

**Especial**

# GOIÁS

FIEG  
SESI  
SENAI  
IEL  
ICO BRASIL

Sistema  
**FIEG**

Ano 37  
nº 212  
Set/Out  
2006

# INDUSTRIAL

Revista do Sistema Federação das Indústrias do Estado de Goiás

Distribuição gratuita - Venda proibida

**SESI**  
50  
anos

# Responsabilidade Social

Educação, saúde, meio ambiente, qualificação e bem-estar dos industriários e da comunidade ocupam espaço crescente na agenda de empresas goianas

## SISTEMA FIEG

### Federação das Indústrias do Estado de Goiás

Presidente: Paulo Afonso Ferreira  
Av. Araguaia, no 1.544, Ed. Albano Franco,  
Casa da Indústria - Vila Nova  
CEP 74645-070 - Goiânia-GO  
Fone (62) 3219-1300 / Fax (62) 3229-2975  
Home-page: [www.sistemafieg.org.br](http://www.sistemafieg.org.br)  
E-mail: [fieg@sistemafieg.org.br](mailto:fieg@sistemafieg.org.br)

### Núcleo Regional da FIEG em Anápolis

Presidente: Waldyr O'Dwyer  
Av. Engº Roberto Mange, nº 239-A,  
Bairro Jundiá CEP 75113-630 Anápolis-GO  
Fone/Fax (62) 3324-5768 / 3311-5565  
E-mail: [nureaps@sistemafieg.org.br](mailto:nureaps@sistemafieg.org.br)

## DIRETORIA DA FIEG

### PRESIDENTE

Paulo Afonso Ferreira

### PRESIDENTE DE HONRA

José Aquino Porto (in memorian)

### 1º VICE-PRESIDENTE

Pedro Alves de Oliveira

### 2º VICE-PRESIDENTE

Wilson de Oliveira

### 3º VICE-PRESIDENTE

Ivan da Glória Teixeira

### VICE-PRESIDENTES

Aluísio Quintanilha de Barros  
César Helou  
Flávio Paiva Ferrari  
Joviano Teixeira Jardim  
Marley Antônio da Rocha  
Ubiratan da Silva Lopes  
Eduardo Cunha Zuppani  
Luis Antônio Vessani  
Carlos Alberto Vieira Soares  
Fábio Rassi  
Sávio Cruvinel Câmara  
Elton Teles de Campos  
José Luiz Martin Abuli  
Aldrovando Divino de Castro Júnior

### SESI

#### Serviço Social da Indústria

Diretor Regional: Paulo Afonso Ferreira  
Superintendente: Paulo Vargas  
E-mail: [adm.sesi@sistemafieg.org.br](mailto:adm.sesi@sistemafieg.org.br)

### IEL

#### Instituto Euvaldo Lodi

Diretor Regional: Daniel Viana  
Superintendente: Paulo Galeno Paranhos  
Home-page: [www.ielgo.com.br](http://www.ielgo.com.br)  
E-mail: [iel@sistemafieg.org.br](mailto:iel@sistemafieg.org.br)

### SENAI

#### Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

Diretor Regional: Paulo Vargas  
Home-page: [www.senaigo.com.br](http://www.senaigo.com.br)  
E-mail: [senaigo@senaigo.com.br](mailto:senaigo@senaigo.com.br)

### ICQ BRASIL

#### Instituto de Certificação Qualidade Brasil

Diretor Regional: Daniel Viana  
Superintendente: Paulo Galeno Paranhos  
Home-page: [www.icqbrasil.com.br](http://www.icqbrasil.com.br)  
E-mail: [icq@icqbrasil.com.br](mailto:icq@icqbrasil.com.br)

### 1º SECRETÁRIO

Hélio Naves

### 2º SECRETÁRIO

Luiz Gonzaga de Almeida

### 1º TESOUREIRO

Domingos Sávio Gomes de Oliveira

### 2º TESOUREIRO

Antônio de Sousa Almeida

### CONSELHO FISCAL

Daniel Viana  
Heno Jácomo Perillo  
Waldyr O'Dwyer

### CONSELHO DE REPRESENTANTES JUNTO À CNI

Paulo Afonso Ferreira  
Sandro Antônio Scodro Mabel

### CONSELHO DE REPRESENTANTES JUNTO À FIEG

Abílio Pereira Soares Júnior  
Aldrovando Divino de Castro Júnior  
Aluísio Quintanilha de Barros  
Anísio Queiroz de Carvalho Jr.  
Antônio Clóvis Carneiro  
Antônio de Sousa Almeida

Carlos Alberto Diniz  
Carlos Alberto Vieira Soares  
Carlos Queiroz de Paula e Silva  
Carlos Roberto de Araújo  
Carlos Roberto Viana  
César Helou  
Cláudio Henrique Chini  
Daniel Viana  
Domingos Sávio Gomes de Oliveira  
Domingos Vilefort Orzil  
Edmar Sabino Neves  
Eduardo Cunha Zuppani  
Elton de Teles Campos  
Emílio Carlos Bittar  
Eurico Dardeal Netto  
Eurípedes Felizardo Nunes  
Fábio Rassi  
Flávio Paiva Ferrari  
Francisco de Faria  
Francisco Gonzaga Pontes  
Frederico Martins Evangelista  
Gilda Leite Pereira  
Henrique Wilhem Morg de Andrade  
Hélio Naves  
Hélio Naves Júnior  
Humberto Rodrigues de Oliveira  
Jaime Canedo  
Jair Rizzi  
Jerry de Paula  
João Essado

Joaquim Cordeiro de Lima  
Jorge Luiz Biazuz Meister  
José Antônio Simão  
José Luiz Martin Abuli  
José Magno Pato  
José Romoaldo Maranhão Neto  
José Vieira Gomide Júnior  
Joviano Teixeira Jardim  
Laerte Simão  
Leonardo Jayme de Arimatéa  
Leopoldo Moreira Neto  
Luiz Antônio Vessani  
Luiz Gonzaga de Almeida  
Luiz Rézio  
Mário Drummond Diniz  
Marley Antônio Rocha  
Nelson Pereira dos Reis  
Olavo Martins Barros  
Onofre Andrade Pereira  
Paulo Afonso Ferreira  
Pedro Alves de Oliveira  
Raimundo Viana Dutra  
Rodrigo Penna de Siqueira  
Sandro Marques Scodro  
Sávio Cruvinel Câmara  
Segundo Braoios Martinez  
Ubiratan da Silva Lopes  
Ulison José Pinto  
Valdenício Rodrigues de Andrade  
Wellington Carrijo Soares  
Wilson de Oliveira

# GOIÁS INDUSTRIAL

Revista do Sistema Federação das Indústrias do Estado de Goiás



### Direção

José Eduardo de Andrade Neto

### Coordenação de jornalismo

Joelma Pinheiro

### Edição

Lauro Veiga Filho

### Subeditor

Dehovan Lima

**Reportagem:** Andelaide Pereira, Célia Oliveira, Geraldo Neto, Giovanna Amaral, Henrique Fonseca, Jâvier Godinho, Eleyda Moreira e Isabel Alencar

### Colaboração:

Wellington da Silva Vieira

**Fotografia:** Sílvia Simões

**Diagramação:** ND Editora e Publicidade Ltda.

**Fotolito:** Oficina de Arte

**Impressão:** Gráfica Kelps (Asa Editora)

### Produção e Publicidade:

Rua 1034 nº 49, Setor Pedro Ludovico

74823-190 - Goiânia-GO

Fone: (62) 3255-6262

E-mail: [nd@ndeditora.com.br](mailto:nd@ndeditora.com.br)

*As opiniões contidas em artigos assinados são de responsabilidade de seus autores e não refletem necessariamente a opinião da revista*

A palavra do presidente

# Sesi, escola e agente de responsabilidade social



O Sistema Federação das Indústrias do Estado de Goiás, ao dedicar uma edição especial da **Goiás Industrial** aos 60 anos do Sesi, destacando responsabilidade social, o faz com senso de justiça e dentro de uma realidade indiscutível: o Sesi, em nível nacional ou em Goiás, tem sido, desde o princípio, uma escola permanente e um vigoroso agente de responsabilidade social.

Historicamente, os rudimentos de responsabilidade social surgiram no Brasil em 1940, quando o empresariado brasileiro identificou a necessidade de assegurar bem-estar social aos trabalhadores que ingressavam no então nascente parque industrial brasileiro. Transformações marcantes no mundo do trabalho aconteceram naquela década no Brasil, internamente com a criação do Sesi, proporcionando saúde, educação e lazer ao trabalhador e, externamente, com a Declaração Universal dos Direitos Humanos e a convenção da Organização Internacional do Trabalho. A evolução constante nas relações empresa/trabalhador, com o comprometimento da própria sociedade, desaguou no estuário da responsabilidade social empresarial, forma de gestão que oportuniza um diferencial competitivo, medida estratégica dos negócios para enfrentar as mudanças impostas à economia pelo mercado mundial globalizado.

Hoje, cada vez mais se conceitua que a empresa socialmente responsável ganha em valorização da imagem e da marca, em fidelização de clientes e dos talentos internos da empresa, em elevação da produtividade e competitividade industrial, em contribuição efetiva para o desenvolvimento sustentável e em perenização dos negócios.

Não foi por acaso que a Confederação Nacional da Indústria criou seu Conselho Temático de Responsabilidade Social e, mais recentemente, lançou o Mapa Estratégico da Indústria 2007-2015, tendo como premissa o desenvolvimento sustentável.

Foi com a certeza de sucesso que a Fieg, em abril de 2004, também estabeleceu seu Conselho Temático de Responsabilidade Social, confiando-o à dinâmica e ao idealismo do companheiro Antônio de Sousa Almeida.

Merecidamente, foi o Sesi o primeiro nome lembrado para o levantamento da realidade das empresas goianas em termos de compreensão de responsabilidade social, atendendo com presteza e eficiência. Na pesquisa que realizou junto a 356 indústrias, verificou-se que apenas 11% delas entendiam do assunto.

Só se muda mentalidade com trabalho determinado e objetivo. É isso que faz o Conselho Temático de Responsabilidade Social da Fieg. Seus últimos meses têm sido de seminários, encontros e palestras, divulgando resultados bem-sucedidas e estimulando

ações nessa área. Em parceria com o Sebrae, elaborou a cartilha *A Responsabilidade Social Empresarial - Uma Ferramenta de Gestão de Negócios Sustentáveis e Competitivos*, distribuída em todo o Sistema CNI, a entidades classistas, sindicatos, empresas de todos os portes, prefeituras e ONGs. Com o governo do Estado, ele prepara o lançamento do 1º Prêmio Goiás de Ações e Responsabilidades Sociais. E se expande, em núcleos, pelo interior goiano em processo acelerado de industrialização.

---

Esta edição especial da revista **Goiás Industrial** apresenta as ações de empresas goianas na área de Responsabilidade Social Corporativa e os avanços alcançados pelo setor industrial nessa área

---

**Paulo Afonso Ferreira,**  
presidente da FIEG e diretor regional do SESI



Artigo

# Ferramenta de gestão de negócio sustentável e competitivo

ANTÔNIO DE SOUZA ALMEIDA\*

*“Responsabilidade social é, portanto, uma forma moderna de conduzir os negócios de uma empresa de tal forma que a torna co-responsável pelo desenvolvimento de todos”*

Cada vez mais nos convencemos de que responsabilidade social, em última instância, representa poderosa ferramenta de gestão de negócio sustentável e competitivo. Esse é o principal conceito que o Conselho Temático de Responsabilidade Social da Fieg insiste em passar aos nossos empresários, condizente com os 54 anos de empenho da Federação em promover maior competitividade às nossas indústrias, a partir do aprimoramento da qualidade da sua gestão, e com os 53 anos de pioneirismo do Sesi nessa prática, em Goiás.

A receptividade da cartilha *Responsabilidade Social Empresarial – Uma Ferramenta de Gestão de Negócios Sustentáveis e Competitivos*, que o Sistema Fieg elaborou junto com o Sebrae e distribuiu principalmente no meio empresarial, é bem uma demonstração do despertar para uma exigência do nosso tempo, favorecedora do sucesso no mundo de negócios globalizado. Essa publicação é muito clara na informação de que a responsabilidade social influencia e impacta de forma positiva não apenas quem recebe seus benefícios, mas igualmente a organização que nela investe. Os resultados podem ser aferidos nos balanços financeiros das empresas, pois além de contribuírem com sua imagem institucional lhes favorecem na atração e fidelização de talentos, clientes e investidores.

Se, no passado, o que indicava uma empresa competitiva era basicamente o preço de seus produtos, veio a onda da qualidade, mas ainda focada nos produtos e serviços. Hoje, investe-se no permanente aperfeiçoamento de

suas relações com todos os públicos dos quais depende e com os quais se relaciona: clientes, fornecedores, empregados, parceiros e colaboradores. Nesse rol incluem-se a comunidade onde atuam, o governo, a sociedade e o meio ambiente, que não pode ser degradado e precisa de preservação. Promovendo o chamado consumo consciente, instituições estimulam o consumidor a valorizar as empresas que trabalham de forma socialmente correta.

A responsabilidade social é, portanto, uma forma moderna de conduzir os negócios de uma empresa de tal forma que a torna parceira e co-responsável pelo desenvolvimento de todos. Empresa assim se capacita a ouvir os interesses das diferentes partes (acionistas, funcionários, prestadores de serviços, fornecedores, consumidores, comunidade, poder público e meio ambiente), incorporando-os no planejamento de suas atividades, para atender à demanda geral.

Incentivado pelo presidente da Fieg, Paulo Afonso Ferreira, o Conselho Temático de Responsabilidade Social descentraliza suas ações, por meio da criação de núcleos regionais, como o de Itumbiara, que tem a parceria da Caramuru, Maeda, Braspelco, Usina Alvorada, Belcar Caminhões, CTBC e Universidade Luterana Brasileira. A vez de Catalão, Anápolis e Rio Verde também está chegando, como a de muitos outros pólos industriais em expansão em nosso Estado.

**\* Antônio de Sousa Almeida é presidente do Conselho Temático de Responsabilidade Social da Fieg**

# Contato

## SINDICATOS COM SEDE NA FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE GOIÁS - FIEG

Av. Anhanguera, nº 5.440, Edifício José Aquino Porto, Palácio da Indústria, Centro, Goiânia / GO, CEP 74043-010

### SIAEG

Sindicato das Indústrias de Alimentação no Estado de Goiás  
Presidente: Sandro Antônio Scodro Mabel  
Presidente em exercício: Sandro Marques Scodro  
Fone (62) 3224-4253 Fax 3224-9226 - siaeg@terra.com.br

### SIEEG

Sindicato das Indústrias Extrativas do Estado de Goiás e do Distrito Federal  
Presidente: Nelson Pereira dos Reis  
Fone (62) 3212-6092 Fax 3212-6092  
sieeg@sistemafieg.org.br

### SIGEGO

Sindicato das Indústrias Gráficas no Estado de Goiás  
Presidente: Antônio de Sousa Almeida  
Fone (62) 3223-6515 Fax 3223-1062  
sigego@sistemafieg.org.br

### SIMELGO

Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado de Goiás  
Presidente: Hélio Neves  
Fone/Fax (62) 3224-4462 - contato@simelgo.org.br

### SIMPLAGO

Sindicato das Indústrias de Material Plástico no Estado de Goiás  
Presidente: Mário Drummond Diniz  
Fone (62) 3229-2427 Fax 3224-5405  
simplago@sistemafieg.org.br

### SINCAFÉ

Sindicato das Indústrias de Torrefação e Moagem de Café no Estado de Goiás  
Presidente: Sávio Cruvinel Câmara  
Fone (62) 3212-7473 Fax 3212-5249  
sincafe@sistemafieg.org.br

### SINDAGO

Sindicato dos Areeiros do Estado de Goiás  
Presidente: Carlos Alberto Diniz  
Fone/Fax (62) 3224-5583

### SINDIALF

Sindicato das Indústrias de Alfaiataria e Confecção de Roupas para Homens no Estado de Goiás  
Presidente: Daniel Viana  
Fone (62) 3223-2050

### SINDIBRITA

Sindicato das Indústrias Extrativas de Pedreiras do Estado de GO, TO e DF  
Presidente: Fábio Rassi  
Fone (62) 3224-9983 Fax 3223 - 6667  
sindibrita@sistemafieg.org.br

### SINDICALCE

Sindicato das Indústrias de Calçados no Estado de Goiás  
Presidente: Flávio Ferrari  
Fone (62) 3225-6412 Fax 3225-6402  
sindicalce@sistemafieg.org.br

### SINDICARNE

Sindicato das Indústrias de Carnes e Derivados no Estado de Goiás e Distrito Federal  
Presidente: José Magno Pato  
Fone/Fax (62) 3229-1187 e 3212-1521  
sindicarne@sistemafieg.org.br

### SIMAGRAN

Sindicato das Indústrias de Rochas Ornamentais do Estado de Goiás  
Presidente: Carlos Queiroz de Paula e Silva  
Rua T-30, nº 2.105 - Setor Bueno - CEP 74215-060 - Goiânia - GO  
Fone/Fax (62) 3285-7009 - vessani@netgo.com.br

### SINDICURTUME

Sindicato das Indústrias de Curtumes e Correlatos do Estado de Goiás  
Presidente: João Essado  
Fone (62) 3213-4900 Fax 3212-3970  
sindicurti@uol.com.br

### SINDIGESSO

Sindicato das Indústrias de Gesso, Decorações, Estuques e Ornatos do Estado de Goiás  
Presidente: José Luiz Martin Abuli  
Fone (62) 3225-7888  
sindigesso@sistemafieg.org.br

### SINDILEITE

Sindicato das Indústrias de Laticínios no Estado de Goiás  
Presidente: César Helou  
Fone (62) 3212-1135 Fax 3212-8885  
sinleite@terra.com.br

### SINDIPÃO

Sindicato das Indústrias de Panificação e Confeitaria no Estado de Goiás  
Presidente: Luiz Gonzaga de Almeida  
Telefax (62) 3225-1016  
sindipao@sistemafieg.org.br

### SINDIREPA

Sindicato da Indústria de Reparação de Veículos e Acessórios no Estado de Goiás  
Presidente: Aldrovando Divino de Castro Júnior  
Fone (62) 3224-0121 - sindirepa@sistemafieg.org.br

### SINDMÓVEIS

Sindicato das Indústrias de Móveis e Artefatos de Madeira no Estado de Goiás  
Presidente: Carlos Alberto Vieira Soares  
Fone/Fax (62) 3224-7296  
sindmoveis@sistemafieg.org.br

### SINDTRIGO

Sindicato dos Moinhos de Trigo da Região Centro-Oeste  
Presidente: Aluísio Quintanilha de Barros  
Presidente em exercício: Marco Antônio Batista  
Fone (62) 3223-9703 - sindtrigo@sistemafieg.org.br

