

GESTÃO DE PESSOAS

A comunicação da SKANSKA é desenvolvida de forma proativa, continuada e alinhada aos objetivos da empresa, abrangendo todos os colaboradores e setores da organização. Os canais mais comuns são as reuniões com o diretor; reuniões de líderes com suas equipes; Código de Conduta; quadro de avisos em todos os ambientes; campanhas de divulgação (cartazes, panfletos etc.); *e-mail*; *intranet*; vídeos institucionais; palestras; Cartilha do Trabalhador; Jornal Todos em Foco – com informações sobre segurança no trabalho, qualidade de vida, meio ambiente e os aniversariantes do mês; Revista Construindo e Informativo Mundo SKANSKA.

A Jornada Qualidade, Saúde e Meio Ambiente (QSMA) é um evento anual que permite a apresentação e compartilhamento de boas idéias introduzidas, que trouxeram melhorias sobre os processos. Já o Plano Operativo de Projetos (POP) consiste na descrição de todos os procedimentos da empresa, cujo sistema de gestão é certificado pela ISO 9001 – SGQ.

A fim de estimular a participação nas decisões da empresa e na melhoria dos processos operacionais, a SKANSKA utiliza o Cartão de Todos – ou Cartão Operacional de Observação Segura. Este cartão mantém o registro dos colaboradores, no que se refere aos desvios verificados em relação aos comportamentos de risco, uso de EPI, organização, máquinas e equipamentos, necessidades individuais, entre outros aspectos. Todos os meses são realizados sorteios envolvendo as ações que foram solucionadas que tiveram origem nos Cartões de Todos e os colaboradores contemplados recebem prêmios (não monetários).

Há também, no refeitório, uma caixa de sugestões com o formulário Proposta de Melhoria, para que os funcionários possam dar suas contribuições para a empresa.

A SKANSKA realiza uma pesquisa de clima organizacional e, recentemente, aderiu ao Programa *Great Boss*, como forma de continuar respondendo às demandas levantadas pela pesquisa com os colaboradores.

O Programa Cinco Zeros consiste em metas qualitativas que refletem os valores da SKANSKA, também utilizadas como parâmetro para aferir os resultados financeiros, funcionando como base para o sistema de incentivos nos diferentes níveis da empresa.

Os cinco zeros do programa permeiam todo o sistema de gestão da empresa e significam:

- **Zero perdas:** as perdas destroem a rentabilidade e o relacionamento com o cliente;
- **Zero acidentes:** forte compromisso com a segurança dos colaboradores, sub-contratados, fornecedores e público em geral;
- **Zero incidentes ambientais:** deve-se ter especial atenção em minimizar o impacto sobre o meio ambiente em cada projeto executado;
- **Zero faltas de ética:** compromisso absoluto com o Código de Conduta mostra tolerância zero a qualquer falta ou fato de corrupção;
- **Zero defeitos:** com o duplo objetivo de melhorar o resultado final e incrementar a satisfação do cliente (Fonte: <http://www.la.skanska.com/pt/Sobre-a-Skanska/Nossas-metas/>).

O chefe imediato é o responsável pela observação do desempenho dos colaboradores, levando em conta as atribuições de cada cargo previstas no Manual da Qualidade. Quando surgem oportunidades para promoção, o desempenho é um dos critérios que determinam os potenciais candidatos. Os indicados passam por cursos ou treinamentos, caso seja verificada a necessidade, de forma a capacitá-los para a execução das novas atividades prescritas para o novo cargo.

O processo externo de recrutamento e seleção adotado pela SKANSKA também assegura tratamento igualitário a todos, independentemente de etnia, cor, orientação sexual ou religião. **Cabe destacar o Programa de Gestão de Portadores de Necessidades Especiais, que oportunizou a contratação de 20 colaboradores com deficiência (isso apenas na unidade de Mossoró), sendo que a cota exigida é de apenas 9 profissionais, ou seja, a SKANSKA contratou mais que o dobro do mínimo exigido pela legislação atual. Todos estes colaboradores também estão totalmente integrados – vários deles já foram promovidos, devido aos bons resultados apresentados.**

Na SKANSKA existe um ótimo clima organizacional entre os colaboradores de todos os setores. Há um estreito relacionamento com a assistente social da empresa, bem como com o departamento de RH. O diretor da empresa participa periodicamente do DDS, visita constantemente a produção e conversa com todas as equipes.

A política de benefícios para os colaboradores da SKANSKA proporciona cesta básica; refeição na empresa – com café da manhã e almoço; previdência privada; seguro de vida e moradia para os profissionais que não residem na região. Oferece também assistência médica e odontológica – com atendimento extensivo aos familiares e, quando solicitado, representantes da empresa prestadora de serviços tiram dúvidas dos colaboradores, durante o DDS, o que tem proporcionado o aumento do nível de satisfação dos colaboradores com relação a este benefício específico.

EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

Os investimentos realizados pela empresa prevêm recursos para a capacitação dos colaboradores que, constantemente, passam por cursos e treinamentos internos e externos. A capacitação técnica operacional ocorre conforme a necessidade identificada por meio de levantamentos mensais. As demandas são encaminhadas para validação pelo setor competente.

A SKANSKA tem como meta destinar 1,5% da jornada de trabalho para a capacitação de sua equipe. Para os líderes, a empresa também elabora um cronograma de treinamento específico.

Para estimular a elevação da escolaridade, embora não haja colaboradores analfabetos, a empresa arca com parte das despesas das mensalidades dos alunos. O auxílio varia entre 50% e 100% do total, incluindo cursos técnicos. Vários cargos têm como pré-requisito níveis mais elevados de formação e, desta forma, o estímulo para a busca de capacitação é praticamente automático. Em função desta peculiaridade, os colaboradores voltam a estudar, seja para concluir o ensino fundamental, seja para aprimorar e adquirir novos conhecimentos técnicos.

Todos os treinamentos operacionais são voltados para a melhoria da produção, segurança, saúde e preservação ambiental. A frequência dos participantes nos cursos e treinamentos é monitorada mensalmente, assim como a avaliação de sua eficácia, de responsabilidade das chefias e instrutores.

QUALIDADE DE VIDA

A carga de trabalho da SKANSKA é adequada à jornada proposta. Eventualmente, existe a necessidade de realização de horas extras, mas a empresa adota a compensação financeira e pelo banco de horas. **Uma das**

evidências da preocupação da SKANSKA no equilíbrio entre o trabalho e o descanso é a campanha veiculada nos informativos corporativos: “Leve o trabalho a sério... Tire férias!”

As práticas adotadas para promover a integração e a melhoria do clima organizacional têm início no momento da contratação dos empregados, na medida em que os novos colaboradores passam por um treinamento introdutório e recebem o **Manual do Sistema de Gestão, que inclui o Código de Conduta.**

Os eventos de confraternização contribuem para a construção do bom relacionamento interpessoal na empresa, tais como: as comemorações dos aniversariantes do mês; Dia Internacional da Mulher – com a participação da comunidade, incluindo palestras sobre nutrição, verificação da pressão arterial, distribuição de brindes e lanches; festa de fim de ano e premiação do Empregado Destaque; além do Programa Família SKANSKA – que possibilita que os filhos conheçam o ambiente de trabalho e as atividades desenvolvidas pelos pais.

Com relação à segurança no trabalho, os processos e padrões são estabelecidos pelos manuais corporativos e pelos procedimentos definidos nos contratos com os clientes de cada projeto. Em todos eles estão expressos o comprometimento da empresa com a segurança das pessoas, equipamentos e instalações. Os requisitos ambientais exigidos pela SKANSKA, por vezes, chegam a ultrapassar as exigências legais vigentes.

Certificada pela OHSAS 18001 e dispondo de uma excelente equipe de apoio, composta por uma médica do trabalho, três técnicos e um engenheiro de segurança do trabalho, há 3.000.000 de horas trabalhadas a empresa não tem registro de acidentes com afastamento. A empresa possui uma CIPA atuante; realiza o DDS; participa anualmente da SIPAT –da PETROBRAS– e **adota uma prática de prevenção de acidentes denominada Campanha Compromisso Com Nossas Mãos.**

Todos os colaboradores trabalham uniformizados e fazem uso adequado dos EPI, em função dos treinamentos de orientação. A empresa promove várias capacitações que abordam questões de segurança, como: direção defensiva, avaliação de riscos, trabalhos em altura e espaços confinados. No Guia Rápido para Conduta – Trabalhos em altura, distribuído às equipes, também constam orientações importantes para os colaboradores.

No que diz respeito às condições físicas e equipamentos oferecidos para um ambiente de trabalho seguro e saudável, a empresa possui PPRA atualizado e executa o cronograma de ações previsto. As instalações são amplas, organizadas e naturalmente arejadas e iluminadas, possuindo as sinalizações adequadas. Além disso, suas máquinas e equipamentos são mantidos em ótimo estado de limpeza e conservação.

Para estimular um estilo de vida saudável entre os colaboradores, a empresa promove palestras ministradas pela nutricionista da empresa, que conta com a participação de todos os colaboradores da produção. A empresa organiza e patrocina o time de futebol masculino e o time de vôlei feminino da SKANSKA, que participam há mais de dois anos de campeonatos dentro e fora do Estado. Em 2006, a SKANSKA obteve o 2.º lugar nos Jogos Industriários do SESI.

Entre as ações de saúde preventiva, a empresa possui o PCMSO atualizado e segue rigorosamente os prazos para realização dos exames periódicos. Todas as não-conformidades identificadas nesses exames são encaminhadas para tratamento. A SKANSKA faz o acompanhamento de casos de saúde mais complexos e daqueles que requeiram recursos adicionais – situações como esta refletem a real situação de carência da localidade onde se situa a empresa.

DESENVOLVIMENTO SOCIOAMBIENTAL

As ações da SKANSKA estão alinhadas à necessidade de preservação do meio ambiente e às práticas realizadas pelo cliente – a PETROBRAS. Também **certificada pela ISO 14001**, a empresa desenvolve iniciativas com os colaboradores com foco na questão ambiental, como a coleta seletiva e a destinação apropriada dos resíduos.

Cabe destacar o reaproveitamento de tambores para a utilização como lixeiras coloridas, reaproveitamento de sucata para confecção de placas sinalizadoras, reuso da água proveniente da lavagem de caminhões betoneiras, mutirão de limpeza, doação de papel e papelão à associação de catadores de lixo e contratação de empresa especializada para o tratamento de resíduos não-recicláveis.

Com relação à conscientização ambiental, são ministradas palestras pelos colaboradores da empresa para crianças das escolas da comunidade e organizadas campanhas de sensibilização sobre a importância dos recursos hídricos e o perigo de se soltar balões nas festas de São João. A Semana do Meio Ambiente – promovida pela PETROBRAS – e a confecção de blocos de papel reciclado, para doação a instituições filantrópicas, contribuem para a educação ambiental dos colaboradores.

A atuação social da SKANSKA conta com o trabalho voluntário de seus colaboradores, com maior participação nos eventos de doação de cestas básicas a comunidades carentes, na campanha Natal sem Fome e na arrecadação de donativos para vítimas de enchentes.

Dois projetos educativos são bastante interessantes, por conciliarem a capacitação profissional da população local e a atuação social da empresa: a Escolinha de Soldadores, voltada para colaboradores e moradores da

comunidade, e a Escolinha de Solda Especial, que supriu a falta de mão-de-obra especializada que havia anteriormente.

Projetos como esses dão indicativos de um ótimo relacionamento com a comunidade. A responsabilidade da empresa incorpora as práticas mais básicas, como a sinalização de segurança em suas obras e a utilização de faixas refletivas nos veículos, para evitar acidentes à noite. Mas a maior contribuição reside na valorização das pessoas, por meio de um sistema de gestão que contribui para elevar a satisfação em relação aos benefícios, às condições de trabalho e às práticas adotadas para a qualificação profissional.

O investimento no preparo dos seus profissionais tem elevado o padrão da mão-de-obra local. Trabalhando na SKANSKA, o colaborador tem a oportunidade de desenvolver suas competências pessoais – em função da abrangência dos temas abordados nas capacitações – e isto acaba afetando positivamente sua auto-estima e refletindo novos padrões comportamentais de respeito aos colegas e a si mesmo. Essa experiência também é percebida pela liderança como aprendizado cultural, que é determinante para os propósitos de uma empresa internacional se estabelecer e crescer em regiões com essas características.

Contato na empresa: **Regina Feitosa**

Telefone: **(84) 3422-2508**

E-mail: **regina.feitosa@omskanska.com.br**



RAVA EMBALAGENS IND. E COM. LTDA.



Nome Fantasia: RAVA EMBALAGENS IND. E COM. LTDA.

Categoria: MÉDIA EMPRESA

Ramo de Atividade: Fabricação de embalagens de material plástico.

Principais produtos e serviços: Sacos para lixo doméstico e hospitalar.

Unidade da Federação: Paraíba

Cidade: Cabedelo

Website: <http://www.ravaembalagens.com.br>

BOAS PRÁTICAS

GESTÃO DE PESSOAS

Para a RAVA, o seu grande diferencial são os colaboradores. A participação efetiva das equipes com idéias, sugestões e opiniões tem grande importância para o sucesso do sistema de gestão empresarial. A comunicação interna é realizada por meio de murais, informativo trimestral interno, reuniões com os encarregados e supervisores, para que repassem aos liderados os objetivos, metas, alterações de processos e eventos.

Os colaboradores são incentivados a contatarem diretamente seus supervisores e encarregados, freqüentarem as reuniões semanais e utilizarem a caixa de sugestões, como forma de participar nos processos decisórios que afetam o trabalho.

No que diz respeito aos critérios de promoção, a empresa utiliza a supervisão direta dos líderes sobre o desempenho de seus colaboradores. A cada trimestre, desde 2006, é divulgado o informativo Acontece na Empresa, que contém os critérios segundo os quais um colaborador pode alcançar o papel de destaque do mês.

Quanto à diversidade, a RAVA parte da premissa de que todos são iguais e por isso recebem o mesmo tratamento. As chefias mantêm uma preocupação permanente com o bem-estar dos colaboradores, deixando as equipes sempre motivadas e comprometidas com os resultados. **O clima proporciona espaços para o diálogo, em função da confiança estabelecida com os gestores. Isto facilita a troca de informações, acolhimento de sugestões e *feedbacks* que possibilitam o desenvolvimento de ações de melhoria.**

A RAVA promove a participação dos familiares do colaborador, que são convidados para a confraternização mensal dos aniversariantes do mês. Nos

casos de doença ou falecimento de algum empregado, a empresa oferece todo o apoio físico e emocional aos familiares. **Em 2004, um dos colaboradores teve sua casa desmoronada em decorrência de ações climáticas e, proativamente, a empresa construiu uma nova casa**, proporcionando o bem-estar do colaborador e seus familiares.

Os benefícios fornecidos pela RAVA aos seus colaboradores incluem bônus para gerentes, funcionários administrativos e colaboradores em destaque; empréstimos; auxílio para compra de medicamentos; assistência odontológica prestada pela unidade móvel do SESI; plano de saúde; refeição no local e kit material escolar para os filhos de todos os colaboradores.

EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

Quanto à qualificação técnica, são proporcionados treinamentos de acordo com as necessidades exigidas pela atividade.

Com o objetivo de oportunizar a aprendizagem e elevar a escolaridade dos colaboradores, a RAVA oferece bolsas de até 50% do valor da mensalidade para curso supletivo, ensino fundamental, ensino médio e graduação.

A empresa conta com a parceria do SESI em suas ações educacionais. Outro grande incentivo, no que se refere à elevação da escolaridade, é a flexibilização do horário de trabalho, que proporciona tranquilidade para que o colaborador possa realizar suas atividades escolares. **Os aumentos salariais levam em conta a participação em cursos e obedecem aos seguintes critérios: 11% de acréscimo para quem possuir um curso; 13% para quem possuir três cursos e 15% para quem possuir cinco cursos.**

QUALIDADE DE VIDA

A carga de trabalho é compatível com a jornada diária e a empresa adota o sistema de escala, minimizando a realização de horas extras. Contudo, quando necessárias, as horas extras são devidamente pagas pela RAVA.

Para a melhoria do clima organizacional, a empresa promove confraternizações que contam com a participação dos colaboradores. **O Árvore da Vida é um evento que acontece no final do ano e, de forma lúdica, consiste na colocação de pedidos dos colaboradores numa árvore – que são atendidos pela empresa, na medida do possível.**

A fim de prevenir acidentes de trabalho, a RAVA desenvolve ações de saúde e segurança, em parceria com o SESI. Possui CIPA, PPRA, PCMSO, mapeamento de riscos, e provê os EPI necessários para a execução das atividades. As condições físicas do ambiente de trabalho são adequadas, com um ambiente limpo, organizado, iluminado e bem sinalizado.

Dentre as atividades promovidas para estimular a qualidade de vida,

a empresa possui uma biblioteca em suas dependências, com um acervo de, aproximadamente, 300 livros, e incentiva a participação dos colaboradores em um curso de teatro oferecido pelo SESI, duas vezes por semana. Cabe destacar a Banda RAVA, formada por seis colaboradores, cujos instrumentos foram cedidos pela própria empresa.

Com relação à adoção de hábitos saudáveis, a empresa possui uma academia; realiza a ginástica laboral; apóia as equipes de futsal, futebol masculino e feminino – fornecendo o material esportivo e, também, patrocina um dos colaboradores para provas de atletismo.

Entre as ações de saúde preventiva da RAVA estão o Programa Indústria Saudável, do SESI, realizado a cada seis meses, e a promoção de campanhas juntamente com a Secretaria de Saúde do município de Cabedelo.

DESENVOLVIMENTO SOCIOAMBIENTAL

As ações voltadas para o desenvolvimento socioambiental têm início com a destinação dos resíduos gerados na produção. Como todo material consumido na produção é virgem, as sobras são vendidas como insumo para o reaproveitamento de microempresas. Os copos descartáveis e aparas de papel do escritório também são reciclados. O sucesso destas ações deve-se, entre outros fatores, ao envolvimento dos colaboradores na coleta de resíduos para reciclagem – a mobilização das equipes é uma das principais formas de educação ambiental praticadas pela RAVA.

Os programas sociais desenvolvidos consistem na doação de materiais para o Hospital Laureano, o Hospital Padre Zé e o Abrigo de Idosos na Mata do Amém. Também são promovidas campanhas para a arrecadação e doação de alimentos para a comunidade e de presentes de Natal, em parceria com os Correios.

Da mesma forma que atuam no desenvolvimento das ações ambientais, os colaboradores se envolvem nos projetos sociais da empresa, trazendo sugestões e trabalhando efetivamente nas campanhas idealizadas pela RAVA.

O relacionamento construído com a comunidade local ultrapassa o assistencialismo, na medida em que a empresa oportuniza cursos e treinamento de qualificação profissional à população e contribui para a geração de empregos diretos.

Contato na empresa: **Dilma Xavier de Freitas**

Telefone: **(83) 3048-1301**

E-mail: **dilma@ravaembalagens.com.br**

INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE CONFECÇÕES XAVIER LTDA.



