

CORES

a revista de responsabilidade socioambiental da Fieg

Inclusão social se faz pelo trabalho

Esforço conjunto une empresas, instituições privadas e públicas na capacitação da pessoa com deficiência para o mercado de trabalho

 **CORES**
Conselho Temático de Responsabilidade Social

FIG
SESI
SENAI
IEL
ICO BRASIL

Sistema
FIG



Sem fronteiras

O artesanato Sambaíba, produzido em Minaçu-GO, está sendo conhecido Brasil afora em uma ação conjunta com o Projeto Alerta, do fotógrafo João Caetano. Mas o que o artesanato e fotografia têm em comum? A resposta é a mineradora SAMA. O artesanato Sambaíba nasceu do Programa de Responsabilidade Sociambiental da Mineradora. E o Projeto Alerta, há vários anos, conta com a SAMA como patrocinadora. Assim, nosso compromisso com a vida não tem fronteiras.



Artesãos do Programa Sambaíba com João Caetano

- ▶ O Programa Sambaíba reforça as bases socioeconômicas da cidade de Minaçu, além de inserir segmentos da comunidade local à atividade profissional do artesanato, evoluindo a perspectiva de qualidade de vida.
- ▶ Na primeira etapa (2004), o programa capacitou 40 pessoas e na segunda etapa (2009) foram incluídos 14 alunos entre jovens e adultos, em condições de vulnerabilidade social e/ou portadores de necessidades especiais.



Compromisso com a vida

CARTA AO LEITOR

Ações inclusivas referendam empresas

O Brasil vive um momento especial de sua história, em que as práticas relacionadas à responsabilidade social nunca estiveram em tanta evidência; sejam elas afetas ao nível individual, coletivo ou corporativo.

Acompanhando a atualidade dos fatos, a **Cores** aborda a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho como reportagem de capa desta edição e mostra os esforços que estão sendo feitos pelas empresas, instituições privadas e públicas, que vão além do cumprimento da Lei de Cotas.

No dia-a-dia do mercado de trabalho, essas pessoas se mostram capazes de assumir cargos e contribuir efetivamente para o desenvolvimento das empresas onde trabalham. A presença delas influi na melhoria das relações humanas, diante do desafio de aceitar o outro como ele é.

Segundo a pesquisa Responsabilidade Social das Empresas - Percepção do Consumidor Brasileiro, realizada pelo Instituto Ethos em 2001, 43% dos entrevistados declararam que a contratação de pessoas com deficiência está em primeiro lugar entre as atitudes que os estimulariam a comprar mais produtos de determinada empresa.

Nesta edição são mostrados inúmeros exemplos de empresas que adotaram uma política inclusiva em sua gestão e que estão colhendo excelentes frutos com essa decisão.

Numa outra vertente da responsabilidade social, o destaque é a aprovação do projeto Ficha Limpa, que proíbe a candidatura de postulantes a cargos públicos com problemas na Justiça. A Articulação Brasileira Contra a Corrupção e a Impunidade, o Movimento de Combate à Corrupção Eleitoral e o Instituto Ethos lançaram o site Ficha Limpa - www.fichalimpa.org.br -, que apresenta um cadastro voluntário e positivo de candidatos que atendem à lei e se comprometem com a transparência de sua campanha eleitoral.

“Sem um controle social democrático, a Lei Ficha Limpa pode acabar no esquecimento, como tantas outras boas legislações no Brasil”, avalia o presidente do Instituto Ethos, Oded Grajew, que figura na página Opinião desta edição da **Cores**.

Esse exercício de cidadania conta com o engajamento dos empresários, cuja maioria anseia ver transferido para o ambiente corporativo e para as relações com o governo os mesmos princípios que nortearam a aprovação do Ficha Limpa.

da REDAÇÃO

(sintese@sinteseego.com.br)

ÍNDICE



12 Há vagas de trabalho para pessoas com deficiência

Os novos paradigmas sinalizados pela responsabilidade social corporativa estão levando a sociedade a se mobilizar para incluir a pessoa com deficiência no mercado de trabalho

28 Gestão muda os rumos da indústria goiana

Paulo Afonso Ferreira encerra um ciclo de gestão de 12 anos à frente da Fieg e inscreve seu nome na história de Goiás pelas ações que mudaram os rumos da indústria e da economia

5 Opinião: Oded Grajew

Duas crises, uma utopia: um mundo sustentável

Artigos

4 Antônio de Sousa Almeida

Impor a igualdade é o mesmo que discriminar

22 Camila Storti

Governança corporativa define papéis e poderes

40 Kátia Oliveira de Barros

Educação: instrumento de mudanças estruturais

46 Roberto Amaro Sobrinho

Recursos federais a fundo perdido para prefeituras e ONGs

PUBLICAÇÃO



Presidente da Fieg
Paulo Afonso Ferreira

Presidente do Conselho Temático de Responsabilidade Social
Antônio de Sousa Almeida

Superintendente
José Eduardo de Andrade Neto

Gerente de comunicação
Geraldo Neto



ctrs@sistemafieg.org.br

CRIAÇÃO, PRODUÇÃO E PUBLICIDADE

SínteseCom

sintese@sinteseego.com.br
www.sinteseego.com.br

Edição
Márgara Morais

Reportagem
Gabriela Canseco

Design gráfico
Onze Comunicação Multimídia

Conselho Editorial

Antônio de Sousa Almeida
Márgara Morais
Leandro Gondim Silva
Livia Bailão
Eugênio de Britto Jardim
Bruno Toledo
Nilton Antônio Faleiro
Isaura Carrijo

Projeto gráfico
Bruno Galiza

Foto de capa

Educando da Associação Pestalozzi de Goiânia, por Corália Elias Marinho

Fotografia
Sílvia Simões

Impressão
Gráfica Kelps

Tiragem
5 mil exemplares



Impor a igualdade é o mesmo que discriminar

Por Antônio de Sousa Almeida

A discriminação, mesmo que não seja oficializada, acontece no dia-a-dia da sociedade, nas escolas, nas relações de trabalho. Para combater o preconceito, devemos ter consciência de que ele existe. Numa pesquisa feita em 2009 pela Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (Fipe), 96,5% dos entrevistados admitiram ter algum tipo de preconceito contra a pessoa com deficiência. A situação é ainda mais preocupante quando se trata da educação, que é a base para o desenvolvimento humano, intelectual e profissional.

Nas escolas brasileiras, 99,3% das pessoas - alunos, professores, diretores, profissionais da educação e pais - têm alguma atitude preconceituosa. Segundo dados divulgados internacionalmente em maio deste ano pela ONG Campanha Latino-americana pelo Direito à Educação, apenas 20% a 30% das crianças com deficiência frequentam a escola na América Latina e no Caribe. A educação, que deveria estimular as conquistas, os avanços, deixa a desejar. Talvez por isso, é tão surpreendente ver aonde as pessoas com deficiência podem chegar quando são valorizadas.

As escolas agem como se todas as pessoas tivessem as mesmas condições e vivessem o mesmo processo de aprendizagem. No entanto, a realidade mostra que existe um contexto diferente para cada uma, existem particularidades. Ao impor a igualdade, produz-se a discriminação. É preciso reconstruir a noção de diferença. Respeitar a capacidade intelectual, as crenças e toda a bagagem que cada indivíduo carrega ao longo da vida. As coisas não funcionam de maneira igual para todos, cada um de nós tem a sua própria história e o seu tempo.

O que vemos na educação e na sociedade em

“É preciso reconstruir a noção de diferença. Respeitar a capacidade intelectual, as crenças e toda a bagagem que cada indivíduo carrega ao longo da vida. As coisas não funcionam de maneira igual para todos, cada um de nós tem a sua própria história e o seu tempo.”

geral, é um modelo único de pensamento, que não considera essas diferenças, sejam elas de que natureza for. As pessoas precisam ser preparadas para conviver e respeitar o outro da forma como ele é, com seus talentos e também com suas limitações. A convivência harmônica entre pessoas com capacidades distintas enriquece as relações humanas e tem o poder de despertar em nós valores como a solidariedade, a compreensão, o respeito, os quais, com certeza, farão deste mundo um lugar melhor para se viver.

As empresas podem contribuir para que isto aconteça, participando desse processo educativo e de conscientização. Em Goiânia, recentemente, a Assessoria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (ASPPIR) da Prefeitura de Goiânia lançou o Selo Milton Gonçalves, como uma forma de destacar organizações que adotam iniciativas de contratação profissional sem discriminar nenhum segmento. Com isso,

promove-se a diversidade no mercado de trabalho. O selo é uma menção honrosa. Segundo a ASPPIR, o próximo passo é a criação de um projeto de lei que prevê desconto de 10% no Imposto Predial e Territorial Urbano (IPTU) para empresas que contratam e promovem a inserção de grupos historicamente discriminados.

O Brasil começou agora a estimular campanhas contra a discriminação. É possível, que o cenário mude e a população tenha menos atitudes preconceituosas. O otimismo está no fato de que alguns passaram a ver as pessoas com deficiência realmente da forma como elas são, como devem ser vistas. Isso é responsabilidade social. Cada um deve se questionar como pode receber - em casa, na escola, no trabalho - essas pessoas. É preciso questionar como podemos nos adaptar e fazer com que elas também estejam adaptadas, à vontade, em qualquer lugar, em qualquer ambiente.



Duas crises, uma utopia: um mundo sustentável

Por Oded Grajew

“Não haverá solução para a crise financeira se não construirmos um novo modo de produzir e consumir, menos predatório, mais respeitoso com a vida e o planeta”

Os fundamentos econômicos, sociais e ambientais de nossa civilização ainda são absolutamente insustentáveis. No entanto, analisando os cenários a partir de um ponto de vista bem realista, é possível afirmar que algo novo vem vindo. Será a sociedade sustentável? Depende de nós.

Estamos enfrentando dois grandes desafios que, como se diz no jargão econômico, são “combinados e desiguais”, ora se cruzam, ora se distanciam. Um deles é, justamente, o modelo de desenvolvimento, que entrou em colapso a partir da crise financeira de setembro de 2008, atingindo principalmente as economias dos países industrializados. Esta crise ainda não passou e continua mostrando suas “garras”. Ainda não se pode avaliar as consequências desta “segunda onda” que está pondo em risco a maior parte das economias da Europa. O outro desafio é o das mudanças climáticas, de impacto planetário, que põe em xeque até mesmo nossa noção de civilização. A crise climática, ainda contestada por muitos especialistas, reflete a incapacidade estrutural de os mercados darem conta das demandas socioambientais e econômicas, bem como da autorregulação e da transparência para com todos os públicos de interesse.

Cada vez mais pessoas tomam consciência de que não haverá solução para a crise financeira se não construirmos um novo modo de produzir e consumir, menos predatório, mais respeitoso com a vida e o planeta. Por isso, do ceticismo geral que caracterizou a era da supremacia dos mercados, de repente abriram-se, novamente, o espaço e o tempo para a utopia. Pois, falar de sustentabilidade é trazer de volta às mentes e aos corações

dos seres humanos os melhores e mais bonitos sonhos de solidariedade, paz e justiça.

Já atuar na sustentabilidade vai muito além de elaborar estratégias de ecoeficiência, de reciclagem de resíduos, de fontes alternativas de energia, de baixo carbono, enfim. Tudo isso é importante e imprescindível para o mundo novo que ansiamos. Mas, discutir sobre sustentabilidade, na dimensão da utopia, significa também construir novas fronteiras para a liberdade individual. Gostemos ou não, ela está subordinada aos impactos do aquecimento global. Consumo, o “valor máximo” da liberdade individual na nossa civilização, terá de ser encarado como um ato de impacto sistêmico que exigirá grande consciência cidadã para ser posto em prática.

Como as empresas poderão encontrar seu lugar nesta sociedade? Exercitando, elas também, a sua cidadania. Como fazer isso? Por meio da gestão socialmente responsável. As empresas terão de ampliar sua capacidade de diálogo com as partes interessadas para entender as demandas desta nova cidadania e internalizá-las nas estratégias do negócio.

Quando se menciona o diálogo com as partes interessadas, a referência não é a conversa formal ou informal, nem a resposta a questionários de pesquisa de opinião, mas o diálogo como escuta qualificada, que vai criando uma nova cultura organizacional, baseada na transparência das informações e no cumprimento dos compromissos assumidos pelas partes.

A maior dificuldade das empresas, neste início de século 21, é fazer a transição entre a cultura de baixo diálogo e engajamento para outra cultura, lastreada em valores como a

ética e no compromisso de longo prazo, cuja produtividade e eficiência são ajustadas às expectativas das partes interessadas.

Viveremos em breve um novo conceito de democracia, mais participativa, na qual governos, sociedade, Estado, negócios e cidadania terão papéis totalmente diferentes daqueles conhecidos a partir da segunda metade do século 20. Isto significará governos mais comprometidos com políticas públicas em prol do desenvolvimento sustentável; empresas mais inovadoras e responsáveis pelos seus impactos; cidadãos mais conscientes, exercendo, por meio de organizações civis, controle maior sobre a ação do Estado e das empresas.

Precisamos construir o novo a partir de um mosaico fraturado e desconexo. Mas temos que ter em mente o vitral que vai surgir e nos inspirar com suas luzes magníficas.

* O Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social é uma organização sem fins lucrativos, caracterizada como Osciip (Organização da Sociedade Civil de Interesse Público). Foi criado em 1998, com a missão de mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerir seus negócios de forma socialmente responsável.

O Movimento Nossa São Paulo foi lançado em maio de 2007, com o objetivo de promover iniciativas que possam recuperar para a sociedade os valores do desenvolvimento sustentável, da ética e da democracia participativa.

Oded Grajew (ograjew@ethos.org.br) é presidente do Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social e coordenador-geral do Movimento Nossa São Paulo

Projeto visa inclusão social plena

Empresa vai além do simples ato de contratar e cumprir a Lei de Cotas e estabelece metas para a efetiva inclusão e crescimento de pessoas com deficiência

O projeto de contratação e inclusão social da Evoluti Tecnologia e Serviços, criado em 2001, prepara a empresa para uma inserção plena das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A política da empresa é de realizar estudos e descobrir caminhos de como podem ser aplicadas efetivamente as ações de responsabilidade social.

A Evoluti tem em seus quadros 20 colaboradores com deficiência, que atuam no atendimento ao público, entrega de talões e na área administrativa em diferentes projetos. Para isso, são investidos recursos e esforços na capacitação dessa mão-de-obra.

Parcerias – A Evoluti, em parceria com profissionais e associações de deficientes físicos, auditivos, visuais e intelectuais, e com instituições de educação profissional, como o Senac, capacita e acompanha as pessoas com deficiência, que, após o processo de recrutamento e seleção, iniciam o processo de capacitação profissional.

Elas passam por diversos cursos e, após o término dos mesmos, são avaliadas pela empresa, que verifica quem está apto para assumir as vagas de emprego. Aqueles que não são selecionados de imediato têm seus nomes cadastrados e podem ser chamados futuramente.

Os profissionais que trabalham diretamente com as pessoas com deficiência também recebem orientação. Em julho deste ano, 25 funcionários concluíram o curso de Língua Brasileira de Sinais (Libras), ministrado pela Associação dos Surdos de Goiânia.