### SININCEG

Sindicato das Indústrias de Calcário, Cal e Derivados no Estado de Goiás  
Presidente: Raimundo Viana Dutra  
Fone (62) 3223-6667 Fax 3224-9983  
sininceg@sistemafieg.org.br

### SINPROCIM

Sindicato da Indústria de Produtos de Cimento do Estado de Goiás  
Presidente: Marley Antônio da Rocha  
Fone (62) 3224-0456 Fax 3224-0338  
siac@sistemafieg.org.br

### SINDQUÍMICA

Sindicato das Indústrias Químicas e Farmacêuticas no Estado de Goiás  
Presidente: Eduardo Cunha Zuppani  
Fone (62) 3212-3794 Fax 3225-0074  
sinquifar@sistemafieg.org.br

### SINVEST

Sindicato das Indústrias do Vestuário no Estado de Goiás  
Presidente: Francisco de Faria  
Fone/Fax (62) 3225-8933 - sinvest@sistemafieg.org.br

## SINDICATOS COM SEDE EM OUTROS ENDEREÇOS

### SIAGO

Sindicato das Indústrias do Arroz no Estado de Goiás  
Presidente: Pedro Alves de Oliveira  
Rua T-45, nº 60 - Setor Bueno - CEP 74210-160 - Goiânia - GO  
Fone (62) 3251-3166 Fax 3251-3691 - siago@cultura.com.br

### SIFAÇÚCAR

Sindicato da Indústria de Fabricação de Açúcar no Estado de Goiás  
Presidente: Segundo Braoios Martinez  
Presidente Executivo: Igor Montenegro Celestino Otto  
Rua C-236, nº 44 - Jardim América - CEP 74290-130 - Goiânia - GO  
Fone (62) 3274-3133 / Fax (62) 3251-1045

### SIFAEG

Sindicato das Indústrias de Fabricação de Álcool no Estado de Goiás  
Presidente: Segundo Braoios Martinez  
Presidente Executivo: Igor Montenegro Celestino Otto  
Rua C-236, nº 44 - Jardim América - CEP 74290-130 - Goiânia - GO  
Fone (62) 3274-3133 (62) 3251-1045 - sifaeg@terra.com.br

### SIMESGO

Sindicato da Indústria Metalúrgica, Mecânica e de Material Elétrico do Sudoeste Goiano  
Presidente: Wellington Carrijo Soares  
Rua Costa Gomes, n 143 - Jardim Marconal - CEP 75901-550  
Rio Verde - GO  
Fone/Fax (64) 3613-4810

### SINROUPAS

Sindicato das Indústrias de Confecções de Roupas em Geral de Goiânia  
Presidente: Frederico Martins Evangelista  
Rua 1.137, nº 87 - Setor Marista - CEP 74180-160 - Goiânia - GO  
Fone/Fax (62) 3092-4477 - agicon@agicon.com.br

### SINDUSCON-GO

Sindicato da Indústria da Construção no Estado de Goiás  
Presidente: Joviano Teixeira Jardim  
Rua João de Abreu, nº 427 - Setor Oeste - CEP 74120-110 - Goiânia - GO  
Fone (62) 3095-5155 Fax 3095-5176/5177  
contato@sinduscongoias.com.br

## SINDICATOS COM SEDE EM ANÁPOLIS

Av. Engº Roberto Mange, nº 239-A, Jundiá, Anápolis / GO  
CEP 75113-630 Fone/Fax (62) 3324-5768 / 3311-5565  
e-mail: sind.industria@terra.com.br

### SIAA

Sindicato das Indústrias da Alimentação de Anápolis  
Presidente: Wilson de Oliveira

### SICMA

Sindicato das Indústrias da Construção e do Mobiliário de Anápolis  
Presidente: Ubiratan da Silva Lopes

### SIMEA

Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Anápolis  
Presidente: Elton de Teles Campos

### SINDICER

Sindicato das Indústrias de Cerâmica no Estado de Goiás  
Presidente: Laerte Simão

### SIVA

Sindicato das Indústrias do Vestuário de Anápolis  
Presidente: José Vieira Gomide Júnior

*“A empresa precisa entender que sua iniciativa social deve ter como princípio a formação de alianças com o poder público e a sociedade civil organizada”*



**Jorge Parente,**  
presidente do Conselho  
Temático Permanente  
de Responsabilidade  
Social da Confederação  
Nacional da Indústria  
(CNI)

Entrevista

## Foco no social

*O Conselho Temático Permanente de Responsabilidade Social (Cores) da Confederação Nacional da Indústria (CNI) tem por objetivo estimular o desenvolvimento integrado e em rede de ações e iniciativas de responsabilidade social nas federações, associações industriais e empresas. Atualmente, o conselho é presidido por Jorge Parente Frota Júnior, que também é presidente da Federação das Indústrias do Estado do Ceará (Fiec) e um dos diretores da CNI.*

*Criada em 12 de agosto de 1938 como entidade máxima de representação do setor industrial brasileiro, a CNI coordena um sistema formado por 27 federações de Indústria dos Estados e do Distrito Federal - às quais estão filiados 1.016 sindicatos patronais - e administra o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai), o Serviço Social da Indústria (Sesi) e o Instituto Euvaldo Lodi (IEL).*

*A seguir, Jorge Parente faz um balanço dos principais projetos desenvolvidos pelo Cores e fala sobre os pontos que norteiam a visão do setor industrial nacional sobre o desenvolvimento sustentável. O presidente do conselho deixa claro, ainda, que a empresa deve elaborar planos de ações específicos para cada um dos públicos com os quais interage.*

**Sesi - Em maio de 2005, a CNI instalou o Conselho Temático Permanente de Responsabilidade Social (Cores) com a atribuição de subsidiar e orientar ações do Sistema Indústria nesse campo. Quais os principais projetos já desenvolvidos pelo conselho?**

**Jorge Parente** - Como ponto de partida, os membros do conselho consensaram que as reuniões do mesmo seriam itinerantes, não concentradas em Brasília, para conhecermos de perto as experiências dos Estados e disseminarmos nesses as ações exitosas. Foram aprovadas quatro linhas básicas para a atuação do conselho: articular as Federações de Indústrias para uma atuação em rede; fomentar a cultura da responsabilidade social no meio empresarial; contribuir para a formulação de políticas públicas que promovam o bem-estar social e contribuir para a disseminação de boas práticas. O conselho editou a publicação *Responsabilidade Social Empresarial*, que está sendo distribuída junto às indústrias, como forma de melhorar a compreensão sobre o que é, o que se pretende e o que pode ser feito nesse setor. O Cores avaliou a Agenda Legislativa da Indústria, no tema da responsabilidade social empresarial, posicionando-se frontalmente contrário a qualquer projeto de lei de caráter impositivo quanto às ações empresariais nessa área. Representamos a CNI em reunião realizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), em Genebra, para debater a responsabilidade social das empresas e as questões que se colocam para os empregadores e suas organizações. A OIT deverá desenvolver uma plataforma para receber e disseminar ações de RSE entre seus 178 países membros. O conselho encampou, ainda, a realização, em âmbito nacional, do Prêmio Construindo a Nação. Iniciativa do Instituto da Cidadania Brasil, o prêmio vinha sendo realizado com sucesso há cinco anos, sendo restrito ao Estado de São Paulo. Com a participação da CNI, a premiação está sendo replicada em vários Estados, que elegerão as escolas participantes do concurso nacional.

**Sesi - Quais são as premissas que devem ser seguidas pelas empresas interessadas em iniciar ou aprofundar suas ações de responsabilidade social?**

**Jorge Parente** - A orientação do Instituto Fiec de Responsabilidade Social é que as empresas tenham visão clara de seus diversos públicos e da forma como impactam esses públicos: comunidade, colaboradores, meio ambiente, fornecedores, entre outros. A empresa precisa entender, também, que sua iniciativa social deve ter como princípio a formação de alianças com o poder público e a sociedade civil organizada. Ou seja, a cidadania empresarial, por si só, não resolverá o problema social; devendo ser, portanto, uma ação conjunta dos três setores.

**Sesi - De que forma as empresas brasileiras mais têm incorporado aos seus planos de trabalho ações na área da responsabilidade social? A participação do empresariado é crescente?**

**Jorge Parente** - A participação e a qualidade da participação do empresariado são cada vez mais significativas. Existe uma forte tendência à profissionalização da área de responsabilidade social nas empresas, o que faz com que as ações não sejam pontuais, isoladas da gestão maior da empresa. As ações sociais nas empresas, hoje, fazem parte do planejamento estratégico, possibilitando mudança na postura, na visão maior da organização quanto às conseqüências positivas e negativas da atividade empresarial em relação a seus diversos públicos.

**Sesi - Qual é a visão da indústria nacional sobre o desenvolvimento sustentável do País? Quais as prioridades nessa área?**

**Jorge Parente** - A visão do setor industrial nacional sobre o desenvolvimento sustentável, prevista no Mapa Estratégico da Indústria 2007-2015, editado pela CNI, está assentada em cinco pilares básicos: crescimento econômico; geração de emprego e renda; elevação da qualidade de vida; diminuição das desigualdades regionais e sociais; e expansão dos negócios com geração de valor. Para chegar a esses pilares, alguns processos e atividades precisam ser implementados, como a expansão da base industrial (ou seja, aumento da participação do PIB industrial na composição do PIB nacional); o aumento da participação do produto brasileiro nos negócios internacionais; melhoria da gestão empresarial e da produtividade, por meio de

*“Desenvolvimento sustentável está assentado em cinco pilares básicos: crescimento econômico; geração de emprego e renda; elevação da qualidade de vida; diminuição das desigualdades regionais e sociais; e expansão dos negócios com geração de valor”*

*“Existe uma forte tendência à profissionalização da área de responsabilidade social nas empresas, o que faz com que as ações não sejam pontuais, isoladas da gestão maior da empresa”*



programas de capacitação; fomento da inovação de produtos e processos na indústria brasileira e fortalecimento da cultura de responsabilidade social e ambiental no meio empresarial. Penso que os industriais brasileiros devem ter, ainda, como prioridade o importante dever de cobrar dos governos, nas esferas federal, estadual e municipal, a eficiência no uso dos recursos públicos e a redução da máquina administrativa.

**Sesi - Quais as vantagens para a empresa socialmente responsável?**

**Jorge Parente** - Primeiro, isso destaca a empresa como um elo importante para a sociedade. Ela extrapola os muros físicos e, conseqüentemente, essa atuação cidadã influencia na imagem dos produtos e serviços, promovendo relacionamento mais harmônico com a comunidade vizinha, com os colaboradores, fornecedores. As vantagens, portanto, são tanto econômico-financeiras como sociais, de um bem-estar maior, coletivo.

**Sesi - A avaliação dos resultados obtidos com a prática da responsabilidade social é um passo importante. Que tipo de preocupação a empresa deve ter na hora de analisar tais informações?**

**Jorge Parente** - Deve analisar, principalmente, se os indicadores mudaram, melhoraram, mas, para se ter indicadores, é

necessário planejamento. O público deve ser bem definido para, a partir do foco, a empresa analisar se houve melhorias, crescimento.

**Sesi - O mais indicado é que a empresa desenvolva projetos específicos para cada um dos públicos com os quais interage? Por quê?**

**Jorge Parente** - Cada público vive realidades diferentes e tem uma maneira peculiar de ser impactado. Portanto, a forma de tratamento também deve ser diferenciada. O que não pode acontecer é o fato de os projetos não estarem conectados e afinados em torno de uma estratégia maior da empresa. Por isso aconselhamos, inicialmente, um diagnóstico sistêmico das ações da empresa para, posteriormente, definir ações e projetos.

**Sesi - Os programas em parceria com o governo podem ser boas opções para as empresas que desejam ser social e ambientalmente corretas? Onde buscar informações sobre essas possíveis parcerias?**

**Jorge Parente** - Ações em parceria com o governo e com a sociedade civil organizada são sempre saudáveis e aconselháveis. O primeiro passo é que a empresa identifique as necessidades e potencialidades da comunidade onde atua para, a partir de então, mobilizar parceiros governamentais e não-governamentais, em busca de soluções para os problemas sociais previamente identificados e estudados.

# Sesi Senai Niquelândia

## A força da parceria



Sistema Fieg / Ancom



Ancorada em uma parceria de sucesso com a **Anglo American Brasil, Votorantim Metais Níquel e Prefeitura Municipal**, nasce a Unidade Integrada **Sesi Senai Niquelândia**, a mais nova do **Sistema Fieg** no Norte goiano.

O complexo, formado por um centro de educação profissional e um centro poliesportivo, vai levar às empresas e à comunidade de Niquelândia e cidades vizinhas variada gama de serviços: educação, assessoria técnica e tecnológica, saúde, esporte, lazer, responsabilidade social e cidadania.

Onde tem indústria tem Sesi e Senai. Mais do que um slogan, as instituições seguem à risca a determinação de atender de perto às necessidades do segmento e acompanhar a tendência cada vez mais forte de interiorização de investimentos, emprego e renda.

## Apresentação

# Uma edição especial

*Número crescente de empresas do Estado passa a incorporar projetos de responsabilidade social no seu dia-a-dia*

Em anos recentes, as mudanças em cena nas políticas de gestão empresarial e os avanços registrados na área de governança administrativa levaram a um crescente engajamento das empresas do setor industrial no desenvolvimento e aplicação de projetos de responsabilidade social corporativa. A adoção de boas práticas sociais, ambientais e trabalhistas, aliadas a uma preocupação com o bem-estar de colaboradores e da comunidade, num sentido mais amplo, consolida-se como tendência imperativa no mundo corporativo, onde número cada vez maior de empresas busca associar imagem, marcas e ações aos projetos sociais que desenvolvem.

Como parte das comemorações dos 60 anos do Serviço Social da Indústria no País, o Sistema Federação das Indústrias do Estado de Goiás, por meio do Sesi Goiás, decidiu reunir, nesta edição especial da revista **Goiás Industrial**, a experiência acumulada por empresas goianas no desenvolvimento de projetos de responsabilidade social corporativa. A publicação reflete o resultado de ampla consulta encaminhada às empresas instaladas no Estado.

Além desse material, as páginas seguintes trazem ainda os resultados do trabalho desenvolvido pelo Sesi e Senai em anos recentes e um texto didático, apresentando de forma resumida os principais conceitos que definem as ações de responsabilidade social.



## *Experiências de Responsabilidade Social*

11 - Sesi  
15 - Senai  
17 - Responsabilidade social  
18 - Anglo American Brasil  
20 - Belcar  
21 - BrasilCenter  
22 - Braspelco  
23 - Caramuru Alimentos  
24 - Café Rancheiro  
25 - CTBC  
26 - EBM Incorporações

27 - EquiPLEX  
28 - Granol  
29 - Gravia  
30 - Halex Istar  
31 - Imol  
32 - Lajes Santa Inês  
34 - Maeda  
36 - Jalles Machado  
37 - Mabel  
38 - MB Engenharia  
39 - Nova Rocha

40 - Neo Química  
42 - Perdigão  
44 - Sama  
46 - Scitech  
48 - Orsa  
49 - Refrescos Brandeirantes  
50 - Sicmol  
51 - Vivo  
52 - Unilever  
53 - Teleperformance  
54 - Teuto

# No trabalho, com qualidade

*Instituição desenvolve extenso programa de ações para levar educação, saúde e lazer aos trabalhadores*

O slogan “Sesi, a marca de responsabilidade social” resume a missão do Serviço Social da Indústria, no País que promove há 60 anos a qualidade de vida no trabalho com ações de saúde, educação e lazer. O Departamento Regional do Sesi em Goiás foi criado no início da década de 50 e seus primeiros serviços envolviam atividades nas áreas de educação para o lar, assistência médica, odontológica, recreação e esportes. Hoje, presente em todo o Estado com 13 unidades fixas (centro de atividades, centros integrados e colônia de férias) instaladas nos municípios de Goiânia, Anápolis, Aruanã, Aparecida de Goiânia, Catalão, Itumbiara, Rio Verde e Niquelândia, além de unidades móveis, o Sesi estendeu seus serviços a uma série de atividades.

**Educação** - O Sesi acredita que educar é preparar o cidadão para ser uma pessoa ativa e participativa. Com atividades em empresas, centros comunitários ou nas próprias unidades, os programas têm a finalidade de elevar o nível de escolaridade, pois, mais qualificados, os trabalhadores tendem a elevar a auto-estima e apresentar melhor desempenho, com resultados imediatos na produção, considerando-se os crescentes desafios impostos por um mercado de trabalho cada vez mais globalizado e competitivo. Os programas contemplam Educação do Trabalhador/Educação de Jovens e Adultos, Projeto Sesi por um Brasil Alfabetizado e Escola.

A Educação do Trabalhador tem como objetivo oferecer condições de estudo e aperfeiçoamento para que os trabalhadores possam acompanhar o ritmo acelerado das

descobertas e assimilar novos processos de produção. Em busca de melhoria no processo educativo, o Sesi, em parceria com o Senai, oferece o ensino médio articulado com o técnico profissionalizante, garantindo ao aluno oportunidade de também se qualificar para o mercado de trabalho.

O projeto Sesi por um Brasil Alfabetizado é desenvolvido em parceria com o Ministério da Educação (MEC) e visa erradicar o analfabetismo entre jovens e adultos. Com duração de seis meses, o programa atende à população acima de 15 anos. A iniciativa é desenvolvida em parceria com instituições religiosas, associações, empresas, prefeituras e outros.

Em parceria com a Secretaria de Educação do Estado de Goiás, as escolas do Sesi

Ginástica na empresa: trabalho preventivo, socioeducativo e lúdico



oferecem aos dependentes dos trabalhadores das indústrias e à comunidade ensino pautado na proposta sociointerativa. As aulas abrangem o ensino fundamental (3ª à 8ª série) e o médio, paralelamente a serviços integrados nas áreas de saúde e lazer.

**Lazer** - A prática de atividades físicas e culturais proporciona integração, aprimora hábitos e atitudes. A atuação do Sesi na área de lazer envolve diversas modalidades físico-esportivas, artísticas e socioculturais.

O Programa Lazer na/para empresa tem como propósito contribuir para o aprimoramento das relações de trabalho, ajudando a desenvolver a criatividade e a proporcionar clima cooperativo entre os trabalhadores.



Tratamento odontológico: mais de 50 mil trabalhadores atendidos por ano

A colônia de férias é desenvolvida para crianças e adolescentes de 5 a 14 anos, englobando atividades esportivas, recreativas e socioeducativas. Com equipe de profissionais de lazer capacitados e com atividades programadas de acordo com a idade das crianças, o Sesi oferece várias atividades em sua colônia de férias.