Nome Fantasia: **ROTA DO MAR**

Categoria: **PEQUENA EMPRESA**

Ramo de Atividade: **Confecção de peças do vestuário, exceto roupas íntimas e as confeccionadas sob medida.**

Principais produtos e serviços: *Shorts, bermudas, camisas street wear e surf wear.*

Unidade da Federação: **Pernambuco**

Cidade: **Santa Cruz do Capibaribe**

Website: **<http://www.rotadomar.com.br>**

Confira as Boas Práticas da **INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE CONFECÇÕES XAVIER LTDA.** na página 59.

Contato na empresa: **Marcela Ramos e Branca Batista**

Telefone: **(81) 3759-8300**

E-mail: **rh2@rotadomar.com.br**



SERVIÇOS E PEÇAS DIESEL ARAPIRACA LTDA.



Nome Fantasia: **SERDIL**

Categoria: **MICROEMPRESA**

Ramo de Atividade: **Serviços de instalação, manutenção e reparação de acessórios para veículos automotores.**

Principais produtos e serviços: **Produtos da linha diesel e serviços em bombas e bicos injetores, turboalimentadores, sistema elétrico e eletrônico diesel, motores, manutenção e peças.**

Unidade da Federação: **Alagoas**

Cidade: **Arapiraca**

BOAS PRÁTICAS

GESTÃO DE PESSOAS

A SERDIL possui um sistema de comunicação interna eficaz, constituído por informativos situados em locais de fácil acesso, quadro de avisos nos setores administrativo e financeiro, além das reuniões extraordinárias, que são realizadas quando necessário.

Com o objetivo de receber *feedback* dos colaboradores e possibilitar a participação, no que se refere ao desenvolvimento e à produtividade, a empresa promove todos os meses uma reunião denominada Boa Tarde SERDIL. Nestes encontros, são ouvidas as opiniões de cada colaborador dos setores administrativo e técnico. Antes da reunião, cada colaborador conversa reservadamente com o profissional de RH, para que seja respondido, de forma anônima, um questionário sobre a satisfação individual dele com a empresa, abordando aspectos como o desempenho na função, relacionamento com a chefia, pontos positivos e negativos percebidos durante o mês e apresentação de sugestões de melhoria.

Os critérios de promoção praticados pela empresa são bem definidos e tomam por base o tempo de serviço, produtividade, criatividade, responsabilidade, trabalho em equipe, relacionamento interpessoal, empenho para a execução das atividades e, sobretudo, o interesse no crescimento profissional por parte do próprio colaborador.

Homens e mulheres, independentemente de etnia, religião e orientação sexual, compõem a força de trabalho da empresa. A questão da

diversidade dentro da SERDIL é trabalhada com o respeito às diferenças. São valorizadas as habilidades e competências de todos os colaboradores e, na medida em que surjam problemas de relacionamento, estes são tratados com as equipes.

A SERDIL expõe seus valores e normas ao colaborador desde o momento de sua contratação, salientando a importância da conduta ética, que se baseia na política não discriminatória. Em caso de descumprimento ou comportamento inapropriado, a empresa aplica a advertência ou, para os casos extremos, o desligamento.

Visando antecipar possíveis problemas, a SERDIL avalia mensalmente o relacionamento entre os colaboradores e a chefia imediata. A relação é amigável, pautada no respeito e franqueza, para que todos estejam abertos ao diálogo, seja para tratar de assuntos de ordem profissional ou pessoal. **As reivindicações dos colaboradores são acolhidas com entusiasmo e as chefias são orientadas a analisá-las e colocá-las em prática quando vislumbrada a possibilidade de melhoria.**

Entre os benefícios oferecidos pela empresa aos seus empregados estão: plano de saúde; cesta básica; alimentação, com café da manhã e lanche da tarde; estacionamento; convênio com farmácias, supermercados, restaurantes e apoio para a obtenção da carteira nacional de habilitação (com desconto em folha de pagamento); vale-gás; auxílio-creche e bolsa de estudo, para os colaboradores que tenham retomado os estudos, independentemente do nível de escolaridade.

EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

Diversas oportunidades de aprendizagem são oferecidas aos colaboradores da SERDIL, como palestras, seminários e treinamentos internos para a melhoria da qualificação profissional.

O Projeto Fala SERDIL consiste em reuniões em que são tratados temas sugeridos pela própria equipe durante as reuniões Boa Tarde SERDIL. Com base nestes encontros, o departamento de RH promove palestras, seminários e cursos específicos que ajudarão o profissional a repensar sua postura e a melhorar o seu desempenho dentro da empresa.

Para uma melhor aplicação de suas práticas de aprendizagem, a empresa mantém uma parceria com o SEBRAE e com grandes empresas multinacionais do setor de autopeças.

Os treinamentos da SERDIL são internos e externos e abordam o desenvolvimento técnico (turboalimentadores *Garret*, injeção eletrônica diesel, sistemas *Common Rail*) e o desenvolvimento de competências (relacionamento, oratória, auto-estima, atendimento ao cliente etc.).

Quando são contratados novos colaboradores ou quando são adquiridos novos equipamentos, a empresa promove treinamentos específicos ministrados por instrutores altamente capacitados – tudo sob supervisão da chefia imediata.

Os funcionários são orientados pelo Núcleo de Gestão de Pessoas SERDIL a voltarem a estudar e, com isso, elevarem seu nível de escolaridade. O papel do Núcleo é, entre outras atividades, enfatizar a importância dos estudos na carreira e na vida pessoal. Para isso, são oferecidas bolsas de estudo e reembolso de despesas com educação, seja para os cursos de ensino fundamental, médio ou superior. Os estudantes são liberados para frequentar os cursos do SENAI, SEBRAE e os cursos das tele-salas.

As reuniões denominadas SERDIL de Olho na Qualidade abrem espaço para os colaboradores expressarem seu ponto de vista a respeito das capacitações que seriam interessantes e que poderiam ser oferecidos pela empresa. Além disso, a cada dois meses, são levantadas informações com as equipes acerca da necessidade de cursos de reciclagem.

QUALIDADE DE VIDA

A SERDIL possui dois setores que trabalham de maneira interligada: o setor administrativo e o técnico. Quando há uma demanda grande em um curto prazo, a empresa realiza horas extras, devidamente controladas e remuneradas, e oferece alimentação adequada aos seus colaboradores. Contudo, a empresa busca reduzir a necessidade da jornada extraordinária, por meio da manutenção e reparação das peças durante o dia-a-dia de trabalho, ou seja, quando a demanda de serviço não é tão grande.

Com a finalidade de reforçar a integração entre os colaboradores, a SERDIL promove palestras, trabalhos em equipe, dinâmicas de grupo, confraternizações semestrais, gincanas, passeios com a participação de seus familiares e distribuição de brindes.

Na parte cultural, a empresa promove o Cine SERDIL, com sessões para a exibição de filmes que tratem do tema de relacionamento profissional, além de realizar eventos que propiciam aos filhos dos colaboradores uma oportunidade de conhecerem a empresa em que os pais trabalham.

Os colaboradores recém-contratados passam por um processo de integração, com o objetivo de apresentá-lo às equipes e dar conhecimento da política da organização, detalhamento de sua função e orientações sobre segurança no trabalho.

A empresa promove ações educativas de prevenção de acidentes e busca mobilizar os supervisores a verificarem regularmente o uso dos EPI por parte dos funcionários.

Para facilitar a localização de peças e ferramentas dentro da empresa, foi implantado um arquivo de estoque informatizado, identificado com nomes de ruas do município de Arapiraca.

As instalações da SERDIL possuem saídas de emergência e extintores de incêndio. O ambiente é bem iluminado e com ventilação adequada. Existe uma sala de espera equipada com TV, vídeo e revistas; *box* específico para cada serviço na oficina; armários individuais para os colaboradores e banheiros adaptados para o uso de pessoas com necessidades especiais.

Quanto ao estímulo ao estilo de vida saudável, **a empresa organiza palestras sobre alimentação saudável e prevenção de doenças. A fim de incentivar a prática de esportes, são realizados jogos de futebol, sendo os uniformes cedidos pela SERDIL.**

Com a finalidade de acompanhar a saúde dos colaboradores, a SERDIL faz verificação quinzenal da pressão sanguínea de sua equipe; promove campanhas de vacinação internas e extensivas aos familiares e realiza os exames médicos periódicos, admissionais e demissionais – como prevê a legislação. A empresa também monitora o nível de absenteísmo e afastamentos por doenças ocupacionais e, a cada seis meses, faz avaliações para diagnóstico para detectar qualquer ocorrência de LER/DORT.

DESENVOLVIMENTO SOCIOAMBIENTAL

As práticas da SERDIL voltadas para a questão ambiental incluem a coleta seletiva de lixo; campanhas de conscientização para a redução do consumo de água, energia elétrica e material descartável (por exemplo: copos plásticos para água e café).

O reaproveitamento de resíduos da produção visa minimizar e evitar quaisquer prejuízos à comunidade, incluindo o controle de emissão de poluentes – por meio da separação dos resíduos de combustível, utilizando um processo de decantação. A empresa ainda realiza palestras com a temática ambiental, como no Dia da Árvore, que conta ainda com a distribuição de mudas de plantas.

A SERDIL também colabora com campanhas de preservação ambiental, como a do Pontal do Peba, praia cercada por dunas, localizada no município de Piaçabuçu – AL, onde há o encontro do rio São Francisco com o Oceano Atlântico.

No âmbito social, a empresa concentra suas ações em doações de cestas básicas, leite, agasalhos e produtos de higiene para creches e para a comunidade do entorno, por intermédio e orientação da igreja local.

O trabalho voluntário de seus colaboradores é estimulado com palestras e pela comemoração do Dia V, com a organização de grupos

compostos pelos voluntários para a realização de atividades em benefício da população.

Contato na empresa: **Glaucia Magna Almeida**

Telefone: **(82) 3530-3755**

E-mail: **glauciamagna@bol.com.br**

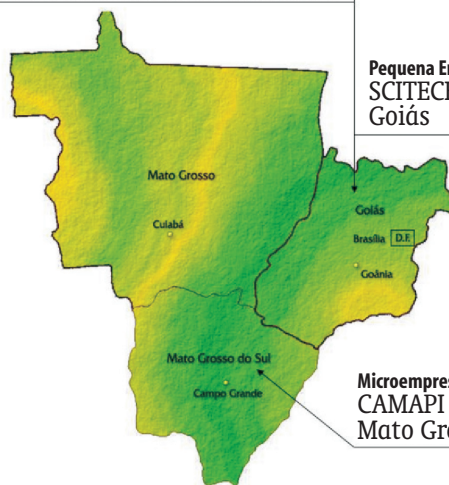


Vencedoras Regionais Região Centro-Oeste

Média Empresa
RHEDE TRANSFORMADORES
Goiás

Grande Empresa
ETERNIT
Goiás

Pequena Empresa
SCITECH MEDICAL
Goiás



Microempresa
CAMAPI MOTORES LTDA.
Mato Grosso do Sul





ETERNIT S/A

Eternit

Nome Fantasia: **ETERNIT**

Categoria: **GRANDE EMPRESA**

Ramo de Atividade: **Fabricação de artefatos e produtos de concreto, cimento, fibrocimento, gesso e materiais semelhantes.**

Principais produtos e serviços: **Telhas e caixas d'água de fibrocimento.**

Unidade da Federação: **Goiás**

Cidade: **Goiânia**

Website: <http://www.eternit.com.br>

BOAS PRÁTICAS

GESTÃO DE PESSOAS

As informações relativas aos objetivos, metas e decisões da empresa ocorrem de forma transparente dentro do Grupo ETERNIT. Desde o momento da chegada dos novos colaboradores, a empresa busca facilitar a integração entre os profissionais, maximizando o potencial produtivo do novo membro da equipe e provendo as orientações mínimas em relação às normas de segurança e sobre o uso controlado do amianto crisotila. Esta prática possibilita que todos os colaboradores conheçam a história da ETERNIT e as atividades de seu posto de trabalho, bem como as orientações voltadas para sua qualidade de vida.

O recém-contratado possui um padrinho, responsável por sua apresentação aos demais colegas. Nos primeiros dias, o padrinho se encarrega de repassar as informações sobre o dia-a-dia do setor e salientar a importância do seu trabalho com relação aos outros setores da empresa. Ele também recebe o Manual do Colaborador, em que constam: a missão, visão de futuro, valores, Política do Programa de Excelência em Gestão, políticas de RH, Código de Ética, procedimentos de segurança no ambiente de trabalho e atribuições do gestor (diretrizes e condições básicas).

As ferramentas de comunicação também auxiliam na divulgação das principais informações de interesse dos empregados. Há o quadro de avisos, editais, mural, faixas e cartazes. O Jornal O Telhadinho, impresso mensalmente, divulga os acontecimentos e informes e notícias das unidades e do Grupo ETERNIT.

Outros canais utilizados são a *intranet* e o correio eletrônico. Na *intranet*, é possível efetuar a consulta às normas e aos manuais, bem como acompanhar

o cotidiano das Unidades do Grupo ETERNIT. Já o correio eletrônico serve para a divulgação das informações corporativas entre as unidades com mais agilidade. A empresa disponibiliza Quiosques Informatizados no galpão industrial e computadores nos escritórios para facilitar o acesso de todos os colaboradores à rede (intranet, correio eletrônico).

O Informativo Participação dos Lucros e Resultados da Empresa (PLRE) mantém as equipes atualizadas com relação aos indicadores de desempenho e às metas atingidas no final de cada período. A bonificação pode chegar a um salário nominal.

Para o acompanhamento diário do desempenho, existe o Boletim de Apontamento de Produção (BAP), direcionado às chefias e aos encarregados. O boletim os informa sobre os detalhes da produção do dia anterior, com relação ao rendimento, eficiência das máquinas, quantidade de horas paradas, volume produzido e outros indicadores.

A ETERNIT tem como premissa o trabalho em equipe para atingir seus resultados. Foi evidenciada uma sinergia muito grande entre os diferentes níveis hierárquicos da empresa. A estrutura organizacional possibilita a proximidade dos níveis de gerenciamento, chefia, supervisão, coordenação e operação.

Nas situações de tomadas de decisões para adequações ou melhorias, todos têm a oportunidade de manifestar sua opinião. A participação interna acontece durante as reuniões das equipes de Produção, Manutenção e Carregamento, e também pelo Programa Fale com a Corujinha, que possibilita a comunicação direta entre os colaboradores e o RH corporativo.

Já o Programa Fale com o Presidente possibilita a comunicação direta com o presidente da empresa sobre assuntos de interesse do colaborador.

Os critérios para promoção na empresa são definidos no Programa Cuidando do Meu Progresso e Mini-Currículo. Neste programa, são disponibilizadas as informações relacionadas à experiência, formação, competências e resultados das avaliações dos superiores imediatos referentes ao colaborador. Essa ferramenta é utilizada dentro da unidade para a definição daqueles potenciais candidatos a receberem uma promoção. Também é utilizada corporativamente, pelas outras unidades, para convidá-los a participar dos processos seletivos de qualquer vaga aberta dentro do Grupo ETERNIT. **A empresa prioriza o recrutamento interno e, no caso de não existirem candidatos para o preenchimento de vagas, recorre ao recrutamento externo.**

O Código de Ética ETERNIT estabelece que toda ação ou decisão de seus colaboradores deve estar em consonância com os princípios da empresa, que valorizam o respeito e compromisso com o bem-estar social, a segurança do trabalho, a preservação do meio ambiente e a saúde ocupacional. O Código prevê que a empresa também deve respeitar seus colaboradores no que se

refere à diversidade de gênero, etnia, orientação sexual, idade ou religião.

Para oficializar o repúdio à discriminação, a empresa aderiu ao Pacto Global da ONU e, nos últimos anos, promoveu a contratação de vários colaboradores com necessidades especiais. Foram feitas as adaptações necessárias em seu espaço físico, de forma a receber adequadamente os portadores de necessidades especiais, com a construção de rampas de acesso e sanitários especiais para os cadeirantes.

No que se refere ao relacionamento dos colaboradores com as chefias, a empresa preza pelo bom senso, respeito, bem-estar da equipe e cumprimento de suas metas. Os gestores são preparados para ouvir e se fazerem ouvir. Visando garantir o bom relacionamento, foi realizada uma pesquisa de clima organizacional que abordou questões sobre liderança, motivação, igualdade, relacionamento e orgulho, além de buscar a identificação de pontos fortes e oportunidades de melhoria. Os resultados formaram uma base concreta que possibilitou a elaboração de estratégias e ações organizacionais no gerenciamento dos recursos humanos.

Outro instrumento cuja utilização é importante para a gestão de pessoas é a Pesquisa 360°, ferramenta simples e prática, que ajuda a reforçar a liderança dos gestores, por meio do desenvolvimento de comportamentos que favoreçam melhores resultados, com o máximo de respeito e humanização na relação com os colaboradores.

A ETERNIT entende que o bem-estar da família reflete no bem-estar do colaborador, por isto oferece benefícios que melhoram a qualidade de vida de ambos, como: assistência médica e odontológica extensiva aos dependentes; auxílio-creche, auxílio-farmácia extensivo aos dependentes, com desconto de 50% do valor dos medicamentos; auxílio para a confecção de óculos de segurança com grau; previdência privada; seguro de vida em grupo; PLR; empréstimos; complemento de auxílio-doença e acidente de trabalho; auxílio-alimentação ou cesta básica; auxílio-refeição ou restaurante; vale-transporte; estacionamento interno; lavanderia e fornecimento de uniforme, toalhas, meias, chinelos e produtos de higiene pessoal; presentes para os filhos dos colaboradores no Dia das Crianças, Natal e Páscoa.

EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

A ETERNIT oferece aos seus colaboradores diversos treinamentos técnicos que tratam do uso controlado e responsável de empilhadeira, ponte rolante e talhas, solda e corte a quente etc. Também são proporcionados cursos para o desenvolvimento de competências, como aqueles que trabalham a liderança e a melhoria comportamental.

Para promover a elevação da escolaridade e a preparação necessária para assumirem novas responsabilidades, a ETERNIT oferece aos

colaboradores bolsas de estudo de 50% para a formação de nível técnico, ensino superior e pós-graduação. Do ensino fundamental até o ensino médio, os estudos acontecem nas dependências da empresa, em uma sala equipada com computador, *data show*, quadro e ar condicionado. A realização das aulas é uma parceria com o Programa SESI Educação do Trabalhador. Os colaboradores mais antigos, que não tiveram oportunidade de estudo, estão ocupando as salas de aula.

Os cursos para língua estrangeira são reservados para os níveis de chefia e gerência.

Os investimentos em educação são benéficos para o funcionário e para o próprio futuro da companhia. A empresa entende que o conhecimento prático e profissional dos colaboradores é um dos caminhos mais importantes para o crescimento da empresa. Desde 2003, existe uma evolução constante nos processos e métodos tecnológicos adotados, trazidos pela automatização de processos, aumento de capacidade produtiva e investimentos em novas máquinas de produção de telhas. Tais inovações levaram a ETERNIT a ampliar seu quadro funcional, gerando 60 novos empregos diretos (25% deles preenchidos por ex-colaboradores da própria empresa), sendo que os novos colaboradores foram treinados pela própria equipe – superior imediato e padrinhos.