Paralelamente, os colaboradores com deficiência passam por um processo de integração ao ambiente interno e os gestores são sensibilizados para que canalizem o potencial deles da melhor forma possível,



Colaboradores concluem curso de Libras para melhorar a comunicação com os colegas

levando em conta os diversos postos de trabalho dentro da empresa.

Keila Celina Ribeiro (gerente de Recursos Humanos - RH) e Juliana Ferreira Magalhães (assistente de RH), em parceria com o departamento de Marketing, são responsáveis pelos projetos de responsabilidade social da empresa. “Há um cuidado diferenciado no recrutamento e seleção das pessoas com deficiência, a fim de que tenham uma chance de trabalho.” Na opinião de Juliana existe também o benefício da convivência com elas para os demais colaboradores, que passam a ter uma experiência de relacionamento mais humano, pautado na ajuda mútua e no respeito.

Novos cursos – Por meio da parceria com o Senac serão oferecidos novos cursos, como: eletricitista, assistente administrativo e de digitação. A empresa também assinou um termo de responsabilidade com o Ministério Público do Trabalho para promover a inclusão de pessoas com deficiência, indo além do que determina a Lei de Cotas.

De acordo com o advogado da empresa, Roberto Chalub, a legislação obriga a contratação, mas não indica caminhos para promover a inserção. Antes de colocar a pessoa para trabalhar é necessário prepará-la. Por isso, a Evoluti decidiu não se limitar a simplesmente abrir vagas e contratar. “A empresa quer realizar um programa verdadeiramente inclusivo”, diz.

Compartilhando valor com a sociedade brasileira

Programa de Educação Ambiental, com foco na preservação da água, desperta consciência ecológica e gera resultados positivos em várias regiões do Brasil

apresenta:

Conceitos como *educação ambiental* e *responsabilidade social* têm sido cada vez mais utilizados em um mundo que precisa de mais exemplos de uso responsável dos recursos naturais. A Nestlé transforma tais conceitos em prática, reafirmando seu compromisso em criar valor compartilhado, ou seja, em agregar valor socioambiental de longo prazo ao seu negócio. Nesse contexto, a empresa desenvolve, desde 2008, o programa **Nestlé Faz Bem Cuidar**.

Baseado em capacitação de educadores da rede pública municipal de ensino, o programa oferece oficinas que focam na prioridade da preservação da água. O programa também estabelece parcerias para a realização de vários projetos que visam a conscientização da sociedade sobre questões ambientais. Conheça um pouco mais sobre eles.



Divulgação

Educação Ambiental em Escolas Públicas

A Nestlé oferece oficinas de capacitação e material didático sobre educação ambiental para professores da rede pública de ensino de várias cidades do país. Em 2008 e 2009, foram atendidas **509 escolas** em 15 municípios dos estados de Minas Gerais, São Paulo e Pernambuco. Esse trabalho resultou na capacitação de **1.250 educadores** e beneficiou mais de **200 mil estudantes**.

"Não só as escolas se envolveram, os alunos levaram suas experiências para as famílias"

Cristina Coppieters, assessora de gestão estratégica da Secretaria de Educação de Marília (SP)

Prêmio Cuidar

As escolas participantes do programa são convidadas a desenvolver projetos ambientais e a participar de um concurso para eleger o melhor trabalho. Os vencedores de cada cidade ganham prêmios em dinheiro. Em 2008, primeiro ano do programa, foram atendidos seis municípios e a Nestlé recebeu **66 projetos para o concurso**.



Divulgação

Projeto Pedagógico Água Amiga

Em parceria com a Secretaria Estadual do Meio Ambiente de São Paulo, a Fundação Nestlé desenvolveu esse trabalho no Parque Ecológico do Guarapiranga, na capital paulista. O projeto baseou-se no teatro *Aguah: o Espírito das Águas*. O objetivo foi conscientizar os estudantes sobre a importância da água e a responsabilidade de cada um na sua preservação. Entre abril e novembro de 2009, foram realizados mais de **200 espetáculos** para cerca de **sete mil pessoas**.

"Tanto alunos quanto professores voltaram muito encantados do teatro Aguah. Eles aprenderam muito e trouxeram suas experiências para a sala de aula"

Ana Marques, coordenadora da Escola Estadual Oswald de Andrade

Horizonte

Projeto de Apoio a Cooperativas de Catadores

O programa oferece, ainda, apoio ao Cempre (Compromisso Empresarial para a Reciclagem) para a formação de cooperativas de catadores de material reciclável. O trabalho já possibilitou a criação de **16 cooperativas** em **sete estados brasileiros**. Uma delas, a Reciclar, no município de Cordeirópolis (SP), funcionando há 12 anos, conseguiu, com esse apoio, sair da informalidade em 2009.

"Eu estava desempregada e já tenho 50 anos, não iria conseguir emprego em outro lugar. É por isso que a cooperativa é tão importante para mim"

Martinha da Silva Santos, cooperada da Reciclázaro, em São Paulo (SP)

Projeto Bomba do Hemetério

Por meio de uma parceria com o Instituto Walmart, a Fundação Nestlé levou o Programa Nestlé Faz Bem Cuidar para o bairro Bomba do Hemetério, no município de Recife. Além dos educadores das três escolas locais, foram capacitados líderes comunitários, agentes de saúde e jovens da região.

"A capacitação ensinou as pessoas a olhar para o seu espaço de forma diferente. Com essa contribuição, vai ser possível cuidar melhor do ambiente da cidade"

André Nascimento, agente comunitário de saúde do bairro Bomba do Hemetério, Recife (PE)

VOCÊ SABE QUAL É O
NOSSO MAIOR TESOURO?





O nosso maior tesouro não está nas minas. Está dentro de você. Exatamente por isso, investimos em nossas comunidades. E criamos projetos que atendam às suas necessidades. Envovemos colaboradores, fornecedores e moradores. Alfabetizamos e educamos. Apoiamos o crescimento e o desenvolvimento. Cuidamos do meio ambiente. E melhoramos a vida de muita gente. Assim, produzindo níquel, desenvolvemos as cidades em que atuamos e investimos em nossos maiores tesouros.

Votorantim Metais Unidade de Niquelândia.



Alta tecnologia transforma papel reciclado

Gestão socialmente responsável somada à tecnologia leva indústria a ter destaque no cenário nacional



ARQUIVO JAEPEL

Stand de serviços para conserto de óculos é montado dentro do complexo da empresa para atender os colaboradores



Com apenas quatro anos de atuação no mercado de papéis e embalagens, a Jaepel se destaca no cenário econômico brasileiro como importante fornecedora de matéria-prima para indústrias de todo o País. A empresa conta com um moderno parque industrial, no município de Senador Canedo-GO, e trabalha com tecnologia de última geração para produzir papéis Kraft liner, Teste liner, White top liner, Papel Miolo reciclado e embalagens de papelão ondulado.

A adoção de condutas ambientalmente corretas no processo industrial faz parte da política de gestão da Jaepel, que por meio de parcerias como a da Universidade Federal de Goiás (UFG), implantou o projeto Disposição de Efluentes em Estação de Tratamento

de Esgoto Industrial em Solo Vegetado com Bambu. A iniciativa visa diminuir os impactos da atividade produtiva, reduzindo os níveis de metais e resíduos sólidos que seriam depositados no meio ambiente. Para isso, iniciou o plantio da espécie de bambu *Dendrocalamus Giganteus*, que apresenta resultados eficientes na remoção de matéria orgânica, em torno de 92%, evitando que resíduos e metais poluam o meio ambiente e permitindo a reutilização de 100% da água utilizada no processo industrial. A iniciativa foi premiada e reconhecida pelo Conselho Regional de Engenharia, Arquitetura e Agronomia do Estado de Goiás (Crea-GO).

Em maio de 2010, reafirmando sua preocupação com a preservação ambiental, a Jaepel tornou-se a primeira indústria integrada de

fabricação de embalagens e papel reciclados no Estado de Goiás e a segunda no Brasil a receber o certificado ISO 14.064 que trata da gestão da emissão de gases de efeito estufa. Para a concessão, auditores da empresa alemã BRTUV, autorizada pela Organização das Nações Unidas (ONU) para emitir certificado de carbono neutro, realizou levantamento criterioso para formar o inventário de Gases de Efeito Estufa (GEE) da Jaepel, desde a instalação da indústria. A empresa também conquistou a certificação ISO 9001-2008 (gestão da qualidade).

Comunidade - O histórico de investimentos da Jaepel na gestão de um negócio sustentável indica que é possível conciliar valores ambientais, sociais e econômicos.

A companhia é uma das mantenedoras da ONG Junior Achievement Goiás. Na instituição, jovens e adolescentes de escolas públicas e privadas recebem instrução e incentivo para o desenvolvimento de condutas empreendedoras e de uma visão mais clara do mundo dos negócios, por meio do projeto Mini-empresas. O primeiro módulo foi aplicado em escolas do município de Goiânia e agora é a vez dos jovens de Senador Cane-do receberem as informações sobre como praticar o empreendedorismo. O projeto vai



Colaboradores participam de palestras sobre temas relacionados à saúde e ao meio ambiente

beneficiar inúmeras famílias da região.

Outro trabalho que conta com o apoio da Jaepel é o desenvolvido pelo Instituto Vitória-Régia. A organização não governamental trabalha pela emancipação das mulheres em situação de risco social, a partir de políticas públicas que incentivam a promoção e a geração de emprego e renda.

As ações de responsabilidade social

também se estendem ao público interno. Periodicamente, a empresa realiza treinamentos, palestras e reuniões, por meio do departamento de Recursos Humanos e do Sesi-Senai, organizações parceiras da empresa, com o objetivo de qualificar os colaboradores, promover a educação, o lazer e a conscientização sobre as questões que envolvem o meio ambiente e a coletividade.



Empresa promove e apoia ações que despertam o interesse dos colaboradores para os cuidados com a saúde



Heitor Sales Magalhães é operador de produção do departamento de cargas da Anglo American: “Estou capacitado para realizar o meu trabalho e seguro do meu rendimento para a empresa”

Inclusão social: o debate está posto

Os novos paradigmas que cercam as empresas, sinalizados pela força crescente do movimento da responsabilidade social corporativa, estão levando a sociedade brasileira a discutir a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho

Os esforços para a superação dos desafios que garantam direitos plenos de cidadania à pessoa com deficiência estão muito além do preenchimento das cotas de emprego determinadas por lei

Uma discussão que parecia restrita ao ambiente empresarial, às ONGs e ao governo, ganhou corpo com a novela *Viver a Vida*, da Rede Globo, que pôs em pauta um tema pujante, relacionado à inclusão social das pessoas com deficiência. A história retrata as dificuldades e os desafios enfrentados por uma jovem, Luciana, que no auge da carreira profissional sofre um acidente e fica parálitica. A novela mostrou uma realidade que é comum a milhões de brasileiros que reivindicam seus direitos de cidadãos e lutam para ter uma vida com menos restrição e mais oportunidades de engajamento social, principalmente no mercado de trabalho.

Se por um lado a existência de pessoas com algum tipo de deficiência remonta aos primórdios da humanidade, por outro, só agora o debate sobre a inclusão parece ganhar corpo entre a sociedade brasileira, graças à divulgação do tema pela mídia e ao fortalecimento do movimento da responsabilidade social corporativa no mundo, que tem a inclusão como um de seus pressupostos.

A questão da empregabilidade da pessoa com deficiência no Brasil está diretamente relacionada ao cumprimento da Lei de Cotas (nº 8.213/1991), que determina que empresas com mais de 100 funcionários reservem de 2% a 5% das vagas para trabalhadores com deficiência. A lei é antiga, foi editada em 1991 e regulamentada em 1993 e, apesar de ser um instrumento importante para a promoção da inclusão, nem sempre se mostra efetiva.

Além das cotas – Vários aspectos contribuem para a não efetividade da Lei de Cotas. À primeira vista, bastaria as empresas cumprirem as cotas e estaria tudo resolvido. Mas não é assim que acontece. Olhando pelo lado da pessoa com deficiência, qual seria aquela que não gostaria de se inserir no mercado de trabalho, tendo uma atividade que traria dignidade à sua vida? Apesar de existirem empresas que não cumprem o que determina a lei e, nesses casos, a coerção pelos órgãos de fiscalização se fazer necessária, a maioria, no entanto, encontra dificuldades para preencher as vagas de emprego. Os

candidatos nem sempre possuem qualificação profissional. Muitas empresas se veem obrigadas a cumprir o papel do Estado e criar cursos de capacitação ou contratar empresas ou instituições que façam isso por elas.

O grande problema, no entanto, parece residir no temor que o deficiente e a família têm de perder o Benefício de Prestação Continuada (BPC), da Previdência Social, no valor de um salário mínimo, e concedido apenas para casos em que a renda per capita familiar seja inferior a $\frac{1}{4}$ do salário mínimo. A lei 8.472/1993 cria e define o benefício para pessoas com deficiência, mas estabelece que o mesmo seja cancelado se as condições que o justificaram não estiverem mais presentes. O fato de haver um trabalho, por qualquer tempo que seja, desclassifica o beneficiário para o recebimento da renda, o que permanece mesmo estando desempregado. Esta situação impõe a necessidade de se repensar os critérios de concessão do benefício, de modo a estimular a pessoa com deficiência a ingressar no mercado de trabalho, e não o contrário.

Baixa adesão – O último levantamento do IBGE sobre o tema, o Censo 2000 – que incluiu diversos graus de incapacidade de enxergar, ouvir e locomover – mostrou que 24,6 milhões de pessoas possuem algum tipo de deficiência, o que representa 14,5% da população brasileira. Do total de casos declarados, 8,3% possuem deficiência mental, 4,1% física, 22,9% motora, 48,1% visual e 16,7% auditiva. O critério utilizado pelo IBGE foi a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF), recomendado pela Organização Mundial de Saúde (OMS).

Em relação ao universo levantado, Goiás tem 14% de pessoas com deficiência, o que corresponde a 4 milhões de goianos, aproximadamente. Segundo dados da Associação dos Deficientes Físicos do Estado de Goiás (Adfego), 10% da população da Capital têm algum tipo de deficiência, dentre eles, cerca de 6 mil são cadeirantes e apenas 8% estão inseridos no mercado de trabalho.

De acordo com dados de 2009 da Sersa Experian – empresa que presta serviços

de informação para a tomada de decisões empresariais –, o índice de adesão nacional à Lei de Cotas é, em média, de 15,4%. A estimativa é de que, se a legislação fosse cumprida na íntegra, mais de 820 mil postos de trabalhos seriam preenchidos no Brasil por pessoas com deficiência.

O debate sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho ganha corpo entre a sociedade brasileira, graças à divulgação do tema pela mídia e ao fortalecimento do movimento da responsabilidade social corporativa no mundo.

Por outro lado, a baixa escolaridade e a falta de qualificação profissional dos candidatos a emprego representam um entrave para a efetivação da norma legal e contrastam com o alto nível de exigência do mercado. Estudo feito pela AGMKT Estratégia Empresarial revela que apenas 31% das pessoas com deficiência, hoje empregadas, têm entre 8 a 12 anos de escolaridade. A maioria possui até quatro anos de instrução. Apenas 10,4% têm carteira assinada. Como as empresas não conseguem candidatos capacitados, a maioria acaba integrando a base da pirâmide, com cargos mais baixos.