Unidade móvel do Sesi, o Caminhão da Cultura leva atividades recreativas e culturais a locais públicos, pátios de empresas, canteiros de obras e cidades do interior. O caminhão dispõe de estrutura completa para a realização de eventos com som, palco, iluminação e equipamentos de recreação.

O Lazer Artístico é um programa socio-educativo, que tem como objetivo contribuir para a conquista da cidadania, o fortalecimento da identidade cultural, a democratização da cultura, a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e o exercício da responsabilidade social da indústria.

O Concurso Sesi de Arte e Criatividade é uma promoção anual que tem como finalidade estimular, valorizar e reconhecer os dons artísticos e literários dos trabalhadores da indústria, de seus dependentes e da comunidade. O concurso é aberto à participação de trabalhos artísticos nas categorias de literatura e artes plásticas.

Também realizado anualmente, o Festival Sesi de Violeiros e MPB é direcionado aos trabalhadores da indústria, seus dependentes e comunidade musical amadora. O objetivo é incentivar, reconhecer e valorizar novos talentos, compositores e intérpretes da música sertaneja, de raiz e MPB, por meio de premiação e gravação de CD.

Já o Fest Sesi reúne aproximadamente 300 bailarinos de dança com objetivo de apresentar os grupos de dança dos Centros de Atividades do Sesi. O Teatro na Empresa é uma atividade educativa voltada para a saúde do trabalhador dentro e fora do ambiente de trabalho. São promovidas peças que orientam sobre prevenção de acidentes, aids, alcoolismo, tabagismo e equipamentos de proteção individual, entre outras atividades.

Realizado nos períodos de descanso dos trabalhadores, o Programa Lazer de Intervalo tem como objetivo promover estilo de vida mais saudável, evitando a ociosidade e elevando o rendimento do trabalhador.

O Programa Sesi Ginástica na Empresa tem caráter preventivo, socioeducativo e lúdico e ajuda na qualidade de vida, no bom relacionamento entre as pessoas, no controle do estresse, na diminuição de acidentes de trabalho e, conseqüentemente, no aumento do rendimento do trabalhador. O programa consiste em um conjunto de exercícios, com duração entre 8 e 12 minutos por dia, realizados pelos trabalhadores no próprio local de trabalho, sem necessidade de roupas especiais ou aparelhos de ginástica.

Educação: formando cidadãos para o futuro

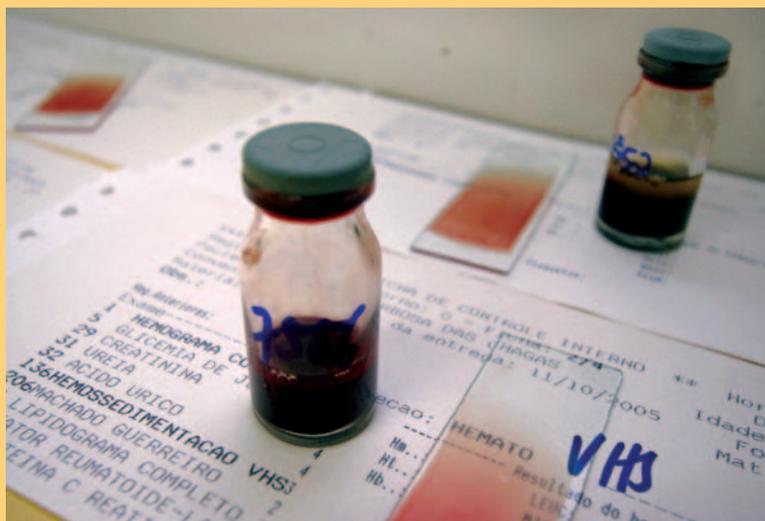


A Avaliação da Composição Corporal constitui-se em ações integradas de saúde, educação e lazer, voltadas para os colaboradores das empresas em seu próprio ambiente de trabalho. O diagnóstico do perfil corporal do trabalhador pode identificar fatores de risco para a saúde e suas implicações no trabalho.

O Programa Sesi Esporte visa incrementar ações no meio esportivo, com intuito de educar os participantes para uma vida mais ativa e a ocupar o tempo livre com práticas saudáveis. O programa esportivo do Sesi atende trabalhadores da indústria, seus dependentes e comunidade, contemplando as modalidades de natação, hidroginástica, voleibol, futsal, futebol de campo, ginástica, musculação, dança e judô.

Os Jogos do Sesi são voltados exclusivamente ao trabalhador

da indústria, com o objetivo de promover a integração, cooperação, motivação e o trabalho em equipe, além de revelar atletas. Os jogos do Sesi são realizados nas fases municipal, estadual, regional, nacional e internacional nas modalidades de futsal, futebol soçaite e sete master, futebol de campo, tênis de mesa, xadrez, natação, atletismo, voleibol e voleibol de praia. As equipes vencedoras se classificam para as etapas seguintes, podendo chegar a representar o Brasil na Copa do Mundo do



Exames clínicos: laboratório acompanha regularmente a saúde de colaboradores



Natação: crianças da comunidade e filhos de trabalhadores participam do Programa Sesi Esporte

Trabalhador, realizada pela Confederação Esportiva Internacional do Trabalho.

O Programa Adulto em Exercício, com prioridade para a terceira idade, foi criado com objetivo de melhorar a qualidade de vida das pessoas.

**Saúde** - Por meio de ações de caráter educativo e preventivo, o Sesi busca promover a melhoria da saúde e o bem-estar do trabalhador e de sua família, visando garantir a qualidade no trabalho e maior produtividade nas indústrias. Os programas Sesi Saúde e Segurança no Trabalho e Sesi Odontologia abrangem atendimento nas áreas de higiene e segurança, educação e capacitação, meio ambiente, promoção e proteção da saúde no trabalho, tratamentos odontológicos preventivos e curativos, higiene bucal e outras.

O Programa de Saúde e Segurança no Trabalho é direcionado às empresas e se traduz em ações destinadas a prevenir possíveis danos à saúde dos trabalhadores e a

possibilitar o cumprimento da legislação específica, visando ao aumento da produtividade e à diminuição de faltas ao trabalho. As empresas são orientadas na adoção de medidas que preservam a integridade física e psicológica de seus empregados, reduzindo custos decorrentes de acidentes e de doenças ocupacionais.

O modelo Sesi de Saúde e Segurança no Trabalho inclui o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO), Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), laudo técnico de condições ambientais do trabalho, laboratório de análises, laboratório de higiene e segurança no trabalho e fonoaudiologia (exame de audiometria).

Por meio de ações preventivas e curativas, o Sesi presta atendimento odontológico a trabalhadores e seus dependentes, a alunos da rede de ensino da instituição e à comunidade. São atendidos anualmente mais de 50 mil trabalhadores.

**Responsabilidade social** - Marca maior das atividades do Sesi, a responsabilidade social compreende uma série de ações, normas e condutas de conteúdo social ou ambiental que são desenvolvidas em parceria com empresas, órgãos públicos e ONGs, assegurando educação, saúde, lazer, cultura e cidadania à população de Goiás.

As ações são desenvolvidas mais especificamente por meio do Prêmio Sesi de Qualidade no Trabalho (PSQT), da Ação Global e Ação Ribeirinha. O PSQT é o reconhecimento público às empresas que adotam políticas para um ambiente de trabalho saudável e produtivo, valorizando e beneficiando o funcionário.

Realizada anualmente, em parceria com a Rede Globo, a Ação Global é um dos mais importantes programas do Sesi e mobiliza a população que busca soluções para minimizar diversas carências sociais. Na mesma linha, o Projeto Ação Ribeirinha tem por objetivo oferecer gratuitamente à comunidade carente de Aruanã e cidades vizinhas diversos serviços assistenciais e ações socioeducativas, em parceria com a Fundação Jaime Câmara, TV Anhanguera, Organização das Voluntárias de Goiás, prefeitura de Aruanã e do governo estadual.

Senai

# Compromisso histórico

*Trabalho educativo beneficia quase 255 mil pessoas, transformando indivíduos marginalizados em cidadãos*

A responsabilidade social sempre fez parte da história do Senai, já que boa parte das ações nesse campo está implícita em sua missão e no desenvolvimento de suas atividades regulares. Nesse sentido, o Senai colabora para transformar em cidadãos indivíduos marginalizados da vida econômica, oferecendo aquilo que sabe fazer melhor – educar para o trabalho. Em 2005, foram realizados em todo o País 1.116 projetos de responsabilidade social no campo da educação profissional, beneficiando 254.839 pessoas.

Indígenas, presidiários, jovens em situação de risco social, trabalhadores excluídos da vida produtiva, crianças abandonadas, portadores de deficiências, candidatos ao primeiro emprego são alguns dos muitos grupos regularmente atendidos nas ações de capacitação profissional desenvolvidas pelo Senai.

Em Goiás, público semelhante é alvo das ações. Só no ano passado, o Senai Goiás atendeu em cursos de capacitação profissional 713 pessoas, entre integrantes de comunidades carentes, portadores de necessidades especiais, adolescentes infratores e detentos. Este ano, no primeiro semestre, os números já atingem quase uma centena de beneficiados.

Gente especial fazendo um Senai especial. Este é o slogan do Programa Senai de Ações Inclusivas (PSAI), uma das principais atividades de responsabilidade social desenvolvidas pela instituição, cuja atuação nesse campo está sustentada em três pilares: desenvolvimento sustentável, educação para o trabalho e cidadania.

Por meio de parcerias públicas e privadas, o PSAI busca promover o acesso de pessoas com necessidades especiais a cursos profissionalizantes, bem como sua inclusão



Internos da Casa do Albergado, em Goiânia, participam de curso de informática, dentro de convênio entre Senai e Agência Goiana do Sistema Prisional, observados pelo diretor do albergue, Sandro Mauro, e pela instrutora Cíntia Regina

educacional, cultural e social, a partir da implantação de projetos fundamentados nos princípios do direito ao exercício da cidadania e da integração ao mundo do trabalho.

Além de amplo atendimento a deficientes físicos, mentais, auditivos e visuais e superdotados (altas habilidades) nas unidades operacionais dos



Internos da Apae expõem produção do curso de panificação ao lado dos instrutores, Marcelo Almeida, de gorro, e Edileuza Xavier Gomes, oitava a partir da esquerda



Participantes do dia de ação social integrada Senai e Sesi, em Anápolis, realizado na Faculdade de Tecnologia Senai Roberto Mange

27 Departamentos Regionais do Senai no País, o programa, desenvolvido com sucesso desde 1999, inclui atendimento a negros e índios, bem como possibilita acesso de mulheres a cursos tradicionalmente voltados para homens, e vice-versa.

“O grande foco é assegurar a oportunidade de educação profissional a todos os cidadãos que por algum motivo sociocultural, ou por puro preconceito, são tolhidos de exercer o direito constitucional à educação profissional”, explicam Alberto Borges de Araújo, coordenador da Unidade de Educação Profissional (Uniep) do Senai, e Loni Elisete Manica, gestora do programa.

Em Goiás, o Senai conta com 80% de suas escolas adaptadas para receber portadores de necessidades especiais. Em seu corpo docente existem pessoas preparadas para atendimento em Libras e Braille, porém, com capacidade ainda aquém da demanda.

“Ações de capacitação de docentes vêm sendo preparadas e desenvolvidas visando estruturar o Regional para atendimento à altura da necessidade”, informa Geuza Lídia, interlocutora do programa em Goiás, responsável pela mediação entre as diretrizes nacionais do programa e a efetivação das ações executadas.

Ela destaca entre as ações desenvolvidas no ano passado um curso de panificação ministrado no Centro de Profissionalização Especial Dr. Lincoln Marques, da Associação de Pais e Amigos de Excepcionais (Apae), no bairro Chácara do Governador, na Região Sudeste de Goiânia, por meio de parceria entre a Escola Se-

nai Vila Canaã e o Sindicato das Indústrias de Panificação e Confeitaria (Sindipão).

Mais do que um simples curso, a atividade foi além e incluiu estratégia especial para adaptação das aulas aos participantes, portadores de deficiência mental. Nas apostilas, a unidade de medida, normalmente expressa em gramas e quilogramas, foi substituída por desenho de xícaras, chávenas e copos. As receitas de massas, coberturas e recheios de tortas foram adaptadas e incluíram ingredientes comumente utilizados nas refeições dos internos.

Entre as ações em andamento este ano, Geuza cita a capacitação de 20 alunos com deficiência física em cursos como administração de conflitos no trabalho, informática básica com word, planilha eletrônica excel, excelência no atendimento ao cliente e operação em telemarketing. Essa ação conta com aporte técnico e financeiro do Departamento Nacional do Senai, por meio da Unidade de Educação Profissional (Uniep).

Em outra atividade, o Senai desenvolve consultoria, por meio de parceria com especialistas do Espírito Santo, para a Anglo American – empresa de grande porte com filiais em Goiás e em outros Estados – na realização de estudo profissiográfico inclusivo, a ser realizado em todas as unidades do grupo.

Em Catalão, a Escola Senai realizou em julho os cursos de qualificação profissional Office 2000 Avançado e Gestão no Trabalho e Office 2000 Básico e Gestão no Trabalho, atendendo 39 portadores de necessidades especiais, em parceria com a mineradora Copebrás e a instituição Sorri Brasil, que selecionou os participantes.

O Programa Senai de Ações Inclusivas mantém em Goiás parcerias com Associação dos Deficientes Físicos de Goiás (Adfego), Mitsubishi, Abrigo da Criança e do Adolescente de Catalão, Juizado da Infância e da Juventude de Anápolis, prefeitura de Goianésia, Centro Educacional São Donato Darezo, Casa do Albergado da Agência do Sistema Prisional, entre outras.

Dentro do esforço do Senai no campo da responsabilidade social, uma nova ação é a implantação de um curso de pós-graduação pela Faculdade de Tecnologia Senai de Desenvolvimento Gerencial (Fatesg), em Goiânia. O objetivo é capacitar profissionais a ter visão e atuação profissionalizada da gestão socialmente responsável, como estratégia diferenciada, e a desenvolver modelos de gestão, adaptados às necessidades da área social.

# Bê-á-bá social

*Processo envolve amplo sistema de gestão para transformar as relações da empresa com empregados, comunidade e meio ambiente*

O superintendente corporativo do Sistema Indústria e diretor superintendente do Departamento Nacional do Serviço Social da Indústria (Sesi), Antônio Carlos Brito Maciel, lembra que responsabilidade social é um conceito relativamente novo. No Brasil, passou a ser mais usado quando as empresas começaram a apresentar seu balanço social.

Um grupo socialmente responsável é aquele em que a gestão dos negócios é voltada para a preservação do meio ambiente e para o desenvolvimento social dos trabalhadores e da comunidade onde ele atua. “Além de auferir um bom desempenho econômico e financeiro, as empresas socialmente responsáveis se preocupam em promover mudanças que proporcionam o bem-estar da sociedade”, diz ele.

Maciel destaca que, em todo o País, as empresas cada vez mais estão preocupadas em desenvolver ações socialmente responsáveis.

Prova disso é que o Prêmio Sesi Qualidade no Trabalho (PSQT), desenvolvido pelo Sesi há 11 anos, teve quantidade recorde de participantes este ano – foram 2.039 empresas (no ano passado, 1.591 participaram).

O número crescente de inscritos, segundo ele, mostra que as empresas estão percebendo que

participar do prêmio dá retorno. Além disso, com base na avaliação que o Sesi promove dos projetos, os gestores obtêm um panorama de como melhorar seus programas de responsabilidade social e conhecem também os pontos fracos que precisam ser aperfeiçoados. “Este prêmio é apenas uma das ações que o Sesi promove. A entidade, que está completando 60 anos de vida, exerce um grande papel na sociedade brasileira e vem atendendo permanentemente às demandas do setor industrial e contribuindo para o bem-estar social do trabalhador da indústria”.

O diretor superintendente afirma que, em certos casos, ainda existe confusão entre responsabilidade social, ação filantrópica, ação social ou programa de voluntariado. “A responsabilidade social não é uma ação isolada, mas um sistema de gestão amplo que transforma as relações da empresa com os empregados, a comunidade e o ambiente. As empresas que adotam esses sistemas de gestão têm um diferencial competitivo no mercado, porque suas ações são reconhecidas”, esclarece Maciel.

A indústria brasileira e o País projetados para 2015 têm como premissa básica o desenvolvimento sustentável, que implica no equilíbrio entre os aspectos econômico, social e ambiental, diz um dos textos da publicação *Sesi - A Marca da Responsabilidade Social Empresarial*, lançada em 2005. É preciso desenvolver a cultura da responsabilidade socioambiental como uma oportunidade de negócio e também como benefício para a sociedade. Mãos à obra.



Maciel: objetivo global é a promoção do bem-estar da sociedade

### Vantagens para a empresa socialmente responsável

- Valorização da imagem e da marca
- Fidelização de clientes
- Fidelização dos talentos internos da empresa
- Elevação da produtividade e competitividade industrial
- Contribuição efetiva para o desenvolvimento sustentável
- Perenização dos negócios

Fonte: Sesi – A Marca da Responsabilidade Social Empresarial

# Ferramentas de gestão

*Sistema desenvolvido em parceria com ERM busca implementar padrões internacionais de qualidade*

O Social Economic Assessment Toolbox (Seat) é um conjunto de ferramentas desenvolvidas em conjunto pela ERM e Anglo American com o objetivo de auxiliar as operações da empresa a estabelecer e manter um relacionamento efetivo com as comunidades onde estão inseridas. Praticando sistematicamente padrões internacionais de qualidade, o grupo atua na produção de metais básicos e ferrosos, minerais industriais e matérias-primas para fertilizantes, por meio das empresas Code-min, Mineração Catalão e Copebrás. A sede corporativa fica em São Paulo, mas a multinacional mantém unidades de extração e processamento nos municípios goianos de Niquelândia, Barro Alto, Catalão e Ouidor. Os principais produtos oferecidos ao mercado são ferro-níquel, ferro-nióbio e produtos fosfatados.

O processo Seat foi criado para implantação em unidades operacionais da Anglo American e pressupõe quatro diferentes estágios. Para cada etapa, foram desenvolvidas ferramentas e metodologias próprias, que fornecem a base para que o processo de consulta e envolvimento das partes interessadas da comunidade possa ser iniciado e continuamente aperfeiçoado.

O estágio 1 tem por objetivo elaborar o perfil das atividades e operações da unidade, bem como o perfil das comunidades e seus principais aspectos socioeconômicos. As informações são obtidas nas próprias unidades operacionais, por

meio de conversa com os interessados. A fase 2 avalia os impactos socioeconômicos ligados à unidade, considerando os dados levantados anteriormente. Além disso, é preciso que haja um retorno (feedback) às partes interessadas e que sejam ouvidas suas recomendações para o gerenciamento dos impactos.