QUALIDADE DE VIDA

A empresa trabalha em regime de turnos, em processo contínuo e ininterrupto. Caso haja alguma tarefa pendente deixada pelo turno anterior, esta é repassada para a nova equipe, liberando a anterior para descanso. Nos demais setores, se constatada a necessidade de execução de trabalhos extraordinários, a ETERNIT opera com a quantidade de horas extras legais, todas pagas conforme prevê a legislação trabalhista.

O clima organizacional é importante para o sucesso dos negócios da empresa. Pensando nisto, **está à disposição dos colaboradores uma área de lazer (com jogos e local para descanso – “recanto da soneca”), área de TV, clube com grande área verde, disponível para a prática esportiva – com organização do campeonato de futebol na Copa SIPAT e vôlei, sauna, salão de jogos e *playground* para os filhos dos colaboradores.** Outra iniciativa importante é a realização de confraternizações, como a comemoração dos aniversariantes do mês, Dia da Mulher, Dias dos Pais, festa do Trabalhador, festa junina e festa das crianças – realizadas no SESI da Vila Canaã.

A ETERNIT possui a Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho, certificada pela OHSAS 18001, desde 2006, e prioriza a implantação de medidas de proteção coletivas. Todos os aspectos ocupacionais são levantados e existem controles operacionais para as atividades que envolvam risco

para os colaboradores, visando à prevenção de acidentes. Os equipamentos críticos (sistema de despoejamento, sistema de bloqueio elétrico, varredeira, trava-quedas, separadoras de óleo, entre outros) são mantidos e calibrados para garantir a plenitude de seu funcionamento e são monitorados periodicamente por meio dos *checklists*. Os EPI são fornecidos pela empresa sempre que necessários à execução das atividades laborais.

Todos os agentes ambientais relacionados ao trabalho são monitorados, como: ruído interno (dosimetria), fumos metálicos, fibras em suspensão (amianto), vapores orgânicos, vapores ácidos, calor etc. São vários os programas e laudos que servem para acompanhar a ação destes agentes, tais como: Laudo das Instalações Elétricas e do SPDA, Programa de Conservação Auditiva (PCA), Programa de Proteção Respiratória (PPR), Laudo Ergonômico, PCMSO e PPRA.

O SESMT é bem dimensionado, a CIPA é bastante atuante e a brigada de emergência é preparada para agir em qualquer ocorrência, minimizando as conseqüências de um acidente. **Com intervenções diárias e reuniões mensais, os resultados do trabalho de fiscalização do uso controlado e responsável do amianto crisotila (realizado pela Comissão Fiscalizadora eleita pelos próprios colaboradores) são divulgados no informativo da empresa.** A ETERNIT ainda promove os DDSs, a SIPAT e algumas capacitações relativas à segurança, como, por exemplo, sobre a NR 10 e sobre a importância do uso de EPI.

O Programa de Excelência em Gestão (PEG) é uma abordagem gerencial voltada à temática socioambiental e às atitudes proativas relacionadas à saúde e segurança no trabalho. O PEG é liderado por um grupo de trabalho multidisciplinar, que tem o objetivo de orientar as atividades da companhia em direção à melhoria contínua nessas questões (Fonte: <http://www.eternit.com.br/corporativo/responsabilidadesambiental/>).

O parque industrial da ETERNIT está adequado às melhores condições de qualidade, segurança e desempenho. Isso ocorre devido às manutenções periódicas corretivas, preventivas e ao Plano de Investimento Anual, que demonstram o comprometimento da alta direção em manter as condições físicas do ambiente de trabalho e equipamentos em bom estado de conservação.

A conscientização sobre a importância das atividades que estimulam um estilo de vida saudável está presente no DDS, nos quadros de avisos, informativos e na *intranet*. No mínimo uma vez por ano, a ETERNIT promove, juntamente com o SESI, campanhas preventivas sobre saúde e qualidade de vida. Dentre as ações realizadas nestas campanhas, já foi oferecido um Espaço Zen – com massagem expressa, verificação da pressão arterial, massa corporal, glicemia e mini-Ação Global (uma versão compacta do projeto para a promoção da cidadania, realizado pelo SESI em parceria com a Rede Globo), com cortes de cabelo, esquete teatral e palestras sobre alimentos funcionais e orgânicos.

No que se refere à alimentação saudável, a ETERNIT possui um refeitório bem equipado e oferece refeições balanceadas, com acompanhamento de nutricionistas, além de promover o Programa Cozinha Brasil, idealizado pelo SESI.

Outras ações voltadas para a qualidade de vida são o programa de ginástica laboral, que ocorre desde 2003, com acompanhamento de um educador físico do SESI, e a Caminhada contra o Sedentarismo, também desenvolvida em conjunto com a referida instituição.

As ações educativas de saúde incluem campanhas preventivas sobre qualidade de vida e palestras informativas sobre DST/AIDS, promovidas anualmente. A empresa possui ainda um ambulatório com um médico do trabalho e enfermeira, disponíveis diariamente para orientações e consultas preventivas.

DESENVOLVIMENTO SOCIOAMBIENTAL

A ETERNIT possui o seu Sistema de Gestão Ambiental (SGA) certificado pela ISO 14001, desde 2006, e mantém uma estrutura desenvolvida para que a empresa possa controlar seus impactos significativos sobre o meio ambiente. Dispõe de um Circuito Fechado de Água do Processo (efluente do processo zero) e estação de tratamento de esgoto – em que o efluente, depois de tratado e monitorado, é direcionado a um reservatório para uso em irrigação de área de reflorestamento. Construiu também um sistema para a captação de água em poços tubulares profundos e um sistema para a captação de água das chuvas.

O Plano de Atendimento à Emergência (PAE) visa garantir a atenuação ou eliminação dos impactos ambientais em situações emergenciais. Todos os resíduos do processo produtivo são reaproveitados dentro do próprio processo. A empresa realiza o controle operacional de todas as atividades que possam gerar impactos ambientais, como: sistema de despoejamento de amianto, cimento, calcário, aspiradores de pó portáteis, varredeira e caixas separadoras de água e óleo.

O Projeto RECICLANIT consiste na coleta seletiva e orientação quanto à forma correta de separação dos resíduos para um maior reaproveitamento e reciclagem. Em todas as unidades há coletores de materiais recicláveis, que são encaminhados para cooperativas ou empresas de reciclagem.

Todos os dispositivos previstos na legislação federal, estadual e municipal relativos à questão ambiental são cumpridos pela ETERNIT. Há uma equipe de auditoria interna, que atua semestralmente, e uma equipe da CICE, encarregada pelas ações que propiciem a redução do consumo interno de energia.

O Programa de Reflorestamento e de Manutenção da Mata Ciliar do Córrego Taquaral é outra iniciativa da empresa que vem apresentando ações

positivas: a ETERNIT construiu um gabião e plantou mais de 2.000 mudas de árvores do cerrado.

A empresa adota medidas educacionais para garantir que seus funcionários sejam competentes na execução dos controles operacionais e na conscientização do SGA, além da organização da Semana Interna de Educação Ambiental – aberta a todos os colaboradores e familiares. O objetivo é a melhoria contínua com relação à preservação do meio ambiente e ao desenvolvimento sustentável.

O Programa de Preservação do Rio Araguaia faz parte das ações educativas, pois busca a conscientização ambiental da população ribeirinha e dos turistas durante a temporada de férias.

Alguns alunos de escolas e faculdades, bem como outras partes interessadas, visitam as unidades fabris da ETERNIT, por meio do Programa Portas Abertas. O objetivo do programa é contribuir para o melhor entendimento no tocante à extração e beneficiamento do amianto crisotila e à fabricação dos produtos de fibrocimento de forma controlada e responsável.

Para mobilizar o quadro funcional a aderir ao programa de voluntariado, a empresa conta com a participação ativa de lideranças da fábrica e flexibiliza os horários dos colaboradores engajados. Desde 2005, a empresa envolve as 90 crianças do Centro Municipal de Educação Infantil Alphaville para atividades especiais, como o plantio de horta e árvores. Os voluntários da ETERNIT atuam com a doação de alimentos, produtos de limpeza e higiene, uniformes, ovos de Páscoa, festa da criança – com distribuição de brinquedos – e construção de um *playground*.

A realização da Gincana da Solidariedade proporcionou uma disputa entre equipes de colaboradores da ETERNIT: o resultado do evento beneficiou o Hospital do Câncer/Sociedade São Vicente de Paulo.

A ETERNIT construiu uma excelente relação com a comunidade local, na medida em que monitora os impactos de suas ações sobre o meio ambiente, valoriza a mão-de-obra local, prima pelo fornecimento de produtos de qualidade, estimula o trabalho voluntário de seus colaboradores em instituições assistenciais, investe em infra-estrutura no entorno (construção de calçadas em volta da fábrica e em parte do clube, que possibilita caminhadas e a manutenção de ponto de ônibus) e, desta forma, consegue demonstrar zelo e preocupação com a população.

Contato na empresa: **Leonardo Arcuri**

Telefone: **(62) 3545-5010**

E-mail: **leonardo.arcuri@eternit.com.br**



RHEDE TRANSFORMADORES E EQUIPAMENTOS ELÉTRICOS LTDA.



Nome Fantasia: **RHEDE TRANSFORMADORES**

Categoria: **MÉDIA EMPRESA**

Ramo de Atividade: **Fabricação de transformadores, indutores, conversores, sincronizadores e semelhantes, peças e acessórios.**

Principais produtos e serviços: **Reforma e fabricação de transformadores de distribuição de energia elétrica.**

Unidade da Federação: **Goiás**

Cidade: **Aparecida de Goiânia**

BOAS PRÁTICAS

GESTÃO DE PESSOAS

Na RHEDE TRANSFORMADORES os objetivos, metas e decisões são comunicadas aos colaboradores por meio de seus líderes e durante a confraternização de final de ano, quando é feito um balanço geral das realizações alcançadas no período e de quais as perspectivas para o futuro.

A empresa dispõe do Grupo RHEDE Integração (GRI), que são formados pelas equipes RHEDE Desenvolvimento e *Marketing*, RHEDE Motivação, RHEDE Qualidade Total, RHEDE Relacionamento com o Cliente, RHEDE Cidadania, RHEDE de Desenvolvimento e Cultura, RHEDE Família, RHEDE Informações e RHEDE Saúde. O GRI é composto por funcionários de todos os níveis e setores. Alguns membros são convidados, mas a grande maioria é voluntária, com interesse em desenvolver ações concernentes aos assuntos trabalhados por cada grupo. As equipes se reúnem com periodicidade definida, visando realizar discussões e abrir espaço para que os colegas possam opinar sobre a estratégia da empresa e, desta forma, facilitar a internalização das decisões tomadas pela diretoria.

O Programa Idéia Brilhante, realizado desde 2005, tem como objetivo colher sugestões dos colaboradores da empresa. O processo, que acontece ao longo de todo o ano, dispõe de um encarregado pela análise das idéias que são depositadas em uma caixa de sugestões instalada na fábrica. Essas idéias são pré-selecionadas e levadas ao conhecimento da direção. Se aprovadas, a empresa disponibiliza os recursos necessários à implantação das idéias. No final do ano, os colaboradores elegem a melhor idéia e o vencedor recebe um

prêmio, entregue no evento de Convenção. Em 2007, foram recebidas mais de cem sugestões dos colaboradores.

Com relação à participação dos colaboradores nos assuntos pertinentes à empresa e ao processo de trabalho, a oportunidade é promovida pela Assessoria da Qualidade da RHEDE, que **realiza, trimestralmente, desde 2005, a Pesquisa de Clima Organizacional. Esta sondagem configura um espaço para que o colaborador faça críticas e elogios a respeito da empresa, a fim de melhorar cada vez mais o ambiente de trabalho.**

Os resultados dessa pesquisa são tabulados e levados à diretoria, para análise e definição das medidas a serem tomadas. O plano de ação definido pela diretoria e os resultados da sondagem são comunicados para todos os colaboradores por meio do mural informativo e durante as reuniões setoriais. A empresa mantém a documentação de todos os estudos em arquivo digital, de forma a proporcionar o acompanhamento e evolução dos resultados e ações de melhoria.

Desde a sua criação, a RHEDE TRANSFORMADORES busca constantemente a valorização de sua equipe interna, bem como se preocupa em tratar igualmente a todos os seus colaboradores, oferecendo os mesmos benefícios, independentemente de gênero, etnia, orientação sexual, idade ou religião.

As promoções efetivadas acontecem a partir da observação e reunião com as chefias, conduzidas pelo departamento de Recursos Humanos. Em 2003, a empresa passou a adotar como critério para as promoções o histórico das Avaliações 360º, a análise dos superiores imediatos, a aprovação da diretoria para a efetivação do aumento salarial e/ou mudança de cargo ou função.

Assim como são realizadas as avaliações individuais de colaboradores, a RHEDE TRANSFORMADORES promove a Pesquisa de Líder, que consiste na avaliação da chefia por parte dos colaboradores, englobando desde os encarregados até a presidência. Os resultados dessa pesquisa permitem preencher as lacunas e desenvolver competências necessárias com as lideranças.

Em sua política de benefícios aos colaboradores, a empresa disponibiliza assistência médica, custeada integralmente pela RHEDE TRANSFORMADORES, e odontológica (custeio de 30%); consultório médico e atendimento psicológico nas dependências da empresa; alimentação fornecida pela empresa, incluindo café da manhã, almoço e jantar e seguro de vida em grupo.

EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

O programa de treinamento faz parte da estratégia organizacional, cujo intuito é promover a capacitação dos colaboradores dentro e fora da jornada de trabalho. A estrutura de treinamentos fica disponível no sistema,

no qual é possível acompanhar o planejamento anual, valores, nome dos cursos ministrados, instituições, instrutores, participantes, carga horária, avaliações e solicitações de treinamento fora do planejamento.

A RHEDE TRANSFORMADORES também investe no desenvolvimento de seus colaboradores por meio do auxílio-educação, concede bolsas de estudo para a realização de cursos profissionalizantes, chegando até o nível de pós-graduação. O incentivo à especialização consiste numa ajuda de custo de, no mínimo, 10% em qualquer curso e de até 100% para cursos que atendam às necessidades e interesses da empresa.

A empresa investe no Programa Inclusão Digital, com cursos de informática ministrados em suas instalações, e oferece outras capacitações em parceria com o SESI (custeio de 100%). Os cursos supletivos, também oferecidos dentro da empresa, são extensivos aos familiares dos colaboradores.

Os conhecimentos adquiridos nos treinamentos e cursos oferecidos pela empresa são aplicáveis ao trabalho dos colaboradores. Os resultados das atividades são voltados à educação corporativa, treinamento e desenvolvimento.

QUALIDADE DE VIDA

A carga de trabalho é adequada à jornada estabelecida pela empresa. Em alguns períodos específicos do ano, entretanto, há um aumento das demandas e, conseqüentemente, isso reflete sobre a produção. Quando surge a necessidade de realização de horas extras, as mesmas são compensadas pelo sistema de banco de horas.

A empresa tem como princípio cuidar de sua equipe, por meio do apoio mútuo e um clima organizacional adequado. **Os líderes da empresa efetuam reuniões estruturadas com suas equipes, de forma a monitorar as atividades de cada setor, mas com um ingrediente diferenciado: perceber a saúde física e psicológica do colaborador. Ao detectar fatores de preocupação de ordem psicológica, o líder providencia auxílio com o psicólogo da empresa para acompanhamento da situação, inclusive extensivo aos familiares dos colaboradores.**

A RHEDE TRANSFORMADORES vem trabalhando cada vez mais na busca da melhoria da qualidade de vida de seus colaboradores. Acompanha o clima organizacional por meio da prática denominada *Walk Around*, que consiste no contato diário do líder com sua equipe, diretamente no posto de trabalho.

Essas ações de monitoramento constroem um clima de descontração no ambiente de trabalho. Este é o propósito do Grupo RHEDE Motivação: garantir o bem-estar e a satisfação dos colaboradores. Entre suas atribuições estão a festa de comemoração dos aniversariantes do mês, campeonatos de truco e futebol e a mini-maratona de fim de ano.

Outro evento é a festa junina, realizada desde o ano passado numa chácara próxima à empresa, aberta para todos os colaboradores da empresa e seus familiares. A Festa do Dia das Crianças, para os filhos dos colaboradores, acontece no refeitório da empresa, com distribuição de lanches, doces, presentes e um passeio pela planta da fábrica – a satisfação de pais e filhos é a recompensa destas iniciativas.

Uma das prioridades da RHEDE TRANSFORMADORES é oferecer um ambiente de trabalho saudável e seguro para seus colaboradores. Para isso, a empresa realiza o estudo das condições e do ambiente laboral, bem como dos riscos originários do processo produtivo, por meio da ficha de investigação de acidentes e doenças do trabalho. A empresa orienta sua equipe com relação à segurança, desde o programa de integração até os treinamentos periódicos. São repassadas informações, por meio dos murais e palestras educativas, sobre a legislação relativa à segurança e saúde no trabalho, higiene e medidas de controle dos riscos.

A RHEDE TRANSFORMADORES mantém canais de comunicação permanente com todos os empregados, para alertar quanto às medidas que visam promover a segurança e a saúde, promovidas pela área especializada da empresa.

A empresa investe na infra-estrutura de suas instalações e desenvolve programas que estimulam a conscientização de seus colaboradores quanto ao tema, como é o caso do Programa Transformar, estabelecido de acordo com o Programa 5S; possui a formação de um grupo capacitado de multiplicadores, denominado RHEDE Qualidade Total.

O bem-estar dos colaboradores é um dos aspectos trabalhados pela empresa, seja pelo programa de ginástica laboral – desenvolvido com apoio do Grupo RHEDE Saúde –, seja pelo Programa Esportivo, que, desde 2004, promove a Copa RHEDE, um campeonato de futebol organizado pela empresa, que arca com os custos da estrutura da competição (local, medalhas e troféus).

O Programa de Orientação Alimentar é um dos grandes orgulhos da empresa. Conta com uma cozinha própria, cardápio elaborado por uma nutricionista e uma equipe de apoio que cozinha utilizando um ingrediente especial: o carinho na preparação das refeições. O índice de satisfação dos colaboradores com o programa de alimentação e sua equipe é bastante elevado.

Para acompanhamento da saúde do funcionário, a RHEDE TRANSFORMADORES promove ações educativas novamente por meio do Grupo RHEDE Saúde. Mediante a utilização de informativos e realização de palestras, o Grupo aborda os seguintes temas: prevenção de doenças (dengue, febre amarela etc.), tabagismo, alcoolismo e dependência química. As campanhas preventivas

orientam as colaboradoras com relação aos cuidados com o câncer de mama e de colo uterino – essa campanha teve a participação de um especialista, que ministrou palestra para a equipe interna e suas familiares.

As campanhas de vacinação, em parceria com a Secretaria Municipal de Saúde de Aparecida de Goiânia, também promove atendimento a todos os colaboradores da empresa.