“As pessoas com deficiência não estão à margem, mas estão dentro de uma sociedade não preparada, onde precisam enfrentar todas as barreiras: do preconceito, de atitudes, arquitetônicas, de comunicação e tecnológicas.”

Vereadora Cidinha Siqueira

Esses problemas são discutidos pela Serasa Experian que, a cada três meses, desde 2001, realiza o Fórum de Empregabilidade de Pessoas com Deficiência, cujo objetivo é favorecer a troca de experiências e ampliar o debate entre as empresas. Em junho, durante palestra na 22ª edição do

evento, o superintendente regional do Ministério do Trabalho e Emprego de São Paulo, José Roberto de Melo, disse acreditar que a partir do momento em que os empresários entenderem que a contratação de pessoas com deficiência representa lucro e não gasto, a Lei de Cotas não será mais necessária.

A caminho da inclusão – A Convenção 159, da Organização Internacional do Trabalho, que trata da reabilitação profissional e emprego de pessoas com deficiência, aprovada em 1983, e, mais tarde, a Constituição brasileira de 88, representaram um marco na luta pela inclusão social. Para a vereadora Cidinha Siqueira, de Goiânia, o País está no meio de um processo, caminhando para uma sociedade inclusiva. O desafio agora é garantir a aplicação das leis.

Na opinião da vereadora, as pessoas com deficiência não estão à margem, mas estão dentro de uma sociedade não preparada, onde precisam enfrentar todas as barreiras: do preconceito, de atitudes, arquitetônicas, de comunicação e tecnológicas. Segundo ela, as empresas devem estar preparadas, principalmente com empresários e com profissionais de Recursos Humanos (RH) que saibam fazer as devidas

análises, no sentido de colaborar para que a inclusão aconteça. “Muitos avaliam a pessoa pela cadeira, pelo aparelho auditivo, pela bengala, e não pelo potencial intelectual.” Para a vereadora, a democracia e a cidadania são proporcionais à acessibilidade no bairro, na cidade, em casa, na empresa. “E acessibilidade não é só física, é no sentido da inclusão como um todo”, afirma.

Processo de readaptação – O Centro de Reabilitação e Readaptação Dr. Henrique Santillo (Crer), em Goiânia, recebe por dia, mil pessoas para tratamento. Com foco em independência funcional, eles são orientados para o aprendizado e readaptação para os cuidados pessoais, há também atividades laborais que simulam o ambiente de trabalho. De acordo com a supervisora multidisciplinar de reabilitação do Crer, Divaina Alves Batista, é preciso identificar como a pessoa com deficiência se adaptaria dentro do que ela gostaria de ser e quais são suas expectativas. “A pessoa readaptada realiza as mesmas funções, mas de uma forma diferente do que fazia antes”, diz ela.

Depois de identificar as habilidades e potenciais do paciente, ele é estimulado a ingressar no mercado de trabalho. Muitas



Cursos do Senai estão estruturados para receber todo tipo de aluno

Benefícios da diversidade para as empresas

A imagem corporativa ganha prestígio perante o consumidor quando está associada à inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. As ações inclusivas transformam o clima organizacional e estimulam o espírito de equipe e os valores coletivos.

Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social



Conscientização do valor do trabalho da pessoa com deficiência humaniza as relações internas na Mabel



Marco Aurélio Ferreira, aluno da Associação Pestalozzi de Goiânia, passou por curso de capacitação profissional e desempenha com segurança e competência as tarefas da área administrativa da Hospifar

empresas procuram o Crer para preencher vagas. Nesse processo, é feita uma consulta para saber como é o serviço, que adaptações a empresa precisará fazer e qual o perfil do candidato ao emprego. No entanto, a supervisora de reabilitação do Crer destaca que muitos pacientes vivem uma situação de insegurança: temem não ser aceitos no mercado de trabalho e ainda perderem o benefício da Previdência Social. Ela defende que deveria ter um tempo para a pessoa se adaptar na função sem perder o benefício.

Capacitação profissional – O Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego, prevê a aplicação de verbas em cursos de capacitação para portadores de deficiência. As

organizações do Terceiro Setor estão entre as principais promotoras desses cursos e muitas mantêm parcerias com empresas para o encaminhamento desse trabalhador. A Adfego, por exemplo, oferece cursos de informática, recursos humanos, administração e conclusão do ensino médio. Alguns são realizados em parceria com o Sesi, Senai e Sesc.

A associação cadastra, seleciona e encaminha para o mercado de trabalho. A presidente Maria de Fátima Rodrigues Carvalho, conhecida por Clara, diz que mais de 10 mil pessoas já foram contratadas. Segundo ela, quem está capacitado, está no mercado. “A pessoa com deficiência é esforçada, quer mostrar que é competente, isso faz com que seja respeitada no trabalho”, afirma. Ela

A baixa escolaridade e a falta de qualificação profissional de muitos candidatos a emprego representam um entrave para a efetivação da Lei de Cotas e contrastam com o alto nível de exigência do mercado.

acredita que se as empresas investissem em palestras e ações visando a conscientização, haveria menos preconceito.

A Federação das Associações Pestalozzi do Estado de Goiás (Faspego) atende atualmente 1.680 pessoas, a maioria com deficiência intelectual. A entidade está presente nos principais municípios goianos. Hoje, 120 pessoas com deficiência estão trabalhando. Muitas começaram com uma função mais simples e cresceram profissionalmente. Há exemplo de três ex-alunos que receberam homenagem de melhor funcionário do ano, conta a presidente da Faspego, Ester Alves Pacheco Henriques.

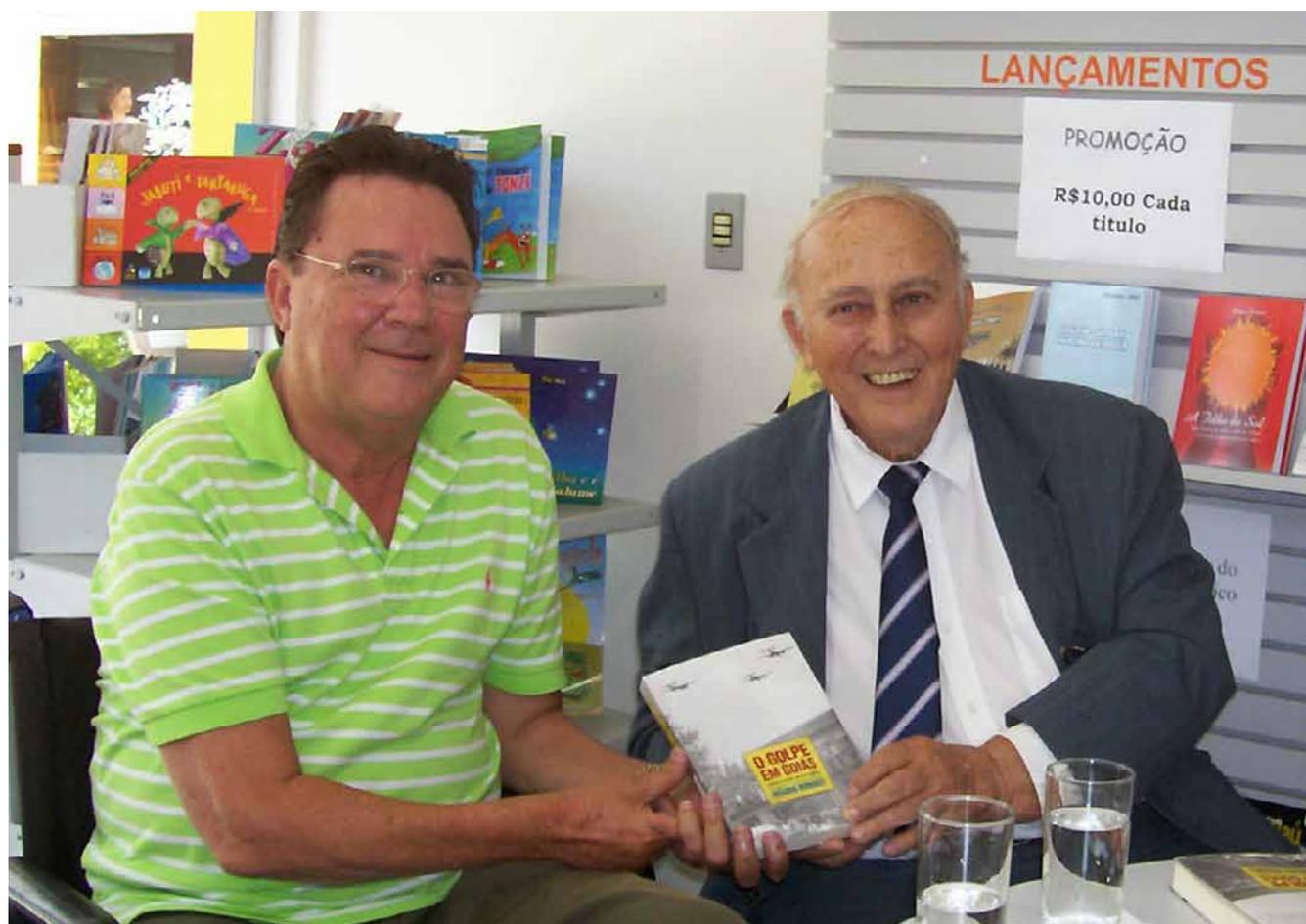
O trabalho da instituição inclui o acompanhamento das pessoas com deficiência nas empresas para garantir que as

Os critérios de concessão do Benefício de Prestação Continuada (BPC), da Previdência Social, precisa ser repensado, de modo a estimular a pessoa com deficiência a ingressar no mercado de trabalho, e não o contrário.

contratações sejam para funções adequadas, o que, segundo Ester Henriques, é fundamental para que a empresa tenha retorno com a contratação do colaborador.

Cresce a procura por cursos – O Programa Senai de Ações Inclusivas (PSAI) atende pessoas com deficiência física, mental, auditiva, visual e múltipla. O trabalho é feito junto com empresas e instituições que atuam na inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A estrutura de acessibilidade montada pelo Senai possibilita atender alunos com deficiência em qualquer curso oferecido pela instituição.

Segundo a coordenadora do programa, Margareth de Castro Tomazett, a maioria consegue emprego. Eles também podem trabalhar por conta própria, já que alguns



Gil Barreto, responsável pela editora da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC) enfrentou o desafio de ter que se adaptar ao ambiente de trabalho, mas teve o apoio da empresa e dos colegas. Na foto, ele está ao lado do ex-governador de Goiás, Mauro Borges, cliente da editora



Time de futebol de amputados da Adfego reúne pessoas como Anselmo Alves Ribeiro, para quem o esporte ajuda na adaptação aos diferentes ambientes com os quais a pessoa com deficiência tem que conviver, principalmente no trabalho

ursos, como o de acabamento em peças de madeira, possibilitam essa condição. Na opinião da coordenadora, as pessoas com deficiência podem se sair melhor do que outras pessoas em determinadas funções, sobretudo as que exigem concentração.

Uma parceria com o Ministério Público do Trabalho permite converter em verba para cursos, os recursos oriundos das multas aplicadas às empresas que não cumprem a Lei de Cotas. Em 2009, 240 pessoas com deficiência se matricularam nos cursos do Senai. Em 2010, esse número deverá ser maior, já que a instituição recebeu 220 inscrições apenas no primeiro semestre.

Ação governamental – O Banco de Talentos da Subsecretaria Nacional de Promoção dos Direitos das Pessoas com Deficiência (Corde), ligada à Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da

República, promete publicar em agosto, uma página em seu site (portal.mj.gov.br/corde) na internet, para aqueles que pleiteiam uma vaga no mercado de trabalho. Assim que preencher o cadastro virtual, o cidadão será informado sobre a vaga existente na cidade onde mora. A Corde também abriu linhas de financiamento para apoiar as ONGs que capacitam pessoas com deficiência.

Em 2009, a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado de Goiás encaminhou 1.021 pessoas com deficiência para o mercado de trabalho, como resultado de ações de fiscalização. O número foi o dobro da média dos outros anos. Apesar do quadro reduzido de fiscais, o superintendente regional Samuel Alves Silva diz que as conquistas serão mantidas.

Para quem desrespeita a Lei 8.213/91, a multa é de mil reais por pessoa não

contratada, o que não dispensa a empresa de preencher as vagas com trabalhadores com deficiência. “O que se espera das empresas é que elas sejam responsáveis pelo preenchimento das cotas e que participem do esforço de qualificar e de criar alternativas para o crescimento profissional das pessoas com deficiência”, diz Samuel Alves Silva.

Casos de inclusão – A parceria que a Adfego mantém desde 1992 com as empresas de telecomunicações que precederam a Oi produziu alguns exemplos de sucesso. A maioria das pessoas com deficiência atua no atendimento em Call Center, cujo projeto já recebeu certificado de melhor atendimento do Brasil. Merquívania Lima Rocha, 37, trabalha há 15 anos na empresa. Começou como atendente, passou para cargos de supervisão, foi assistente administrativo e hoje é analista comercial. Ela

fez diversos cursos de capacitação e se diz realizada profissionalmente. “O ambiente de trabalho tem estrutura acessível e adaptável, aqui sou valorizada”, afirma.

Na Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC), o professor e coordenador da editora, Gil Barreto, 68, enfrentou o desafio de ter que se adaptar ao ambiente de trabalho. Ele é funcionário da instituição há 23 anos, e recebeu todo apoio da empresa, que instalou elevador e rampas no local, e dos colegas, que ajudaram na adaptação do ambiente.

Para ele, o crescimento profissional é mais um desafio. “Como coordenador de editora, não poderia deixar de mencionar livros que destacam o potencial das pessoas com deficiência: a Cartilha da Pessoa com Deficiência, de Sheila de Medeiros Borges, e Pessoas com Deficiência e o Direito ao Concurso Público, de Maria Aparecida Gugel, obras editadas pela PUC.”

O recepcionista Anselmo Alves Ribeiro, também contratado da PUC, diz que a deficiência não o impede de trabalhar e ser produtivo. Anselmo pratica esporte pelo time de futebol de amputados da Adfego. Os treinos são duas vezes por semana. A equipe ganhou o último campeonato brasileiro da categoria e a Copa do Brasil. “O esporte traz alegria, nos faz sentir capazes e nos ajuda na adaptação aos diferentes ambientes com os quais temos que conviver, principalmente no trabalho”, ressalta.

Apoio à diversidade - Na Anglo American, as pessoas com deficiência auditiva e física atuam nas áreas de produção, manutenção, administração e minas. São 34 colaboradores lotados nas unidades de Niquelândia, Barro Alto e Horto Aranha. Em 2009, após um mapeamento feito na região, a empresa constatou a escassez de mão-de-obra para o trabalho. Por essa razão, estabeleceu parceria com o Sesi e o Senai para cursos de qualificação profissional.