A terceira etapa inclui o monitoramento e a gestão dos impactos, com a criação de indicadores de desempenho e a identificação de oportunidades de melhoria nas atividades não-fim da empresa. Esse estágio também preza pela revisão dos planos de fechamento da unidade sob a perspectiva dos resultados da avaliação econômica e social.

A fase 4 inclui a sistematização de todos os resultados da implantação inicial do processo Seat num relatório. Esse documento passa a ser o registro e a orientação da base de dados, para permitir que a revisão futura da avaliação possa ser conduzida de maneira sistemática e com menor consumo de tempo. Os dados ainda podem ser utilizados como base para gerar relatórios específicos para o público externo.

Após todos os estágios descritos acima, como última fase da implantação da campanha 2005 do Seat e visando sua primeira ação de engajamento, a Anglo American apresentou as propostas para todas as partes interessadas e obteve diversas sugestões para que as ações sejam aprimoradas no Plano de Engajamento com a Comunidade.

Copebrás:  
consultas e  
busca de maior  
envolvimento  
com a  
comunidade



200 mil pessoas  
20 idiomas  
5 continentes  
Uma só paixão

O grupo Anglo American, fundado em 1917 na África do Sul, é uma das maiores empresas de mineração e recursos naturais do planeta. Líder mundial em ouro, platina e diamantes e com expressiva participação nos mercados de carvão, metais básicos e ferrosos, minerais industriais e papel & embalagens, a Anglo American é a empresa que oferece a maior diversificação de produtos essenciais para a vida moderna.

A Anglo American atua no Brasil desde 1973. Ao longo desses anos, vem acumulando larga experiência nesse mercado, com operações de níquel, nióbio e produtos fosfatados. A Anglo American também está presente no Brasil no setor de ouro, por intermédio de sua participação na AngloGold Ashanti.

Por tudo isso, ao pensar em mineração, o nome é Anglo American, uma empresa em que a paixão pelo que se faz move diariamente mais de 200 mil pessoas ao redor do mundo.

Pensou em mineração, pensou Anglo American.

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



Belcar

# Informática e cidadania

*Empresa decide ampliar programa, oferecendo cursos de computação e aulas de cidadania à comunidade*

**E**nsinar técnicas de computação para colaboradores da empresa, adolescentes carentes, em liberdade assistida e em cumprimento de medida socioeducativa, além de dar noções de cidadania, ética, saúde e meio-ambiente são objetivos do Projeto Escola de Informática e Cidadania (EIC), desenvolvido desde 1999 pela Belcar Caminhões e Ônibus. A idéia é fruto de uma parceria da empresa com o Comitê para Democratização da Informática (CDI), uma organização não-governamental que trabalha pela inclusão social, utilizando a tecnologia da informação como um instrumento para a construção e o exercício da cidadania.

O conteúdo programático da iniciativa é disponibilizado pelo CDI, que também treina os educadores e o coordenador das EICs. A proposta político-pedagógica está alicerçada na Teoria da Educação Democrática, desenvolvida pelo educador Paulo Freire. O curso tem duração de quatro meses e uma semana, com um total de 130 horas. Nas aulas sobre cidadania, além da organização de gincanas e peças teatrais, são ministradas palestras que abordam temas como educação sexual, postura profissional e o problema das drogas.

A EIC Belcar Caminhões é a única escola

montada nas dependências da própria empresa e já certificou 282 adolescentes. Com o sucesso das atividades, o projeto foi ampliado e a companhia decidiu inaugurar outras escolas de informática nos moldes da primeira.

Os resultados são acompanhados por meio de relatórios semanais e reuniões mensais com o coordenador do trabalho. Mais de 700 alunos já receberam certificados, nove ex-alunos foram empregados pela empresa e três ex-alunos são educadores na própria Belcar.

Desde 2000, uma EIC está instalada no bairro Madre Germana, em Goiânia, no Núcleo Educacional Apóstolo Paulo, e atende adolescentes e jovens em situação de risco social do bairro. A escola foi a primeira experiência do gênero fora dos portões da empresa. Para surpresa da coordenação, após a formatura da turma inicial, o trabalho tornou-se auto-sustentável.

Na Vila São José Bento Cottolengo, na cidade de Trindade, a 15 quilômetros de Goiânia, o projeto começou em 2003 e atende adolescentes e jovens de baixa renda, assim como portadores de necessidades especiais internos do Hospital São Lucas (instalado na Vila). Uma outra unidade, instalada no Hospital de Doenças Tropicais (HDT) do Estado de Goiás, foi inaugurada em outubro de 2004, atende 48 alunos e já certificou 13 adolescentes. O público participante é formado por adolescentes soropositivos internados e também por servidores do HDT.

No bairro Brisas da Mata, a EIC está instalada no Centro Educacional São Donato Arezzo. No local, crianças, adolescentes e jovens têm aulas de reforço escolar, capoeira, ensino religioso, corte e costura e, a partir de 2005, começaram a ter também aulas de informática e cidadania.

Os resultados da iniciativa têm sido animadores. Ao todo, 706 alunos foram certificados e, a cada semestre, há 150 vagas disponíveis nas quatro EICs do projeto. O trabalho foi premiado pela Fundação Getúlio Vargas e publicado no livro *Varejo e Responsabilidade Social*, da Editora FGV.

Formação: adolescentes são o principal alvo do Projeto Escola de Informática e Cidadania



# Qualidade de vida

*Empresa desenvolve ações contínuas de aperfeiçoamento e desenvolvimento de colaboradores*

**A** BrasilCenter Comunicações, empresa do Grupo Embratel, foi criada em dezembro de 1998 para fornecer serviços de call center. Atualmente, possui cinco centros de atendimento e serviços, localizados em Juiz de Fora, Goiânia, Vila Velha, Ribeirão Preto e Macaé. Em agosto de 2002, a empresa iniciou o serviço Call Center 21, para comercialização de posições de atendimento aos clientes corporativos da Embratel.

Por meio de programas de reconhecimento, premiações por desempenho, oportunidades internas de ascensão profissional e treinamentos, a BrasilCenter investe no desenvolvimento de seus colaboradores. A empresa acredita, ao apostar no talento de seus profissionais, que poderá oferecer soluções diferenciadas e incrementar o atendimento ao cliente, com criatividade e trabalho em equipe.

Em Goiânia, o chamado Projeto Evolução, por exemplo, é um programa de desenvolvimento de líderes, que tem como objetivo promover ações contínuas de desenvolvimento de competências (técnicas e comportamentais) trabalhadas por meio de cursos de capacitação profissional. Tais aspectos são considerados pela empresa como fundamentais para o desempenho da Liderança de CallCenter.

A formação da primeira turma do programa aconteceu em 2004 e envolveu supervisores dos níveis I, II e III. Entre o ano de 2005 e maio de 2006, a empresa formou uma outra turma de nível I desses colaboradores. Ao todo 42 pessoas participaram. Os cursos de capacitação incluem disciplinas como: Sistema de Gestão da Qualidade, Liderança, Técnicas de Administração do Tempo, Motivação, Relacionamento Interpessoal, Desenvolvimento de Equipes e Pessoas, Feedback, Rotinas Administrativas, Conhecimentos de Relatórios e Indicadores de Performance em CallCenter e Portfólio de Serviços.

As aulas são ministradas por psicólogos e instrutores de atendimento (profissionais res-



Saúde vocal: cuidados permanentes para preservar voz e audição, incluindo distribuição de maçãs a colaboradores

ponsáveis pela educação continuada). Em geral, os colaboradores se sentem motivados a participar e a investir em seu potencial, já que buscam uma oportunidade de crescimento na própria organização. O programa conta com um sistema que analisa a reação ao treinamento, verificando ainda a frequência dos participantes e a avaliação do conhecimento prático adquirido.

Outro projeto motivacional desenvolvido pela BrasilCenter são as aulas de dança de salão na empresa, que tiveram início no dia 31 de janeiro de 2006. Em parceria com o Centro de Dança Edgar Moraes, a empresa oferece a atividade duas vezes por semana, com mensalidade de R\$ 15.

A empresa investe ainda no Projeto Saúde Vocal. A equipe de Fonoaudiologia e o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), por meio de palestras educativas, promovem os cuidados permanentes no uso da voz.

# Geração de renda

*Projeto capacita adolescentes carentes e cria oportunidades para recuperação de jovens infratores*

A partir de 2004, a Braspelco Indústria e Comércio, indústria do ramo de couro, decidiu contribuir para a promoção do desenvolvimento auto-sustentável das comunidades onde está inserida. Com o objetivo de contribuir para reduzir a marginalidade, a empresa implantou o Projeto Laboratório do Amanhã em sua unidade de Goiás, localizada no município de Itumbiara. De acordo com Ana Cristina Becker Oliveira, analista de recursos humanos da empresa, a ação socialmente responsável busca melhorar a qualidade de vida de crianças e adolescentes carentes.

A qualificação em corte e costura do couro e os materiais necessários para as oficinas foram garantidos pela empresa, que capacitou 15 pessoas como multiplicadoras. Esses novos instrutores pertencem a duas instituições parceiras da Braspelco: a Assistência ao Menor de Itumbiara (AMI) e a Casa de Recuperação do Adolescente Infrator (Crai). De acordo com a analista de recursos humanos, já foram beneficiadas 300 pessoas em dois anos de atividade. A empresa doa mensalmente 50 quilos de retalhos de couro para as entidades.

Entre os beneficiados, estão adolescentes da AMI. A supervisora da oficina do couro da instituição, irmã Jenniffer Alexandra Santos de Cas-

tro, explica que a AMI mantém atendimento a 285 crianças e adolescentes até 16 anos, nos períodos manhã e tarde. Um grupo de meninas entre 11 e 16 anos foi escolhido para participar da capacitação ministrada por uma instrutora do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai). Ao final de dois meses de aulas, receberam o certificado de conclusão. Em dois anos, 131 meninas aprenderam o ofício do manuseio do couro.

Para a irmã Jenniffer, a oficina garantiu a qualificação das adolescentes para entrada no mercado de trabalho. “Assim elas podem conseguir emprego após saírem da AMI. Além disso, nossas expectativas foram superadas com o projeto, que possibilitou a geração de renda para as menores e suas famílias”, enfatiza a monitora. Durante o curso, elas já confeccionavam peças como bolsas e cintos para comercialização em bazares promovidos pela instituição. Cada artigo de couro apresenta uma etiqueta de identificação com o nome da criança ou adolescente que o confeccionou e, após a venda, 50% do valor arrecadado é repassado para a menor. Segundo a supervisora, estima-se que já tenham sido fabricadas 380 peças dentre bolsas, cintos, tapetes, almofadas, carteiras e porta-lápis. Desse total foram comercializados 264 artigos que geraram renda de R\$ 6.630 para a AMI.



Laboratório do Amanhã: menores confeccionam artigos em couro com material doado pela empresa

Caramuru Alimentos

# Empresa cidadã

*Educação formal e preservação do meio ambiente, sinônimos de competitividade*

A responsabilidade social é um aspecto muito cultivado dentro da Caramuru Alimentos. Ela investe em programas educativos, ações ambientais e campanhas comunitárias, estabelecendo objetivos sempre relacionados à ética e ao profissionalismo. O interesse pelo assunto “educação” vem do desafio que a empresa enfrentou ao implantar o projeto industrial em Itumbiara, interior de Goiás, e contar com limitações em sua força de trabalho.

A empresa, então, resolveu adotar, em 1998, a Escola Municipal Alexandre Arcipretti e auxiliar, desde janeiro de 2002, a Escola Municipal Vinícius de Aquino Ramos, ambas na mesma cidade. O Projeto Aprendendo com Você mantém atividades culturais e esportivas dentro das duas escolas, como, por exemplo, dança, capoeira, caratê e tênis. Existem providências, inclusive, relacionadas à melhoria predial. “Recentemente, inauguramos uma sala de inclusão digital, com 20 computadores”, informa Margareti Scarpelini, diretora de Recursos Humanos da empresa.

O “educacional dentro da empresa”, resultante do modelo de gestão baseado no conceito de qualidade total, estabeleceu exigência de escolaridade mínima de primeiro grau para os colaborado-

res. Com a adoção do curso de alfabetização de adultos, foi possível erradicar o analfabetismo na empresa.

Com resultados positivos, o Projeto de Inclusão Digital, voltado aos colaboradores da Caramuru, foi iniciado em 2005. “A empresa cumpre seu dever social, oferecendo conhecimentos de informática e de cidadania”, afirma Margareti. O cuidado com os recursos naturais, a educação e o consumo consciente estão no foco dos projetos da Caramuru.

Inclusão digital: empresa instala sala com 20 computadores

Foto: Divulgação



## CHEGOU EKVIT, UMA BEBIDA A BASE DE SOJA PARA VOCÊ



Ekvit é um alimento com soja que vai ser um sucesso! Afinal, a soja é um alimento cada vez mais presente no cardápio das pessoas que buscam uma vida mais saudável. E a linha Ekvit traz os benefícios que você quer: é rica em proteínas, cálcio, vitaminas A e D, não possui transgênicos e tem 0% de colesterol. Aproveite!

### Caramuru Alimentos uma empresa com apetite para fazer sua vida mais saudável.

Com mais de 40 anos de história, a Caramuru é uma empresa 100% brasileira, cheia de conquistas no setor de alimentos. A mais recente delas é o alimento com soja Ekvit, que chega à sua casa como uma das nossas grandes novidades para 2006.

**EKVIT**  
Nunca foi tão gostoso ser saudável.

Conteúdo 1 litro

# Participação ativa

*Programas direcionados a crianças e adolescentes demonstram compromisso empresarial com a sociedade*

Nos últimos anos, um número significativo de empreendimentos goianos passou a incorporar ações de responsabilidade social corporativa em seus planos de trabalho. As preocupações com o meio ambiente e com a sociedade voltam-se, também, para a valorização da imagem empresarial e para o aumento da fidelidade e da produtividade dos funcionários. Hoje, cada vez mais instituições procuram associar suas marcas aos projetos que desenvolvem nessa área. A Café Rancheiro Industrial Ltda é um exemplo de empresa que apostou nessa idéia em Anápolis, cidade goiana, e já colhe resultados positivos.

Em parceria com a Universidade Estadual de Goiás (UEG), o Juizado da Infância e da Juventude e a Fundação Universitária do Cerrado (Funcer), a empresa apóia o Projeto Universidade Adolescente, com a preocupação de reduzir a desigualdade socioeconômica de cerca de 90 jovens anapolinos, na faixa etária entre 12 e 18 anos.

A intenção é prepará-los para o desafio de viver adequadamente sob os quatro pilares da educação: ser, fazer, ter e conviver. Além disso contribui para a ressocialização dos indivíduos

a partir do programa de extensão universitária e de intervenções psicossociais. A oportunidade representa mais uma forma de acesso facilitado à educação formal, inclusão digital, programas de geração de renda e práticas desportivas e culturais. “E é também uma prevenção à criminalidade, um investimento que fazemos na qualificação profissional da juventude”, diz Wilson de Oliveira.

Em outro trabalho, a empresa atende crianças de baixa renda de Anápolis, a partir de participação voluntária em projeto criado pelo governo do Estado, em 1999, e aperfeiçoado pela UEG. O Programa Integração Rotary Clube Internacional/Associação Atlética Banco do Brasil (AABB)/Comunidade/UEG beneficia 250 crianças de nove bairros anapolinos, com idade entre 7 e 17 anos. “Atuamos preventivamente na formação dos cidadãos. Trabalho e educação são importantíssimos nesta fase, pois mostra à pessoa o valor da qualificação profissional”, diz Wilson de Oliveira, presidente da Café Rancheiro.

No clube da AABB, situado às margens da BR-060, na saída para Brasília, os alunos recebem aulas de música, teatro e esportes. Como o programa é realizado em parcerias, cada instituição envolvida tem um papel. À Fundação Banco do Brasil cabe o fornecimento de uniformes, material didático-pedagógico, esportivo e mobília para cozinha. A Federação Nacional das AABBs cede o espaço físico, a manutenção, seguro-saúde para as crianças e cursos para os educadores. O Rotary cuida da alimentação, transporte, pagamento dos professores e tratamentos médico e odontológico. A UEG desenvolve a parte pedagógica do programa e participa com a coordenação, com educadores e estagiários. Prefeitura, Corpo de Bombeiros, Base Aérea, Polícia Militar, Unimed, Transporte Coletivo de Anápolis (TCA) e outras 27 empresas anapolinas contribuem com doações em dinheiro, produtos e empréstimo de funcionários. “A iniciativa é muito séria e ajuda a inserir educandos no

Parceira: apoio ao Projeto Universidade Adolescente da UEG



José Afonso Viana

# Educação com qualidade

*Instituto Algar coordena 15 projetos sociais em parceria com 131 escolas públicas, beneficiando quase 40 mil alunos*

A CTBC, operadora do Grupo Algar, presta serviços de telecomunicações que abrangem parte dos Estados de Goiás, Mato Grosso do Sul, Minas Gerais e São Paulo. A empresa oferece soluções integradas para telefonia fixa, celular, internet, TV a cabo, comunicação de dados e data center. Hoje, o grupo atua nas divisões agroalimentar, serviços, telecom e entretenimento.

Para a Algar, a educação é a base do desenvolvimento de um país, o que significa dizer, na visão do grupo, que as maiores chances de crescimento sustentável para o Brasil estão na educação qualificada. O desafio não é mais equacionar a questão da quantidade, já que hoje mais de 90% das crianças brasileiras frequentam a escola, mas investir na qualidade. Assim, o Instituto Algar de Responsabilidade Social coordena 15 projetos sociais, em parceria com 131 escolas públicas, que beneficiam 39.731 alunos e 1.244 educadores. Desses projetos, 11 são desenvolvidos pelos comitês de voluntariado da Algar que, em 2005, tiveram a participação voluntária de 560 associados.

O Projeto Criança, por exemplo, é desenvolvido em 23 escolas de 15 cidades da área de atuação da CTBC nos Estados de Minas Gerais, Goiás, São Paulo e Mato Grosso do Sul, envolvendo diretamente 189 educadores e beneficiando 7,2 mil alunos por ano. A idéia é alavancar o letramento dos alunos, por meio da articulação entre arte, educação, leitura e escrita. As parcerias com escolas públicas são firmadas em ciclos de três anos, estimulando o desenvolvimento de atividades de formação continuada de educadores. Em Itumbiara (GO), o Projeto Criança é realizado na Escola Municipal Domingos da Costa. A parceria teve início em fevereiro de 2005 e se encerra em 2007.