DESENVOLVIMENTO SOCIOAMBIENTAL

A RHEDE TRANSFORMADORES desenvolve ações com vistas a preservar o meio ambiente. Com relação ao encaminhamento do papel contaminado pelo processo produtivo, o resíduo tem como destino uma empresa especializada em descontaminação e descarte desse tipo de material. Já o papel não utilizado (não-contaminado) é destinado a doações. **Toda sucata de cobre é encaminhada a empresas que fazem o reaproveitamento dessa matéria-prima.**

No tocante ao óleo isolante, o produto retirado dos transformadores para recuperação tem as impurezas retiradas e, posteriormente, é efetuado o seu tratamento para a reaplicação nos transformadores. O resíduo do tratamento é enviado para uma empresa especializada, responsável pelo seu reaproveitamento e/ou descarte apropriado, fator que assegura o cuidado da RHEDE TRANSFORMADORES em todos os aspectos que envolvem sua produção.

O tratamento da água utilizada na empresa consiste em um circuito fechado, constituído por equipamentos que têm como objetivo o seu reaproveitamento no processo produtivo, minimizando o desperdício. Esta ação possibilita a redução do gasto com recursos naturais e elimina integralmente o contato da água utilizada na produção com o meio ambiente.

O Programa Transformar possibilita a implantação de melhorias com foco na questão ambiental, ao promover a conscientização dos colaboradores. Entre as ações, está a criação do Mascote Rhedelino, atuante nas campanhas para economia de energia elétrica. Foram fixados adesivos de alerta nas tomadas e computadores com as mensagens: “Ao sair, apague a luz” e “Ao sair, desligue o computador”. A orientação é um processo constante dentro da empresa, estendendo-se às reuniões gerais, além dos informativos e do mural.

No campo social, a empresa dispõe do Grupo RHEDE Cidadania, encarregado da programação anual e realização de eventos voltados à cidadania, bem como incentiva os colaboradores a aderirem ao programa de voluntariado. Entre as ações realizadas pela empresa durante o ano de 2007, destaca-se a comemoração do Dia das Mães, na Casa de Amparo à Criança com Câncer. Esta entidade abriga crianças carentes oriundas de vários Estados, que vêm a Goiânia para submeter-se ao tratamento de câncer. O evento incluiu

almoço especial e distribuição de presentes, entregues pelos pacientes às suas mães.

Em agosto de 2007, ocorreu também um evento comemorativo do Dia dos Pais, desta vez no Abrigo de Idosos Solar das Acácias.

Junto com o Hospital de Urgências de Goiânia, foi organizada uma campanha para doação de sangue entre os colaboradores. A ação levou um ônibus de coleta para as dependências da empresa e contou com a participação dos empregados e da comunidade. **Em 2007, houve o cadastramento de doadores de medula óssea, uma parceria da RHEDE TRANSFORMADORES com o Hemocentro de Goiás, que resultou na inscrição de 69 colaboradores como doadores.**

A empresa é bem relacionada com a comunidade do entorno. Sempre que possível, envolve a população em suas atividades e eventos. **Foram feitos investimentos no asfaltamento das vias próximas, na sinalização e iluminação, valorizando a região.**

Para os procedimentos de compras, o comércio local tem a oportunidade de participar das cotações para a aquisição de produtos alimentícios, de higiene e farmacêuticos, movimentando o setor de serviços da cidade. Além disso, a empresa estabelece convênios com supermercados, papelarias e farmácias, onde os colaboradores compram seus produtos, podendo recebê-los na empresa ou em domicílio, com preço especial e sem necessidade de pagamento de taxa de entrega.

Contato na empresa: **Patrícia Paiva Bezerra Da Silva**

Telefone: **(62) 3097-3300**

E-mail: **patricia@rhede.ind.br**



SCITECH PRODUTOS MÉDICOS LTDA.



Nome Fantasia: **SCITECH MEDICAL**

Categoria: **PEQUENA EMPRESA**

Ramo de Atividade: **Fabricação de materiais para medicina e odontologia.**

Principais produtos e serviços: **Materiais hospitalares, como stents farmacológicos, coils e outros.**

Unidade da Federação: **Goiás**

Cidade: **Goiânia**

Website: **<http://www.scitechmed.com>**

BOAS PRÁTICAS

GESTÃO DE PESSOAS

A SCITECH adota a postura do compromisso com seus clientes, colaboradores, sócios e fornecedores, buscando atender às demandas do mercado médico-hospitalar na comercialização de produtos de intervenção cardiovascular, hemodinâmica e neurológica.

Com a finalidade de promover o comprometimento dos colaboradores, a direção da SCITECH mantém reuniões semanais para a comunicação de metas, decisões e novas ações a serem efetivadas pela empresa. Todos os informativos são também disponibilizados em um mural e pelo correio eletrônico. Diariamente, todos os colaboradores participam de um café da manhã, oportunidade em que a direção aproveita para fazer menção e reconhecer o bom desempenho de sua equipe de trabalho.

Há abertura da direção no recebimento e análise de sugestões e críticas encaminhadas pelos colaboradores, cujo processo ocorre de forma direta e transparente. Os canais disponíveis para essa participação são as reuniões, correio eletrônico e a caixa de sugestões.

Como critérios para promoção adotados, a empresa se baseia no levantamento do perfil das vagas abertas, na atualização do manual de funções da ISO e no histórico de capacitação e qualificação de cada colaborador. Por esta razão, a empresa investe no desenvolvimento de

sua equipe, não só para oportunizar o crescimento individual dentro da organização, mas também para valorizar e reter seus talentos.

No que diz respeito ao tema da diversidade no trabalho, a empresa mantém um bom relacionamento, caracterizado pelo respeito entre empregados e direção. O tratamento dado é igual a todos, sem nenhuma discriminação de etnia ou gênero. A empresa ressalta que as contratações de parentes dos colaboradores não costumam ser efetuadas como forma de evitar a prática do nepotismo.

A política de benefícios oferecida pela SCITECH inclui assistência médica, vale-refeição e alimentação, vale-transporte, seguro de vida, bolsa-esporte e bolsa de estudo. **Os colaboradores também recebem anualmente a PLR e, como forma de reconhecimento e incentivo àqueles que atingirem ou superarem suas metas, há uma bonificação que pode chegar a três vezes o valor de seu salário.**

EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

Com o objetivo de atender à demanda das necessidades de qualificação da atividade produtiva, **a SCITECH oferece aos colaboradores bolsa de estudo no valor de até 70% do valor da mensalidade** e a promoção de palestras, cursos, treinamentos e visitas técnicas.

A participação em congressos, feiras e eventos específicos do segmento de atuação da empresa tem o objetivo de expor os produtos da SCITECH ao mercado e aos profissionais de saúde, especialmente os atuantes na área de cardiologia e neurologia.

Visando motivar e valorizar sua equipe, a empresa estimula a elevação da escolaridade, como possibilidade de ascensão interna para outros cargos. Para isso, é feita uma avaliação de desempenho individual e, com base nos resultados, o funcionário pode ser indicado a receber o benefício da bolsa de estudo.

Os treinamentos realizados na SCITECH são direcionados para o aperfeiçoamento das funções e atividades-fim, com o objetivo de aplicar os conhecimentos adquiridos às rotinas diárias do trabalho e, também, com vistas ao bem-estar do colaborador.

A avaliação do programa de educação e capacitação da empresa é feita mediante a análise de cada iniciativa, evidenciada em registros do controle da qualidade.

QUALIDADE DE VIDA

A jornada de trabalho da empresa é de 44 horas semanais, considerada suficiente para a realização das tarefas diárias. Eventualmente, são necessárias algumas horas extras, dependendo da situação da área de produção.

No que se refere às práticas que contribuem para a integração entre os colaboradores, existem as festas de fim de ano; as confraternizações mensais para comemoração dos aniversariantes do mês e também encontros semanais para prática religiosa. **O café da manhã promovido diariamente na SCITECH é um momento importante para estreitar o relacionamento interpessoal.**

O Programa de Integração Empresarial GYN/São Paulo busca proporcionar uma maior integração dos colaboradores dos estabelecimentos de Goiânia e São Paulo, por meio da disponibilização de um espaço reservado para a troca de experiências entre a diretoria, colaboradores e parceiros.

O nível de exigência e a utilização de normas e procedimentos específicos são rigorosos, devido à alta complexidade tecnológica dos produtos da indústria de dispositivos médicos. Ciente da importância em adequar sua política da qualidade, controles e gerenciamento de riscos aos mais altos padrões de qualidade, a SCITECH é certificada pela ISO 9000 e pela DIN-13453 (específica para instrumentos médicos).

A empresa conta com os serviços do SESI para avaliar e tratar as questões relacionadas à segurança e saúde no trabalho, visando à construção de um ambiente apropriado, capaz de contemplar os aspectos relacionados à ergonomia e, ao mesmo tempo, atender aos requisitos das normas do PPRA e do PCMSO. O uso de EPI é obrigatório e já está em fase de implantação a CIPA.

A SCITECH vem crescendo e está concluindo uma nova sede em Aparecida de Goiânia, com dependências mais amplas e bem estruturadas para atender às novas necessidades da empresa. As instalações físicas atuais são bastante limpas, seguras e bem iluminadas. Os níveis de ruído e temperatura também são adequados.

A fim de estimular o estilo de vida saudável entre os colaboradores, a empresa possui ações de incentivo à prática esportiva e dispõe do Programa Bolsa-Esporte, que possibilita ao colaborador freqüentar uma academia de ginástica; além disso, patrocina o time de futebol com o fornecimento de uniformes.

DESENVOLVIMENTO SOCIOAMBIENTAL

A empresa estimula os colaboradores à participação da coleta seletiva, destinando os materiais descartáveis para o processo de reciclagem. Cada estação de trabalho dispõe de uma caixa de papelão para depósito de todo papel descartado pelo colaborador, que é recolhido e doado para o Hospital do Câncer Araújo Jorge.

O uso racional da água e energia elétrica também é valorizado na SCITECH, a partir da publicação dos indicadores de consumo no mural e discussão com os colaboradores durante os encontros diários para o café da manhã. Desta forma, é possível estabelecer metas para promover o seu uso racional.

A SCITECH tem buscado intensificar sua atuação no campo social. Com participação em conselhos e comitês da Federação das Indústrias do Estado de Goiás (FIEG) e, **desde 2002, filiada ao Instituto ETHOS de Empresas e Responsabilidade Social, a empresa construiu sua política de valorização profissional com foco na responsabilidade social e qualidade de vida de seus colaboradores, que são estimulados a participar como voluntários das ações da empresa.**

O relacionamento da empresa com a comunidade em que está inserida inclui a abertura de suas dependências aos profissionais atuantes na área de saúde interessados em conhecer seus produtos disponíveis no mercado.

Entre as ações de mais destaque está o Programa de Assistência ao Instituto Educacional Creche Maria de Nazaré, desenvolvido desde 2001, na periferia de Goiânia. A SCITECH presta apoio financeiro e trabalho voluntário ao Posto de Atendimento Espírita Maria de Nazaré (instituição que auxilia a população carente, provendo alimentação, remédios, lazer, esporte, cultura, conscientização ambiental, apoio educacional, assistência psicológica e médica).

Outro programa de assistência desenvolvido pela empresa ocorre na Creche Comecinho de Vida – coordenada pelo Centro de Auto-Realização Alvorada Cristã, de Rio Quente – GO. Essa instituição atende a cerca de 60 crianças, de seis meses a seis anos de idade. A SCITECH, em parceria com outras empresas, reformou o prédio da creche para que o Centro pudesse proporcionar o atendimento infantil adequado.

A divulgação dos trabalhos sociais desenvolvidos pela SCITECH tem estimulado a conscientização acerca da importância de todos

participarem do programa de voluntariado. Os benefícios percebidos pela empresa, neste sentido, são: motivação e confiança dos colaboradores para a resolução dos problemas da empresa; aumento do respeito e admiração pela empresa; desenvolvimento do espírito de equipe; contribuição no desenvolvimento de liderança e humanização do ambiente de trabalho.

Contato na empresa: **Marilene de Oliveira**

Telefone: **(62) 4005-3722**

E-mail: **marilene.oliveira@cmsmedical.com.br**



CAMAPI MOTORES LTDA.



Nome Fantasia: **CAMAPI MOTORES LTDA.**

Categoria: **MICROEMPRESA**

Ramo de Atividade: **Serviços de manutenção e reparação mecânica de veículos automotores.**

Principais produtos e serviços: **Serviços e peças automotivas.**

Unidade da Federação: **Mato Grosso do Sul**

Cidade: **Dourados**

BOAS PRÁTICAS

GESTÃO DE PESSOAS

A CAMAPI valoriza a comunicação direta entre o colaborador e a gerência da empresa, estimulando continuamente a interação entre as partes e facilitando o relacionamento interpessoal. Para os informes, há um mural localizado na entrada com informações para clientes e colaboradores, além de outro no pátio da oficina, somente para quem trabalha na empresa. Quando necessário, acontecem pequenas reuniões para a resolução de problemas, tomada de decisões, informações individuais ou conjuntas, a fim de proporcionar o *feedback* aos colaboradores.

Nas reuniões bimestrais, para tratar de assuntos específicos e gerais, o colaborador repassa diretamente suas críticas e sugestões, que são analisadas para posterior devolutiva quanto à aplicação da reivindicação. Quando não há possibilidade de implantação, o colaborador é devidamente comunicado.

São realizadas também reuniões semestrais abordando assuntos referentes ao planejamento de trabalho, desempenho, comprometimento, produtividade, assiduidade e participação do colaborador nas sugestões de melhoria da empresa.

Os critérios de promoção praticados pela empresa são baseados na produtividade e capacidade de manter bom relacionamento interpessoal com os colegas e clientes. A chefia monitora informalmente o rendimento e os resultados alcançados e, ocorrendo a observância do bom desempenho do colaborador, a CAMAPI proporciona aumento salarial, como forma de motivação e reconhecimento. **Bimestralmente, são destacados os colaboradores que apresentarem proatividade quanto ao seu trabalho desenvolvido.**

O processo de recrutamento e seleção tem como principal referência a busca de profissionais previamente preparados e treinados, a partir da capacitação técnica necessária para que possam desempenhar suas funções adequadamente, tendo como modelo de instituição os cursos técnicos do SENAI.

A diversidade é respeitada dentro da empresa, que busca construir um ambiente de trabalho harmonioso. Não há qualquer discriminação para a efetivação dos seus colaboradores. Esta prática de gestão está incorporada na cultura organizacional e os colaboradores a conhecem como um processo contínuo, contemplando tratamento igual a todos, independentemente de sua origem, etnia, religião, idade ou orientação sexual.

Com relação aos benefícios, a empresa oferece seguro de vida, atendimento médico e odontológico, vale-cultura e vale-educação. O vale-cultura tem como finalidade propiciar a participação em palestras e atividades culturais.

O vale-educação consiste em um percentual pago pela CAMAPI sobre as mensalidades para cursos e treinamentos de capacitação relacionados à atividade-fim, para os colaboradores interessados em desenvolvimento.

EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

A CAMAPI proporciona, anualmente, 120 horas de treinamentos técnicos aos colaboradores e, todo semestre, é realizada uma capacitação aberta a todos para tratar de temas variados, como: administração domiciliar, direitos do consumidor, cuidados com a saúde, entre outros.

Por valorizar a capacitação técnica e específica como ferramentas para o bom desempenho das funções, a empresa tem como prática a busca pelos profissionais disponíveis no mercado de trabalho que tenham passado por instituições educacionais, como o SENAI. Muitas vezes, a necessidade de treinamentos é identificada pelos próprios colaboradores, atentos às oportunidades de freqüentar cursos de capacitação e reciclagem com pagamento parcial pela empresa.

Na CAMAPI, práticas voltadas para a elevação da escolaridade são contínuas e disseminadas, demonstrando abertura para a negociação de condições para que os colaboradores se mobilizem a continuar ou voltar a estudar. O horário de trabalho permite que os alunos freqüentem as atividades escolares. **Para aqueles que cursam a graduação em alguma área relacionada às atividades da empresa, a empresa se propõe a custear uma parte da mensalidade paga à faculdade.**

Como os cursos e treinamentos são definidos em função da atividade da empresa, os conhecimentos adquiridos são aplicáveis ao dia-a-dia dos

colaboradores, tanto nas áreas de produção (eletrônica, mecânica e elétrica) como na área administrativa. Todos participam da escolha dos treinamentos, de acordo com as necessidades de aprimoramento das habilidades individuais ou do grupo.

QUALIDADE DE VIDA

A carga horária da CAMAPI é adequada e os horários de trabalho são diferenciados para que possam atender às necessidades da empresa e dos colaboradores. A ocorrência de horas extras recebe o acompanhamento dos líderes; contudo, são bastante raras. Caso haja a necessidade de trabalho além da jornada (por exemplo: quando há urgência para a entrega de algum veículo), o líder se encarrega da negociação com os colaboradores.

De forma a contribuir para a integração entre os funcionários, a empresa promove confraternizações anuais, comemoração de aniversários e torneios esportivos. Os colaboradores também contam com o Centro de Treinamento CAMAPI para a realização de almoços e jantares.

O estímulo à prática de atividades esportivas pelos colaboradores ocorre por meio da disponibilização da chácara da empresa para a realização de jogos de vôlei e futebol. No âmbito cultural, a empresa distribui convites aos colaboradores e familiares para atividades na localidade – o benefício do vale-cultura.

A direção da empresa se empenha em orientar e conscientizar seus empregados quanto à importância da adoção de hábitos alimentares equilibrados. Para isso, desenvolve, em parceria com o SESI, o Programa Indústria Saudável. Colaboradores em situação de dependência de substâncias psicoativas também recebem atenção e são orientados a procurar o apoio da instituição de tratamento Alcoólicos Anônimos (AA).

No caso de constatação da necessidade de encaminhamento para intervenção médica ou odontológica por problemas de saúde, o empregado é direcionado ao atendimento médico do SESI, que também se encarrega da realização dos exames admissionais, demissionais e periódicos.

A CAMAPI possui uma CIPA atuante, além de seguir as determinações do PPRA e PCMSO, com acompanhamento de um técnico de segurança do SESI. Realiza os exames ocupacionais necessários, fornece e exige o uso dos EPI por parte dos empregados. **Também são ministrados treinamentos voltados à prevenção de acidentes de trabalho.**

As condições físicas da empresa proporcionam ao colaborador condições adequadas para a execução de suas atividades, dispondo de espaço planejado, limpo, iluminado e sinalizado. Mesmo sem apresentar ruídos de alta intensidade, os colaboradores utilizam os EPI apropriados. Recentemente, a empresa adquiriu

uma área anexa às instalações atuais, com vistas a ampliar sua estrutura física para melhor atender aos clientes e proporcionar condições físicas ainda mais propícias à sua equipe.

DESENVOLVIMENTO SOCIOAMBIENTAL

As ações educativas da CAMAPI, com foco na questão do meio ambiente, ocorrem diariamente e buscam conscientizar cada um a fazer a sua parte, destacando a importância do uso racional de recursos naturais, como água e energia. **A cada semestre, a empresa promove palestras abertas à comunidade sobre o tema.**

Quanto à atuação prática, a empresa vende seus resíduos para uma empresa especializada pela coleta de plásticos, peças e óleo. O montante arrecadado é revertido para a realização dos eventos da própria empresa nas datas comemorativas, beneficiando todos os colaboradores.