Os colaboradores foram preparados para receber os colegas. Primeiramente, foi feito um trabalho de sensibilização com os gestores, depois foi contratada uma consultoria que revisou os aspectos de acessibilidade da planta industrial.

Segundo o gerente de Recursos Humanos, Marcos Cangussu, a política da empresa é de apoiar a diversidade. Ele

diz que as pessoas com deficiência são tratadas de forma igualitária e profissional: “Entendemos que elas têm condições de conquistar seu espaço”. Prova disso, segundo ele, é o caso de um dos auxiliares administrativos, que ingressou na empresa no cargo de office boy e conseguiu promoção em menos de um ano.

O operador de produção do departamento de cargas da Anglo American, Heitor Sales Magalhães, 20, é outro exemplo de quem conseguiu entrar no mercado e se estabelecer. “Hoje consigo executar um trabalho sem medo e estou seguro do

“Garantir que as contratações sejam para funções adequadas, é fundamental para que a empresa tenha retorno com a contratação do colaborador.”

Ester Alves Pacheco Henriques,
presidente da Federação das
Associações Pestalozzi do Estado de
Goiás (Faspego)

meu rendimento para a empresa”, afirma.

Na Mabel, ocorreu um fato que chamou a atenção de todos. Ao conscientizar seus colaboradores para a importância de respeitar a diversidade, a empresa conseguiu imprimir um relacionamento mais humano internamente. Na cozinha, onde várias pessoas com algum tipo de deficiência participam da elaboração da comida, um clima de respeito e valorização pelo trabalho delas tomou conta do ambiente e mudou o comportamento dos colaboradores.

Benefícios para a empresa – Em abril, em Goiânia, a Assessoria Especial de Políticas de Promoção de Igualdade Racial, da Prefeitura de Goiânia, lançou o Selo Milton Gonçalves. A proposta é destacar

as empresas que contratam sem qualquer tipo de discriminação e promover a inclusão de grupos historicamente discriminados no mercado de trabalho, entre eles, as pessoas com deficiência. “Esse tipo de iniciativa ajuda a fortalecer critérios técnicos e incorpora políticas afirmativas de inclusão social”, explica o assessor especial da entidade, José Eduardo Silva.

Na segunda edição da revista Cores, em 2008, o presidente da Federação das Indústrias do Estado de Goiás (Fieg), Paulo Afonso Ferreira, destacou que a responsabilidade social está sendo incorporada pelas empresas como forma de integrá-las a uma sociedade mais justa. “Esse comprometimento ético, comprovadamente, atrai a simpatia popular, aprimora o relacionamento com os clientes e confere benefícios mercadológicos às empresas”, disse ele.

O Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social oferece o manual O Que as Empresas Podem Fazer pela Inclusão das Pessoas com Deficiência, publicação distribuída gratuitamente aos associados e que pode ser acessada pelo site www.ethos.org.br. O manual ajuda o empresário a encontrar novas oportunidades no seu negócio para promover a inclusão de pessoas com deficiência.

Segundo a pesquisa Responsabilidade Social das Empresas - Percepção do Consumidor Brasileiro, realizada pelo Instituto Ethos em 2001, 43% dos entrevistados declararam que a contratação de pessoas com deficiência está em primeiro lugar entre as atitudes que os estimulariam a comprar mais produtos de determinada empresa.

Embora muitas organizações contratam pessoas com deficiência apenas por se sentirem obrigadas a cumprir a Lei de Cotas, é crescente o número daquelas que reconhecem a inclusão como um valor, uma estratégia para melhorar a própria empresa. De acordo com o Instituto Ethos, em que pesem a motivação ética e a determinação legal, a empresa que adota uma política inclusiva em relação à pessoa com deficiência, obtém ganhos extraordinários para sua imagem, além de, internamente, reforçar o espírito de equipe de seus colaboradores, fortalecendo a sinergia em torno dos objetivos comuns e expressando seus valores coletivamente.



Para a Anglo American,
cada projeto, cada iniciativa,
cada ação é uma semente
para desenvolver uma sociedade
cada vez mais sustentável.
Somente assim, as próximas
gerações poderão colher
os frutos de um mundo melhor e
continuarão cultivando a
responsabilidade socioambiental.



**ANGLO
AMERICAN**

Parcerias geram desenvolvimento

Projetos aumentam a renda dos produtores rurais e criam oportunidades para as famílias de baixa renda



Masolene Sales Dias, Maria Serrano e Adriano Correa Peres apostam nos bons resultados do Projeto Seringueiras

Reforçando sua determinação de promover o desenvolvimento sustentável em todas as regiões em que atua, a Anglo American, uma das maiores mineradoras do mundo, investe em projetos de melhoria e inclusão social nas cidades de Niquelândia, onde mantém operação há 27 anos, e Barro Alto, onde está sendo construída uma nova unidade da empresa.

Em Niquelândia, são empreendidos vários projetos, dentre eles dois são voltados para pequenos produtores rurais. Tratam-se dos projetos Seringueiras e Massificação do Plantio Direto, que têm o objetivo de fixar o pequeno agricultor no campo, dando-lhe conhecimento técnico, gerando renda, melhorando as condições ambientais e o consórcio de culturas na pequena propriedade.

O Projeto Seringueiras atende 25 pequenos produtores rurais para o plantio de mudas. A expectativa é de que em sete anos as seringueiras estejam produzindo e gerem para as famílias uma renda adicional de R\$ 600,00 por mês. Já o Projeto de Massificação do

Plantio Direto recebe apoio da Anglo American para aquisição de máquinas e implementos agrícolas, treinamento operacional e técnicas de cultivo, que beneficiam 294 famílias, por meio de 22 associações.

Desenvolvendo empreendedores - Para promover a sustentabilidade nas comunidades onde atua, a Anglo American estabeleceu uma parceria com a CARE Brasil, que integra a CARE Internacional, uma das maiores ONGs de ajuda humanitária e combate à pobreza no mundo. Direcionado aos moradores do município de Barro Alto, a Anglo American e a CARE Brasil realizam o curso Gestão Empreendedora para pequenos comerciantes com atuação formal ou informal. O objetivo, além de capacitar os participantes ao empreendedorismo, é de aguçar o interesse da comunidade em aprimorar seus conhecimentos e aplicá-los para crescer e visualizar sempre novas oportunidades rumo ao desenvolvimento sustentável.

Promoção da saúde - A Anglo American inclui também em sua política de responsabilidade social a luta contra a Aids. Com esse propósito, a empresa e a Prefeitura de

Barro Alto iniciaram, em parceria com a ONG Reprolatina, um trabalho de construção da cultura de prevenção e facilitação de uma vida com mais saúde. O projeto visa diminuir as vulnerabilidades da população de Barro Alto, principalmente de adolescentes e jovens, para prevenir a gravidez não planejada, as doenças sexualmente transmissíveis e Aids, o uso de drogas, a violência sexual, entre outros aspectos da saúde sexual e reprodutiva.

Investimentos - A Anglo American colabora com as comunidades ao destinar recursos financeiros para projetos que tenham capacidade de se tornarem independentes, garantindo bons retornos e autonomia econômica. Só em 2009, a empresa destinou quase R\$ 2 milhões a projetos desenvolvidos em Niquelândia e em Barro Alto. Em ambos os municípios, são mais de 16 projetos apoiados. A empresa destina seus recursos de forma muito clara e com base em regras divulgadas em seu Manual de Apresentação de Projetos e nos fóruns comunitários que mantém regularmente nas comunidades onde atua.



Governança corporativa define papéis e poderes

Por Camila Storti

A integração entre os diversos atores presentes nas organizações: acionistas, administradores, auditores externos, conselhos fiscais e os stakeholders (colaboradores, comunidade, credores, clientes, etc) e a correta compreensão dos papéis a serem desempenhados por cada um, são condições para que a empresa galgue novos patamares no que tange aos atuais padrões de concorrência dos mercados, impondo aos seus gestores novos desafios.

Tornar as empresas mais transparentes e responsáveis é uma condição necessária, alcançada com a adoção de práticas de governança corporativa, as quais têm se expandido tanto nos mercados desenvolvidos quanto nos em desenvolvimento, já que sua finalidade trata exatamente das relações e profissionalização da cúpula estratégica da organização.

A governança corporativa surge para superar o "conflito de agência" presente quando se dá a separação entre a propriedade e a gestão. Os interesses dos gestores nem sempre estão alinhados com os dos titulares da corporação.

Em sua essência, a governança corporativa tem como principal objetivo recuperar e garantir a confiabilidade em uma determinada empresa para os seus acionistas, criando um conjunto eficiente de mecanismos, tanto de incentivos quanto de monitoramento, a fim de assegurar que a postura dos executivos esteja alinhada com o interesse dos acionistas.

A implantação da governança corporativa contribui para um desenvolvimento econômico sustentável, proporcionando melhorias no desempenho das empresas, além de maior acesso a fontes externas de capital. Por esses motivos, torna-se tão importante

“ *É importante ter conselheiros qualificados e sistemas de governança corporativa de qualidade* ”

ter conselheiros qualificados e sistemas de governança corporativa de qualidade. Evitar, assim, fracassos empresariais decorrentes de abusos de poder, erros estratégicos e fraudes internas.

Embora a governança corporativa tenha nascido e caminhe para a sua consolidação voltada para empresas de capital aberto, ela pode e deve ser vista como importante instrumento de gestão das organizações em geral, sejam elas pequenas ou grandes, públicas ou privadas, deste ou daquele segmento da economia.

Há quem resuma tudo isso numa frase: "Governança corporativa significa criar um ambiente de controle dentro de um modelo balanceado de distribuição de poder."

A governança é um importante valor corporativo, mas, por si só, não cria valor. A criação de valor ocorre quando temos um negócio atrativo e bem gerenciado. Neste caso, as melhores práticas de governança corporativa permitirão uma gestão ainda melhor, maximizando a criação de valor para acionistas e outras partes interessadas.

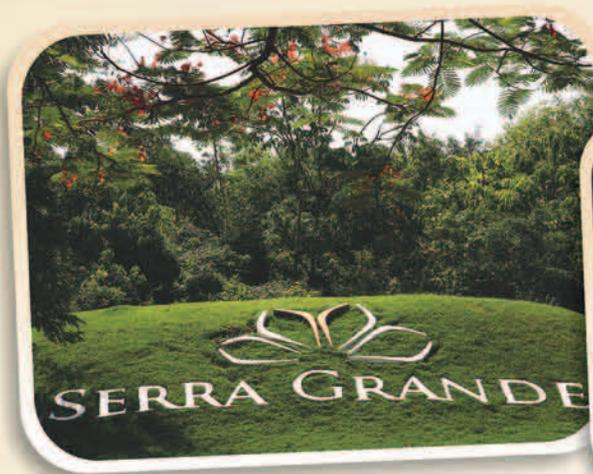
As micro, pequenas e médias empresas também devem se preocupar com a questão.

Embora este conjunto de regras tenha sido mais relacionado às grandes empresas, é preciso abandonar o preconceito de que esse tipo de instrumento é válido apenas para elas. Governança corporativa é essencial e cabe para todo tipo de empresa, seja ela familiar, filantrópica ou sociedade anônima. Para a composição dos conselhos, o fundamental é a competência. A chave é a qualificação técnica e não a estrutura formal e burocrática deles. O conselho tem de ser capaz de entender o mercado atual e de olhar o futuro, pois ele é o responsável por todas as decisões estratégicas da empresa.

A expressão governança corporativa seria a oficialização de algo que já existe. Grande parte das empresas já tem um conselho consultivo informal, mas ele pode ser criado formalmente com pessoas qualificadas e de confiança. Não existe um formato único de governança, pois esta se adapta às necessidades de cada instituição. O importante é perceber que, para um crescimento sustentável, bem como para a própria perenidade da empresa, torna-se necessário que esta prática de gestão seja inserida, ao menos, no planejamento estratégico da organização.

Sonhos viram realidade

Uma das maravilhas da humanidade é a capacidade de sonhar e, através da esperança dos sonhos, mudar a vida, o destino, o mundo. A Mineração Serra Grande reconhece que sem os sonhos o futuro fica mais triste. Desta forma, mantém ações voltadas ao bem-estar social, à qualidade de vida e à formação cultural e profissional, como o Curso de Assistente Administrativo para Portadores de Necessidades Especiais e o projeto Inclusão Digital Crixás - IDC. O Curso de Assistente Administrativo, realizado em parceria com o SESI / SENAI de Niquelândia, está em sua segunda turma e já atendeu cerca de 30 jovens da região. Em fevereiro deste ano foi comemorada a formatura da primeira turma do IDC, com 52 jovens. Estes são apenas alguns dos projetos realizados ou apoiados pela Serra Grande em prol da comunidade de Crixás, iniciativas que cultivam a transformação e um futuro melhor.



Mineração Serra Grande

A Mineração Serra Grande é a principal produtora e exportadora de ouro de Goiás, é uma joint venture entre a canadense Kinross e a sul-africana AngloGold Ashanti. Desde o início de suas operações em 1989, a empresa exerce suas atividades com responsabilidade e visão, realizando investimentos constantes para promover a saúde e segurança no trabalho, a responsabilidade com as questões ambientais e o desenvolvimento das comunidades locais. Possui as certificações ISO 14001 (gestão ambiental), ISO 9001 (gestão da qualidade), OHSAS 18001 (gestão de segurança e saúde) e Código Internacional de Cianeto.



“O curso é um diferencial no meu currículo. Não conseguia emprego por não ter um curso de informática.”

Camila da Silva Oliveira, aluna do projeto Inclusão Digital Crixás



2ª Turma do Curso de Assistente Administrativo para PNEs



“Este curso está me ensinando o valor humano e a importância do PNE.”

Marcos Vinícius, 16 anos, aluno do Curso de Assistente Administrativo



SERRA GRANDE

Informações e dúvidas: Gerência de Sustentabilidade - sgcomunicacao@serragrande.com.br.

Marca[®] empresarial

Por Márgara Morais

Norma amplia participação dos stakeholders

A publicação da ISO 26000 está prevista para dezembro deste ano e deverá ser adotada como padrão internacional para a prática da responsabilidade social. O grupo de trabalho multisetorial, que inclui peritos e observadores de 99 países membros e 42 organizações do setor privado, aprovou na última reunião plenária, em 21 de maio, em Copenhagen, na Dinamarca, a versão final da norma.

Com o propósito de ser um guia de diretrizes e não uma certificação, a ISO 26000 se constituirá numa ferramenta para ajudar empresas, governos, associações e ONGs a incorporar a responsabilidade social como princípio de gestão e contribuir com o desenvolvimento sustentável.

Ao definir os pressupostos que regem o comportamento das organizações ditas responsáveis, a norma acabará inibindo as práticas de fachada, que visam notoriedade e dividendos financeiros, e ainda banalizam a ideia da responsabilidade social.

Por outro lado, a ISO 26000 será uma norma de diretrizes, sendo aplicável a qualquer tipo e porte de organização. Isso amplia o leque dos atores da responsabilidade social, até então bastante focado nas grandes empresas, e traz para a cena da responsabilidade social todos os segmentos que influenciam ou são influenciados pelas ações de uma organização, independentemente de seu tamanho e natureza jurídica.