A implantação do projeto é feita por um grupo gestor, formado pelos secretários de Educação, coordenadores regionais da CTBC, coordenadores do Projeto Criança e diretoria do Instituto Algar. Esse grupo tem como atribui-

ções a definição de metas, o encaminhamento e o acompanhamento do trabalho, a avaliação dos resultados e a missão de expandir a atividade para as demais escolas da rede municipal. O Projeto Criança é desenvolvido pelo Instituto Algar em parceria com as Secretarias Municipais de Educação das 15 cidades de atuação e tem a assessoria pedagógica do Centro de Estudos e Pesquisas em Educação, Cultura e Ação Comunitária (Cenpec).

Também em Itumbiara, o Projeto Construir é desenvolvido pelo comitê de voluntariado daquela cidade. O trabalho é realizado na Escola



Municipal Floriano de Carvalho e atende 1.800 alunos do ensino fundamental, da pré-escola à oitava série. Clube da Correspondência e Clube da Leitura são algumas das atividades desenvolvidas pelo projeto na escola parceira. Assim, o Construir busca implementar o trabalho desenvolvido pelos professores, promovendo atividades que estimulem o hábito da leitura e aprimorem a escrita dos alunos.

Projeto Criança: 7,2 mil atendidas todos os anos em quatro Estados

# Coleta seletiva

*Empresa doa material reciclável separado por seus colaboradores, que recebem orientações sobre consumo sustentável*

Uma ótima parceria. Assim a presidente da Cooperativa de Reciclagem de lixo (Cooprec), Lúcia Ivani Pinheiro, descreve o relacionamento entre a cooperativa e a EBM Incorporações, empresa que doa o material reciclável (papel, papelão e plástico), produzido em seu escritório, desde janeiro de 2005. Dentro de seu programa de gestão ambiental, a empresa incentiva a coleta seletiva de resíduos, prática de responsabilidade de seus colaboradores na sede administrativa da empresa. O projeto da coleta seletiva foi implantado e implementado segundo as necessidades apresentadas. Os funcionários são responsáveis pela separação de seu lixo e manutenção do programa nas áreas de uso comum.

Uma vez por semana, a Cooprec recolhe o material separado, que, segundo a presidente da cooperativa, tem variado entre 80 e 100 quilos por coleta. Segundo a técnica em segurança do trabalho da EBM, Karla Rodrigues de Oliveira, a separação será implantada nas obras da empresa a partir de setembro para ampliar ainda mais a doação. “A coleta seletiva é parte do programa que apresenta como principais objetivos incentivar o uso inteligente de recursos como o lixo, promover entre os envolvidos o trabalho de educação ambiental e apoiar as entidades por meio da doação dos resíduos”, explica a técnica.

Orientações e incentivos para a reutiliza-

Reciclagem: coletores separados por cores e material na sede administrativa da EBM



Foto: Divulgação



Comemoração: entrega de agasalhos na campanha de 2006

ção dos recursos disponíveis e redução do desperdício fazem parte da conscientização dos colaboradores, segundo Karla Oliveira, o foco de atuação do programa neste momento é acompanhamento do gasto da energia elétrica buscando o uso racional do recurso. Para ampliar a divulgação desses valores, a EBM promove sua Semana da Qualidade há dois anos.

Neste ano, o consumo sustentável de energia elétrica e papel foi um dos temas do evento. A Semana da Qualidade foi encerrada no Memorial do Cerrado, na 2ª Manhã Ecológica, quando colaboradores e familiares tiveram a oportunidade de conhecer o Museu e a Cidade Cenográfica, além de participar da palestra educacional promovida pelo Memorial. Durante a semana, os colaboradores assistiram a uma peça teatral de educação ambiental, receberam folders a respeito de consumo sustentável e apreciaram um café da manhã com alimentos reaproveitados, entre outras atividades.

A empresa também é mantenedora do Programa Junior Achievement e os colaboradores internos prestam serviço voluntário em escolas públicas e particulares como orientadores nos diferentes programas da instituição.

# Gestão ambiental

*Indústria farmacêutica investe em conservação de nascente e comercialização de resíduos*

A preservação da nascente do Córrego da Vereda, um dos afluentes que contribuem para a formação da bacia hidrográfica da Região Metropolitana de Goiânia, é um dos principais objetivos do programa de responsabilidade social da EquiPLEX Indústria Farmacêutica. Como sua sede está instalada na mesma área da nascente, no município de Aparecida de Goiânia, a empresa tomou a iniciativa de adotar uma série de ações permanentes para conscientização ambiental de colaboradores e da comunidade. A empresa mantém duas fontes naturais, bosque e mata ciliar para assegurar a preservação da integridade e da qualidade do curso d'água.

O diretor-presidente da EquiPLEX, Heribaldo Egídio, enfatiza a orientação com foco em gestão ambiental oferecida aos colaboradores que ingressam na empresa, como parte de um programa permanente. Dentro da ótica de preservação, cestos separados por cores estão espalhados pelas dependências da empresa para incentivo da coleta seletiva do lixo orgânico e inorgânico, prática adotada desde 2003. Embalagens plásticas, de papel e metal são recolhidas diariamente e armazenadas para comercialização. De acordo com Egídio, o dinheiro arrecadado garante a manutenção de um fundo fixo, cujos recursos são aplicados em ações de responsabilidade social empresarial (RSE). Segundo o diretor, a coleta contribui com 10% do investimento mensal naquela área.

Quinzenalmente, a indústria vende o material refugado, dispensado pelo setor de controle de qualidade, geralmente composto por embalagens plásticas e sobras. A renda também alimenta o fundo fixo. A conscientização se reflete ainda no mutirão do meio ambiente, promovido desde 1999. Em comemoração ao Dia da Árvore, em 21 de setembro, os colaboradores coletam lixo na região da mata preservada e fazem o replantio de espécies nativas, como ipê-roxo, sete-copas, barriguda, aroeira e barbatimão, entre outras. A gestão ambiental também inclui o reaproveitamento da



Meio ambiente: equipe da EquiPLEX na fonte natural localizada na sede da empresa

água utilizada no processo industrial, o que reduz a necessidade de novos suprimentos e ameniza o impacto sobre os recursos naturais.

O gerente de Gestão de Pessoas da empresa, Pedro Luiz Alves de Castro, destaca ainda outra ação da empresa, que inclui visitas supervisionadas de alunos das escolas da comunidade à EquiPLEX, num projeto também voltado para a preservação ambiental. Podem ser agendadas duas visitas em datas pré-definidas. “Durante duas horas, instrutores do Serviço Social da Indústria (Sesi-GO) orientam as crianças sobre a importância de preservar o meio ambiente, de não jogar lixo nos lagos, rios e mananciais e como reduzir a poluição na cidade. Após a palestra, com o acompanhamento de profissionais dos setores de segurança do trabalho e enfermagem, os alunos conhecem o lago e o bosque mantidos dentro da empresa”, detalha o gerente.

Durante a visita, as crianças recebem uma cartilha, *O Meio Ambiente é a Casa da Gente*, de criação da própria empresa. O diretor da EquiPLEX afirma que a publicação é renovada todos os anos e estima em mais de 10 mil crianças atendidas desde o início das visitas, em 2002. “Nosso compromisso é com o desenvolvimento sustentável da comunidade e a manutenção de um relacionamento ético e transparente com os colaboradores e demais parceiros”, enfatiza.

Membro do Conselho Temático de Responsabilidade Social da Federação das Indústrias do Estado de Goiás (CTRS), a empresa contribui desde 2001 com a Fundação Ministério Comunidade Cristã na manutenção de duas creches e uma casa de recuperação de jovens dependentes químicos.

Granol

# Excelência e tradição

*Empresa demonstra na prática o significado do processo de transformação social e ambiental*

Como suas próprias campanhas publicitárias expõem, a Granol orgulha-se de ser brasileira e faz tudo para que o Brasil se orgulhe dela também. Às vésperas de completar 40 anos de existência, ela reúne, em seu patrimônio, virtudes imprescindíveis para o sucesso empresarial: o rigoroso cumprimento das determinações legais e respeito irrestrito às pessoas e ao meio ambiente. Além, claro, da sua capacidade de envolver-se com otimismo e cooperação no lançamento de metas cada vez mais ambiciosas, sem descuidar da ética e do bom relacionamento entre fornecedores, clientes e funcionários.

Seguindo essa linha, a Granol vai instalar a Grandiesel, em Anápolis (GO), indústria para processamento de biodiesel com capacidade para 100 milhões de litros por ano. Outra unidade vai ser implantada em Cachoeira do Sul (RS), com capacidade de produzir 145 milhões de litros por ano. A proposta consiste em transformar qualquer óleo vegetal em combustível.

Planta em Anápolis: indústria tem planos para produzir biodiesel no Estado



Os empreendimentos vão gerar centenas de empregos diretos e indiretos, revertendo-se em fonte de renda, inclusão social e dignidade para mais de 4 mil produtores rurais. Entre os vários projetos de conservação ambiental desenvolvidos, dentro da empresa, essa é uma forma inovadora de diminuir a poluição, contribuindo para o crescimento da agricultura, gerando postos de trabalho e minimizando a dependência brasileira do petróleo importado. Segundo Paulo Sérgio Donato, gerente da filial de Anápolis, o combustível é 100% renovável.

O compromisso da Granol com o meio ambiente está presente também em outras ações internas. A análise de riscos e pontos críticos de controle é um sistema de acompanhamento lógico e direto, baseado na prevenção de ameaças possíveis durante a fase de produção, manipulação, processamento e consumo de um produto alimentício. Esse processo combina informação técnica atualizada com procedimentos detalhados com o fim de avaliar e monitorar o fluxo do alimento em uma indústria. Todo o caminho do grão é monitorado, desde o produtor até o embarque do farelo em navios no porto para exportação. “O programa visa produzir alimentos seguros, sem contaminações e com a maior qualidade existente no mercado. Ele nos dá condições de verificar e evitar problemas ocasionados por agrotóxicos, metais, óleos, graxas, insetos, roedores e outros”, cita Donato.

O gerente da unidade de Anápolis também ressalta a importância da destinação dos efluentes gerados na Granol. Implantou-se um método de tratamento que impede que restos do processo sejam jogados na natureza. O interesse pela reciclagem é mais uma característica que demonstra a preocupação da Granol no trato das questões ambientais. Latas de coleta seletiva recebem o lixo que vai ser convertido em papel e plástico orgânico. A educação está entre as preocupações da empresa, que oferece bolsa e garante 50% das mensalidades universitárias a seus funcionários.

# Pioneirismo como marca

*Competência, ética e responsabilidade agora reconhecidas com certificação internacional*

**A** Gravia foi uma das empresas pioneiras em Anápolis (GO) na implantação do Programa Telecurso 2000, em parceria com o Serviço Social da Indústria (Sesi). Como resultado, observa-se a redução considerável no número de colaboradores que não têm acesso ao ensino formal.

Anualmente, a empresa realiza uma pesquisa que revela o grau interno de escolaridade. Segundo informações cedidas pelo Departamento de Recursos Humanos, o percentual de funcionários que declaravam ter primeiro grau incompleto decresceu de 12% em 2003 para 8,88% em 2006.

No outro extremo, cresceu o número de pessoas que comprovaram conclusão do ensino superior. Há três anos, elas representavam 10% do total de colaboradores da empresa. Hoje, esse índice mais que dobrou, totalizando 21% dos 260 contratados. “Aqui, prezamos muito a educação, pois serve de premissa para outros benefícios, já que sugere comprometimento com o trabalho e resultados satisfatórios”, diz Emanuelle de Souza, gerente do Departamento de Recursos Humanos da empresa.

Entre as ações da Gravia está a concessão de bolsas de estudos para cursos técnicos, superior e de pós-graduação. A empresa custeia as mensalidades em até 75%. Para os dependentes dos funcionários, os cursos de informática contam com subsídio integral e são realizados em parceria com o Centro de Educação Profissional de Anápolis (Cepa).

Para a empresa, os aspectos educacionais e culturais estão interligados. Então, não poderia faltar o “tempero” que visa despertar o gosto dos colaboradores e de seus dependentes para a arte. O Projeto Coral Gravia está em seu terceiro ano e funciona sob a regência do maestro Andrew Antônio Batista, o responsável pela condução das aulas realizadas para cerca de 40 pessoas, duas vezes por semana, no período compreendido entre 11 e 13 horas. Como houve ampliação do projeto inicial, já existe espaço também para os que querem



Música e ginástica: programação eclética ajuda a estimular a produtividade

aprender a tocar violão e teclado. Os próximos passos, revelados por Souza, são montar projetos similares para crianças e a comunidade.

Pioneirismo é um conceito valorizado pela Gravia, pois ela também foi a primeira voluntária do complexo industrial anapolino a estabelecer a ginástica laboral dentro da empresa. Dez minutos antes do início da jornada de trabalho, os colaboradores submetem-se aos exercícios físicos coordenados por professores do Sesi e acompanhados por um médico. O grande objetivo dessa atividade é a prevenção. E os resultados não poderiam ser melhores: diminuição das lesões resultantes do esforço repetitivo, bem como de problemas relacionados ao sedentarismo. 2001, 2002 e 2003 foram anos difíceis para a Gravia, no que se refere à quantidade de casos relacionados a complicações ortopédicas. Só em agosto de 2001, foram registradas 56 queixas em seu departamento de pessoal. Em dezembro de 2005, após a implantação dessa medida preventiva, esse número caiu para apenas nove reclamações.

Foi traçado um plano de metas voltado para a valorização e padronização de processos que refletem na qualidade dos produtos, serviços e na agilidade no atendimento. É por isso que, há cinco anos, a empresa mantém certificação segundo a norma ISO 9001/2000.



# Desafio ambiental

*Programas que mesclam educação e preservação da natureza são destaque no planejamento da empresa*



Residencial Palmares: empresa colabora para manutenção e preservação do espaço urbano

A sociedade em geral está cada vez mais exigente e crítica no que diz respeito a danos ambientais e à poluição causados por empresas e pela atividade econômica. Organizações não-governamentais, sempre mais vigilantes, passam a exigir com maior rigor o cumprimento da legislação, a adoção de medidas para minimizar impactos e a reparação de danos ambientais.

Ao mesmo tempo, o mercado tem dado mostras de uma tendência crescente a cobranças em relação à aplicação de boas práticas de produção, e de ter aberto espaço para que empresas social e ambientalmente responsáveis alcancem aceitação crescente por parte de acionistas, consumidores, fornecedores e autoridades públicas. Pensando nisso, a Halex Istar decidiu fazer parte, já há algum tempo, do Centro de Conservação e Manejo de Répteis e Anfíbios (RAN), de caráter nacional e idealizado pelo Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (Ibama).

O RAN é um centro de pesquisa e conservação da fauna que integra a estrutura do Ibama. Sua missão é coordenar, promover e realizar ações de

conservação e manejo de répteis e anfíbios da fauna brasileira, tendo como prioridade as espécies ameaçadas de extinção e as de interesse comercial. O centro busca fortalecer o manejo e a proteção das espécies de répteis e anfíbios, inserindo instituições de pesquisa, iniciativa privada e organizações sociais em um processo de co-gestão.

Nos programas desenvolvidos pelo RAN, constata-se o resultado das políticas voltadas para o equilíbrio da natureza. Para que esse espírito de conservação não se perca, o Ibama, em parceria com empresas como a Halex Istar, desenvolve atividades de educação ambiental. Entre outras ações, incluem-se os projetos Educação Ambiental no Rio Araguaia e o Clubinho da Tartaruga. No primeiro caso, o trabalho foi iniciado em 1993, envolvendo a comunidade ribeirinha, que assumiu o papel de gestora ambiental, fiscalizando ações predatórias desde São José dos Bandeirantes (município de Nova Crixás) até a Ponta Sul da Ilha do Bananal.

O Clubinho da Tartaruga teve seu início e lançamento em Goiânia, em 1998, e conta com mais de 1.500 filiados em todo o Brasil. O objetivo é proporcionar o envolvimento de crianças e jovens na questão ambiental, utilizando os quelônios como facilitadores, fortalecendo a implantação da educação ambiental nas escolas.

A Halex Istar financia o trabalho de dois educadores ambientais que atuam diretamente nas escolas da região onde a indústria está instalada. Para Cláudio Henrique Simão Silva, tecnólogo ambiental da empresa, “todo comprador, parceiro, e a sociedade valorizam uma empresa que tem uma política ambiental e zelo no controle dos resíduos. Ser ambientalmente responsável é uma forma de agregar valor”, completa.

A empresa desenvolve outras atividades de responsabilidade social, entre elas a manutenção da Praça Residencial Palmares. E oferece, todos os dias, das 6h às 7h30, café da manhã completo aos garis que fazem a limpeza na região onde a indústria está instalada.

# Reciclar é preciso

*Programa de responsabilidade social contempla ações de gestão ambiental e confirma mudança de atitude de colaboradores*

**C**onscientizar colaboradores e comunidade em relação à necessidade de dar destinação socialmente responsável ao resíduo produzido na fábrica e nos lares. Com esse objetivo, o Grupo Imol, empresa do ramo moveleiro, desenvolve o Projeto Destinação Responsável de Resíduos, conhecido como Reciclar é Preciso, que inclui separação e acondicionamento de serapagem e cavacos, com venda para indústrias do segmento cerâmico, e empacotamento de sobras de papel, plástico, metal e vidros, destinadas a empresas de reciclagem. Os restos dos produtos químicos (vernizes, colas, catalisadores, diluentes e outros) também são separados e vendidos para indústrias de produção de tintas para pisos de cimento.

Em atividade desde 2003, o programa de responsabilidade social também abrange a coleta seletiva de lixo, prática incentivada em palestras educativas no ambiente de trabalho. Para Humberto Rodrigues de Oliveira, diretor administrativo-financeiro do grupo, um dos maiores méritos da iniciativa é o envolvimento de todos os colaboradores da empresa em rotinas diárias e já automáticas de separação dos resíduos durante sua jornada de trabalho. “Há casos de colaboradores que trazem de suas residências o lixo para ser separado na empresa e posteriormente vendido. Toda a renda obtida com a comercialização dos resíduos produzidos no processo de fabricação e do lixo coletado é revertida em benefícios para os próprios funcionários, que decidem a melhor maneira de aplicar o montante auferido com essas vendas”, enfatiza o diretor.

As sobras maiores de placas de painéis compostos de madeira têm uma destinação mais que especial: a doação para entidades como Associação dos Pais e Amigos dos Excepcionais (Apae) em Goiás, Associação de Surdos e Mudos do Estado de Goiás e Agência Goiana do Sistema Prisional. Segundo Lucimar Satilo da Silva Macedo, encarregada de Recursos Humanos do Grupo Imol, aquelas instituições possuem

em suas instalações pequenas marcenarias, onde promovem a qualificação de seus assistidos para atuarem no mercado de trabalho. Por mês, são doados dois metros cúbicos de material, com o benefício direto de 160 aprendizes e, indiretamente, de cerca de 380 pessoas, familiares daqueles.