O óleo e demais produtos químicos utilizados nos processos internos da empresa são canalizados para um caixa de contenção e posteriormente recolhidos, evitando a contaminação do solo e de uma nascente de água localizada nas proximidades das dependências da CAMAPI.

As ações sociais consistem em doações para creches e orfanatos, em parceria com o Rotary Clube da cidade, para a promoção de eventos em datas especiais, como o Dia das Crianças e festa de final de ano.

O voluntariado entre os colaboradores da CAMAPI ocorre em campanhas para doação de sangue ao Hemocentro Municipal, além de serem convidados a integrar as ações sociais desenvolvidas nas entidades assistenciais locais.

Outra iniciativa importante é a aquisição de produtos comercializados nos eventos beneficentes, que, posteriormente, são distribuídos aos colaboradores participantes das iniciativas organizacionais, como forma de retribuição e incentivo ao seu trabalho.

Além de criar oportunidades de empregos diretos e indiretos, o bom relacionamento com a comunidade constitui um papel marcante no âmbito social e estende-se ao relacionamento da empresa com seus clientes.

Contato na empresa: **Sidnei Pitteri Camacho**

Telefone: **(67) 3425-5113**

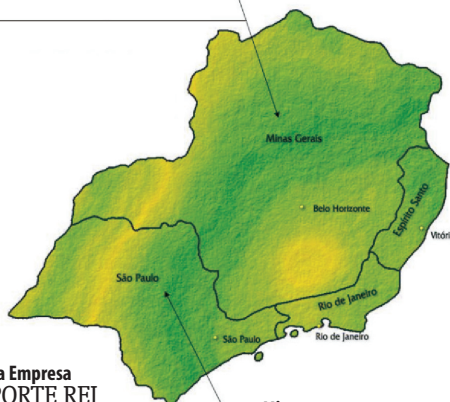
E-mail: **camapi@terra.com.br**



Vencedoras Regionais Região Sudeste

Pequena Empresa
MANIPULLARE MANIPULAÇÃO MAGISTRAL
Minas Gerais

Grande Empresa
THYSSENKRUPP METALÚRGICA
Minas Gerais



Média Empresa
SUPORTE REI
São Paulo

Microempresa
MENEGETTI INDÚSTRIA QUÍMICA
São Paulo





THYSSENKRUPP METALÚRGICA SANTA LUZIA LTDA.



Nome Fantasia: **THYSSENKRUPP METALÚRGICA SANTA LUZIA**

Categoria: **GRANDE EMPRESA**

Ramo de Atividade: **Fabricação de peças e acessórios para o sistema motor de veículos automotores.**

Principais produtos e serviços: **Peças para motor, suspensão, motocicletas, transmissão e outros.**

Unidade da Federação: **Minas Gerais**

Cidade: **Santa Luzia**

Website: <http://www.thyssenkrupp-metalurgica.com/>

VENCEDORA NACIONAL

Confira as Boas Práticas da **THYSSENKRUPP METALÚRGICA SANTA LUZIA LTDA.** na página 47.

Contato na empresa: **Patrícia Claudia de Barros**

Telefone: **(31) 3649-5061**

E-mail: patricia.barros@thyssenkrupp.com

INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE AUTOPEÇAS REI LTDA.



Nome Fantasia: **SUPORTE REI**

Categoria: **MÉDIA EMPRESA**

Ramo de Atividade: **Fabricação de peças e acessórios para veículos automotores.**

Principais produtos e serviços: **Fabricação de suporte, cardan, calço de cabine, polias anti-vibratórias e coxim.**

Unidade da Federação: **São Paulo**

Cidade: **Cajuru**

Website: <http://www.suporterei.com.br/>

VENCEDORA NACIONAL

Confira as Boas Práticas da INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE AUTOPEÇAS REI LTDA. na página 54.

Contato na empresa: **João Vieira**

Telefone: **(16) 3667-9400**

E-mail: joao.vieira@suporterei.com.br



MANIPULLARE MANIPULAÇÃO MAGISTRAL



Nome Fantasia: **MANIPULLARE MANIPULAÇÃO MAGISTRAL**

Categoria: **PEQUENA EMPRESA**

Ramo de Atividade: **Fabricação de medicamentos alopáticos para uso humano.**

Principais produtos e serviços: **Medicamentos magistrais, homeopáticos, cosméticos e correlatos.**

Unidade da Federação: **Minas Gerais**

Cidade: **Carangola**

Website: **<http://www.manipullare.com.br/>**

BOAS PRÁTICAS

GESTÃO DE PESSOAS

A MANIPULLARE possui um processo sistematizado para comunicação interna, lançando mão de um painel de notícias, para a divulgação dos informes e mensagens corporativos. As orientações e normas são reforçadas por meio de memorandos, manual do associado e pelo acesso à *intranet*.

As reuniões contribuem para a participação dos colaboradores nas decisões referentes às questões da empresa. São realizados encontros setoriais, para o nivelamento de informações; reuniões semestrais, com o objetivo de motivar as equipes e repassar novas metas; reunião anual de trabalho, para a definição do Planejamento Estratégico, com o estabelecimento de metas e indicadores de desempenho.

Tanto o **Comitê de Gestão (constituído em 2004 e responsável pela representação dos interesses dos empregados)** como a **Comissão de Auditoria Interna** atuam como agentes disseminadores das informações, decisões e estratégias da empresa. Ambos constituem fóruns para sugestões ou críticas, uma vez que são formados por colaboradores eleitos.

O **Programa Fale com a Diretoria** permite o acesso direto dos colaboradores à alta direção. Todas as sextas-feiras, a diretoria fica à disposição para esclarecimentos e consolidação das sugestões processadas pelo Comitê de Gestão.

A empresa possui Plano de Cargos e Salários, desde 2000, com revisão anual, no qual **prioriza a seleção interna para o preenchimento das vagas existentes**. Na MANIPULLARE, os colaboradores dispõem dos recursos e

treinamentos necessários para a sua qualificação e desenvolvimento, no sentido de atenderem aos critérios estabelecidos para promoção, que envolvem não só o preparo técnico, mas também a capacidade de liderança, atitudes, resultados e competências/habilidades – **o processo de avaliação é semestral.**

Com a mesma transparência com que define os critérios para promoção, a empresa trata a questão da diversidade com relação ao gênero, etnia, opção sexual, idade ou religião. O quadro funcional apresenta 50% de sua força de trabalho composta por mulheres, 25% dos colaboradores são negros e dois colaboradores possuem necessidades especiais.

As chefias imediatas estão muito próximas do ambiente operacional, o que favorece o fluxo de informações e o relacionamento interpessoal com as equipes. As reuniões setoriais e gerais asseguram a receptividade das informações, assim como **as pesquisas de clima organizacional – aplicada anualmente desde 1998.** Todos os cargos de liderança, inclusive a diretoria, são avaliados nessa pesquisa, o que possibilita uma base mais sólida para a tomada de ações estratégicas.

A MANIPULLARE possui um projeto denominado Anjos da Guarda, que funciona com a nomeação de colaboradores encarregados de mediar eventuais conflitos internos.

A política de benefícios oferecida aos funcionários foi deliberada pelo Comitê de Gestão e pela diretoria e proporciona: plano de saúde, reforço alimentar (café da tarde), convênio com farmácias (venda de medicamentos a preço de custo), convênio com academia de ginástica, financiamentos para compra de bens duráveis, pagamentos quinzenais, PLR, assessoria jurídica e bolsas de estudo para cursos específicos.

EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

A Programação Anual de Cursos estabelece os treinamentos mensais e o investimento necessário para custeá-los, bem como para promover seminários e palestras sobre diversos temas. Sistemáticamente, as necessidades de capacitação dos empregados são verificadas pela empresa.

Para as capacitações *in company*, os empregados tornam-se multiplicadores e disseminam o conhecimento adquirido para todas as células de trabalho. Com relação aos cursos externos, a MANIPULLARE mantém parceria com instituições, como o SEBRAE e a Associação Comercial, e se encarrega de subsidiar totalmente os custos.

O Programa de Educação Continuada possibilita a realização de, no mínimo, um treinamento por mês. O estímulo para a elevação da escolaridade é uma das iniciativas mais fortes da empresa. Embora adote como pré-requisito para a contratação o ensino médio completo, a MANIPULLARE

permite a realização de horários flexíveis que possibilitam os estudos de seus colaboradores.

O incentivo da concessão de bolsas de estudo para cursos técnicos e a manutenção de convênios com a Faculdade do Vale do Carangola (FAVALE) contribuem para a formação de um quadro qualificado, composto por cerca de 30% de graduados ou graduandos, principalmente nas áreas correlatas, como Farmácia e Biologia. Alguns fazem parte do Programa de Estágio, que se encarrega da preparação dos futuros líderes da empresa.

Todos os cursos e treinamentos são devidamente registrados e a efetividade é avaliada; entretanto, as capacitações geram novos conhecimentos aplicáveis às atividades produtivas, tanto as de cunho técnico como aquelas voltadas para a formação da cidadania dos indivíduos.

QUALIDADE DE VIDA

Apesar dos picos de demanda, todos os colaboradores são alocados nos turnos mais adequados à sua função, de acordo com sugestão apresentada pelo Comitê de Gestão, assegurando, desta forma, que a jornada de trabalho seja respeitada. A existência de sazonalidade, com aumento da carga de trabalho na primeira quinzena, foi reduzida com as medidas de aumento do quadro funcional e de aquisição de equipamentos. **A criação do banco de horas está em consonância com o desejo dos colaboradores, no que se refere à compensação das horas excedentes por meio de folgas acordadas com as lideranças.**

A MANIPULLARE promove um treinamento introdutório, em conformidade com as Políticas de Gestão e os Procedimentos Operacionais (POPs) – que regem a conduta interna. Os eventos também contribuem para a integração e o relacionamento interpessoal; são organizadas festas para os colaboradores e seus familiares. Há também o Programa Pão de Queijo, que visa ao debate sobre qualidade de vida, equilíbrio e motivação.

O papel exercido pelos Anjos da Guarda – colaboradores encarregados pela mediação de conflitos – e o programa de voluntariado são fatores importantes na construção de um bom ambiente de trabalho.

Com relação à segurança no trabalho, a MANIPULLARE atende a todas as normas instituídas pelos órgãos competentes para a indústria farmacêutica. Esse comportamento minimiza os riscos de acidentes. Ainda assim, **a empresa estabelece um regimento para a realização dos procedimentos necessários para o desenvolvimento seguro dos trabalhos, por meio de uma ferramenta de gestão de controle de acidentes e inspeções de segurança programadas (auditorias internas) – todas as áreas são mapeadas de acordo com o grau de risco.**

Além da CIPA, composta por seis colaboradores, a empresa possui uma brigada de incêndio treinada, composta por três pessoas. O PPRA e o PCMSO estão atualizados e foram elaborados por uma empresa terceirizada. Todos os EPI necessários são fornecidos e a MANIPULLARE providencia treinamentos para o uso adequado dos mesmos, posto que o processo exige EPI especiais e horários específicos para a manipulação de produtos perigosos (hormônios, antibióticos e citostáticos).

Após o registro de três acidentes de trabalho na empresa, envolvendo profissionais do serviço de entregas (*motoboy*), foi organizada uma campanha educativa interna, que resultou na mudança de postura do empregado, sem nenhuma ocorrência há dois anos.

As instalações são limpas, organizadas e totalmente climatizadas. As salas são bem iluminadas e o mobiliário ajustável, para minimizar quaisquer riscos ergonômicos. A manipulação dos produtos é feita em espaços adequados, providos de EPC (exaustores, isolamento térmico e luzes de emergência) e toda a infra-estrutura para combate a incêndios. Antes da entrada no parque produtivo, o empregado ou visitante deve passar por uma higienização em um ambiente específico e colocar os EPI recomendados.

Visando ao estímulo de um estilo de vida saudável, é realizado o Programa Saúde na Praça MANIPULLARE, que conta com um *stand* da empresa montado na Praça da Matriz para a prática de atividades físicas, duas vezes por semana, antes da jornada de trabalho. O programa conta com o acompanhamento de um profissional de educação física e um fisioterapeuta, responsáveis pela orientação dos colaboradores, e com a participação de um grupo de pessoas da terceira idade, desde 2007. A atuação dos especialistas continua após as atividades, com a elaboração de laudos ergonômicos de todos os envolvidos no projeto, inclusive daqueles que não são empregados.

Outras ações que buscam promover a qualidade de vida dos funcionários: manutenção de convênio com uma academia de ginástica e com o clube do SESI; informativos sobre temas ligados a hábitos alimentares saudáveis, consciência ecológica, dentre outros, são divulgados no quadro de avisos; distribuição de convites para estimular a participação dos colaboradores em eventos culturais.

O acompanhamento da saúde dos colaboradores é feito, sistematicamente, por meio dos exames médicos periódicos e do controle semestral de exames laboratoriais e clínicos daqueles que trabalham diretamente nos laboratórios.

DESENVOLVIMENTO SOCIOAMBIENTAL

O carro chefe das ações em desenvolvimento socioambiental da MANIPULLARE é a Campanha Preservando a Vida, que visa diminuir a

quantidade de poluentes plásticos lançados no meio ambiente e estimular outras pessoas e entidades a desenvolverem uma consciência ecológica. A comunidade participa levando a embalagem plástica de seu medicamento até uma das lojas MANIPULLARE, que concede descontos para as novas compras de medicamentos manipulados ou, se preferir, o consumidor poderá escolher alguma das instituições filantrópicas locais para doar este benefício. Os frascos recolhidos são vendidos para reciclagem e a renda é revertida para a entidade indicada.

A coleta seletiva se estende a outros resíduos, como o papelão, que são destinados à reciclagem. **O Plano de Gerenciamento de Resíduos de Serviços de Saúde (PGRSS) prevê a destinação dos resíduos químicos e perfurocortantes a uma usina de incineração, de Belo Horizonte, que emite os certificados de destruição destes elementos.**

Para economizar energia, a empresa utiliza sensores de presença, janelas amplas, monitoramento do ar condicionado e, se há desvio da meta estabelecida, é elaborado um relatório de adequação. Os resíduos de água são reaproveitados na limpeza do ambiente.

A conscientização ambiental demanda palestras educativas e a participação efetiva nas ações da empresa, como no plantio de 2.300 árvores nativas; na proteção de duas nascentes locais e na manutenção de uma reserva ambiental própria, que dispõe de horta e pomar destinados ao consumo dos próprios colaboradores. A MANIPULLARE apóia a realização de palestras em escolas, projetos do curso de Biologia da FAVALE e o Desfile do Meio Ambiente, organizado pela APAE de Carangola. Nessa ocasião, as crianças da instituição distribuíram sementes de girassol com cartões contendo mensagens voltadas à preservação do meio ambiente.

A prática de responsabilidade social está consolidada na gestão da empresa e é reconhecida pelos vários prêmios e certificações que vem recebendo ao longo de sua história. **O Programa Família MANIPULLARE, que tem como finalidade desenvolver projetos sócio-culturais por meio da participação ativa de todos os colaboradores – em todas as etapas do projeto – foi agraciado com o Prêmio Excelência Empresarial, na categoria Empresa Cidadã (SEBRAE/Gerdau).**

Em 2004, foi realizado o Dia do Voluntariado (Dia V), com a promoção de diversas atividades, iniciadas no clube do SESI, com uma manhã recreativa com as meninas do Instituto São José, onde foram servidos almoço e lanche da tarde para os idosos do Lar Divina Providência e Asilo e para os colaboradores que prestigiaram o evento.

O Projeto Cidadão da Arte APAE consiste no subsídio da MANIPULLARE para as matérias-primas utilizadas para a produção de brindes promocionais artesanais, comprados pela empresa na oficina de artes da APAE. Participou

ainda da montagem de uma exposição de arte, com maquetes de casas, barcos e relógios confeccionados por detentos de Carangola.

O Projeto Câmara Cidadã, em parceria com o poder público local, oferece oficinas para as crianças e orientações à comunidade sobre saúde preventiva, campanhas de vacinação, visitas e atividades em asilos e orfanato.

A Campanha Semana de Combate à Cárie, que envolve a rede municipal de ensino na promoção de ações para a saúde bucal da população infantil, promoveu um concurso de redação e cartazes sobre o tema, distribuiu material explicativo e realizou atividades recreativas com as crianças participantes – como apresentações musicais, artes circenses e distribuição de brindes.

Outra ação é a campanha do agasalho, desenvolvida em parceria com outras farmácias e uma rede de supermercados da região. Os agasalhos doados dão direito a cupons aos doadores para participar de um sorteio de vários prêmios.

Contato na empresa: **Marcos Antônio Costa de Oliveira**

Telefone: **(32) 3741-3060**

E-mail: **manipullare@manipullare.com.br**



MENEGHETTI INDÚSTRIA QUÍMICA LTDA.



Nome Fantasia: **MENEGHETTI INDÚSTRIA QUÍMICA**

Categoria: **MICROEMPRESA**

Ramo de Atividade: **Fabricação de sabões e detergentes sintéticos.**

Principais produtos e serviços: **Aromatizante de ambiente, cerâmicas, velas, desinfetante para hortifruti e domissanitário, cosméticos, linha infantil e pet.**

Unidade da Federação: **São Paulo**

Cidade: **Dois Córregos**

Website: **<http://www.meneghetti.ind.br/>**

VENCEDORA NACIONAL

Confira as Boas Práticas da **MENEGHETTI INDÚSTRIA QUÍMICA LTDA.** na página 63.

Contato na empresa: **Daniel Henrique Fuzer de Miranda**

Telefone: **(14) 3652-9090**

E-mail: **daniel@meneghetti.ind.br**

The first part of the document discusses the importance of maintaining accurate records of all transactions. It emphasizes that every entry, no matter how small, should be recorded to ensure the integrity of the financial data. This includes not only sales and purchases but also expenses and income. The document provides a detailed list of items that should be tracked, such as inventory levels, customer orders, and supplier invoices. It also outlines the procedures for recording these transactions, including the use of standardized forms and the importance of double-checking entries for accuracy.

The second part of the document focuses on the analysis of the recorded data. It describes various methods for identifying trends and anomalies in the financial records. This includes comparing current performance with historical data and industry benchmarks. The document also discusses the importance of regular audits to detect and correct any errors or discrepancies. It provides a step-by-step guide for conducting these audits, from the selection of samples to the final reporting of findings.

The final part of the document addresses the overall management of the financial system. It discusses the role of the accounting department in providing accurate and timely information to management. It also outlines the responsibilities of other departments, such as sales and operations, in ensuring that the financial data is complete and up-to-date. The document concludes with a summary of the key points and a call to action for all employees to adhere to the established procedures and maintain the highest standards of financial accuracy.