Isso significa a possibilidade de as empresas médias e pequenas também adotarem políticas de responsabilidade social. A ISO 26000 será um instrumento facilitador desse processo.



Gestão da responsabilidade socioambiental empresarial e do Terceiro Setor

A Faculdade de Tecnologia Senai de Desenvolvimento Gerencial (Fatesg) está recebendo inscrições para o Curso de Pós-Graduação Lato-Sensu em Gestão da Responsabilidade Socioambiental Empresarial e do Terceiro Setor. O objetivo do curso é formar empreendedores e gestores que maximizem resultados às empresas, órgãos públicos e sociedade civil. Capacitar os participantes para gerir equipes, monitorar e avaliar ações com total domínio do negócio socioambiental. Disque (62) 3269-1200 para mais informações.

Evento destaca projeto desenvolvido por goianos

O presidente do Conselho Temático de Responsabilidade Social da Federação das Indústrias do Estado de Goiás (Cores-Fieg), Antônio de Sousa Almeida, prestigiou o stand do único projeto goiano – representando o Centro-Oeste – na Mostra de Tecnologias Sustentáveis, da Conferência Internacional do Instituto Ethos 2010, realizada em maio. O projeto Central de Atendimento ao Cidadão – Teleconsulta, concebido pelo Instituto de Desenvolvimento Tecnológico e Humano (Idtech) foi um dos 38 selecionados, num universo de 198 inscritos. Nesta edição, a empresa dá mais detalhes do projeto.



Batuque do Vida Seca agora em DVD

Após seis anos de trabalho, o Grupo Vida Seca gravou seu primeiro DVD, que mistura música percussiva e instrumentos melódicos. O lançamento está previsto para acontecer em novembro. O grupo ficou conhecido pelo projeto Lixo Ritmado, Batuque Reciclado, integrado por filhos de catadores de

materiais recicláveis, que produzem música com instrumentos feitos a partir de sucata (foto). A ideia do projeto é estimular a formação de crianças e jovens e fazer com que tenham uma visão diferente do lixo, o qual representa fonte de receita para inúmeras famílias de baixa renda.

Doação

Para produzir a foto de capa desta edição, a fotógrafa Corália Elias Marinho registrou o trabalho desenvolvido nas oficinas da Associação Pestalozzi de Goiânia. Todo o

material será doado para a instituição, que irá utilizá-lo na divulgação dos produtos criados pelos alunos, na foto ao lado da professora de artes Delmira Cardoso Lima.



A experiência de quem promove a inclusão social

Humanizar as relações internas e saber lidar com as diferenças é a receita para manter colaboradores com deficiência motivados, produtivos e engajados no ambiente de trabalho

Há mais de 20 anos, a Mabel vem incorporando pessoas com deficiência em seu quadro de colaboradores. O trabalho das equipes que atuam no recrutamento, seleção e capacitação acontece em dois níveis: o da profissionalização da mão-de-obra e o do aprimoramento nas relações dentro da empresa. O gerente de Recursos Humanos (RH), Mozart Ribeiro, avalia que a indústria é bem vista por ter uma política de responsabilidade social atuante, mas que, para atingir a inclusão social de forma plena, o trabalho vai além do ato de contratar: “É preciso saber se relacionar com as pessoas com deficiência e respeitar as diferenças”.

Em 2007, a Mabel implantou o projeto de acessibilidade, com a instalação de rampas e elevadores, e a adaptação de telefones e banheiros. A estrutura da fábrica também passou por adequações. Isso permitiu que mais pessoas com deficiência fossem contratadas. No primeiro semestre de 2009, a empresa deu início a uma mobilização entre os colaboradores, visando combater o preconceito e conscientizá-los sobre a necessidade de aceitação dos colegas. Para facilitar a comunicação, uma das atividades envolveu o oferecimento do curso de Língua Brasileira de Sinais (Libras).

Relações mais humanas – Na Mabel, os colaboradores foram incentivados a apreender mais sobre os aspectos que envolvem a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O fato

alterou a rotina de muita gente. Um dos casos aconteceu no refeitório. Do total de 18 funcionários, quatro possuem deficiência: três com déficit cognitivo e um surdo. A presença deles mudou a visão dos demais. “A equipe passou a se comunicar melhor, a se portar de forma mais tranquila e colaboradora”, explica a assistente social da Mabel, Tatyana Stival.

Saber lidar com as diferenças – Apesar da presença das pessoas com deficiência estimular uma melhor convivência entre o grupo, elas também podem apresentar problemas de comportamento. Segundo Mozart Ribeiro, muitas vezes elas pedem flexibilidade de horário, reclamam de determinadas situações ou até mesmo cobram tratamento diferenciado, nos casos em que o mesmo deveria ser igualitário. Ele acredita que essas dificuldades podem ser bem administradas, tendo jogo de cintura e paciência. É um trabalho de gestão, de saber lidar com as diferenças. “Os gestores de todas as áreas têm se empenhado para superar esses desafios e imprimir um bom relacionamento dentro da empresa”, afirma.

Atuação multidisciplinar – Além dos gestores, a equipe do Serviço Social desenvolve trabalho multidisciplinar, que inclui a participação de vários segmentos. Em casos, por exemplo, de depressão, dificuldades na execução de atividades ou insatisfação com o trabalho, a equipe acompanha a rotina do colaborador. As associações que encaminham a pessoa para a empresa são

chamadas para que possa ser compreendido o histórico de cada uma. A família também é inserida no processo.

A assistente social Tatyana Stival explica que, dependendo da gravidade do caso, a equipe vai até a casa do colaborador para visitar a família e buscar informações que possam ajudar na solução do problema. De acordo com Mozart Ribeiro, o tratamento mais humano ajuda na adaptação ao trabalho, por isso é tão importante o contato direto com a família, já que ela participa de todo o processo, inclusive nas fases de contratação e demissão.

Dependência do benefício social – Outro desafio na inclusão social de pessoas com deficiência é fazer com que elas se dediquem a uma vida de trabalho e não fiquem dependentes de benefícios do governo. Mozart Ribeiro explica que, para não perder o Benefício de Prestação Continuada (BPC), da Previdência Social, muitos preferem ficar sem vínculo empregatício e acabam se tornando pedintes ou fazendo ponto nos sinaleiros como vendedores ambulantes.

Na opinião do gerente de RH, a pessoa que se dedica ao que faz e se qualifica, mesmo sendo portadora de alguma deficiência, tem chances de crescimento profissional. A empresa tem atualmente dois funcionários cadeirantes que são exemplos disso. Um trabalha na área administrativa e outro na informática. Eles abriram mão do benefício e optaram pelo caminho do mercado de trabalho, por meio da profissionalização.



Projeto de acessibilidade democratiza os espaços dentro da empresa e permite que os colaboradores tenham condições plenas de trabalhar

Crescimento profissional está na qualificação

As contratações feitas pela Mabel acontecem por meio de parcerias com associações que capacitam pessoas com deficiência para o mercado de trabalho. Segundo a gerente de Seleção e Treinamento, Elizabeth Junqueira, as entidades exercem uma espécie de consultoria, ao colaborarem com a empresa no preenchimento das vagas.

Os cargos mais ocupados são os de

auxiliar de serviços gerais, auxiliar industrial, assistente administrativo e atendimento no stand de vendas. “A empresa adota o princípio de que todos podem assumir qualquer cargo, desde que sejam qualificados para tal”, diz Elizabeth Junqueira. Ela explica que para a pessoa ter chances de crescimento profissional, o processo de educação precisa ser contínuo, avançando

conforme o potencial de cada uma. Os colaboradores podem se capacitar nos cursos que as associações oferecem e, quando contratados pela indústria, podem continuar estudando. “Há ainda os treinamentos internos que capacitam o colaborador para um melhor desempenho de suas tarefas”, diz a gerente de Seleção e Treinamento, Elizabeth Junqueira.



**Realizações de uma
década abrem novas
fronteiras para a
indústria e para
os goianos**

*Paulo Afonso Ferreira
Presidente da Fieg*

Paulo Afonso Ferreira encerra um ciclo de gestão que completou 12 anos como presidente da Federação das Indústrias do Estado de Goiás (Fieg). Seu trabalho foi determinante para a modernização e crescimento da instituição e das próprias empresas. Mas foi além, ao fazer com que a Fieg compartilhasse das questões sociais, contribuindo para o desenvolvimento do Estado de Goiás e para a difusão da responsabilidade social corporativa. Nesta entrevista, ele fala dessa experiência e de sua visão sobre os destinos do Brasil.

“ Todo o Sistema Federação das Indústrias do Estado de Goiás está alinhado com a causa ambiental, dentro e fora das empresas. ”

Como o senhor analisa a questão da responsabilidade social?

Tornou-se imperioso para as organizações colocar em seus portfólios ações de responsabilidade social.

Anos atrás, as empresas buscavam apenas cumprir a missão de lucro para os acionistas. Lucro continua fundamental, vital e lícito, porque sem ele nenhuma empresa sobrevive. Responsabilidade social também se faz necessária, por ser a empresa uma instituição que envolve pessoas e que se configura como fonte de realização profissional e de trabalho remunerado, essencial à sobrevivência delas.

De uma empresa moderna, se exige também a visão de que todos são responsáveis pelo que acontece com a sociedade no mundo. Assim, a questão da responsabilidade social é primordial e, dentro desse espírito, o empresário não pode negar sua contribuição.

Cada vez mais sou antenado nesse assunto, pela relevância que ele merece, buscando afastar o equívoco de muitos que ainda entendem responsabilidade social como esmola para alguém ou alguma instituição. Ora, dar esmola, em muitas circunstâncias, é preciso, porque existem aqueles sem a menor condição de luta, de trabalho, de pensar e de crescer.

O maior ato de responsabilidade social

que existe é criar condições aos chamados excluídos de se sentirem socialmente incluídos pelo poder do trabalho, valorizados e capazes de dar verdadeiro sentido à própria vida.

Vamos usar a velha, e sempre útil, figura de dar o peixe quando o recebedor não dispõe da menor condição de pescar. Mas a partir do momento que ele demonstra a possibilidade mínima de aprender, estamos na obrigação de ensinar-lhe a construir nova e digna existência. Criar meios para que um número crescente de seres humanos aprenda a pescar e pesque o peixe que vai comer, precisa se tornar uma instituição dentro de cada corporação que se preza.

É questão de justiça destacar a importância do Conselho Temático de Responsabilidade Social da Fieg nesse contexto. É um dos mais antigos e profícuos, valorizado pelo idealismo e doação do seu presidente, o companheiro Antônio de Sousa Almeida. Ele e sua equipe têm dado grande contribuição ao conhecimento e aplicação da responsabilidade social empresarial entre nós.

Até que ponto a responsabilidade social reflete no crescimento das empresas?

É uma constatação fácil. Basta que olhemos as empresas que mais estão crescendo e se impondo no mercado. Dentro delas, com certeza, identificamos a prática

da responsabilidade social corporativa. Quando isso acontece, nelas se coloca e se fortalece a coparticipação entre seus integrantes, da direção aos funcionários mais simples, que se convencem de que todos são responsáveis. A responsabilidade social empresarial apresenta aí amplo leque, seja no aspecto social propriamente dito como no ambiental, no educacional e no ético. Cá fora, é impressionante, essa organização reflete o comprometimento de todos em termos de atuação no mercado, recebendo as simpatias gerais. Hoje, tudo que fazemos – e não basta só ser eficiente –, tem que agradar o cliente, a comunidade onde vivemos e a sociedade.

As empresas que já compreenderam essa realidade estão se beneficiando com ela, refletindo parceria e responsabilidade internas e, assim, apresentando crescimento mais acentuado.

No cômputo geral, o lucro é de todos numa parceria com a sociedade.

O esgotamento dos recursos naturais é um fato concreto. Será preciso frear a produção industrial para preservar a vida no Planeta?

Necessidade de frear a produção industrial para preservar a vida no Planeta é um equívoco, sobre o qual a Fieg tem posição clara. Para cuidar desse assunto, foi criado, na Fieg, o Conselho Temático

do Meio Ambiente, muito bem conduzido pelo idealismo do companheiro Henrique Morg de Andrade.

Na minha concepção, a Natureza foi construída por Deus para servir aos seres vivos que nela habitam, o mais importante dos quais é o homem. Temos a consciência de que precisamos preservá-la, para que as gerações vindouras, a exemplo da nossa, desfrutem de suas maravilhas. É nosso dever usar seus recursos com parcimônia para garantir o natural crescimento da vida na Terra, como ocorre continuamente com sua população, cada vez maior e mais exigente de alimentos e de uma infinidade de outros produtos. Responsabilidade social empresarial, com sua atuação ambiental, é uma resposta a esse desafio, consciente de que precisamos usar, preservando. Para tanto, são essenciais regras práticas na convivência das pessoas.

Cito como exemplo meus filhos, hoje, dotados de uma visão de responsabilidade ambiental que não nos foi passada no nosso tempo. Com certeza, os filhos dos meus filhos, e assim por diante, aprimorarão essa mentalidade, o mesmo acontecendo com a legislação específica. A preservação ambiental, então, é uma questão de convencimento da sociedade. É o que a Fieg, principalmente através do Sesi, promove no setor industrial, dentro das fábricas, junto aos trabalhadores. Trabalhador convencido dessa necessidade é um parceiro muito importante. Todo o Sistema Federação das Indústrias do Estado de Goiás (Fieg), Sesi, Senai, IEL e ICQ Brasil, está alinhado nessa causa, dentro e fora das empresas.

Como o senhor se sente ao concluir um trabalho de 12 anos à frente da Fieg?

Foi uma honra presidir a Fieg, sucedendo a José Aquino Porto, um ícone da indústria e do sindicalismo empresarial brasileiro. Com isso, sinto-me extremamente realizado, agradecido a Deus por uma experiência muito rica, um aprendizado e um sacerdócio. Ser presidente da Fieg é uma doação, porque você trabalha ali gratuitamente, o mesmo acontecendo com seus diretores e presidentes dos sindicatos que a integram.



Eventos colocam em discussão as questões ambientais e os avanços da indústria

Seu espírito deve estar sempre pronto para colaborar, preparado para respeitar opiniões contrárias, valorizando as pessoas, sobretudo os companheiros, a fidelidade e a coerência, tudo para ajudar o Sistema Fieg, o que, em última instância, significa atuar não apenas pela industrialização, mas pelo desenvolvimento econômico e social do nosso Estado.

Com a consciência tranquila, reconheço que não realizei tudo que precisava, mas tenho certeza que, nos limites de minhas deficiências, ofereci o máximo possível para dignificar um posto tão importante, que me foi confiado pelo Conselho de Representantes dos sindicatos industriais de Goiás.

Na sua opinião, qual é o grande legado que esta gestão deixa para os próximos dirigentes da entidade?

Procurei valorizar muito o legado deixado por meus antecessores na Fieg. Eles plantaram a base e realizaram o possível na época em que viveram e dirigiram a instituição. Vim pleno da consciência do meu dever de conduzi-la nos caminhos da evolução, tal qual acontece nas nossas empresas, obrigadas a evoluir porque, se não o fizerem, o mercado as pune e até as liquida.