Os aprendizes transformam a madeira em artigos de decoração, vendidos, no caso da Apae, em exposições nos shoppings de Goiânia. Rodrigues destaca que é hábito do grupo adquirir as peças prontas para presentear colaboradores, parceiros e clientes em datas festivas. Outra medida para promover a inclusão social é a seleção de pessoas portadoras de necessidades especiais, a ser realizada no próximo semestre, para ocupar vagas na empresa. Os candidatos devem ser formados pela escola de marcenaria da Associação de Surdos e Mudos do Estado de Goiás.

O Projeto Reciclar é Preciso conquistou o primeiro lugar em premiação organizada pelo Grupo Rio Quente Resorts. Entre os fornecedores do grupo, as ações de gestão ambiental da Imol foram consideradas como as mais relevan-

Qualificação: aprendiz trabalha na marcenaria da Apae em Goiânia (GO)



# Motivação, a regra

*Além de aprender a ler e escrever, comunidade recebe informações sobre como evitar o desperdício de alimentos*

**A** Lajes Santa Inês atua, desde abril de 1981, no mercado de lajes pré-fabricadas e foi precursora na utilização da tecnologia de lajes treliçadas na região de Goiânia (GO). Além da experiência adquirida ao longo dos anos, a Lajes Santa Inês oferece aos seus clientes uma das mais modernas tecnologias disponíveis no mercado de pré-fabricados. Com uso de softwares específicos, cada laje é dimensionada em função de sua utilização e características próprias, o que permite a produção do material adequado a cada projeto.

Com uma equipe técnica e de vendas especializada nesse sistema construtivo, a Lajes Santa Inês traz a seus clientes uma somatória de recursos, para melhor atender qualquer empreendimento. Pensando na melhoria de sua equipe e na co-participação social, a Lajes Santa Inês, juntamente com o Serviço Social da Indústria (Sesi), trabalha na alfabetização de funcionários e adultos da comunidade. Tendo em vista que o índice de analfabetismo nas grandes metrópoles é alto, e no intuito de minimizar o problema, a empresa criou o Cur-

so de Alfabetização para Adultos, direcionado a pessoas que não são alfabetizadas ou que têm dificuldade para ler e escrever.

A primeira turma, que teve início em fevereiro deste ano e finalizou as aulas em julho, foi formada por oito alunos, na faixa etária entre 30 e 60 anos, todos funcionários da empresa. A parceria entre Lajes Santa Inês e Sesi beneficiou os alunos participantes com a distribuição gratuita de material escolar, lanches e camisetas, além da leitura e escrita com a professora Adriana Lustosa de Lima.

De acordo com a assessora da diretoria, Dirce Regina Guimarães de Azevedo Melo, as aulas foram ministradas no refeitório da instituição, sempre após o expediente, freqüentemente de segunda a sexta-feira. “Observamos que o trabalho foi muito proveitoso, sendo nítida a satisfação naqueles que participaram”, diz. Ela afirma que para o segundo semestre está programada a continuidade das atividades, proporcionando o ensino fundamental àqueles que foram alfabetizados. “E não cessaremos nessa fase. Já em agosto estávamos com vagas disponíveis para novas turmas de alfabetização”, acrescenta.

Para Dirce, a responsabilidade social se manifesta na forma como uma empresa dirige suas tarefas, de maneira que se torne co-responsável pelo desenvolvimento da sociedade. “Quando realmente aplicada, atravessa a pesquisa científica, a gestão responsável é também a extensão, sendo muito mais que a pura caridade”, avalia.

Ela conta que, no final de 2005, outro evento em parceria com o Sesi despertou a atenção dos funcionários, seus familiares e comunidade. O Programa Cozinha Brasil atendeu cerca de cem pessoas com orientações sobre alimentação nutritiva e de baixo custo. Com uma equipe composta por nutricionista, auxiliar de cozinha e recepcionista, o programa realizou atendimentos na unidade móvel do programa em estande montado num espaço dentro da empresa.

Alfabetização: bons resultados e satisfação de quem participou do programa



# Por trás de um belo cenário, 25 anos de intenso trabalho.



Há 25 anos, a Lajes Santa Inês está por trás de grandes projetos, incorporando todas as inovações tecnológicas na produção de lajes pré-moldadas para obras cada vez mais perfeitas e, o que é melhor, consumidores sempre satisfeitos.



## Lajes Santa Inês

Segurança há 25 anos.

(62) 3246-7200 - [www.lajesantaines.com.br](http://www.lajesantaines.com.br)

Rua Aruanã - nº439 Qd. 28 Lt. 01 a 22

Jardim Bela Vista Goiânia-GO - CEP 74912-260

Maeda

# Em busca de cidadãos

*Empresa adota escolas e estimula voluntariado, atendendo crianças e adultos nas comunidades onde está instalada*

**A** Maeda S.A. Agroindustrial acredita que aplicar recursos e criar condições que possam garantir saúde, treinamento, capacitação e educação de seus funcionários, a prevenção de acidentes e a preservação do meio ambiente, resultam em um futuro melhor para seus profissionais, comunidade e para a empresa.

Nesse sentido, a empresa e seus colaboradores participam de programas sociais que buscam atingir esse objetivo e levar melhores perspectivas à comunidade, cumprindo seu papel social.



Programação intensa: vacinação e festejos complementam trabalho social

Agroindustrial, que operam como motivadores do processo educacional, resgatando a cidadania e incentivando a participação do indivíduo na solução de problemas na comunidade. Zuleimar define que voluntário é o cidadão que, motivado pelos valores de participação e solidariedade, doa seu tempo, trabalho e talento, de maneira espontânea e não remunerada, para causas de interesse social e comunitária.

“Hoje a responsabilidade social diz respeito a todas as áreas da empresa”, diz a analista de qualidade Zuleimar Silva de Paula. Na sua visão, a sociedade civil está engajada nas questões sociais e sua participação é fundamental para o bem-estar de todos. Pensando assim, a Maeda incorpora a responsabilidade social na gestão dos seus negócios, beneficiando não apenas a si, mas também as comunidades onde está inserida.

O Programa de Apoio Educacional Voluntário (Paev) foi formatado para gerar ações sociais e auxiliar na educação e na formação de crianças e adultos. A equipe de trabalho social é formada por colaboradores da Maeda S.A.

O projeto teve início, oficialmente, em novembro de 2001, com trabalhos voluntários realizados na Escola Municipal Dom Velloso, em Itumbiara (GO). Em março de 2004, iniciou-se o Programa Paev na Escola Municipal Maria Leopoldina de Carvalho. Com um prazo de aproximadamente dois anos de ação na escola, o Paev pode ser ou não prorrogado. Hoje, o programa atende cerca de 600 alunos e mantém diversas atividades dentro da escola: aulas de dança, capoeira, renda alternativa, palestras educativas, vacinações e reformas e/ou reparo predial, contribuindo também para o desenvolvimento pessoal e profissional dos professores.

# MAEDA:

## RESPONSABILIDADE SOCIAL NA GESTÃO DE NEGÓCIOS



O GRUPO MAEDA tem como diferencial competitivo o investimento no talento e na diversidade de seus profissionais. Por isso aplica recursos e dá condições que garantem a saúde, a capacitação, a educação, a qualidade de vida, a segurança e a preservação do meio ambiente, porque só assim é possível melhorar o futuro dos seus colaboradores e da comunidade.

O GRUPO MAEDA atua também diretamente junto à comunidade por meio de programas sociais, contribuindo voluntariamente na busca de melhores perspectivas de vida, apoiando a família na formação do homem na sociedade.

Promover os valores da vida, como cidadania e responsabilidade social, faz parte da gestão MAEDA.

**GRUPO MAEDA**  
há 79 anos  
atravessando gerações



**maeda**

Jalles Machado

# Conhecimento e cidadania

*Fundação investe na educação de filhos de colaboradores e dedica até 2% de seu faturamento bruto a projetos sociais*

**A** Jalles Machado S/A desenvolve, há anos, projetos sociais envolvendo ações nas áreas da educação, saúde, lazer, recreação, seguridade social e meio ambiente. Anualmente, a empresa destina a esses projetos verbas correspondentes a 2% do faturamento bruto registrado no segmento de álcool e 1% das receitas com açúcar.

Em sintonia com a realidade socioeconômica do País e preocupada com a formação do ser humano para um futuro melhor, a Jalles Machado S/A vem implementando, desde 1994, uma série de atividades na área da educação,

a Jalles Machado que seus professores tenham o mais alto grau de instrução possível – todos são graduados ou pós-graduados. Para tanto, a fundação possibilita e estimula a participação deles em cursos, seminários e palestras. Outra atividade do corpo docente é a formação, durante o ano letivo, de grupos de estudos para a reflexão e avaliação pedagógica, sempre pautada pelo compromisso maior, que é a formação de cidadãos conscientes.

Além do currículo tradicional, a escola, que já está em seu nono ano de funcionamento, oferece atividades extracurriculares, como o laboratório de informática, aulas de música,

grupo de percussão (fanfarra mirim), aulas de xadrez, inglês, espanhol, natação, educação religiosa e educação física. Os alunos recebem ainda merenda escolar e transporte gratuitos. Na ausência de plano de saúde, a empresa assegura atendimento médico, hospitalar, odontológico e farmacêutico.

A Jalles Machado S/A também investe na qualificação de seus colaboradores, fornecendo bolsas de estudos para supletivos de 1º e 2º graus, graduação, pós-

graduação e mestrado, além de cursos de línguas (inglês e espanhol) e profissionalizantes. E mais: mantém um programa de estágios nas mais diversas áreas, contribuindo para a formação técnica e pedagógica de estudantes de nível médio, de graduação e pós-graduação.

Com o Projeto Horta Escolar, a Jalles Machado produz verduras e legumes para alimentar alunos da Escola Luiz César de Siqueira Melo. O excedente é doado para entidades filantrópicas.



Escola Luiz César de Siqueira Melo: 247 alunos atendidos gratuitamente

tendo como agente a Fundação Jalles Machado. Um dos sonhos concretizados da empresa é a Escola Luiz César de Siqueira Melo, que funciona desde 1996, e oferece, de forma gratuita, educação básica (1ª a 4ª séries) e ensino fundamental (1ª e 2ª fase) para 247 alunos.

A escola tem como compromisso não só formar alunos mas estimular o desenvolvimento de cidadãos, disseminando conhecimento e promovendo a cidadania. É questão de honra para

Mabel

# A 'menina dos olhos'

*Projetos da empresa, considerada modelo, cobrem todas as áreas do desenvolvimento social e ambiental*

**S**e o assunto é responsabilidade ambiental e social, a Mabel, com sede em Aparecida de Goiânia (GO), tem vários exemplos a apresentar. São projetos invariavelmente preocupados com a melhoria das condições reais de vida de seus 1.950 funcionários e da comunidade diretamente sob sua influência.

O número de ações desenvolvidas anualmente, o envolvimento do colaborador, o trabalho em equipe fazem do Programa Sou Voluntário uma das mais recompensadoras idéias do grupo. Seu objetivo principal é incorporar práticas sólidas de cidadania no ambiente de trabalho, atuando em diferentes áreas, como educação, saúde, segurança, meio ambiente, qualificação profissional.

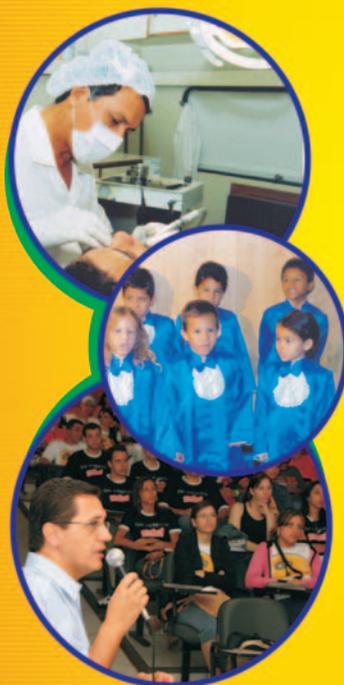
No Conjunto Habitacional Mabel, referência em Goiás e no Brasil desde 1987, foram construídas 213 casas de alvenaria, divididas em cinco cômodos, mais área de serviço e quintal. Surgiu a necessidade de condução local de outras ações como creche, programa de alimentação, arborização, praça de lazer, postos policial e médico, esporte, escola em vários níveis.

A Bolsa de Estudos Universitários da Mabel, outra "menina dos olhos" da empresa, é uma iniciativa que melhorou a performance profissional dos participantes. Para receber o subsídio de 50% do valor das mensalidades, o bolsista presta serviço voluntário nos projetos sociais internos e aplica os conhecimentos acadêmicos em suas atribuições diárias.



Alimentação: reeducação permite reduzir desperdícios e custos

## Produção em série Mabel: Saúde • Educação • Emprego



Na Mabel, responsabilidade social é realidade. Vários projetos sociais que beneficiam os funcionários e a comunidade próxima às áreas industriais estão em pleno funcionamento. Uma prova de que a empresa além de produzir alimentos, produz bem estar social.

**mabel**

# O futuro em construção

*Com a ajuda de colaboradores, construtora recicla lixo e investe em formação profissional*



Cestas básicas: ações se revertem em benefícios para a comunidade

A MB Engenharia desenvolve uma série de ações na formação de seus colaboradores, como forma de reforçar o compromisso com a cidadania, de maneira ampla, preservando uma atuação social constante e diversificada, interna e externamente. Num exemplo onde educar é também saber reaproveitar, o Programa Coleta Seletiva do Araguaia Shopping nasceu há seis anos, quando a MB Engenharia viu a possibilidade de reciclar o lixo gerado pelos usuários do Terminal Rodoviário de Goiânia e do centro de compras, revertendo em benefícios para a comunidade.

Construir um futuro cuidando do meio ambiente foi a principal meta traçada pela empresa. Hoje, cerca de 4 toneladas de lixo são enviadas, mensalmente, às empresas de reciclagem. A renda obtida, a partir da comercialização de todo o material, é destinada para diversas entidades que cuidam de crianças, adultos e idosos carentes, entre elas, Centro de Valorização da Mulher (Cevam), Hospital do Câncer, Grupo Pela Vida e Associação Beneficente Metamorfose.

Na visão da MB Engenharia, o primeiro emprego é uma preciosa experiência que abre portas para o futuro. Pensando nisso, a empresa também investe no programa de aprendizagem de adolescentes, que são orientados e supervisionados por líderes de diversas unidades da empresa.

Dessa forma, a empresa estimula o voluntariado de seus colaboradores e parceiros numa parceria com a Associação Junior Achievement, criada nos Estados Unidos, em 1919, e presente em 112 países. Mantenedora da Junior Achievement e tendo 12 executivos como voluntários da entidade, a MB Engenharia pretende despertar o espírito empreendedor em crianças e adolescentes ainda na escola.

A empresa firmou um convênio com a Associação Beneficente Metamorfose, entidade filantrópica, fundada há seis anos, que implementa ações de apoio ao Projeto Metamorfose. Entre as ações, está o estímulo ao trabalho voluntário de colaboradores da MB Engenharia e o incentivo à auto-sustentação do projeto. Num trabalho para recuperar e reintegrar moradores de rua do entorno do Terminal Rodoviário de Goiânia, a empresa e seus parceiros viabilizaram recursos para colocar em funcionamento uma das ações do Metamorfose. O programa atende 120 internos, entre moradores de rua, dependentes químicos e excluídos da sociedade.

Em parceria com a Faculdade de Tecnologia Senai Ítalo Bologna, do Senai-GO, a MB Engenharia promoveu a formação profissional de 20 internos da Associação Beneficente Metamorfose. A primeira turma se formou em junho de 2004, depois de receber aulas de corte, costura, modelagem e manutenção de máquinas. Os participantes ainda tiveram aulas da Cooperativa de Prestação de Serviços Multidisciplinares no Estado de Goiás (Mundcoop) sobre cooperativismo, além de noções sobre empreendedorismo, disciplina ensinada por professor voluntário da Universidade Corporativa UMB. Isso possibilitou a criação de uma cooperativa de costura, fábrica de silcagem, artesanato e outros produtos.

# Formação continuada

*Programa Educação do Trabalhador pretende recuperar o tempo perdido e exige dedicação exclusiva*

**D**epois de meses de dedicação, foi realizada, no dia 14 de julho, a formatura da primeira turma de alfabetização dos colaboradores da Nova Rocha - Indústria de Tintas. Ao todo são 17 formandos que desde o início do ano dedicam pelo menos duas horas dentro da jornada de trabalho para completar sua formação. Essa mesma turma e cerca de mais uma dezena devem iniciar ainda neste semestre as aulas do ensino fundamental.

O Programa Educação do Trabalhador é uma atividade desenvolvida em parceria com o Serviço Social da Indústria (Sesi) e tem atividades todos os dias dentro da própria empresa, com educadores selecionados e dedicação exclusiva aos colaboradores. De acordo com a educadora Eliane Fernandes Gonçalves, todos os alunos tinham em comum o fato de se sentirem inferiores por não ter estudado. “Entrei como voluntária e cresci mais do que eles porque me senti muito útil e importante para pessoas que queriam muito aprender a ler e alguns chegaram a se emocionar ao fazer uma simples conta de dividir”, diz.

A empresa ainda participa do Programa Bolsa Empresarial, que tem como público-alvo os colaboradores internos, estagiários e prestadores de serviço. A avaliação de desempenho das ações sociais é feita por pesquisa anual, usando um formulário do Prêmio Sesi de Qualidade no Trabalho, ou mensalmente, por meio de entrevistas informais com colaboradores de diferentes áreas.

Conforme a Lei nº 9.249/95, as empresas legalmente constituídas podem fazer doações que serão deduzidas do Imposto de Renda e convertidas pelas instituições de ensino em bolsas de estudos. É um projeto que oferece 50% de desconto nas mensalidades dos alunos.

Além disso, a empresa, por meio da ação social desenvolvida em parceria com o Centro Salesiano do Menor (Cesam), atua dentro dos princípios do Estatuto da Criança e do Adolescente,

ao atender adolescentes de classes populares que residem geralmente na comunidade em que está inserida, e que desejam e precisam do trabalho para o crescimento profissional e pessoal e para colaborar no orçamento de suas famílias.

Em parceria com o Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE) e o Instituto Euvaldo Lodi (IEL), a Nova Rocha busca programas de estágio, com duração de no máximo dois anos, para a comunidade em geral. Pretende, assim, facilitar o ingresso de estudantes no mercado de trabalho, promovendo a interação entre a empresa e as instituições de ensino, desenvolvendo talentos e qualificando futuros profissionais.