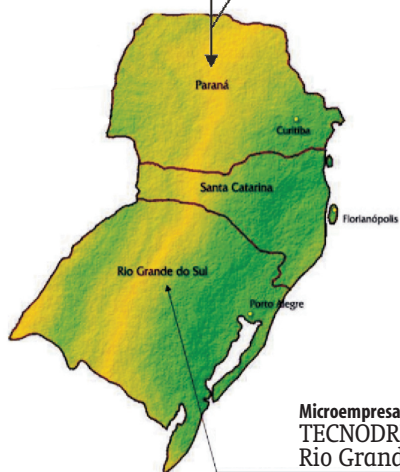


Vencedoras Regionais Região Sul

Grande Empresa
VOLVO DO BRASIL VEÍCULOS LTDA.
Paraná

Média Empresa
HERBARIUM LABORATÓRIO BOTÂNICO LTDA.
Paraná

Pequena Empresa
TAMARANA METAIS
Paraná



Microempresa
TECNODRILL
Rio Grande do Sul





VOLVO DO BRASIL VEÍCULOS LTDA.



Nome Fantasia: **VOLVO DO BRASIL VEÍCULOS LTDA.**

Categoria: **GRANDE EMPRESA**

Ramo de Atividade: **Fabricação de caminhões e ônibus.**

Principais produtos e serviços: **Caminhões pesados, ônibus e equipamentos para construção e serviços de financiamento, consórcio, seguros e arrendamento mercantil.**

Unidade da Federação: **Paraná**

Cidade: **Curitiba**

Website: **<http://www.volvo.com.br/>**

BOAS PRÁTICAS

GESTÃO DE PESSOAS

A VOLVO do Brasil tem o reconhecimento nacional e internacional do seu sistema de gestão. Em 2007, conquistou o Prêmio SESI Qualidade no Trabalho, nas fases Estadual e Regional, e também figurou entre as cinco primeiras colocadas na Pesquisa das 150 Melhores Empresas para Você Trabalhar, das Revistas Você S/A e Exame. Na pesquisa realizada por uma consultoria internacional, foi destaque com o melhor índice de comunicação com os colaboradores em um estudo comparativo entre várias unidades do Grupo VOLVO e demais empresas do mercado.

A **comunicação é uma ferramenta estratégica para a VOLVO. Seu carro-chefe é a revista mensal *O Viking*, criada em 1977, que traz consigo uma série de produtos de comunicação corporativa, incluindo *O Viking Online* – com informações semanais da empresa; *O Viking Especial* – distribuído nas portarias, contém as informações extraordinárias; *O Viking Repórter* – canal de TV corporativa que veicula programas especiais sobre a companhia – e *O Viking Família*. Enviado mensalmente para as residências dos empregados, este informativo trata de temas relacionados à saúde e qualidade de vida.**

A empresa disponibiliza, em sua *intranet*, as informações corporativas e específicas de cada área, além de tratar de assuntos gerais. Mesmo os funcionários da área fabril têm à disposição 94 pontos de acesso distribuídos pela planta para realizarem essas consultas. Há também 42 murais, atualizados diariamente, com informações sobre o mercado e outros assuntos internos.

O Grupo de Comunicação, composto pelas lideranças de várias áreas da empresa, participa de uma reunião com a diretoria a cada três meses para notificações que devem ser repassadas às suas equipes.

Para viabilizar a participação dos colaboradores nos processos decisórios, há duas ferramentas que se destacam: as Equipes Autogerenciáveis (EAG) e a Pesquisa VOLVO Group Attitude Survey (VGAS).

As EAG assumem co-responsabilidade, no âmbito fabril, pelo sucesso e pelos resultados da companhia. Os colaboradores têm liberdade para dirigir seu trabalho, atuando com o mínimo de supervisão direta. As equipes possuem atividades interdependentes e estão comprometidas em compartilhar responsabilidades para atingirem os objetivos comuns. Todas as quintas-feiras, durante 30 minutos, acontecem reuniões de informações das 94 equipes e cerca de 1.500 pessoas.

Outra ferramenta importante é a pesquisa anual de clima organizacional VGAS. Realizada desde 1999, este instrumento avalia diferentes aspectos da realidade organizacional, como: estilos de liderança, relacionamento e comunicação, perspectivas profissionais, comportamentos éticos e instalações/equipamentos de trabalho. A participação do colaborador é voluntária, entretanto, ela tem crescido ano a ano, ultrapassando a média de 96% de adesão na unidade brasileira. É promovido um grande esforço para elaborar, com base nos resultados da pesquisa, planos de ação nos *workshops* – cada encontro dura até quatro horas.

O objetivo do plano de ação é a manutenção do que é positivo e a definição dos mecanismos para corrigir as oportunidades de melhoria. O acompanhamento do processo é feito pelas lideranças, ao longo do ano, e os resultados deste trabalho são observados na VGAS do ano seguinte.

A política para promoções é de conhecimento de todos os colaboradores e o processo de movimentação interna se dá de forma transparente, com a divulgação das vagas nos murais e na *intranet*. **Os executivos têm oportunidade de realização de *coaching* orientado por profissionais da comunidade com alto nível de qualificação.** Outra possibilidade de desenvolvimento é a participação nos processos seletivos de outras unidades do Grupo VOLVO, inclusive em outros países. Com duração média entre dois anos e seis anos, qualquer colaborador pode se candidatar a estas oportunidades, que proporcionam uma experiência profissional extremamente relevante.

O Programa Global de Identificação de Sucessores oportuniza aos colaboradores da VOLVO assumirem funções diretivas na unidade do Brasil ou nas do exterior, sendo dividido em quatro categorias:

- **Alto potencial: profissionais que estão prontos a assumir posições-chave dentro do Grupo, no prazo máximo de dois anos;**

- **Potencial: profissionais que possuem características/competências de liderança em desenvolvimento, mas que poderiam assumir posições maiores dentro de dois anos a cinco anos;**
- **Talentos: jovens profissionais que demonstram competências superiores à média e que poderão ser desenvolvidos para funções de liderança; e**
- **Especialistas: profissionais que detêm um alto conhecimento técnico em sua área de atuação, porém não possuem, ou não têm interesse, na carreira gerencial.**

Esta preocupação para o desenvolvimento de profissionais preparados para a gestão de pessoas e exercício da liderança deve-se, sobretudo, à necessidade de conquistar o respeito das equipes de trabalho, por meio da comunicação ativa – saber ouvir, motivar e explicar decisões. O líder é o responsável pelo gerenciamento de conflitos internos e pela abertura ao diálogo para acordar metas e objetivos. O interesse é que todos os empregados percebam a importância do seu trabalho como parte importante para o desenvolvimento dos negócios. A internalização desta premissa permite estruturas organizacionais menos rígidas. **É comum diretores e presidentes de unidades de negócios interagirem diretamente com os colaboradores da fábrica**, seja para responder perguntas sobre os planos da companhia, seja para construção de um bate-papo informal com as equipes.

A VOLVO desenvolveu, no ano passado, o Projeto de *Assessment Center*. Este projeto-piloto envolveu três áreas da companhia, que selecionou 50 pessoas para participarem de um mapeamento de competências e perfis, com vistas ao desenvolvimento de suas carreiras voltadas para o eixo gerencial ou especialista.

Por outro lado, **o *Truck Building Activity* possibilita, mais intensamente, que diretores, gerentes e líderes da alta administração se envolvam nos fluxos do processo fabril, conhecendo de perto suas características positivas e dificuldades. O desafio é que o grupo monte um caminhão. Durante dois dias, a “equipe de montagem” é acompanhada por técnicos de produção que os auxiliam neste trabalho. O exercício não interfere na linha de produção habitual e foi um sucesso nas duas edições passadas, uma em 2006 e outra em meados de 2007 – os caminhões montados já tinham venda garantida.**

O respeito à diversidade na empresa é vivenciado no dia-a-dia. Apesar dos esforços para ampliar em 25% o número de mulheres no seu quadro funcional, a VOLVO reconhece certa dificuldade no recrutamento de profissionais do sexo feminino que se interessem em trabalhar com a produção de veículos pesados.

Como diferencial no tratamento das colaboradoras que retornam após o cumprimento da licença-maternidade (atuantes nas áreas administrativas, comerciais e técnicas), a VOLVO concede o benefício de um projeto que possibilita o cumprimento de parte do expediente em sua casa e outra parte na empresa. A prática prevê um aumento gradativo na carga horária de trabalho nas dependências da empresa nos meses seguintes ao término da licença-maternidade, até que seu filho complete um ano de idade.

Para atingir a cota mínima de 5% de pessoas com deficiência em seu quadro, a VOLVO tem intensificado, no decorrer dos últimos anos, algumas parcerias com o SENAI e com a Universidade Livre para a Eficiência Humana (UNILEHU). Além de investir na qualificação profissional, a empresa preocupa-se em adaptar sua estrutura e processos internos, bem como sensibilizar os demais colaboradores (por exemplo, ao promover cursos de Libras às equipes), no sentido de promover a inclusão integral de profissionais portadores de necessidades especiais.

A política de benefícios da empresa visa contribuir para o bem-estar e satisfação de seus colaboradores de forma homogênea em todos os níveis hierárquicos. Oferece plano de assistência médica e odontológica completo, estendido aos dependentes diretos; para os casos de emergências médicas, a VOLVO possui um serviço de atendimento médico domiciliar que é disponibilizado gratuitamente aos seus colaboradores; programa de auxílio para o reembolso de 70% do valor pago nos medicamentos prescritos com receita médica; auxílio para a confecção de óculos (lentes e armação), lentes de contato e para cirurgias corretivas de miopia, astigmatismo e hipermetropia; auxílio-creche e auxílio Escola-Especial (para os colaboradores com filhos portadores de deficiência).

O transporte da empresa atende a, aproximadamente, 1.400 pessoas e os restaurantes internos oferecem mais de 2.500 refeições por dia.

O Programa *Vikingprev* (constituído por investimentos anuais da VOLVO na ordem de R\$ 4 milhões para o fundo de previdência) e o Programa de Preparação para Aposentadoria são destinados aos colaboradores elegíveis ao benefício, sem custo algum.

EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

Com investimentos que ultrapassam a casa dos R\$ 2,7 milhões por ano, a educação e o treinamento são focos de atenção contínua na empresa. **A VOLVO mantém convênios com instituições de ensino de alto nível que permitem a realização de palestras com profissionais renomados, abertas para os colaboradores e familiares, fornecedores e comunidade.**

O Programa de Educação VOLVO concede bolsas de estudo de 50% para os colaboradores aprovados nos processos seletivos internos e que tenham, no

mínimo, três meses de empresa, para o ensino fundamental e médio; ou um ano, para graduação em cursos relacionados aos negócios da empresa. Nos últimos cinco anos, mais de mil bolsistas foram beneficiados.

Um diferencial bastante incomum são as bolsas para estudo em cursos como Filosofia, Metafísica e leituras dirigidas aos clássicos da literatura. A proposta é oferecer uma formação mais ampla de competências em áreas distintas, contribuindo para o desenvolvendo do pensamento crítico dos colaboradores interessados.

Para as funções que exigem conhecimento de idiomas estrangeiros, como inglês e espanhol, a VOLVO subsidia 70% do valor do curso em escolas credenciadas.

No plano da educação complementar e técnica, todos os colaboradores da empresa passam, em média, por mais de cem horas de treinamentos internos e/ou externos no ano.

A mensuração dos resultados obtidos com treinamentos e cursos é verificada pelos expressivos resultados financeiros obtidos pela empresa nos últimos anos; pelos relatos das lideranças, que comprovam a melhoria profissional e pessoal do desenvolvimento de suas equipes; pelo número de transferências internas entre departamentos e unidades de negócios e pelo número de promoções e expatriações.

QUALIDADE DE VIDA

A VOLVO conta com dois regimes de trabalho distintos: o regime de horistas – para o trabalho fabril – e o regime de mensalistas – que abrange o trabalho administrativo. Em ambos os regimes, a jornada de trabalho diária é de oito horas, com intervalo de 45 minutos para o almoço. **No caso dos mensalistas, a VOLVO permite um horário flexível e deixa a critério do colaborador estabelecer o horário de entrada ou saída, desde que isso não interfira no fluxo de trabalho dos demais colegas de sua equipe.** Caso seja necessária a realização de horas extras, a empresa utiliza o sistema de banco de horas, embora estimule o cumprimento do horário determinado para as atividades diárias de forma a manter o equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal.

O Programa de Eficiência Pessoal (PEP), desenvolvido principalmente entre as lideranças, oferece um treinamento individualizado para que o colaborador possa ser acompanhado por um consultor encarregado de observar sua rotina e orientá-lo para aproveitar melhor seu tempo, organizando o dia-a-dia e aprimorando sua *performance* – desde 2004, 137 pessoas já foram treinadas.

Para promover a integração entre os colaboradores, a VOLVO dispõe do Espaço Cultural, local próximo aos restaurantes da empresa, que concentra a

maioria dos eventos internos. Não é raro que, no horário de almoço ou no final da tarde, sejam realizadas apresentações artísticas e musicais. O calendário prevê a comemoração do Dia Mundial do Meio Ambiente, Feira do Livro, Dia do Trabalhador e festas de final de ano. Na celebração dos 80 anos do Grupo VOLVO e 30 anos da VOLVO Brasil, em 2007, as comemorações incluíram uma festa num estádio de futebol para um público de 12 mil pessoas, que contou com a distribuição de brindes e apresentações musicais.

O Programa Seja Bem-Vindo, realizado a cada dois anos, é uma oportunidade para os familiares dos colaboradores visitarem a fábrica. Durante uma tarde, os visitantes conhecem o ambiente de trabalho do colaborador e participam de atividades recreativas. No ano passado, foram 1.350 pessoas atendidas em 15 dias de visitação.

Visando à prevenção e controle dos riscos ambientais e de acidentes, a empresa promove dezenas de treinamentos para seus colaboradores, extensivos aos funcionários terceirizados e fornecedores – todos são orientados pela área de Segurança no Trabalho. O objetivo é caracterizar as responsabilidades e priorizar as ações e correções baseadas na análise sistemática de riscos.

A Fábrica de Cabines e a Fábrica de Motores são certificadas pela OHSAS 18001 – sistema de gestão voltado para a saúde e segurança ocupacional – e o objetivo é que, até o início de 2009, toda a unidade seja também certificada pela norma.

As instalações da empresa oferecem condições físicas apropriadas e agradáveis, com uma área externa criada a partir de um projeto de paisagismo. A empresa mantém uma equipe multidisciplinar da área de saúde e segurança ocupacional encarregada pela orientação e avaliação constante do ambiente de trabalho, buscando melhorias ergonômicas e de desenvolvimento laboral.

Também são organizadas ações para a prevenção de estresse, controle do tabagismo e outras dependências químicas, e campanhas de vacinação, além do acompanhamento de diabetes, hipertensão arterial e dislipidemias pela equipe de saúde, que dispõe do suporte de um ambulatório médico situado na fábrica, com consultórios, sala de emergência, sala de atendimento de enfermagem e espaços destinados para exames.

A melhoria contínua das condições de trabalho e da qualidade de vida faz parte do Programa VOLVO de Qualidade de Vida, que contempla atividades desenvolvidas no dia-a-dia interno e externo à empresa. Os cuidados passam pelo oferecimento de uma alimentação balanceada pelos restaurantes até o serviço de orientação de uma nutricionista.

As ações de saúde preventiva estendem-se também aos dependentes, com o Programa VOLVO de Saúde da Família, que proporciona atividades

preventivas para melhorar o gerenciamento da saúde dos familiares dos colaboradores.

A Associação *Viking* (AV), criada em 1980, é um clube esportivo e cultural localizado ao lado das dependências da fábrica, que possui campos de futebol, ginásio de esportes, academia de ginástica, quadras de vôlei, basquete e tênis. O espaço conta ainda com lagos, salões de festas, bar/restaurante e churrasqueiras, tudo em meio a muita área verde. A programação mensal é divulgada nos canais de comunicação, incluindo aulas de ginástica e outras atividades recreativas e esportivas.

DESENVOLVIMENTO SOCIOAMBIENTAL

O respeito ao meio ambiente é um dos valores fundamentais da marca VOLVO, ao lado de qualidade e segurança. Entre suas diversas ações ambientais, a empresa desenvolve o Programa de Gerenciamento de Resíduos Sólidos, cuja proposta é encontrar a destinação mais adequada para os resíduos gerados em todas as áreas da companhia: desde os restos de alimentos do refeitório até sucatas e produtos químicos utilizados na produção dos veículos. A mais recente iniciativa foi a devolução dos resíduos à sua origem, ou seja, os resíduos gerados ao final do processo passaram a ser devolvidos aos fornecedores – que estão mais preparados para lidar com a destinação adequada ao material (por exemplo: vidro de pára-brisas, tungstênio e baterias). Só em 2006, foram devolvidas 49,44 toneladas de baterias aos fornecedores.

Além da destinação dos resíduos para as empresas especializadas, é feita uma coleta seletiva de lixo na fábrica. Como mecanismo de conscientização sobre a importância da coleta seletiva, as responsáveis pela limpeza nos escritórios deixam de recolher o lixo cuja separação não tenha sido realizada de forma adequada, por exemplo: plásticos e papéis misturados. Na ocorrência de algum destes casos, é promovida uma ação educativa com os colaboradores daquela área para reforço da proposta. Constatada a retomada do procedimento correto, a coleta é regularizada naquele setor.

Com o compromisso de utilizar minimamente o aterro sanitário, a empresa se esforça em destinar cada resíduo a um processo de reaproveitamento, reciclagem ou eliminação: parte é queimada em fornos de cimento, parte segue para refinarias (no caso dos óleos industriais) e outra parte é reciclada por empresas especializadas. O trabalho é acompanhado de perto pela VOLVO, que realiza visitas técnicas para certificar-se de que todos os cuidados com o meio ambiente estão sendo tomados.

Com relação ao consumo de energia, a empresa pretende reduzir os níveis atuais em 28% até o final de 2008. O sistema de iluminação dos prédios

substituiu luminárias com lâmpadas de vapor de mercúrio por lâmpadas de vapor metálico, fato que não só melhorou a qualidade da iluminação dos locais, mas também reduziu o consumo de energia em 46% e diminuiu o descarte de lâmpadas.

As ações educativas com foco na questão ambiental incluem o Dia Mundial do Meio Ambiente e **as atividades do Centro VOLVO Ambiental, construído em 2007**. Trata-se de um complexo localizado no terreno da fábrica, próximo a um dos maiores parques de Curitiba – o Passaúna –, onde está uma das principais fontes de abastecimento de água da cidade. **O Centro é reservado à educação ambiental, por meio de apresentações teatrais e visitas monitoradas abertas às escolas, além de dispor de trilhas em meio a um bosque de araucárias. Durante as visitas, as crianças participam de gincanas ecológicas e atividades educativas.**

O Prêmio Arte e Meio Ambiente é uma iniciativa que proporciona à comunidade do entorno a possibilidade de participar das ações da empresa. O concurso consiste na seleção de obras de arte ou literárias, em diferentes categorias, sobre o tema meio ambiente.

A Caravana Ecológica é um projeto de combate ao tráfico de animais silvestres voltado para a sensibilização de caminhoneiros. Estes profissionais têm a oportunidade de assistir a uma peça de teatro informativa, passando a mensagem sobre a importância de atuarem no combate ao tráfico, cujos impactos e conseqüências causados ao patrimônio da fauna brasileira são irreversíveis.