Integrar as cinco casas do Sistema Fieg era o grande desafio, só vencido num processo doloroso de fazer, longo e

exaustivo no convencimento geral. Tínhamos a convicção que o compartilhamento das atividades meio de todas elas potencializaria os resultados das atividades fim de cada uma, favorecendo a visão de consolidação da indústria goiana. Seria mais um passo para afastar a pecha de Estado primário de agricultura, pecuária e exploração mineral, favorável à verticalização da indústria, num modelo que me apaixonou e motivou esforços determinados, diuturnamente, até sua consecução total, trazendo os resultados esperados.

Em 12 anos, mantivemos uma interação com o poder público altamente positiva para o desenvolvimento goiano, na base do diálogo aberto e franco e sem qualquer submissão, ao lado das entidades mais representativas do setor produtivo goiano, congregadas no Fórum das Entidades Empresariais de Goiás. Dela participaram, no mesmo processo de corresponsabilidade, as bancadas de Goiás no Congresso Nacional e a Assembléia Legislativa do Estado.

No Sistema Confederação Nacional da Indústria (CNI), muito trabalhamos, aprendemos e avançamos, representando o Sistema Fieg e visando sempre favorecê-lo.

Em Goiás, aumentamos as ações físicas de formação e aperfeiçoamento profissional, educacional, de esporte e la-



Integração Sesi e Senai amplia oferta de cursos e oferece novas oportunidades ao trabalhador

zer, priorizando a construção de novas unidades e a ampliação das existentes, graças a uma política de parcerias com empresas e prefeituras interessadas em serviços do Sesi, Senai e IEL Goiás. Conseguir parceiros é também o resultado da alta credibilidade alcançada pelo Sistema Fieg no cenário estadual.

Sesi e Senai já integraram totalmente quatro de suas unidades (escola e clube, simultaneamente) e dois núcleos, e esse processo continua. Seu ensino articulado – médio e profissionalizante juntos – se estende da Capital ao interior. Várias de suas unidades, em face da demanda, estão funcionando em quatro turnos diários, para atender ao trabalhador, à empresa e à comunidade. As salas de aula do Sesi aumentaram de 80 para 267 e suas bibliotecas de cinco para 18. O número de seus consultórios médicos elevou-se de dois para 16 e, os odontológicos, de 31 para 57.

Está em fase final de conclusão o Centro Cultural do Sesi, anexo ao Clube Antônio Ferreira Pacheco, constante de teatro, salão de artes plásticas e sete salas multiuso. O teatro, com 600 lugares e área construída de 2.689 m², é dotado do que existe de mais moderno em artes cênicas. Com a descentralização e interiorização do nosso parque industrial na última década, o Senai ampliou sua presença física, acompanhando o surgimento e a

consolidação de novos pólos. Possui 10 unidades fixas, distribuídas estrategicamente, e unidades móveis. Suporte da modernização e do aumento de competitividade da indústria goiana, é indutor da inovação nos processos de gestão e da transferência de tecnologias.

O permanente diálogo com o setor empresarial e sua estreita sintonia com as necessidades regionais, fizeram do IEL (Instituto Euvaldo Lodi) uma das mais importantes entidades no suporte ao desenvolvimento da indústria, contribuindo para a solução da gestão e identificação de oportunidades para as empresas, formando fornecedores para as grandes compradoras.

Já o ICQ Brasll, de Goiás, é o único órgão do gênero no Sistema CNI e atua em todo o território nacional, certificando sistemas de gestão, produtos e serviços, buscando a satisfação de clientes pela agilidade, credibilidade e melhoria contínua dos serviços, acreditado pelo Inmetro. As missões internacionais da Fieg são outro legado, que já produziu, e continuará produzindo, bons frutos por muito tempo. Em parceria com o Estado e entidades representativas dos segmentos produtivos, marcamos presença atuante em três continentes, abrindo caminho para a inserção cada vez maior da economia goiana nos mercados do mundo, ela que elevou suas exportações de US\$ 300

milhões, em 1998, para US\$ 4 bilhões, atualmente.

Em busca da infraestrutura que nosso desenvolvimento exige, atuamos em várias áreas, reivindicamos e cobramos melhores transportes e distribuição de energia, e até ajudamos o poder público na realização de projetos de rodovias que muito interessam à nossa produção. O que fazer, e como fazer, em cada área para dinamizar nossas atividades passou a ser tecnicamente levantado e indicado por uma dezena de conselhos temáticos: de Desenvolvimento Tecnológico e Inovação, de Meio Ambiente, de Infraestrutura, de Política Econômica, de Relações do Trabalho, de Micro e Pequena Empresa, de Responsabilidade Social, de Agro-negócio, de Comércio Exterior e Negócios Internacionais e Fieg Jovem. Temos, ainda, a Câmara Setorial de Mineração e a Rede Metrológica Goiás cuidando de outros segmentos específicos.

A Agenda Legislativa, elaborada anualmente pela Fieg com a participação dos deputados, levanta, indica e discute os projetos em andamento na Assembléia Legislativa favoráveis ou prejudiciais à expansão industrial no Estado.

São legados o aprimoramento e a ampliação do quadro de pessoal técnico do Sistema Fieg. Assim eles atendem melhor, com maior competência, em atualização permanente para acompanhar a demanda das empresas, sintonizados com as necessidades do mercado. A dinâmica do setor produtivo é enorme, em termos de inovação, de gestão e de produtos.

Foi-se o tempo quando a Fieg se preocupava apenas com a indústria. Hoje, sua visão é muito mais abrangente, empenhada no desenvolvimento de todos os setores produtivos, já que o avanço de um se reflete em benefício aos demais. Exemplo disso é o Mapa Estratégico da Indústria Goiana, peça central do Projeto Goiás 2020 – Indústria Rumo ao Futuro, contribuição da Federação das Indústrias ao desenvolvimento industrial e do próprio Estado, no próximo decênio. É um trabalho audacioso e de fôlego, em cuja elaboração foi decisiva a participação de uma centena de lideran-

ças empresariais e políticas, entidades e instituições públicas e privadas, além do mundo acadêmico. Seu conteúdo foi validado com 11 temas e 27 objetivos estratégicos, levantados em 23 semanas de trabalho e exaustivas consultas, resultando em 44 propostas de políticas públicas e iniciativas em favor da expansão industrial, além de 57 indicadores com metas para o período entre 2010 e 2020. Visando a melhoria de produção e renda em Goiás e no Brasil, tudo no Mapa é medido, pesado, contado e acompanhado por indicadores e metas.

Foi difícil administrar a Fieg?

Não é fácil gerir qualquer instituição, sobretudo sucedendo a José Aquino Porto. Confesso que tive muitos momentos de dúvida, ansiedade e solidão. Sentindo a solidão do poder, você tem que ser tolerante e muito ponderado, não pode ser explosivo ao ouvir algumas coisas desagradáveis. Por outro lado, foi muito gratificante conhecer pessoas maravilhosas, ampliar meu círculo de amizades, inclusive familiar, no Brasil inteiro e até fora dele. Pude contar com uma equipe técnica de profissionais de primeira linha, que foram fundamentais na minha gestão, assim como a nossa Diretoria, que me proporcionou todo o respaldo necessário, a cujos integrantes manifesto minha gratidão. Antes de assumir, pensava que na Fieg



Para atender à demanda, o número de consultórios odontológicos elevou-se de 31 para 57

teria poder e capacidade maiores, mas, nela, verifiquei que ambos foram muito menores. Na sua presidência se adquire a capacidade de conhecer em profundidade a relação humana, as dificuldades, os conflitos, as forças que não são coincidentes e se fortalece a intenção de, nas divergências, buscar o consenso e a solução para os problemas.

Saio com o entusiasmo multiplicado no potencial extraordinário do Brasil e de Goiás, por desfrutarem de um mundo de oportunidades. Só nos falta para a consagração definitiva acreditar em nós

mesmos, consolidar nossa autoestima e somar todas as nossas forças no mesmo sentido, avançando em responsabilidade social, inovação e qualidade dentro de nossas empresas.

Minha convicção é de que o Brasil será potência mundial muito mais cedo do que se supõe. Uma de minhas observações em missões ao estrangeiro foi que lá fora olham nosso País com percepção melhor do que a daqueles que vivem dentro dele. Convivemos com um tesouro que poucos aqui veem e os de fora enxergam e invejam.



Cursos profissionalizantes atendem o trabalhador, sua família e a comunidade

Quais os grandes desafios que as próximas gestões terão pela frente?

Cada nova gestão se depara com novos desafios. A mudança do processo de gestão política no Brasil considero o maior dos desafios atuais.

No passado, tivemos que reconquistar a democracia a duras penas. Enfrentamos o problema crônico da inflação e o vencemos. Nossas empresas amargavam o desafio da competitividade e o estamos superando. Grande número delas parte para a inovação, aprimorando produção e produtos, e o grande obstáculo da vez está na gestão pública e política brasileira. As próximas diretorias da Fieg estarão preparadas para avançar também nessas áreas.

SUSTENTABILIDADE

EDUCAÇÃO

Compromisso de uma empresa socialmente responsável que acredita na educação para a construção de um país melhor

O Programa de Valorização do Jovem foi implementado pela primeira vez no Brasil em 1999, com o objetivo de reduzir o alto índice de evasão escolar encontrado em escolas de todas as regiões do País. O Programa de Valorização do Jovem concentra seu foco em jovens com alta probabilidade de abandonar a escola, estimulando em cada um desses alunos o senso de responsabilidade e a autoestima.

A Refrescos Bandeirantes através do PVJ apóia cinco escolas, três em Goiás e duas em Tocantins. 25 alunos do 6º ao 9º ano, com alta probabilidade de abandonar a escola, são escolhidos para orientar 75 alunos mais jovens, do 1º ao 5º ano, atuando como monitores. Cada monitor acompanha um grupo de três alunos em sala de aula, durante uma hora por dia, sob a supervisão de professores e ainda recebe uma bonificação. Assim, os monitores do PVJ adquirem consciência do seu papel na sociedade, seus direitos e deveres.

Acreditando na educação para a construção de um país melhor.

 Refrescos
Bandeirantes



3 escolas em Goiás e 2 em Tocantins, resultado Evasão Zero.



Projeto resgata patrimônio arqueológico e cultural

Trabalhos de levantamento, resgate e estudo de materiais permitem contar parte da história da região por onde passará a Ferrovia Norte-Sul



A Fundação Aroeira está desenvolvendo um importante projeto educativo e patrimonial na região do entorno da Ferrovia Norte-Sul, nos trechos entre Rianápolis (GO) e Córrego Enseada, na divisa com o Estado do Tocantins. O levantamento, resgate e análise de patrimônio cultural pode ser visto como o produto total das atividades humanas, sejam elas materiais ou imateriais.

O levantamento, monitoramento e resgate do patrimônio arqueológico envolve cerca de 20 pessoas. O projeto tem o apoio do Instituto Goiano de Pré-História e Antropologia (IGPA) da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC) e os recursos financeiros da empresa responsável pelas obras, a Valec – Engenharia, Construções e Ferrovias.

O diretor executivo da Fundação Aroeira, Eugênio de Britto Jardim, explica que o objetivo é obter informações dos processos envolvendo os grupos pré-históricos que passaram pela região a ser afetada pelo empreendimento, bem como resgatar elementos significativos de ocupação da área e da organização do espaço sociocultural.

Licenciamento ambiental – A partir dos anos 80, especialistas começaram a realizar o Estudo de Impacto Ambiental (EIA) de construções de engenharia civil, para avaliar as alterações que esses empreendimentos causam sobre os recursos arqueológicos regionais. O Conselho Nacional do Meio Ambiente (Conama), na sua Resolução 001/1986, considerou entre os fatores componentes do meio socioeconômico, os sítios e monumentos arqueológicos, históricos e

culturais das comunidades.

Um conjunto de determinações legais obriga empresas responsáveis por grandes obras a realizar o levantamento patrimonial. A lei federal 3.924/1961 dispõe sobre os monumentos arqueológicos e pré-históricos. O Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional (IPHAN), por meio da Portaria de nº 7/1998, exige a autorização para projetos que afetem direta ou indiretamente os sítios arqueológicos; e pela Portaria nº 230/2002, dispõe sobre os requisitos necessários para a obtenção da licença ambiental em áreas de proteção arqueológica. Essas leis estão relacionadas e exigem que se faça um estudo tanto do impacto ambiental quanto do arqueológico.

As etapas – O trabalho da Fundação Aroeira é inventariar os testemunhos históricos

da área estudada, fazer a caracterização dos sítios encontrados e de grupos pré-históricos que habitaram a região, criar um banco de dados que possa servir para outras pesquisas e levar essas informações à população.

A primeira etapa do projeto, em cada trecho, é o estudo teórico. Para definir os locais onde há probabilidade de existir um material arqueológico ou vestígio de que naquele local houve a presença de população indígena ou de outros povos, os profissionais de arqueologia fazem o estudo bibliográfico, entrevistas com os moradores da região e levantamento de informações. Após esse processo, são iniciadas as escavações. Se for encontrado algum artefato, é feito o resgate. Por exemplo: pedaços de um utensílio retirado do local vão para o laboratório e são remontados, como a um quebra-cabeça.

Arquivo e resultados – Após análise, o material arqueológico encontrado é recolhido e fica à disposição do IPHAN, que ao final dos trabalhos autoriza a construção. A Fundação Aroeira envia periodicamente relatórios ao instituto, que acompanha de perto os trabalhos.

Os materiais analisados podem ficar guardados no Memorial do Cerrado da PUC-GO, sendo utilizados tanto para fins didáticos no curso de graduação em arqueologia como fazer parte de exposições. Os resultados do projeto de mapeamento da região do entorno da Ferrovia Norte-Sul serão apresentados



Artefatos encontrados nas escavações dão pistas sobre a vida e costumes de outros povos

em livro, a ser publicado no final do trabalho, e em CD-Rom multimídia.

Educação patrimonial – O IPHAN exige também que se faça o trabalho de educação patrimonial. Em paralelo aos estudos, são realizadas atividades nos municípios atingidos pelo empreendimento e onde tenha sido encontrado algum vestígio arqueológico. “Parte desse processo é levar para a população um pouco sobre as atividades que desenvolvemos e sobre o patrimônio cultural. O objetivo nosso é também permitir

que as pessoas conheçam a região onde vivem, como foi colonizada, a etnografia e sua história”, afirma o arqueólogo da Fundação Aroeira, Luiz Coimbra.

As ações de educação envolvem a conscientização da comunidade local, com base em palestras, distribuição de folders e revistas com ilustrações que ensinam, com linguagem acessível à comunidade, a importância de manter as tradições e preservar as construções e objetos que marcaram a história e costumes de uma população.



Trabalho da Fundação Aroeira permitirá conhecer os grupos pré-históricos da região por onde passará a Ferrovia Norte-Sul



Colaboradores capacitados para atuar na área de produção falam da satisfação de trabalhar na empresa

Conceito de igualdade é disseminado entre colaboradores

Empresa cultiva valores como igualdade e respeito como forma de mostrar que pessoas com necessidades especiais não podem ser discriminadas

A Halex Istar Indústria Farmacêutica adota uma política de relacionamento pautada nos valores de que todas as pessoas são capazes, independentemente de sua condição física. O quadro de pessoal conta com 70 colaboradores com algum tipo de deficiência, variando entre auditiva, visual moderada, mental ou motora. Eles têm idade entre 20 e 30 anos.