Criada em 1977, a empresa enfrentou, em seus primeiros anos de existência, o desafio de sobreviver e ser bem-sucedida no mercado. A princípio, a estratégia adotada foi o estabelecimento de outro canal de distribuição de seus produtos, além dos vendedores externos. Em Goiânia três lojas próprias contribuíram para a divulgação e penetração da marca. Na década de 1990, o foco passou a ser a expansão, com geração de valor.

Primeira turma: recém-formados já iniciam aulas do ciclo fundamental



# Além da assistência

*Programa Baby Vida, que assegura apoio e orientação a gestantes, é ampliado para comunidades carentes*

Quando o assunto é responsabilidade social, as ações do Laboratório Neo Química vão muito além da assistência. Seus objetivos estão voltados para a real melhoria das condições de vida de seus funcionários e da comunidade em geral, a partir de investimentos em educação, saúde, segurança, meio ambiente, lazer e cultura.

Um exemplo que demonstra bem essa preocupação é o Baby Vida, programa realizado internamente desde março de 2005 e desenvolvido em parceria com a Unimed, a fim de levar informações úteis às colaboradoras grávidas. Durante oito meses, cada turma participa de palestras e aulas práticas mensais, que tratam de temas variados, como cuidados especiais durante a gestação, saúde do bebê, aleitamento materno, alimentação, acompanhamento do parto e planejamento familiar. No final de cada ciclo, as participantes recebem o kit do bebê Hipodermon, contendo

Fotos: Baby Vida



Gestantes: assistência, informações e suporte médico garantidos

itens de primeiras necessidades do recém-nascido e outros produtos do Laboratório Neo Química. A assistência continua depois do parto, com visitas à mãe e ao filho.

Os resultados positivos aparecem no comportamento das beneficiadas pelo projeto, pois são visíveis avanços como o fortalecimento dos laços afetivos familiares e a diminuição considerável da ansiedade, insegurança e problemas gerados pela falta de esclarecimento sobre o assunto. Além, claro, de proporcionar momentos de relaxamento e

boa alimentação para as futuras mães.

A idéia deu tão certo que foi estendida à comunidade de três bairros de Anápolis, próximos ao Neo Química - Munir Calixto, Industrial e Vila Esperança. O objetivo do novo Baby Vida Comunidade é dar prosseguimento aos trabalhos já realizados dentro da empresa. Mas com um adicional importante: agora também é direcionado às gestantes que não possuem condições financeiras para custear um acompanhamento médico de qualidade.

Há outro motivo que reúne esforços da direção do laboratório e de seus colaboradores: a formação profissional. O Programa de Estágio desenvolvido na empresa visa receber os alunos de universidades e cursos técnicos de todo o País e contribuir para sua formação no mercado de trabalho. Como estímulo, o estagiário recebe bolsa de complementação educacional, cestas básicas, refeições e transporte. Nesse empenho, o laboratório já estabelece contato com cerca de 22 universidades brasileiras que encaminham estagiários para o Neo Química, além dos currículos que são recebidos diretamente na empresa ou pelo site. A procura maior ocorre entre os estudantes do curso de farmácia.

O programa de estágio recebeu nova formação em 2002, com a introdução dos projetos de estágio. Passou-se a buscar maneiras de integrar os estagiários de diversas áreas em projetos que os reunissem em busca de um objetivo comum, sob orientação de um profissional da empresa.

Segundo Badran Awad Odeh, coordenador do programa de estágio, a iniciativa vem tomando rumos promissores. A contratação é premissa do programa e essa possibilidade é de aproximadamente 70% dos integrantes. “Em iniciativas como essa, ganham a empresa e o empregado”, finaliza Odeh.





# Cidadania e meio ambiente

*Empresa valoriza colaboradores, adota programas de gestão ambiental, promoção social e geração de renda para a comunidade*

Rio Verde: programa inédito de monitoramento de dejetos de suínos

**E**m 2004, a Perdigão se consagrou pela terceira vez como uma das dez empresas modelo em responsabilidade social pelo Guia de Boa Cidadania Corporativa, iniciativa da revista Exame em parceria com o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social e com o Grupo de Institutos, Fundações e Empresas (Gife). No mesmo ano, a empresa foi também um dos destaques do Prêmio Goiás de Gestão Ambiental, ficando em terceiro lugar na categoria Atividade Industrial por seu programa de gerenciamento ambiental implantado na unidade em Rio Verde (GO).

Com cerca de 30 mil funcionários, a Perdigão é uma das maiores empregadoras do País, com unidades em São Paulo, Santa Catarina (Capinzal, Videira, Herval D'Oeste), Paraná (Carambeí), Rio Grande do Sul (Marau) e Goiás (Rio Verde e Jataí). Os programas e projetos de responsabilidade social nas diversas unidades da empresa tornaram-se realidade graças ao envolvimento dos funcionários.

Na Escola Dunga, da Sociedade Pestalozzi de Rio Verde (GO), a Perdigão mantém, em parceria com fornecedores, a Oficina Verde, para a produção de flores ornamentais e plantas para reflorestamento. A instituição se dedica ao atendimento de crianças e adolescentes portadores de deficiências físicas e mentais. O programa tem como meta proporcionar a auto-sustentação e oferecer oportunidades de profissionalização aos alunos.

A parceria com os fornecedores já permitiu colocar em funcionamento duas estufas para a criação de plantas ornamentais e uma área sombreada para a estocagem das mudas. O projeto incluiu perfuração de poço artesiano, construção

de depósito de água e irrigação. Recentemente, o viveiro – que gera renda para a entidade – foi reestruturado e está em curso a construção de um prédio de 200 metros quadrados, onde serão instalados uma floricultura, uma fábrica de vasos e um depósito.

A empresa mantém desde 1997, em parceria com a Cooperativa de Economia e Crédito Mútuo Perdigão (CrediPerdigão), o Programa Habitacional Perdigão (Prohab), que visa melhorar a qualidade de vida dos funcionários. Para reduzir o preço do imóvel e facilitar o financiamento realizado com recursos do FGTS e da Caixa Econômica Federal, a Perdigão gerencia todo o projeto de construção das moradias e disponibiliza o terreno.

Em parceria com a Casa Gênese, instituição filantrópica voltada para a recuperação de jovens toxicômanos e alcoólatras, a empresa contribui para mudar a vida de dependentes químicos maiores de 15 anos, na região de Rio Verde. A casa abriga 50 internos que passam por desintoxicação, orientação ético-social e atividades para promover a reintegração à sociedade. A Perdigão confia aos internos a recuperação de gaiolas de plástico utilizadas no transporte de aves. Pelos serviços prestados e para contribuir com a manutenção da casa, a empresa repassa recursos financeiros mensais à Casa Gênese.

Em todas as fábricas, os efluentes são tratados. As unidades estão sendo agora preparadas para remover os nutrientes de seus efluentes, com o objetivo de aumentar o reuso de água em áreas externas. Em Rio Verde (GO), 90% da matéria orgânica contida no efluente é utilizada como combustível, reduzindo em 10% o consumo de biomassa para a geração de vapor.

# Além de agregar valor à produção, tem outra coisa que a Perdigão faz no Estado de Goiás: gera empregos.



**PERDIGÃO**

Perdigão e Goiás. Trabalhando  
juntos por um Brasil melhor.

A Perdigão e o Governo do Estado de Goiás estão trabalhando em parceria para gerar empregos.

Hoje, a Perdigão é o maior empregador do Centro-Oeste. Só a unidade de Rio Verde emprega mais de 6.000 funcionários e gera outros 32.000 empregos indiretos. Os novos projetos dessa parceria nas cidades de Jataí, Mineiros e Cachoeira Alta estão criando novas oportunidades de trabalho, influenciando diretamente no desenvolvimento do Estado de Goiás e de seus cidadãos.

**Para a Perdigão, melhorar a vida dos brasileiros é o segredo para fazer um Brasil melhor.**



Sama

# Pólo de referência

*Proposta de inserção da comunidade de Minaçu toma como base a transformação de resíduos em artesanato*

**A**Sama S/A - Minerações Associadas, uma das três maiores produtoras mundiais de amianto crisotila, responde por 10% de toda a fibra comercializada no mundo, buscando sempre o aprimoramento contínuo de seus processos. Moviada pela consciência do papel do minério na economia e na vida das comunidades e, portanto, em seu desenvolvimento econômico e social, a empresa desenvolveu o Sambaíba, um programa de gerenciamento de resíduos industriais que prevê reduzir e gerenciar corretamente os resíduos gerados na unidade industrial de Minaçu (GO), por meio de reciclagem, reaproveitamento e sua correta destinação final.

Idealizado em 2003, com foco no desenvolvimento sustentável, o Sambaíba tem por meta a proteção ambiental e o crescimento socioeconômico da população local. Derivado do programa, foi desenvolvido ainda o Projeto Artesanato em Rocha de Serpentiníto, que tomou forma em agosto de 2004. Trata-se de uma iniciativa exemplar por sua concepção social, resultado da soma de esforços de vários segmentos da sociedade. O projeto conta com a parceria da Superintendência de Geologia e Mineração da Secretaria da Indústria e Comércio do Estado de Goiás, Prefeitura de Minaçu e Serviço Nacional

de Aprendizagem Industrial (Senai). “A interação de parceiros privilegia a sustentabilidade do meio ambiente, o exercício da cidadania e a qualidade de vida, sendo essa a filosofia que se encaixa atualmente no nobre conceito de gestão de responsabilidade social”, afirma o chefe de Sistema de Qualidade e Meio Ambiente da Sama, Marcelo Marcos Ferreira da Silva.

As principais metas do trabalho estão focadas no aproveitamento da rocha estéril, derivada da extração do amianto, na fabricação de peças artesanais ornamentais e utilitárias; na promoção da profissionalização e da inserção socioeconômica de segmentos da comunidade de Minaçu; e, ainda, na transformação da cidade em pólo de referência no aproveitamento da rocha estéril de serpentinito.

Conforme Silva, inicialmente foram desenvolvidos protótipos das peças com duas linhas diferentes – ornamental, com formas da fauna e flora, e utilitária, que remete a utensílios domésticos e de escritório. “Também foi feita uma pesquisa para identificação e adequação de tecnologia para produção das peças”, completa.

Para profissionalizar e inserir segmentos da comunidade de Minaçu no projeto, a Escola Senai-Sama, instalada dentro da empresa, desenvolve o Curso Artesão Mineral Artístico, que aborda temas como tecnologia das rochas minerais, lapidação de rochas e peças decorativas, legislação ambiental, controle de resíduos, meio ambiente, higiene e segurança do trabalho. “O curso tem por objetivo geral proporcionar qualificação profissional de nível básico, em artesanato artístico para jovens e adultos, desenvolvendo com eles habilidades, atitudes e conhecimentos relativos à arte de trabalhar em rochas minerais”, destaca Silva.

A primeira turma do Curso Artesão Mineral Artístico foi formada por 40 alunos selecionados junto a famílias de baixa renda. Os aprendizes concluíram o curso no início deste ano.

Artesãos:  
aproveitamento  
da rocha estéril na  
geração de emprego  
e renda





# A SAMA FEZ UM PACTO COM TODO O PLANETA

- Direitos Humanos
- Direito do Trabalho
- Proteção Ambiental
- Princípios Éticos



A SAMA deu mais um passo importante e renovou o seu compromisso para que a humanidade tenha um futuro melhor. A empresa é uma das mais novas signatárias do Pacto Global, uma iniciativa da Organização das Nações Unidas (ONU) em busca de um mundo mais sustentável.

WN&P Comunicação



Reserva florestal da SAMA

## SAMA S.A. MINERAÇÕES ASSOCIADAS

Mina de Cana Brava - Caixa Postal: 01  
CEP: 76450-000 - Minaçu - GO  
Tel.: (62) 3379-8100

e.mail: [sama@sama.com.br](mailto:sama@sama.com.br)  
site: [www.sama.com.br](http://www.sama.com.br)

# Negócios com ética

*Empresa insere responsabilidade social em seu modelo de gestão de negócios e adota projetos internos e externos em Goiás*

Foto: Divulgação



Premiação: projeto Arte, Circo e Cidadania destacado pelo Itaú/Unicef

**A** Scitech Produtos Médicos encara a responsabilidade social como parte de seu modelo de gestão desde sua filiação ao Instituto Ethos, em 2002. De acordo com o diretor-administrativo da empresa, Melchiades da Cunha Neto, o sistema contribui para o desenvolvimento sustentável, ao vincular os negócios da empresa a práticas éticas e socialmente responsáveis, que tendem a se traduzir em atenção diferenciada aos diversos públicos com os quais ela mantém vínculos.

Exemplo dessa interação é o Projeto Arte, Circo e Cidadania, mantido pela empresa. Em Goiânia, o projeto garante apoio ao Circo Lahetô, localizado no Parque da Criança. O circo oferece atividades circenses para 150 crianças de 7 a 15 anos e tem por objetivo preservar e difundir a cultura popular brasileira. O Prêmio Itaú-Unicef 2005 reconheceu o Arte, Circo e Cidadania como o melhor projeto do Centro-Oeste. A premiação procura identificar experiências inovadoras, com-

plementares à escola, desenvolvidas em outros espaços de aprendizagem.

Em Goiás, as crianças também são assistidas nas creches Maria de Nazaré, em Aparecida de Goiânia, e Comezinho de Vida, situada no município de Rio Quente. A primeira instituição foi fundada pela Scitech em 2002 e atende, anualmente, 150 crianças, de 3 meses a 7 anos. Já a Comezinho de Vida promove atividades pedagógicas para 60 crianças, de 6 meses a 6 anos, em período integral, e conta com recursos da empresa para a adaptação da estrutura do prédio da creche.

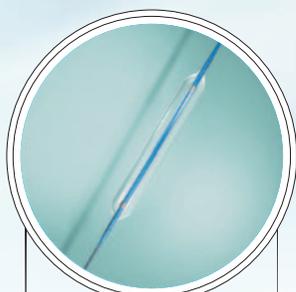
Outro foco de atuação externa é o Abrigo Serra da Areia, em Aparecida de Goiânia. O abrigo beneficia 27 idosos e busca proporcionar moradia, assistência médica, lazer e cuidados especiais a pessoas acima de 60 anos cujas famílias são carentes. Doação da Scitech assegurou a reforma da área destinada ao projeto de padaria da instituição e contribuiu para a qualificação dos colaboradores.

O diretor-comercial da empresa, Alexander Marra Moreira, destaca o programa de incentivo ao empreendedorismo juvenil, iniciado em agosto de 2003, na cidade de São Paulo. Parcerias com instituições como a Junior Achievement proporcionam a formação profissionalizante de jovens (de 13 a 15 anos) e adultos (a partir de 18 anos), que participam de palestras e aulas semanais sobre temas como ética nos negócios e na vida, escolha e análise de carreira profissional, entre outros. São de responsabilidade da empresa a compra de materiais didáticos e a manutenção de colaborador para coordenação e execução das atividades junto às instituições parceiras. O Programa Educação Empreendedora atende cerca de 160 pessoas.

Segundo Alexander Marra Moreira, a empresa mantém uma política de valorização profissional e social de seus funcionários em seu programa de gestão empresarial corporativa. Os benefícios compreendem bolsas de estudo, participação de lucros e resultados, assistência médica e premiações.

# Nossa Missão

Prover o mercado mundial de procedimentos médicos minimamente invasivos, com soluções inovadoras, seguras e eficazes.



**Nossos Diferenciais**  
Cateter Balão e Acessórios  
para angioplastia



**Nossos Talentos**  
Funcionários Capacitados,  
Boas Práticas de Fabricação



**Nossas Tecnologias**  
Stent Coronário, com  
diâmetros de 2 a 5mm,  
saúde na medida certa



**Nossos Desafios**  
Promover a saúde e  
o bem-estar das pessoas



**Nossos Parceiros**  
Empresas Multinacionais,  
Universidades e Hospitais

## Scitech, Inovação em benefício da vida.

Scitech Produtos Médicos - (62) 4008 0800 - [www.scitechmed.com](http://www.scitechmed.com)

Orsa

# Projetos coletivos

*Comprometida com o futuro das crianças, indústria se empenha na formação de profissionais do ensino infantil*

O Grupo Orsa acredita que as empresas têm papel fundamental na promoção de mudanças na sociedade. Pensando em agir de maneira socialmente responsável, o grupo incorpora modelos de atuação que são economicamente viáveis, socialmente justos e ambientalmente corretos.

Criado e desenvolvido por especialistas da Fundação Orsa, o Programa de Formação Continuada de Profissionais de Educação Infantil tem como proposta a capacitação pessoal, profissional e a mudança organizacional.

O programa contempla três eixos básicos: a criança, o profissional e a família. Capacita professores, diretores, supervisores e assistentes para que eles estejam aptos a elaborar, implementar e avaliar, em parceria com a escola, a família e a comunidade, projetos pedagógicos cole-

tivos direcionados às necessidades e carências de creches e pré-escolas públicas e organizações sociais. Também busca sensibilizar gestores para a elaboração de políticas públicas, visando otimizar as condições para se realizar um trabalho pedagógico de qualidade.

Desde sua criação no Brasil, em 1998, o programa já foi implementado em mais de 15 municípios, capacitando, até o ano passado, mais de 2 mil profissionais. Em Rio Verde (GO), por meio da Orsa Celulose Papel e Embalagens, o programa teve início em 2005, com previsão de conclusão da primeira turma em 2007. Na região, a atividade atende cerca de 120 profissionais que atuam na área de educação infantil, lidando com crianças de até 3 anos e de 4 a 6 anos. Dessa forma, o trabalho acaba beneficiando professores, independente de sua formação inicial, per-

tinentes à rede municipal de ensino e, indiretamente, crianças de até 6 anos inseridas em instituições de ensino onde o programa for implantado.

A atividade proporciona ao profissional encontros presenciais que oferecerem a oportunidade de vivenciar, discutir, adquirir novas competências, saberes e habilidades, explorar e organizar o ambiente educativo. Além disso, informa, forma e atualiza os professores envolvidos na capacitação sobre os múltiplos fatores do atendimento à educação infantil, como forma de garantia de direitos.

Capacitação: projeto pedagógico voltado para creches e pré-escolas públicas



# Valorizando jovens

*Projetos na área de educação de crianças e adolescentes de baixa renda e reciclagem ganham atenção da empresa*

**C**ompromisso de empresa socialmente responsável que aposta no conhecimento para a construção de um país melhor. Essa é a visão da Coca-Cola Brasil, que em parceria com fabricantes espalhados por todo o País, incluindo a Refrescos Bandeirantes, em Goiás, apóia diversas ações sociais, motivando os próprios colaboradores a agirem como voluntários em benefício da comunidade. Na certeza de que toda criança deve estar na escola, a empresa investe em programas ligados à educação, estimulando o envolvimento crescente dos jovens com o mundo dos livros, o crescimento pessoal como cidadão e a crença efetiva no próprio potencial.