No campo social, são várias ações que merecem destaque. **Há o Programa VOLVO de Segurança no Trânsito (PVST), uma campanha de educação e conscientização de segurança no trânsito, que já dura 20 anos. O PVST está baseado em quatro pilares: o Prêmio VOLVO de Segurança no Trânsito; o Fórum VOLVO de Segurança no Trânsito; os Debates técnicos e o Projeto Transitando (direcionado a alunos e professores de escolas de ensino médio, públicas ou privadas, que já beneficiou cerca de cem mil estudantes em 500 escolas de todo o País).**

Consciente de que o voluntariado interno estimula o trabalho em equipe e fomenta a cidadania, a empresa motiva seus colaboradores a se envolverem nas atividades educacionais, culturais e esportivas em benefício da comunidade carente que reside no entorno da fábrica.

Em 2006, como parte do Projeto de Voluntariado, a empresa passou a apoiar a Junior Achievement, organização sem fins lucrativos na educação para o empreendedorismo e meio ambiente. Teve início então o Programa Aprendendo a Empreender, que contou com um grupo de 20 voluntários convidados a ministrar aulas teóricas e exercícios práticos para os alunos

do Colégio Estadual José Fressato, com o objetivo de proporcionar um pouco de experiência profissional àqueles jovens.

Além das diversas campanhas internas para a arrecadação de agasalhos, brinquedos e material escolar, desde 2004, a VOLVO apóia a Campanha do Fundo Pró-Infância, que incentiva os colaboradores a destinarem um percentual do imposto de renda devido a projetos cadastrados no Fundo dos Direitos da Criança e do Adolescente.

A Fundação Solidariedade, criada em 1989 por alguns colaboradores da VOLVO, tem o objetivo de assistir crianças colocadas sob a proteção das autoridades, seja pelo abandono ou pela falta de condições econômicas, emocionais e psíquicas de suas famílias. A entidade abriga dezenas de crianças, em cinco unidades, onde são desenvolvidas atividades educativas e recreativas, como: aulas de música erudita, criação da orquestra de cordas e balé solidário. O Coral da Fundação trabalhou na criação de um CD natalino que foi distribuído como brinde pela VOLVO do Brasil, dos Estados Unidos e da Suécia para clientes, fornecedores e parceiros. A Fundação Solidariedade é mantida pelas contribuições mensais de empregados da VOLVO, com o apoio da própria empresa, para a manutenção da entidade.

Em 2006, cerca de 120 alunos participaram do Projeto Capoeira e Cidadania e do Programa Segundo Tempo. Ambos consistem na realização de atividades esportivas e culturais com crianças e adolescentes da comunidade, com o intuito de desenvolver a cidadania. A VOLVO cede o espaço da Associação *Viking* para a realização das atividades e o Ministério dos Esportes arca com os custos referentes aos professores, material esportivo e alimentação dos participantes.

A VOLVO também patrocina regularmente projetos culturais que guardem relação com seus valores corporativos. O Projeto Arte nas Fábricas promove a cultura e valoriza o trabalho de artistas paranaenses na música, artes plásticas, dança e teatro, com o público formado por trabalhadores do setor industrial de Curitiba e Região Metropolitana. Em 2007, destinou mais de R\$ 4 milhões em investimentos na área, por intermédio das leis federais de incentivo à cultura.

Contato na empresa: **Angela Fedato**

Telefone: **(41) 3317-8070**

E-mail: **angela.fedato@volvo.com**



HERBARIUM LABORATÓRIO BOTÂNICO LTDA.

Herbarium

Nome Fantasia: **HERBARIUM LABORATÓRIO BOTÂNICO LTDA.**

Categoria: **MÉDIA EMPRESA**

Ramo de Atividade: **Fabricação de produtos farmoquímicos.**

Principais produtos e serviços: **Medicamentos fitoterápicos e laudos de metodologias analíticas.**

Unidade da Federação: **Paraná**

Cidade: **Colombo**

Website: **<http://www.herbarium.net/>**

BOAS PRÁTICAS

GESTÃO DE PESSOAS

Os mecanismos de compartilhamento de informações consistem na divulgação das decisões estratégicas, dos principais indicadores e de outros dados relevantes para o negócio da empresa.

Na HERBARIUM, as informações são disponibilizadas por meio de reuniões mensais com os departamentos. Nestes encontros, que abrangem todos os níveis hierárquicos, são divulgados os resultados do mês anterior, analisados os trabalhos dos diversos grupos de melhorias e verificado o andamento de projetos.

Além de manter o portal da *intranet* e um mural, com atualização semanal, a empresa publica a cada dois meses o *Jornal Raiz do Assunto*, que trata de assuntos como gestão estratégica, notícias do RH, benefícios, análises de planejamento financeiro pessoal, aposentadoria, depoimentos de colaboradores, entre outros.

Uma das competências mais importantes dos líderes da empresa HERBARIUM é a capacidade de prestar informações e esclarecer dúvidas de suas equipes, bem como a habilidade para dar e receber o *feedback* de seus colaboradores. Nas peças teatrais organizadas pela empresa, pode-se constatar a atuação de um chefe como figurante e seu subordinado como o ator principal.

O encontro promovido pelo presidente da companhia com todos os colaboradores é um momento importante para a disseminação dessa cultura.

Esta reunião é destinada à divulgação do planejamento estratégico da empresa e ao acompanhamento dos resultados.

A participação dos colaboradores do setor industrial também ocorre com a caixa de sugestões. Aberta no último dia do mês, as reivindicações são tratadas na reunião do gerente industrial, supervisor, líderes de produção e demais colaboradores, assistidos pela área de RH. As decisões mais importantes são levadas ao conselho, formado pelo presidente, diretor e gerentes de todas as divisões, que as discutem antes de implantá-las.

Os colaboradores têm liberdade para propor e desenvolver projetos em sua área de trabalho, definir e escrever procedimentos e fazer melhorias em seus processos laborais. A empresa está implantando o Programa Boa Idéia, cujo objetivo é permitir sugestões de melhoria em todos os aspectos da vida do colaborador na empresa. Para os assuntos de ordem pessoal, os colaboradores já dispõem do atendimento discreto e ético do Serviço Social da HERBARIUM.

No que se refere aos critérios praticados para promoção, a empresa costuma realizar processos seletivos internos de forma bastante transparente e objetiva, baseados na Avaliação de Desempenho e Metas e no Programa de Gestão por Competências. Este último evidencia os eixos de carreira existentes na empresa e os cargos que os compõem. A matriz de competências para cada cargo define as características necessárias para o exercício da função; assim, cada colaborador sabe quais requisitos mínimos deve possuir ou desenvolver para que possa se candidatar a uma oportunidade aberta.

Na HERBARIUM, o tratamento à diversidade de etnia, religião e idade ocorre de forma natural, uma vez que a valorização do profissional leva em conta o desempenho e a competência individual. Com relação ao gênero, não há diferenciação alguma na remuneração das colaboradoras. **Há a contratação de profissionais com necessidades especiais, sendo que a empresa preocupou-se em promover curso de Libras aos demais colegas. As reuniões contam com a participação de um tradutor para linguagem de sinais, visando à inclusão total desses profissionais, que gozam dos mesmos direitos e benefícios – como participar dos eventos esportivos e das peças teatrais organizadas pela empresa.**

A política de benefícios da HERBARIUM está definida no Manual de Práticas, Benefícios e Programas (PBP), que é distribuído a todos os colaboradores. A empresa oferece plano de assistência médica e odontológica, extensivo aos dependentes diretos; convênio com farmácia; café da manhã e almoço (elaborado com alguns produtos orgânicos cultivados na horta da própria empresa); cesta básica; vale-transporte; estacionamento interno; seguro de vida em grupo; assistência funeral; desconto para aquisição dos produtos da

empresa com 40% de desconto do valor do atacado; **PLR; empréstimo pessoal (com limite estabelecido a partir da faixa salarial, parcelado em até 18 vezes, a juros mais baixos que os praticados no mercado)** e bolsas de estudo.

Para colaboradores com filhos de até seis anos de idade, a empresa mantém um convênio-creche com Centros de Educação Infantil da Prefeitura de Colombo, contribuindo com uma quantia financeira por cada criança matriculada. Existe também um convênio com escolas, que assegura um desconto de 50% sobre a mensalidade dos filhos maiores de seis anos.

O *Kit Família* é composto por presentes destinados aos colaboradores recém-casados e aos novos pais/mães do quadro funcional – no nascimento do bebê, o funcionário recebe o *kit* com produtos de higiene infantil.

EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

A empresa aplica o Programa de Treinamento HERBARIUM, cujo objetivo é proporcionar treinamentos para operações do dia-a-dia de trabalho, oportunidades de atualização técnica — por intermédio de cursos externos — e desenvolvimento de competências.

O programa está inserido no Sistema da Qualidade da empresa, sendo auditado pelo órgão certificador da ISO e pela ANVISA – órgão regulador da atividade. Estas normas regulamentam desde as atividades referentes à pesquisa e desenvolvimento de produtos, passando pela produção, controle de processo e qualidade, até a distribuição. Portanto, o treinamento deve ser constante, visando acompanhar o processo de melhoria contínua no desenvolvimento de produtos e das práticas de gestão.

Toda vez que a área de Desenvolvimento de Produtos necessita repassar uma tecnologia para a produção, referente a um determinado medicamento ou alimento funcional, ela e o RH ministram um treinamento específico para o grupo de trabalho responsável pela fabricação. Este treinamento consiste em transmitir orientações nutricionais referentes àquele produto e conta com a participação da nutricionista integrante da equipe de desenvolvimento.

Dentro do Programa de Gestão por Competências, há o Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), elaborado entre a chefia e o colaborador. O PDI contempla as competências que precisam ser desenvolvidas e verifica se o colaborador atende às condições para receber a bolsa de estudo, cujo reembolso pode chegar a 50% do valor da mensalidade. As bolsas de estudo são direcionadas para graduação, pós-graduação, MBA e cursos de idiomas. Podem candidatar-se os colaboradores contratados há mais de dois anos, desde que o curso desejado esteja alinhado à matriz de competências. Em 2007, 24 colaboradores foram contemplados com este benefício.

Para a elevação do nível de escolaridade, há o Projeto HERBARIUM Saber, voltado para os colaboradores que não concluíram o ensino fundamental ou médio, desenvolvido em parceria com instituições de ensino, como o SESI.

A partir de 2003, a empresa HERBARIUM incrementou o programa de treinamento com novas metodologias, introduzindo a sistemática de apresentação de conteúdo por meio do Grupo de Teatro da empresa, o que gerou melhor aproveitamento e fixação destes conteúdos. O Grupo de Teatro é aberto a todos os colaboradores e se encarrega das atividades das produções teatrais em todas as suas etapas –roteiro, direção, cenário, figurino, elenco e montagem.

QUALIDADE DE VIDA

A empresa mantém uma estreita cooperação entre a área de Recursos Humanos e as lideranças, no sentido de administrar o clima organizacional, adotando ações imediatas para qualquer eventualidade. **O monitoramento ocorre por meio de pesquisas de clima ou pela participação nos programas do SESI, utilizando os resultados como fonte de informações para promover melhorias no ambiente de trabalho, sustentadas pelo Programa de Qualidade do HERBARIUM Viva a Vida. Este programa oferece diversas atividades para o equilíbrio da vida profissional e pessoal do colaborador.**

O programa dispõe de uma sala de lazer e entretenimento (equipada com TV, vídeo, jogos e computador), além do Acervo Literário (biblioteca localizada na sala de lazer), composta por livros e revistas doados. Organiza o Coral HERBARIUM (aberto a todos os colaboradores, com ensaios realizados durante o horário do almoço e apresentações nas festas e comemorações da empresa) e o Coral Infantil (formado por filhos dos colaboradores, com ensaios realizados nas instalações da unidade fabril).

O evento Sábado de Talentos, realizado trimestralmente e aberto aos familiares e à comunidade, promove oficinas sobre maquiagem, fabricação de pães e tortas, customização de roupas, entre outros temas, e são ministradas pelos próprios colaboradores ou familiares convidados. Já o Programa de Visita de Familiares à Unidade Fabril é a ocasião em que as famílias dos colaboradores conhecem as instalações da fábrica, estreitando ainda mais os vínculos com a companhia.

A Política de Segurança visa proporcionar condições de trabalho que assegurem o bem-estar físico de todos os colaboradores e demais pessoas que utilizem as dependências da empresa. Com certificação ISO 9001, a empresa participa ativamente na investigação, revisão e análise de incidentes/acidentes, de forma a identificar e corrigir qualquer não-conformidade: fiscaliza o uso dos EPI; mantém atualizado o Mapa de Riscos de todos os setores; treina

e acompanha o desenvolvimento da brigada de emergência e divulga o cumprimento dos resultados do PCMSO e do PPRA.

Com o intuito de sensibilizar o colaborador quanto à sua corresponsabilidade pela prevenção de acidentes, a HERBARIUM realiza palestras durante a SIPAT e busca coletar as opiniões de todos para elaborar os planos de ação e melhoria em segurança no trabalho.

Para estimular a adoção de hábitos saudáveis, a empresa realiza diariamente, durante a jornada de trabalho, o Programa de Ginástica Laboral (PGL), sob orientação de educadores físicos, e o Programa de Saúde Ocupacional (PSO), que consiste em musculação terapêutica orientada por fisioterapeutas.

A empresa também aderiu ao Programa Indústria Saudável, do SESI, que oportuniza a realização de vários exames preventivos a todos os colaboradores. Quanto às ações educativo-preventivas em saúde, são ministradas palestras e exposições para a conscientização sobre o assunto, campanhas de vacinação e, anualmente, a SIPAT também aborda a questão da saúde individual.

Em caso de afastamento pelo INSS, seja em função do auxílio-maternidade, auxílio-doença ou acidente de trabalho, o colaborador recebe o apoio da empresa, no sentido de viabilizar os trâmites legais do processo. Ele pode contar, ainda, para sua comodidade, com o depósito desses benefícios diretamente em sua conta corrente.

A HERBARIUM conta com um grêmio esportivo e com a formação de uma comissão, composta por colaboradores voluntários, encarregada pelo desenvolvimento de atividades esportivas, visando promover a integração, lazer e entretenimento. Todos os anos, a empresa realiza um torneio interno e também participa dos Jogos Industriários do SESI.

DESENVOLVIMENTO SOCIOAMBIENTAL

A empresa HERBARIUM se preocupa com o impacto ambiental de seus processos produtivos e com a gestão dos recursos naturais, que constituem a base de sua atividade. Por isso, a empresa não mede esforços para que suas ações sejam adequadas e dentro dos objetivos globais do projeto de gestão de resíduos. O lema para as emissões residuais tem sido: “Não gerar, minimizar a geração, reaproveitar, reciclar, tratar e dispor adequadamente”.

Dentre as práticas mais significativas, está o tratamento diferenciado para resíduos líquidos e semi-sólidos (biomassa gerada no tratamento de efluentes): resultado de constantes investimentos e controles realizados nas áreas de tratamento de efluentes líquidos e de reciclagem crescente da biomassa e seus derivados (biocompostos) em áreas agrícolas.

A empresa possui uma estrutura interna qualificada, responsável por monitorar, analisar e discutir os dados relativos ao consumo e à geração de resíduos. Foi criado também um grupo de melhoria, composto por técnicos de diversas áreas, com o objetivo de estudar soluções adequadas para otimizar o Sistema de Tratamento de Efluentes e atender aos requisitos da ISO 14001, de certificação do SGA.

A integração dos novos funcionários inclui um treinamento em Educação Ambiental, que foca a importância da coleta seletiva de resíduos sólidos. No evento, o colaborador percorre uma trilha ecológica na área externa à empresa, onde pode conhecer espécies vegetais nativas e obter informações sobre o Sistema de Tratamento de Efluentes. A trilha ecológica faz parte do roteiro de visitas institucionais, quando estudantes participam da conscientização sobre a importância de preservar o meio ambiente.

Anualmente, a empresa promove a Semana do Meio Ambiente, cujo objetivo é despertar o colaborador para a preservação do planeta. Também existe uma preocupação da empresa com o uso racional de energia elétrica e água, acompanhadas anualmente por metas pré-estabelecidas. As instalações físicas aproveitam a luz natural e há o tratamento da água antes de devolvê-la ao meio ambiente.

As ações sociais da HERBARIUM são voltadas para o apoio da ACRIDAS, do Hospital Erasto Gaertner, das Casas de Apoio de Colombo (por meio da “adoção” das crianças para serem presenteadas no Natal), da Associação de Moradores e Amigos do Jardim Santa Fé (para a realização de eventos beneficentes) e da comunidade do entorno da empresa, viabilizando a participação dos moradores em cursos, como o Programa Cozinha Brasil, do SESI. Todas estas atividades acontecem com a ajuda dos voluntários da empresa, mobilizados pelo RH.

Destaque para o Grupo de Teatro HERBARIUM, que desenvolveu uma peça chamada “A Catinha é uma Craquinha”, que aborda conceitos sobre hábitos de higiene infantil, sendo apresentada em escolas municipais e em outras entidades da região.

Contato na empresa: **Joanita Plombon**

Telefone: **(41) 2104-5448**

E-mail: **joanita@herbarium.net**



TAMARANA METAIS LTDA.



Nome Fantasia: **TAMARANA METAIS**

Categoria: **PEQUENA EMPRESA**

Ramo de Atividade: **Reciclagem de sucatas não-metálicas.**

Principais produtos e serviços: **Chumbo puro e suas ligas.**

Unidade da Federação: **Paraná**

Cidade: **Tamarana**

Website: <http://www.tamaranametais.com.br/>

BOAS PRÁTICAS

GESTÃO DE PESSOAS

A empresa realiza reuniões diárias com todos os líderes e gerentes para tratar das questões e decisões mais imediatas. Mensalmente, são realizadas reuniões para o fechamento do mês e estabelecimento de novas metas. As informações e decisões são repassadas aos colaboradores por meio de encontros promovidos pelo Programa Bom Dia TAMARANA, além do uso do correio eletrônico e do quadro de avisos.

O Programa Inovando para o Futuro é um canal de comunicação importante para a captação de idéias e sugestões dos colaboradores, que estimula a participação por meio da distribuição de premiações às melhores inovações implantadas.

A TAMARANA estabelece as promoções com base no mérito do colaborador, acompanhando seu desempenho por meio de uma avaliação realizada pelo líder imediato e pela gerência da área, com a participação do RH. Existe também um Plano de Cargos e Salários que apresenta os critérios específicos que permitem designar as promoções ou transferências para outros cargos ou setores.

A empresa não possui nenhum indício formal ou informal que expresse discriminação de qualquer ordem em relação aos funcionários. Como existe uma reunião de lideranças diariamente, as decisões e a coordenação das atividades são imediatas, facilitando o relacionamento entre subordinados e chefia. A empresa estimula o relacionamento transparente e aberto, favorecidos por ações como o café da manhã – quando os colaboradores têm a oportunidade de manifestar suas opiniões e demandas aos líderes.