O recrutamento é feito por meio de parcerias com a Associação dos Deficientes Físicos do Estado de Goiás, Federação das Associações Pestalozzi do Estado de Goiás e Associação dos Surdos de Goiânia. As vagas, em sua maioria, são para cargos de auxiliar administrativo, de produção e de serviços gerais, e operador de máquinas.

Um exemplo de inserção no mercado de trabalho é o da auxiliar de produção Paula Rodrigues Soares, 21. Ela tem déficit mental e foi contratada em março de 2008 para o setor de revisão de ampolas. Paula, que está em seu primeiro emprego, se preparou antes de procurar trabalho. “Aprendi muito

com os cursos de capacitação na Pestalozzi e gosto de trabalhar. Quero continuar na empresa, que é onde me sinto bem. Aqui as pessoas me valorizam”, afirma.

Acompanhamento – Por meio do projeto “Anjo da Guarda”, os colaboradores que entram na Halex Istar, durante o primeiro mês de trabalho, são orientados de perto e recebem ajuda dos colegas com mais tempo na empresa. No caso dos colaboradores com deficiência, o acompanhamento serve também para verificar se eles estão na função adequada ou se precisam ser remanejados para outras áreas.

A analista de Recursos Humanos da indústria, Lorena Paes Teodoro, explica que existe um contato periódico com a família, que acompanha todo o processo. “Além de cumprir a Lei de Cotas (8.213/91), a empresa procura cultivar valores altruístas no ambiente de trabalho, conduta que começa pelos diretores e é repassada para os encarregados que cuidam de aplicá-la entre os demais colaboradores”, diz ela.

Homenagem a Heno Perillo

A Câmara Municipal de Goiânia homenageou, em maio deste ano, o sócio-proprietário da Halex Istar Indústria Farmacêutica, Heno Jácomo Perillo, por sua luta na aprovação da Lei dos Medicamentos Genéricos (Lei 9.787/99). “Na época, participamos ativamente das discussões. Jaldo de Souza era presidente do Conselho Regional de Farmácia e eu atuava como presidente do Sindicato das Indústrias Farmacêuticas do Estado de Goiás. Entendemos esse gesto da Câmara Municipal, proposto pelo vereador Anselmo Pereira, como um verdadeiro reconhecimento pelo nosso esforço para que a Lei dos Genéricos fosse aprovada”, diz Heno Perillo.



www.eternit.com.br
SAC: 11 0800 021 1709
www.blogdaeternit.com.br

gsc.comunicacao.com

ESTAMOS HÁ 70 ANOS TRABALHANDO EM NOSSO MAIOR PROJETO: A CONSTRUÇÃO DE UM MUNDO MELHOR.

Oferecendo soluções construtivas há 70 anos, a Eternit se fortalece com a satisfação e a confiança de milhões de brasileiros para manter sua longevidade. É uma relação duradoura, baseada no compromisso e na responsabilidade que temos com todas as pessoas envolvidas no processo: colaboradores, profissionais da construção civil e consumidores. Porque o nosso negócio não é apenas construção, mas principalmente a realização de projetos e a satisfação das pessoas.



Eternit

Modelo de tecnologia inclusiva aprovado pelo Instituto Ethos

Sistema genuinamente goiano acabou com as filas nas unidades de atendimento do SUS e tornou-se uma ferramenta de gestão da saúde pública



Agente é orientada por enfermeira sobre como proceder no encaminhamento de pacientes

Entre 192 tecnologias inscritas na Mostra de Tecnologias Sustentáveis do Instituto Ethos, um projeto de Goiás chamou a atenção no concurso nacional: a Central de Atendimento ao Cidadão - Teleconsulta. O sistema de teleagendamento de consultas médicas básicas não emergenciais de clínica médica, ginecologia e obstetrícia e pediatria da rede municipal do Sistema Único de Saúde (SUS) permitiu o fim das longas filas nas unidades de atendimento e tornou-se uma importante ferramenta de gestão pública. Selecionado entre outros 38 projetos de todo o País, o Teleconsulta passou pela rigorosa avaliação de um comitê curador, constituído por onze entidades, tais como Associação Brasileira de Desenvolvimento Industrial (ABDI), Conselho Brasilei-

ro da Construção Sustentável (CBCS), Financiadora de Estudos e Projetos (FINEP), International Finance Corporate (IFC) e Rede de Tecnologia Social (RTS).

Agilidade no atendimento - A Mostra de Tecnologias Sustentáveis ocorreu em São Paulo, entre os dias 11 e 14 de maio, simultaneamente à Conferência Internacional Ethos 2010, e reuniu mais de 1,7 mil participantes, sendo 78 conferencistas representando 12 países. Foi nesse ambiente que a Central de Atendimento ao Cidadão destacou-se como uma tecnologia de inclusão social para os que dependem da assistência da rede pública de saúde.

Patenteada pelo Instituto de Desenvolvimento Tecnológico e Humano (Idtech), organização social, sem fins lucrativos,

fundada em 2005, o Teleconsulta está implantado em Goiânia desde 2006 e em breve funcionará nos municípios de Aparecida de Goiânia e Anápolis. Os resultados do projeto vão além da comodidade oferecida pelo serviço, já que os usuários do SUS podem telefonar gratuitamente de suas casas ou orelhão para marcar a consulta médica, cujo atendimento ocorre em até no máximo sete dias.

Como ferramenta de gestão, o Teleconsulta permite o monitoramento da produção das unidades de saúde e do trabalho dos médicos, ocasionando o melhor aproveitamento das vagas de consultas disponíveis pelo SUS. O sistema duplicou a média mensal de atendimentos com um aumento de menos de 13% de médicos no período, informou a coordenadora técnica do Idtech, Maria Aparecida Sardinha.

O Teleconsulta atingiu a marca de 2,5 milhões de agendamentos em maio deste ano. A média mensal é de 63 mil. Pesquisas encomendadas aos institutos Serpes e Fortiori mostraram que 80% dos usuários aprovam o serviço da Central de Atendimento ao Cidadão.

Nascer Cidadão - Em maio de 2008, o Teleconsulta foi integrado ao Projeto Nascer Cidadão, da Divisão de Saúde da Mulher, Criança e Adolescente, da Secretaria Municipal de Saúde, e passou a garantir o agendamento também da primeira consulta de bebês nascidos nas maternidades públicas e conveniadas ao SUS na Capital. Mãe e filho já saem do hospital com a data, a unidade e os nomes do pediatra e do ginecologista que irá atendê-los, definidos.

O Projeto Nascer Cidadão/Teleconsulta foi um dos 40 semifinalistas entre 1.477 inscritos na terceira edição do Prêmio ODM Brasil, instituído pelo governo federal em parceria com o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD).

Programa integra comunidades de vários bairros

Instituto executa projetos de assistência social em conjuntos habitacionais de Goiânia, levando cursos de capacitação, lazer e integração para várias comunidades

O Instituto de Desenvolvimento Tecnológico e Humano (Idtech) está trabalhando para que os moradores de conjuntos habitacionais do governo municipal de Goiânia tenham a oportunidade de melhorar sua renda, a partir de cursos de qualificação profissional.

Em 2008, o Idtech venceu a licitação feita pela Secretaria Municipal de Habitação para contratar uma instituição que se responsabilizasse pelo cadastramento dos beneficiários e pelas ações sociais dentro do Programa de Habitação de Interesse Social, cuja etapa inicial assegurará a 5,2 mil famílias de Goiânia acesso à moradia.

O Idtech desenvolveu o Projeto de Trabalho Técnico Social (PTTS) e, com ele, introduziu um novo conceito de habitação nas localidades onde atua: fazer com que as famílias beneficiadas com a casa própria tenham, além de um teto, a oportunidade de vivenciar um processo de inclusão social real e definitivo. Entre os principais eixos desta ação está a geração de trabalho e renda, que já atingiu mais de 400 moradores dos residenciais Jardins do Cerrado, Mundo Novo e Santa Fé.

Novos horizontes - Por meio de parcerias com entidades como o Senai e governos municipal e estadual, o Idtech promoveu cursos na área de panificação (padeiro, confeitiro e salgadeiro), estilo (customização de sandálias, confecção de bolsas com lona reciclada, móveis de material reciclável), construção civil (padeiro, servente, azulejista) e beleza (pedicure, depilação e cabeleireiro).

A moradora do residencial Santa Fé, Andréia Correia da Silva, já tem um emprego novo depois que fez o curso de manicure. “Estava desempregada há oito meses, agora vou trabalhar no mesmo salão em que minha irmã trabalha”, diz. Outro que

conseguiu emprego com carteira registrada foi Leone Pereira Nunes Laureano. Ele era vendedor ambulante e fazia ponto em um semáforo. Passou pelo curso de panificação. “Hoje sou um profissional capacitado.”

De acordo com a gerente de Serviço Social do Idtech, Sandra Costa, os cursos e oficinas voltadas para a comunidade têm tido resultados impressionantes. “Constatamos que pelo menos um terço dos que procuraram se qualificar progrediu economicamente. Além disso, encaminhamos os alunos dos cursos de auxiliar de obras e panificação para o mercado de trabalho”, relata Sandra.

Cidadania - O PTTS atua também na mobilização e organização comunitária. Uma das principais ações realizadas este ano foi a criação das associações de moradores para a busca de melhorias

para os conjuntos habitacionais. A eleição para os representantes dos residenciais Jardins do Cerrado, Mundo Novo e Santa Fé envolveu mais de 1.500 moradores.

Na eleição para diretor dos Jardins do Cerrado e Mundo Novo, sete chapas se inscreveram. Em parceria com a UCG-TV, canal aberto da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GO), o Idtech promoveu um debate ao vivo entre os candidatos. Toda a comunidade participou com entusiasmo do processo.

Os técnicos sociais do Idtech trabalham com as comunidades para que elas se adaptem à nova realidade e colaborem com o município na preservação do meio ambiente, na manutenção, limpeza e organização do bairro e na conservação das novas moradias. Este é o terceiro eixo do PTTS: Educação ambiental, sanitária e patrimonial.



Parceria entre Idtech e Senai Goiás proporciona curso de panificação para a comunidade



Educação: instrumento de mudanças estruturais

Por Kátia Oliveira de Barros

Historicamente, em todo o mundo, a educação vem atraindo atenções cada vez maiores. Os acontecimentos das últimas décadas possibilitaram que se olhasse mais criteriosamente os processos e as instituições educacionais. Pode-se destacar que a educação é, sem sombra de dúvida, reconhecida como instrumento impulsionador de transformação social.

Quando se observa quem são as pessoas que agem fora da lei e que estão privadas de sua liberdade, nota-se que a grande maioria não teve acesso à educação formal e sistematizada, além disso, muitas são oriundas de núcleos familiares sem estrutura material, psicológica e emocional.

Uma educação adequada é aquela que respeita a liberdade do indivíduo desde a infância. Conforme assegura Luiz Felipe Netto Sahd, em seu livro *A noção de liberdade no Emílio de Rousseau*, as crianças, entre as sociedades mais sensatas, são criadas com toda a liberdade, revelando suas necessidades, expressando sua criatividade e sendo respeitadas na sua individualidade. Assim, após seu crescimento, quando inseridas no “mundo do trabalho”, não assumem uma posição violenta, ao contrário, assumem papel criativo e transformador da sociedade.

Entender a educação como força motriz de transformação, nos remete à idéia de mobilidade social. Isso indica não apenas a possibilidade de uma pessoa passar de uma classe social para outra, mas também a de adquirir um trabalho digno, remunerado, com acesso à instrução e qualificação profissional.

Com essa concepção, o Serviço Social da Indústria (Sesi) vem assumindo seu papel

“ A escola tem papel fundamental na transformação da sociedade e no desenvolvimento da consciência individual e coletiva. ”

como corresponsável pela educação oferecida aos industriários e seus dependentes. Procura-se, por meio da educação, elevar a escolaridade desses indivíduos, abrindo-lhes oportunidades de inserção na sociedade industrial.

O trabalho é uma necessidade humana, ou seja, ninguém vive sem ele. Por conseguinte, entende-se que todos dependem do trabalho para viver: ou do seu próprio trabalho, ou do trabalho de outra pessoa. Assim, a educação voltada para a inserção do sujeito na realidade do trabalho, tem força de transformação, possibilitando a ele ver o mundo de uma maneira crítica e de lutar por seus direitos, garantidos constitucionalmente.

Nesse contexto, pode-se afirmar que, a educação se desenha como uma práxis transformadora e compreende uma prática não apenas teórica, mas uma ação de mediação entre o sujeito e o conhecimento. Não existe atividade sem projeto; ato sem programa, práxis política sem exploração do possível e do futuro.

À medida que o homem adquire uma formação ampla de conhecimentos, tanto na educação formal, sócioambiental, cultural e educação para a qualidade de vida, ele se estrutura e torna-se seguro de suas convicções, desta forma, se sustenta e contribui para a transformação da sociedade da qual faz parte.

Compreende-se que os esforços coletivos, que são desenvolvidos por docentes e educandos no sentido de conquistar uma escola que eduque para a vida, são fundamentais para o ensino, e em consequência positiva, para a vida profissional. Não se pode negar que a escola tem papel fundamental na transformação da sociedade e no desenvolvimento da consciência individual e coletiva.

A escola comprometida com a formação do cidadão busca educar na sua essência e não na aparência, pois a essência, só pode ser conhecida dentro da movimentação histórica de transformação social, por intermédio da educação, que desvenda e “liberta” os sujeitos.

Marca agrega cultura à sua identidade

Promover a cultura usando recursos que seriam destinados ao pagamento de tributos é um caminho usado pela empresa para divulgar sua imagem institucional



LU BARCELOS

Os espetáculos da Quasar Cia de Dança estão entre os projetos apoiados pela empresa

As leis de incentivo à cultura são mecanismos fiscais concedidos pelo governo, que canalizam recursos para o desenvolvimento do setor cultural. O objetivo é estimular a produção, distribuição, acesso aos produtos culturais (espetáculos musicais, teatrais, de dança, CD's, DVD's, livros, exposições, etc), difusão da cultura brasileira e da diversidade regional e étnico-cultural, bem como proteger e conservar o patrimônio histórico e artístico. As leis de incentivo permitem que os projetos aprovados recebam patrocínios e doações de empresas e pessoas, que poderão abater, ainda que parcialmente, os benefícios concedidos dos impostos.

Segundo o produtor cultural Marcelo Carneiro, as leis injetam anualmente uma soma considerável de recursos no mercado cultural. A Lei Rouanet (lei federal) aplica mais de um bilhão de reais. Em Goiás, a Lei Estadual de Cultura e Goyazes,

4,8 milhões, e a Lei Municipal de Cultura, seis milhões de reais, aproximadamente.

Na opinião do produtor Marcelo Carneiro, a identidade que as manifestações culturais criam com seus públicos e, por extensão, com as empresas que as patrocinam, trazem ótimos resultados em termos de promoção institucional.