A empresa implantou, em 2000, o Programa Coca-Cola de Valorização do Jovem (PCCVJ), uma fórmula encontrada pela Coca-Cola Brasil para a transformação social. O programa funciona de forma simples: 25 alunos, da 5ª à 8ª série, com alta probabilidade de abandonar a escola são escolhidos, e a eles é atribuída a função de monitores de 75 estudantes mais novos, da 1ª à 4ª série do ensino fundamental. Sob a supervisão de professores, cada monitor acompanha um grupo de três alunos, em sala de aula, uma hora por dia. Uma vez por semana, os monitores se reúnem com o professor-coordenador para definirem juntos o planejamento e a avaliação de suas ações.

“Dessa forma, o programa estimula o senso de responsabilidade e a auto-estima do estudante, mantendo-o na escola”, argumenta a coordenadora local do programa, Creusa Salette de Oliveira. Em Goiás, a Refrescos Bandeirantes fornece às escolas participantes todo o material necessário para o treinamento, assistência técnica e avaliação dos monitores, desenvolvidos na

Escola Municipal Antônio Lopes Fontes Boa, em Trindade, Escola Estadual Ismael Silva de Jesus e Escola Estadual Professor Vitor José de Araújo, ambas em Goiânia. Cerca de 900 alunos já foram atendidos.

Entre as crianças e adolescentes atendidos pelo PCCVJ, estão 3,8 mil alunos de 38 escolas em oito Estados e 16 cidades brasileiras. A taxa de evasão escolar, em 2005, ficou em torno de 0,7%, bem abaixo da média registrada no ensino fundamental em escolas públicas no País, que chega a 5,4%.

Preocupada também com a educação ambiental e com o objetivo de promover a coleta e a reciclagem de materiais, a Refrescos Bandeirantes entrou, em 2003, para o Programa Reciclou, GANHOU, também criado pela Coca-Cola Brasil. O programa incentiva a reciclagem, apoiando cooperativas, escolas e outras entidades e, ainda, oferece uma alternativa de fonte de renda para pessoas que estavam fora do mercado de trabalho.

Escola Estadual Ismael Silva de Jesus: formação e treinamento de monitores



Sicmol

# Espaços planejados

*Profissionais e empresas da área de construção e decoração atendem crianças em programa reconhecido nacionalmente*

Abrigo para crianças:  
produtos da empresa em  
projeto social



**A** Sicmol sabe que a responsabilidade social de uma empresa não pode ser aplicada apenas dentro de seu pátio industrial, mas também fora dele, beneficiando as famílias de seus colaboradores e toda a comunidade. Foi pensando assim que, em fevereiro de 2006, a empresa fez doação de 200 kits escolares a filhos e netos de seus colaboradores, como forma de apoio à educação e garantia de um futuro melhor.

Com essa visão, a Sicmol destaca a participação no Projeto Casa da Criança como sua maior iniciativa nessa área. A empresa foi patrocinadora nacional do projeto de 1999 a 2002 e, mais recentemente, em 2005. A ação mobiliza arquitetos, construtores e colaboradores para oferecer moradia e qualidade de vida a crianças

de todo o País. Possui reconhecimento de organizações internacionais, a exemplo da Avina, instituição suíça que investe em projetos sociais na América Latina; a Ashoka, instituição americana que investe em empreendedores sociais de 52 países; e o Instituto Ronald McDonald.

Mais de 5 mil crianças já foram atendidas e tiveram oportunidade de vida melhor após as intervenções realizadas pelo projeto, que desde 1999 atende crianças e adolescentes pobres de diferentes regiões do País. O projeto teve início com a reforma de um abrigo público do Recife, a Casa de Carolina, que uniu 60 arquitetos e decoradores, 27 construtores e mais de 500 empresas, que juntos doaram mão-de-obra, material de construção e serviços.

A transformação arquitetônica do abrigo e a mobilização da sociedade transformaram-se em referência para outros Estados que adotaram o Casa da Criança. Hoje, são mais de 2 mil arquitetos e decoradores, 700 construtoras e 15 mil empresas, entre elas a Sicmol, que participam do projeto, contribuindo com a transformação de abrigos, creches, espaços para adolescentes e para atendimento a crianças com câncer e portadores de necessidades especiais.

O Casa da Criança recebe apoio da Ashoka desde 2000, o que permitiu acesso a encontros, palestras, convenções nacionais e internacionais, proporcionando o amadurecimento e aprimorando o profissionalismo dos colaboradores. O projeto também recebe apoio de empresas que destinam recursos para custear as despesas administrativas e ações em diferentes regiões do Brasil, a exemplo dos parceiros Master Cimento Nassau, Instituto Ronald McDonald, no atendimento a crianças com câncer, Avina e colaboradores.

Há quatro anos, a Sicmol apóia, em Goiânia, o Centro de Valorização da Mulher (Cevam), instituição filantrópica nacionalmente reconhecida que desenvolve programas de atendimento a mulheres e crianças em situação de violência.

# Incentivo ao voluntariado

*Empresa mobiliza pessoal e recursos financeiros para oferecer oportunidade de educação a pessoas com deficiência visual*

**A** Vivo adota iniciativas de voluntariado há mais de cinco anos e, em 2004, lançou por meio do instituto que leva o nome da empresa o programa Vivo Voluntário. O principal objetivo é estimular seus colaboradores a dedicar tempo e talento em favor das comunidades onde a companhia está presente, tendo como prioridade ações em favor de deficientes visuais, gerando oportunidades para esse público.

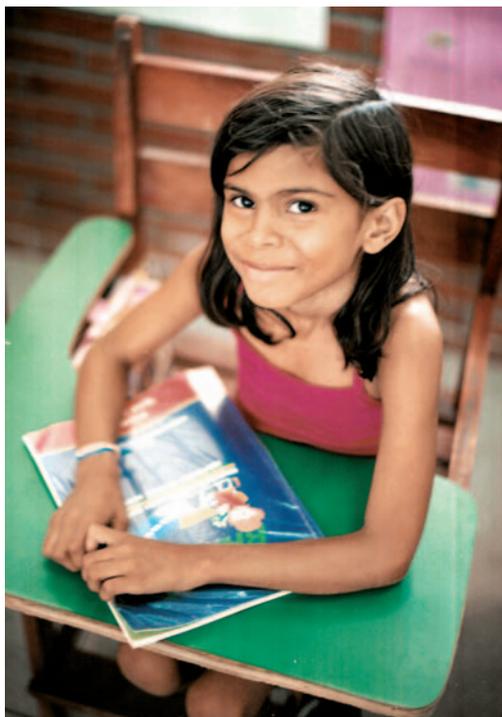
O trabalho desenvolvido pelos mais de 600 voluntários da Vivo naquele programa consiste em digitar livros e textos para serem transcritos para o sistema braile e a gravar audiobooks. Segundo dados de 2004 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), os deficientes visuais somam mais de 16,5 milhões no País. E de acordo com informações levantadas pelo Instituto Vivo, apenas 3.845 deficientes visuais cursam o ensino fundamental. O Ministério da Educação afirma que existem apenas 128 livros didáticos e paradidáticos em braile.

Em janeiro de 2005, foi inaugurado em São Paulo o Espaço Vivo Voluntário, que produz material em braile e tem duas impressoras com capacidade para produzir 10 mil páginas de texto por mês. Em novembro, o Espaço Vivo Voluntário foi aberto no Rio de Janeiro, com uma estação de gravação de materiais educativos para deficientes visuais.

O material transcrito ou gravado é selecionado pelos próprios deficientes visuais e as demandas são repassadas por instituições que atendem pessoas com a deficiência em todo o Brasil. São desde livros de literatura a apostilas de pré-vestibular. Até dezembro de 2005 foram impressas 27.941 páginas em braile, que deram origem a 322 livros (92 títulos), encaminhados para diversas instituições presentes nas áreas de atuação da Vivo. Ainda em 2005, para comemorar o aniversário de um ano do instituto, foram criadas 20 audiotecas portáteis, com histórias e músicas infantis, em cada Estado onde a empresa está presente.

Para este ano, a Vivo disponibiliza cursos de capacitação de voluntários para revisão de livros em braile, leitura e áudio descrição – técnica que tem como objetivo principal tornar o voluntário apto para a descrição de peças teatrais, filmes e programas de TV. Inicialmente, somente os voluntários das regionais de São Paulo e do Rio de Janeiro participarão dos cursos, que deverão se estender também para outras regionais da Vivo. A equipe em Goiás também digita livros, com o objetivo de transformá-los em braile. A instituição beneficiada no Estado é a Associação dos Deficientes Visuais do Estado de Goiás (Adveg).

O Programa Acelera Goiás, por sua vez, é fruto de uma aliança estratégica entre o Instituto Ayrton Senna, Instituto Vivo e governo do Estado de Goiás, por meio da Secretaria de Educação. O programa combate a distorção idade/série e introduz na rede educacional uma cultura de gestão eficaz, focada em resultados.



Fábio Corrêa

Acelera  
Goiás: cultura  
de gestão  
eficiente e foco  
em resultados

Unilever

# Contra a exploração

*Programas da empresa conseguem reduzir trabalho infantil em 60% nas regiões onde foram implantados*



Foto: Divulgação

Programa Infância Protegida: incentivo à manutenção de crianças em creches

**A** preocupação com a integridade das crianças e com o bem-estar e auto-sustentação de suas famílias motivou a Unilever Brasil a instalar em suas unidades de Goiás os projetos Infância Protegida e Rural Responsável. Iniciados em 2003 nas cidades de Silvânia e Itaberaí, os programas recebem investimentos de R\$ 500 mil ao ano e já foram implantados nas demais unidades da empresa em Vianópolis, Turvânia e Morrinhos.

De acordo com Joelma Pereira, coordenadora de Responsabilidade Social da Unilever Brasil, ambos buscam combater o trabalho infantil com

foco de atuação em dois grupos: produtores e trabalhadores rurais, crianças e adolescentes. “O Infância Protegida prevê parceria com o conselho tutelar de cada município, que, após receber melhorias em sua estrutura física e consultoria técnica, pode atuar na garantia e fiscalização do cumprimento dos direitos da criança e do adolescente. Além do conselho tutelar e do Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA), o projeto conta também com o apoio e a parceria das prefeituras municipais em ações nas áreas de saúde e educação”, explica a coordenadora. Dessa forma, também pretende reduzir a evasão escolar e garantir a integridade física e social das crianças.

Uma das ações mais recentes do projeto foi a inauguração da creche Infância Protegida, em 24 de junho, no município de Morrinhos. A unidade atende perto de 120 crianças e é resultado de parceria entre o governo do Estado de Goiás, responsável pela construção, a prefeitura do município, que cedeu o terreno e será encarregada da gestão da creche, e a Unilever, que doou R\$ 50 mil para aquisição de mobília e equipamentos.

Já o Programa Rural Responsável promove ações educativas e preventivas para produtores e trabalhadores rurais, juntamente com os sindicatos e associações do setor. De acordo com a coordenadora da Unilever, exemplos de ações são a verificação constante nas lavouras; a promoção de palestras sobre o tema saúde e segurança do trabalhador rural, dirigidas aos motoristas que transportam os funcionários do campo; e a criação de um canal de comunicação com os trabalhadores, por meio da visita de agentes às lavouras.

O projeto pretende contribuir para a melhoria das condições de saúde e a segurança no trabalho rural, estimulando o uso de equipamentos de proteção individual, adequação da alimentação, da higiene e do transporte. Juntos, os dois programas já atenderam cerca de 2,5 mil crianças, respondendo por uma redução de 60% no número do trabalho infantil.

# Promoção do esporte

*Programa iniciado em Goiás é exemplo de atividade de responsabilidade social para outras unidades*

Presente em mais de 40 países, a Teleperformance procura alavancar a responsabilidade social em suas oito unidades brasileiras, conhecidas como operações ou sites. A empresa apresenta como expertise a gestão em call center e atende clientes como Brasil Telecom, Motorola e Gol. Campanhas de arrecadação e o programa Teleperformance nos Esportes são exemplos de iniciativas adotadas para motivar os colaboradores “e contribuir para fazer diferença nas localidades onde a empresa está inserida”, segundo a diretora de Responsabilidade Social, Jorcelina Lopes de Menezes Moraes.

Promovidas quatro vezes por ano, as campanhas se encarregam de angariar alimentos (em março e dezembro), agasalhos (em junho), livros didáticos (em outubro) e brinquedos (em outubro e dezembro). A diretora explica que essas ações sociais são desenvolvidas desde 2003 e já arrecadaram, no caso de alimentos e brinquedos, mais de 70 mil itens. “Nossos objetivos principais são ajudar as comunidades carentes e promover a motivação entre os colaboradores. Há disputa entre as equipes das operações de todo o País pelo troféu do site mais solidário. E os funcionários indicam as instituições a serem beneficiadas”, afirma Jorcelina. Em Goiânia, mais de 15 instituições dedicadas ao cuidado de crianças carentes e pessoas idosas, de diversos credos religiosos – católicas, evangélicas e espíritas, por exemplo – já receberam doações.

O site Goiânia é o pioneiro em outra iniciativa de responsabilidade social, o programa Teleperformance nos Esportes. Iniciado em 2004, o programa procura incentivar a prática de esportes como futebol, futebol de salão, atletismo, natação, vôlei de areia e de quadra. Jorcelina reforça a parceria consolidada com o Sesi, que disponibiliza suas instalações para treinamento dos colaboradores da empresa. Em nível estadual, a empresa saiu da 23ª colocação, ocupada em 2003, para o 5º lugar em 2005.

Só em Goiás, participam do programa mais



de mil pessoas e talentos já se confirmaram. Os nadadores Guilherme Fróes e Keyla Félix participaram do Mundial de Indústria, na Itália, e Fróes ganhou a medalha de prata na modalidade peito. Ela ressalta que, para ser um colaborador atleta, é necessário que o funcionário seja referência positiva na operação.

Referência demonstrada também pelos colaboradores deficientes físicos. Em parceria com a Associação dos Deficientes Físicos do Estado de Goiás (Adfego), a Teleperformance desenvolve desde 2003 trabalho de incentivo à equipe de basquetebol em cadeiras de rodas. O patrocínio procura valorizar a capacidade de superação dos atletas. Neste ano, os cadeirantes foram vice-campeões no 2º Campeonato de Basquetebol em Cadeiras de Rodas do Tocantins. E, em 2005, os atletas José Lacerda, Wilton Machado, Vitória Filho e Carlos Lobo, juntamente com o técnico José Fernando, foram convocados pelo Comitê Paraolímpico Brasileiro para participar da seleção da Região Centro-Oeste.

Outro destaque é o colaborador Milton Moraes. Cadeirante, ele pratica halterofilismo e foi o terceiro colocado no campeonato brasileiro, categoria até 65 quilos, em 2005.

Equipe Teleperformance/ Adfego de basquetebol em cadeiras de rodas: exemplo de superação e sucesso

Teuto

# Referência em educação

*Empresa investe R\$ 500 mil em ações diversas, incluindo um centro de educação infantil considerado modelo*

O Laboratório Teuto desenvolve ações sociais focadas nos vários públicos com os quais se relaciona. Em 2005, segundo o presidente da empresa, Walterci de Melo, foram gastos mais de R\$ 500 mil em projetos sociais, beneficiando cerca de 4 mil pessoas. Dentre os programas destacados pela empresa, o Centro de Educação Infantil Hipoderme, em funcionamento desde 2000, presta atendimento atualmente a 175 crianças com idades entre 3 meses e 8 anos.

rou o centro como referência em educação no Estado, com núcleo e assistência pedagógicos, nutricional e médica aos filhos dos colaboradores do laboratório e à comunidade carente da região. A unidade funciona em prédio próprio, dentro do complexo industrial Teuto em Anápolis. Em breve atingirá sua capacidade máxima de atendimento - 200 crianças - com a ampliação do berçário, obra a ser concluída até o final de 2006.

Em outra ação social desenvolvida pelo laboratório, foram doadas 24 mil unidades de medicamentos para a equipe do Rally dos Sertões em 25 de julho deste ano. Em suas edições, a equipe do evento arrecada doações para distribuir às comunidades carentes dos Estados onde a prova se desenvolve. Os medicamentos foram entregues à Comunidade Vale dos Sonhos, em Goiânia, com o benefício direto de 20 mil pessoas.

O laboratório

emprega sistema de tratamento da água utilizada na empresa para que ela seja devolvida à natureza segundo os padrões ambientais do Instituto Brasileiro de Recursos Renováveis e Meio Ambiente (Ibama). Desde 2000, a empresa mantém a Reserva Ecológica Follium, com área de cerca de 1 milhão de metros quadrados, dentro do complexo industrial, onde abriga exemplares da fauna e flora típicas do Cerrado.

Melo afirma que, no local, as crianças desenvolvem atividades pedagógicas e recebem acompanhamento médico e nutricional de acordo com a faixa etária. “Asseguramos que, enquanto os pais trabalham, as crianças recebam carinho, atenção e todos os cuidados necessários para sua saúde e desenvolvimento”, enfatiza.

De acordo com o presidente da empresa, o Ministério Público do Estado de Goiás conside-



Complexo industrial: empresa mantém reserva ecológica de quase 1 milhão de metros quadrados

# Grandes Produções!



Esta é a nossa especialidade!  
Contamos com o maior Complexo  
Farmacêutico da América Latina, são  
105 mil metros quadrados de área construída  
seguindo rigorosamente as normas da Anvisa.  
Grandes produções com muita qualidade e com  
a confiança que todos já sabem, afinal se é Genérico  
é Teuto, e se é Teuto é de Confiança.



SE É TEUTO, É DE CONFIANÇA

# FFATIA®

sp studio

V Feira de Fornecedores e Atualização  
Tecnológica da Indústria de Alimentação

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

# 2006

25 a 27 outubro

Centro de Convenções de Goiânia - GO



## Programação paralela

- II Congresso Nacional da Qualidade do Leite
- IV ETALCO - Encontro de Tecnologia de Alimentos do Centro-Oeste
- II Seminário Pack Ffatia
- I Seminário do Setor Sucroalcooleiro

"Feira dirigida a profissionais dos setores de alimentos e bebidas, carne e derivados, laticínios e sucoalcooleiro."

### Realização



### Coordenação Técnica



### Apoio

### Catálogo Oficial - Revista Goiás Industrial



Tel.: (62) 3255-6262  
nd@ndeditora.com.br

### Transportadora Aérea Oficial



### Promoção e Comercialização



R. Conde Afonso Celso, 436  
14025-040 - Ribeirão Preto - SP - Brasil  
Tel./Fax + 55 16 2132.8936  
multipius@multipluseventos.com.br  
www.multipluseventos.com.br