O plano de benefícios da empresa proporciona o PLR; plano de saúde; convênio com o SESI para tratamento odontológico, extensivo aos dependentes; manutenção pela Associação de Funcionários de convênios com farmácias, supermercados e posto de combustível; **alimentação em refeitório próprio da empresa, com cardápio elaborado por uma nutricionista.**

EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

Anualmente, a TAMARANA realiza a Identificação de Necessidades de Treinamentos com vistas a oportunizar a todos os colaboradores o desenvolvimento profissional e pessoal por meio de cursos práticos e teóricos, treinamentos internos e externos, visitas técnicas nacionais e internacionais, participação em feiras e *workshops* que proporcionem aprendizagem e vivência profissional.

Alguns colaboradores estão em processo de *coaching*, cujos resultados apresentados têm sido bastante positivos no sentido de trazer uma melhoria sobre o desempenho e as relações interpessoais no ambiente de trabalho.

Os líderes se encarregam da Avaliação de Eficácia do Treinamento, que serve para mensurar o índice de aproveitamento dos colaboradores encaminhados para as capacitações promovidas pela empresa.

A TAMARANA incentiva ainda o crescimento constante de seus colaboradores por meio da educação, proporcionando iniciativas como o Projeto Escola da Fábrica e o Projeto Educação Trabalhador.

No Projeto Escola da Fábrica, a empresa realiza cursos de formação profissional em suas dependências, numa parceria com o Sindicato dos Professores e com a Escola Técnica da Universidade Federal do Paraná (UFPR).

Já o Projeto Educação Trabalhador oportuniza a elevação da escolaridade e conclusão dos estudos regulares pelos colaboradores da TAMARANA (Fonte: <http://www.tamaranametais.com.br/social.html>).

Há ainda o Programa Bolsa de Estudos, que contempla alguns colaboradores para a continuidade educacional, que vai desde o ensino fundamental até a pós-graduação, bem como cursos de idiomas e informática.

A empresa atende a várias solicitações de contratação de estagiários e realização de estudos e pesquisas acadêmicas por parte dos alunos da comunidade local e regional.

QUALIDADE DE VIDA

A produção é continuada e gerenciada por turnos de trabalho em equipe por 12/36 horas. A carga de trabalho é descrita nas Instruções de Trabalho e Descrições de Cargo, respeitando uma distribuição bastante equilibrada. Esporadicamente, ocorre a necessidade de realizar horas extras; entretanto, o

sistema de banco de horas permite que o colaborador se compense de acordo com sua necessidade e conveniência da empresa.

Para promover a integração no ambiente de trabalho, conforme estabelecido no procedimento interno, todo recém-contratado passa por um programa de integração para facilitar seu relacionamento com os colegas. Os colaboradores aniversariantes do mês podem convidar seus familiares para um almoço especial, oferecido pela TAMARANA no último dia útil do mês.

O papel da Associação de Funcionários consiste em proporcionar atividades de lazer. Num espaço dentro das dependências da empresa, a Associação promove a prática esportiva e organiza festas e eventos, sendo algumas delas extensivas aos familiares dos colaboradores.

O estímulo ao estilo de vida saudável ocorre com a realização diária da ginástica laboral e com o oferecimento de refeições balanceadas, com cardápio elaborado por uma nutricionista. São realizadas palestras mensais aos colaboradores relacionadas à alimentação e saúde, quando a nutricionista esclarece dúvidas e faz orientações específicas individuais. Há uma área para descanso, onde os funcionários têm acesso a jornais e revistas, bem como podem efetuar o empréstimo de livros. No campo da atividade esportiva, a TAMARANA prestigia os Jogos Abertos, promovidos pelo SESI.

Certificada pela ISO 9000, desde 2004, e, recentemente, com o OHSAS 18001, a TAMARANA trabalha preventivamente para atingir a meta “acidente zero”.

Com a atuação efetiva da CIPA, os colaboradores participam de palestras que visam à conscientização para reduzir os índices de acidentes/incidentes de trabalho. Periodicamente, são realizadas avaliações qualitativas e quantitativas nos ambientes laborais, por meio de mensurações técnicas dos ventiladores, exaustores, aspiradores, nebulizadores e barreiras acústicas, para minimizar ou neutralizar os riscos existentes.

Todas as precauções são tomadas no que se refere às normas internacionais para controle de partículas de chumbo no ambiente interno e externo (proximidades das dependências da empresa), por meio da filtragem do ar, lavadores de gases ácidos, lavagem continuada de todas as áreas das instalações físicas, troca de uniformes a cada meio período de trabalho e uso de EPI apropriados, assegurando a integridade de sua força de trabalho.

O processo de transformação industrial exige cuidados especiais para prevenir a intoxicação das pessoas envolvidas na produção e a contaminação do meio ambiente. Ciente dos riscos de sua atividade, a empresa ultrapassa os requisitos de segurança e saúde determinados pela legislação, tornando-se uma referência para outras empresas do mercado.

O acompanhamento da saúde dos colaboradores é feito pelo médico do trabalho, integrante do quadro funcional da empresa. Ele é responsável

pelas consultas, realização de exames clínicos semestrais e promoção de palestras relacionadas ao tema qualidade de vida.

A TAMARANA organiza campanhas internas de vacinação e seu Serviço de Medicina e Segurança acompanha de perto o registro da carteira de vacinação de cada colaborador, para providenciar a atualização de qualquer vacina que esteja vencida ou que não tenha sido tomada (nestes casos, o funcionário é orientado a regularizar a situação no Posto de Saúde).

DESENVOLVIMENTO SOCIOAMBIENTAL

A TAMARANA, certificada pela ISO 14001, tem em sua atividade-fim uma forma de contribuir com a preservação do meio ambiente, posto que trabalha para reduzir a necessidade da extração do minério de chumbo na natureza. Ela desenvolve o Programa de Educação Ambiental para colaboradores, familiares e comunidade, em caráter permanente, que prevê treinamentos e campanhas voltados para a conscientização ambiental.

O Projeto Pingo D'água, em convênio com o COPAT, sensibiliza alunos da rede municipal de ensino quanto à abordagem desta temática.

Do ponto de vista prático, a empresa realiza a coleta seletiva de lixo e efetua a gestão de resíduos sólidos provenientes dos processos produtivos – parte é reaproveitada (plástico e ácido das baterias) como insumos para o beneficiamento do chumbo e outra parte (papel, papelão e lubrificantes) é destinada a empresas especializadas no descarte ou reaproveitamento.

Todos os aspectos ambientais são monitorados e continuamente são implantados projetos de melhorias.

As instalações físicas foram construídas, intencionalmente, em uma área distante da comunidade, de forma que a atividade industrial não viesse a impactar a população do entorno, seja pelo ruído, fumaça ou fuligem. O espaço da TAMARANA dispõe de um sistema de alarme natural, constituído por uma criação de ovelhas e espelhos d'água com peixes. O objetivo deste sistema é que a própria natureza emita sinais caso alguma contaminação venha a acontecer no local. A idéia tem outra vantagem: todos são beneficiados pelo aspecto agradável resultante deste ambiente construído ao redor da fábrica.

A empresa construiu também uma estação de tratamento de efluentes e um sistema para a captação de água da chuva, com aproveitamento para limpeza da fábrica.

O planejamento estratégico da empresa prevê verbas para projetos sociais e os colaboradores, de todos os níveis hierárquicos, são estimulados a participarem como voluntários destas ações. **A atuação da TAMARANA estende-se a várias instituições. Destaque para o apoio às Irmãs de Sant'Ana, por**

meio da cessão de uma casa, custeio da reforma e doação de materiais para o desenvolvimento dos projetos da entidade.

Outras iniciativas são: Projeto Oficina de Sonho; patrocínio a eventos da APAE, Instituto dos Cegos de Londrina, Instituto do Câncer de Londrina, Prefeitura Municipal de Tamarana, escolas municipais, universidades, igrejas; **Programa Cozinha Brasil, idealizado pelo SESI – conta com a participação efetiva da comunidade e colaboradores da empresa.**

O Programa Bom Aluno, mantido pela TAMARANA, proporciona a crianças e jovens provenientes de famílias carentes da região a permanência na escola, por meio de bolsas de estudo – e o financiamento pode chegar até o nível de pós-graduação. Em parceria com a Instituição SOLIPAR, voluntários ministram aulas a crianças de baixa renda e em situação de risco social.

O resultado de cada uma dessas iniciativas é bastante positivo e reflete diretamente sobre a motivação do quadro funcional e no excelente desempenho escolar das crianças bolsistas beneficiadas pela empresa.

Contato na empresa: **Regina Lucia Monteiro Matos**

Telefone: **(43) 3398-0533**

E-mail: **regina@tamaranametais.com.br**



TECNODRILL INDÚSTRIA DE MÁQUINAS LTDA.



Nome Fantasia: **TECNODRILL**

Categoria: **MICROEMPRESA**

Ramo de Atividade: **Fabricação de máquinas para a indústria metalúrgica, peças e acessórios, exceto máquinas-ferramenta.**

Principais produtos e serviços: **Máquinas especiais e seriadas e dispositivos.**

Unidade da Federação: **Rio Grande do Sul**

Cidade: **Novo Hamburgo**

Website: **<http://www.tecnodrill.com/>**

BOAS PRÁTICAS

GESTÃO DE PESSOAS

A TECNODRILL realiza duas reuniões mensais, oportunidades em que são apresentados os principais resultados alcançados pelos colaboradores e quando é identificado o Colega Destaque, dentre os desempenhos mais bem avaliados. O número de 16 colaboradores possibilita um contato direto de comunicação. A empresa dispõe de um mural localizado na entrada da fábrica e encaminha informes via *e-mail*. Tais práticas têm contribuído para que as informações e decisões sejam repassadas a todos com a mesma clareza. Outro canal de comunicação é o **Manual do Colaborador**, entregue no momento da admissão, que contém as informações mais relevantes sobre a empresa e sobre os aspectos do relacionamento interpessoal da equipe.

A empresa adota uma caixa de sugestões para a captação de idéias e sugestões, também utilizada por fornecedores e clientes da TECNODRILL. As reuniões mensais e as pesquisas trimestrais servem para o levantamento da percepção dos colaboradores sobre a empresa (que utiliza as mesmas perguntas da avaliação do PSQT/SESI), sendo estas as duas práticas mais utilizadas para sugestões e críticas.

O Plano de Cargos e Salários está em fase de estruturação; no entanto, as promoções têm acontecido por meio de mudança na categoria dentro da mesma função ou aumento salarial. A empresa prioriza o processo seletivo interno. Caso não seja possível preencher a vaga internamente, a TECNODRILL recorre ao recrutamento externo.

O respeito, a cordialidade e a lealdade são os pilares definidos pela empresa para a construção de um ambiente de trabalho harmonioso. O acesso às informações e a política de benefícios são definidos de forma igualitária, independentemente do nível hierárquico do colaborador.

A chefia imediata mantém um relacionamento de respeito com sua equipe. Sempre que há a necessidade de cobranças ou repasse de orientações corretivas, o colaborador é chamado para uma conversa reservada, sem exposição aos demais colegas, com o intuito de identificar o problema e discutir quais as soluções aplicáveis para cada caso.

Os benefícios oferecidos pela empresa incluem plano de saúde e odontológico; alimentação subsidiada em um restaurante localizado próximo às instalações da fábrica (com custo simbólico); vale-transporte; seguro de vida em grupo; convênio com farmácias e convênio para a confecção de óculos e a aquisição de material escolar.

EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

A meta da TECNODRILL é alcançar índices elevados de qualidade no desenvolvimento de sistemas industriais encontrados, até então, somente em equipamentos importados. Por isso, **a empresa dispõe de um plano anual de treinamento, que busca a aprendizagem e a evolução profissional de seu quadro técnico, bem como visa capacitá-los para promover a melhoria dos processos internos.** O plano define as melhores oportunidades por meio de levantamentos de necessidades apontadas pelos colaboradores e pela direção da empresa.

A escolaridade do quadro funcional é considerada boa, todos os colaboradores possuem, no mínimo, o ensino médio completo. O próximo passo a ser dado pela empresa será a estruturação de um programa de auxílio à graduação. O benefício está em fase de estudo quanto a sua viabilidade, para que a iniciativa tenha sustentabilidade e continuidade.

Como os treinamentos, cursos e palestras promovidos pela empresa são definidos com base em suas necessidades específicas, inclusive apontadas pelos próprios colaboradores, a aplicabilidade destes conhecimentos sobre o procedimento de trabalho é integral.

QUALIDADE DE VIDA

O controle de horas é feito via cartão de ponto, sendo que as horas extraordinárias acontecem de forma sazonal e são, posteriormente, pagas pela empresa. Os colaboradores têm liberdade para dialogar com a chefia, de forma a organizar as tarefas dentro do cronograma estabelecido, o que auxilia no cumprimento das tarefas dentro da jornada de trabalho.

Com relação às práticas que levam à integração entre os colaboradores, **a empresa oferece, mensalmente, um café da manhã e um churrasco. Possui uma área de lazer para a prática de tênis de mesa, jogos de cartas, onde também existe uma biblioteca (mantida com a doação de livros dos próprios colaboradores, da Biblioteca Municipal e do SESI), que possibilita a interação e descontração nos horários de intervalo.**

A TECNODRILL está implantando, este ano, um projeto para a prática de ginástica laboral e *shiatsu*; contudo, já **conta com um time de futsal, que participa de vários torneios regionais. Anualmente, a empresa organiza a Gincana Anual de Integração, que reúne os colaboradores de diversas áreas para uma competição saudável.**

No sentido de promover a segurança do trabalho, todos os colaboradores e visitantes da produção recebem os EPI de acordo com o laudo técnico do PPRA. Um dos integrantes do setor administrativo da empresa é coordenador da SIPAT Comunitária de Novo Hamburgo, o que possibilita a realização de palestras específicas sobre primeiros socorros, combate a incêndios e utilização de EPI.

A infra-estrutura oferecida pela empresa é adequada aos processos realizados em uma indústria metalúrgica, no que se refere aos aspectos de luminosidade e ventilação. O ambiente de trabalho é saudável e seguro, dispondo de uma equipe encarregada pela limpeza e organização das instalações. **A emissão de ruídos das máquinas é controlada, de forma a não prejudicar nem os funcionários, nem a comunidade vizinha.**

A implantação do Programa 5S tem sido importante para apontar as oportunidades de melhorias, quanto à organização e limpeza do ambiente de trabalho.

Algumas ações já estão sendo providenciadas para a melhoria das condições de segurança, como a construção de um biombo para isolamento de uma área específica.

O acompanhamento da saúde dos colaboradores é feito por meio dos exames periódicos previstos pelo PCMSO e pelo Projeto Sorriso – desenvolvido em parceria com o SESI, que distribui trimestralmente um kit com escova, fio dental e pasta de dentes. Existe ainda o Projeto Coração, que mede a pressão arterial e indica a necessidade ou não de eventuais ações preventivas a serem tomados pelo colaborador examinado.

DESENVOLVIMENTO SOCIOAMBIENTAL

A coleta seletiva de lixo realizada pela TECNODRILL prevê a destinação dos resíduos industriais gerados na fábrica para uma empresa devidamente credenciada. Os demais resíduos são vendidos e os recursos financeiros levantados são investidos nas atividades recreativas dos colaboradores.

Para contribuir com a redução do consumo de energia, os colaboradores são orientados a desligarem a iluminação – quando saem de suas salas – e os equipamentos, durante os intervalos da jornada de trabalho.

A área correspondente ao entorno da empresa também é mantida limpa e os resíduos e lixo são armazenados em locais apropriados, para evitar qualquer impacto sobre a natureza.

As ações educativas para as questões ambientais contam com palestras sobre o tema, promovidas pela SIPAT Comunitária, além dos eventos organizados pelos colaboradores. A equipe tem abertura com os gestores para apresentar sugestões que tragam melhoria, visando à redução dos níveis de consumo e à preservação ambiental.

A Gincana Anual de Integração, além de contribuir para a melhoria do clima organizacional, também mobiliza os empregados a participarem das atividades sociais da TECNODRILL, tanto para a arrecadação de alimentos, roupas, calçados, material escolar, brinquedos, produtos de higiene e limpeza, como para a distribuição dos donativos em entidades previamente cadastradas, como: a Creche Anjos da Luz, a Associação Tia Nelci, o Albergue Bom Pastor e o Lar São Vicente.

O bom relacionamento da empresa com a comunidade do entorno tem início em sua postura respeitosa e em sua preocupação em não poluir ou gerar desconforto à população. Ciente deste papel, a empresa também colaborou com algumas doações para a Prefeitura de Novo Hamburgo, com vistas a apoiar a população local prejudicada pelas enchentes que ocorreram na cidade há algum tempo.

Contato na empresa: **Luciana Roberta de Moura**

Telefone: **(51) 3594-2812**

E-mail: **financeiro@tecnodril.com**

Índice

| | |
|--------------------------------------|---------|
| ÁGUA MINERAL SANTA MARIA | 29 |
| AMAZÔNIA CELULAR | 71 |
| CAMAPI MOTORES LTDA. | 127 |
| ETERNIT | 109 |
| GUASCOR DO BRASIL LTDA. | 76 |
| HERBARIUM LABORATÓRIO BOTÂNICO LTDA. | 154 |
| L. B. CONSTRUÇÕES LTDA. | 84 |
| MANIPULLARE MANIPULAÇÃO MAGISTRAL | 135 |
| MENEGHETTI INDÚSTRIA QUÍMICA | 63, 141 |
| PETROBRAS-UN-BC | 11 |
| PORMADE PORTAS | 25 |
| RAVA EMBALAGENS IND. E COM. LTDA. | 97 |
| RHEDE TRANSFORMADORES | 116 |
| RIO BRANCO PNEUS | 81 |
| ROTA DO MAR | 59, 101 |
| SCITECH MEDICAL | 122 |
| SERDIL | 101 |
| SKANSKA | 91 |
| SUPORTE REI | 54, 134 |
| TAMARANA METAIS | 161 |
| TECNODRILL | 165 |
| THYSSENKRUPP METALÚRGICA SANTA LUZIA | 45, 133 |
| VOLVO DO BRASIL VEÍCULOS LTDA. | 145 |
| WP GRÁFICA E EDITORA | 36 |

**SESI – Departamento Nacional
Unidade de Responsabilidade Social Empresarial – URSE**

Alex Mansur
Gerente-Executivo

Nardecí Elisa Silva de Castro
Gerente

Maria Neide Alves Ribeiro
Coordenação Nacional do Prêmio SESI Qualidade no Trabalho

Equipe Técnica
Fernando Elias Penedo
Maria Irani Bortolassi Macedo
Sueme Mori Andrade
Terezinha Nunes da Fonseca

Equipe de Apoio
Diego de Menezes Rosado
Glória Luciana Roques da Silva
Henrique Melillo
Marcilina Evangelista Fonseca
Mariana Beims

**SUPERINTENDÊNCIA DE SERVIÇOS COMPARTILHADOS – SSC
Área Compartilhada de Informação e Documentação – ACIND**

Renata Lima
Normalização

Maria Clara Pires
Produção Editorial

Eduardo Nishida
Elaborador

Cely Curado
Revisão Gramatical

Projects Brasil Multimídia
Projeto Gráfico e Editoração