Várias empresas atuam nesse mercado de forma sistemática. Com o slogan "Investir em Cultura Valoriza nosso Negócio", a Belcar Caminhões é um exemplo. Para Rosana Gedda, diretora administrativa e financeira, as leis de incentivo oferecem a possibilidade de comprovar que o valor pago em impostos é empregado na promoção da cultura e do esporte. "Também é uma excelente oportunidade de inovarmos parcerias com nossa rede de relacionamento, nos aproximando da comunidade e divulgando o nosso interesse na área cultural".

Ela explica que é preciso estabelecer

critérios para a seleção dos projetos, já que não é possível incentivar tudo o que é oferecido à empresa. "Devemos alinhar os projetos ao modelo de gestão e responsabilidade socioambiental do negócio, pois é a imagem da empresa que está sendo apresentada juntamente com cada projeto". Para ela, o empresário precisa vislumbrar os incentivos culturais, como uma nova oportunidade de divulgação da sua marca.

De acordo com a coordenadora de tributos Ana Cristina Batista, a empresa participa com os incentivos da Lei Rouanet na dedução do Imposto de Renda para o Fundo Municipal de Apoio à Criança e ao Adolescente; da Lei Municipal no abatimento dos tributos do ISS e IPTU e na Lei Estadual (Goyazes) com o abatimento do ICMS. "Isso significa que a empresa tem a oportunidade de contribuir na promoção da cultura, usando recursos que seriam direcionados para o pagamento de impostos".



Susam Waiard, aluna de EaD do Sesi: “Comodidade dos cursos a distância influenciou minha decisão”

Conhecimento acessível e sob medida

Por Isaura Carrijo

Com o desafio de contribuir para o desenvolvimento educacional e pessoal do trabalhador da indústria e capacitá-lo para a melhoria na execução de suas atividades profissionais, o Sesi Goiás iniciou, em 2009, a implementação da Educação a Distância (EaD). A modalidade de ensino conquista cada vez mais credibilidade e ganha espaço entre todos os níveis da educação.

Segundo dados divulgados pelo Ministério da Educação, até dezembro de 2009, havia no País 856 mil alunos matriculados em 163 instituições credenciadas para oferecer cursos de graduação em nível superior.

Em menos de um ano, a instituição do Sistema Fieg deu um salto no projeto, organizou a infraestrutura básica, capacitou tutores e desenvolveu oito polos de

EaD voltados para educação continuada.

Em meio ao avanço da modalidade no País, o Sesi Goiás incrementa sua oferta no Estado ao oferecer cursos de interesse estratégico para os diferentes níveis e modalidades da educação. É dessa forma que o Núcleo de EaD do Sesi tem caminhado rumo à ampliação do projeto com os cursos a distância voltados para desenvol-

vimento de competências transversais.

O Sesi, que realizou 5.243 matrículas no ano de 2009 e 1.132 matrículas desde o começo deste ano nos dez cursos de educação continuada, pretende ampliar a oferta. Ainda em 2010, serão criados os cursos de Filosofia, Sociologia e Sistemas Integrados de Gestão, que serão ministrados na modalidade EaD como ferramenta de apoio aos cursos presenciais do Ensino Médio Articulado, projeto em parceria com o Senai que une educação básica e qualificação profissional.

Para a gerente de Tecnologia e Inovação do Sesi, Cristiane Neves, a flexibilidade é um dos principais facilitadores do aprendizado na EaD. Ela lembra que os alunos têm oportunidade de assistir aulas sob medida para suas necessidades.

Cristiane salienta ainda que a nova modalidade exige cumprimento de prazos e comprometimento por parte do aluno. "Todo estudante pode tirar benefício da EaD, no entanto ele precisa ser assíduo e disciplinado para não acumular conteúdo."

Tecnologias inclusivas - Um dos aspectos importantes da educação a distância está relacionado à utilização da tecnologia como elemento mediador entre aluno e professor. A interação é assegurada por meio de recursos como teleconferências, chats, fóruns de discussão, plataformas virtuais e acompanhamento dos tutores. Essa metodologia atende à demanda por flexibilidade de horários e espaço físico ao romper com as barreiras temporais e geográficas.

Casada e mãe de duas crianças, Susam Waiard viu na EaD uma alternativa para conciliar as atividades diárias com o estudo contínuo. A estudante, que também cursa pedagogia na Universidade Estadual de Goiás, se desdobra diariamente entre os papéis de mãe, esposa e aluna e ainda encontra tempo para se dedicar aos cursos do Sesi.

Susam diz que sua escolha foi influenciada, sobretudo, pela comodidade oferecida pelos cursos a distância. "Escolhi a EaD porque posso cursar em casa e, ao mesmo tempo, estar próxima de minha família.

A opinião é de alguém que já concluiu seis cursos pelo portal Sesi Educa desde 2009 e que, aos poucos, reforçou a confiança na nova modalidade. "Sempre fiz cursos presenciais, mas tinha medo de

fazer cursos a distância. Achava que não aprendia nada e que o certificado não tinha valor. Só que a primeira vez que li o folheto na minha faculdade sobre cursos a distância ministrados pelo Sesi, vi com outros olhos e achei que deveria cursar, pois tinha uma grande instituição por trás de tudo."

Superar a evasão é o desafio - Professor há dois anos e meio em cursos a distância, Deivid de Oliveira Silva é categórico ao afirmar. "A evasão ainda é o maior desafio da EaD." Colaborador do Sesi Jundiá, em Anápolis, o professor e tutor afirma que muitos alunos ainda precisam se adequar ao perfil cobrado pela modalidade de ensino.

Levantamento realizado pela Associação Brasileira de Educação a Distância (ABED), em parceria com a Fundação Getúlio Vargas (FGV) e Secretaria de Educação a Distância do Ministério da Educação, embasa a opinião do professor ao indicar que o controle da evasão tem sido o principal problema enfrentado pela EaD nos dias de hoje.

Os dados apontam índice de 18,5% de evasão, em relação ao número de alunos matriculados no ano de 2008 nas 129 instituições que ofereciam cursos livres, de menor duração e cursos credenciados para graduação e pós-graduação. Deivid de Oliveira acredita que o sucesso da modalidade está estreitamente ligado à mudança do perfil do aluno. "Acredito que o maior desafio seja o fato de, em um grande número de casos, o aluno matriculado na modalidade EaD não estar preparado para laborar com a autonomia e responsabilidade que a modalidade exige."



Professor Deivid de Oliveira Silva:
"Evasão é um desafio a ser superado"

“ A flexibilidade é um dos principais facilitadores do aprendizado nos cursos de Educação a Distância. ”

Cursos de EaD oferecidos pelo Sesi

Empreendedorismo, Tecnologia da Informação e Comunicação, Educação Ambiental, Informática Básica (Windows, Word e Power Point), Português: Novas Regras Ortográficas, Geo-História, Técnicas de Estudos para Educação a Distância, Guia do Orientador de Aprendizagem da Educação.

Indústria aposta no potencial de pessoas com deficiência

Empresa estimula desenvolvimento profissional, com base nas qualidades, talentos, respeitando as limitações apresentadas por cada colaborador



ALEXANDRE BARBOSA DE SOUSA

Dedicação e compromisso com a empresa leva colaboradores a alcançar novos cargos por mérito próprio

A EquiPLEX não se limita a cumprir a Lei de Cotas nº 8.213/91, que determina que empresas com mais de 100 funcionários reservem de 2% a 5% das vagas para trabalhadores com deficiência. O diferencial do trabalho de responsabilidade social da empresa é manter um quadro acima do que é exigido por lei.

Atualmente, 16 colaboradores com algum tipo de deficiência (física, auditiva ou mental) atuam nas mais diversas áreas da indústria como produção de frascos e de soro, revisão de soro, de ampolas de vidro e de polietileno.

Na convivência com as pessoas com deficiência, a empresa percebeu que as limitações de muitos deles contribuem, de outro modo, para que alguma outra capacidade se sobressaia, como uma espécie de

compensação. É o caso, por exemplo, de alguns colaboradores que têm deficiência auditiva, e que, em contrapartida, têm capacidade de percepção aguçada.

O diretor presidente da EquiPLEX Indústria Farmacêutica, Heribaldo Egídio, destaca o espírito de responsabilidade e compromisso apresentado pelos colaboradores com algum tipo de deficiência mental. “Eles são dedicados, espontâneos e vestem a camisa da empresa”.

Os candidatos a emprego, portadores de deficiência, podem disputar qualquer vaga que seja oferecida pela empresa, sendo respeitadas as competências e limitações de cada um. Em casos específicos, profissionais da empresa podem ir até as instituições parceiras para aplicar as ferramentas básicas de seleção de pessoal, que podem ser

adaptadas de acordo com a necessidade de cada candidato.

Dedicação – Para Heribaldo Egídio, as pessoas com deficiência têm a vantagem de buscar sempre a melhor forma de realizar o trabalho. “Elas normalmente possuem produtividade próxima à de um colaborador sem deficiência e costumam persistir nas atividades até que sejam concluídas”. Isso as leva a crescerem na empresa. Ao apresentarem desempenho adequado nas funções e preparo para assumir desafios, elas podem alcançar novos cargos por mérito próprio.

O presidente da EquiPLEX ressalta: “Devemos tratar esses profissionais de maneira igualitária e sem assistencialismos, mas reconhecer que eles têm limitações, e que a empresa precisa se preparar para recebê-los adequadamente”, conclui.

Empresa investe no jovem aprendiz

O primeiro emprego é determinante no futuro de um jovem, principalmente quando a empresa dá a ele oportunidade de crescer e se profissionalizar



Marcos Paulo Martins (à esquerda) diz que o colega Walisson é uma referência para outros jovens aprendizes

A crescente competitividade do mercado de trabalho exige dos jovens mais conhecimento, domínio de novas técnicas e habilidade no relacionamento interpessoal e em equipe. Por isso, o estágio é tão importante na formação dos novos profissionais. Para o empresário Melchades da Cunha Neto, sócio proprietário da Scitech Medical, o estágio beneficia o jovem, mas beneficia também a empresa e a sociedade, sendo a oportunidade de integrar o saber da escola e o fazer do chão de fábrica. “Nenhum país se desenvolve se estas duas frentes estiverem desconectadas. O jovem trás a teoria da escola e tende a tornar-se um empreendedor dentro da empresa, além disso, o estágio é mais eficaz do que qualquer teste de admissão, pois é baseado na convivência”, diz ele.

O Menor Aprendiz é o programa de estágio que permite aos jovens brasileiros terem a primeira experiência no mercado de trabalho. Ele é adotado por muitas empresas e tem se revelado um importante instrumento na formação profissional. Em Goiás, o Instituto Euvaldo Lodi (IEL) e o Cesam Goiás são grandes parceiros das empresas por realizarem o trabalho de seleção e encaminhamento do estagiário para o mercado. O programa proporciona a interação social para a boa prática da cidadania.

Um caso de sucesso - A história de Walisson Leite da Silva é um exemplo do resultado do programa de estágio. Ele ingressou na Scitech em 1999, aos 16 anos, como qualquer outro jovem aprendiz, sem saber nada. Começou como office-boy, passou a cuidar do departamento de estoque e estagiou no

faturamento, até chegar ao cargo de vendedor. Hoje, com 27 anos de idade e 11 de empresa, ele se diz uma pessoa realizada.

Para Walisson, o programa Menor Aprendiz teve um significado muito grande e mudou sua vida. “A oportunidade de formação profissional me deu maturidade e responsabilidade, apesar da pouca idade”. É exatamente esse um dos principais objetivos do programa: preparar os jovens para as dificuldades e os desafios do mercado de trabalho. Walisson acredita também que a iniciativa colabora para a construção de uma sociedade melhor, pois oferece uma oportunidade aos jovens de não seguir o caminho da criminalidade e das drogas, fazendo com que ingressem no mercado de trabalho com qualidade e educação. Hoje, outros jovens aprendizes se espelham no exemplo de Walisson dentro da empresa.



Perfil

A Scitech Medical desenvolve soluções para diversos tratamentos médicos que utilizam recursos minimamente invasivos, sendo o stent coronário o carro chefe da linha de produtos. Os esforços empreendidos pela empresa nas áreas de inovação tecnológica e responsabilidade social receberam o reconhecimento das principais instituições nacionais de avaliação industrial. Em 2008, a Scitech foi a primeira colocada no Prêmio Finep (Financiadora de Projetos e Pesquisas) de Inovação Tecnológica, na etapa regional e nacional, na categoria média empresa, e no Prêmio Goiás de Inovação Tecnológica. Naquele mesmo ano, conquistou o primeiro lugar no Prêmio Sesi de Qualidade no Trabalho (PSQT), categoria pequena empresa, na etapa estadual e regional.



Recursos federais a fundo perdido para prefeituras e ONGs

Por Roberto Amaro Sobrinho

O maior desafio para qualquer governo municipal é tornar a cidade um lugar agradável e seguro, que ofereça oportunidades iguais de participação na vida econômica e cultural para todos os habitantes e viabilize o acesso aos serviços básicos para toda população, com justiça, equidade e sem exclusão social.

Esse desafio é muito complexo, pois, por um lado, existe a pressão da população pela oferta de serviços de qualidade e quantidade crescente e, por outro, há a escassez de recursos municipais para financiar os projetos que possam solucionar os problemas das comunidades.

Os recursos do Fundo de Participação dos Municípios (FPM) e a geração de receitas próprias, por meio dos impostos municipais (IPTU, ISS e ITBI), no melhor dos casos, são suficientes apenas para arcar com os limites para despesas previstas na Lei de

Responsabilidade Fiscal (LC 101/2000) = mínimo de 15% para educação, mínimo de 25% para saúde e máximo de 60% para pessoal.

Assim, a captação de recursos a fundo perdido do Orçamento Geral da União (OGU) é uma excelente alternativa para executar projetos municipais, para ajustar as finanças da prefeitura e para fortalecer a gestão pública local. A assistência financeira federal abrange projetos das prefeituras e entidades privadas sem fins lucrativos em várias áreas: agricultura, alimentação, cultura, desenvolvimento econômico e social, esportes, inclusão digital, infraestrutura, segurança, transportes, turismo, etc.

Entretanto, muitos prefeitos deixam de receber os recursos federais a que têm direito porque desconhecem a possibilidade de transferência de recursos federais a fundo perdido ou porque não têm servidores

preparados para elaborar propostas e não sabem em que ministérios estão recursos federais para transferência aos municípios.

Em geral, a maioria dos prefeitos tenta conseguir recursos apenas por meio de emendas parlamentares.

O secretário de Finanças da Prefeitura de Wenceslau Guimarães/BA, Anderson Sousa, que captou R\$ 8,5 milhões em junho/2010, atribuiu 30% desse valor (R\$ 2,5 milhões) à participação dos secretários e técnicos do município no curso de captação de recursos a fundo perdido.

A formação de equipes municipais nas técnicas de elaboração de projetos de captação de recursos traz economia aos cofres da prefeitura e permite a realização de obras e projetos importantes para a melhoria da qualidade de vida da população, a partir da assistência financeira federal a fundo perdido.

Etapas da transferência de recursos

- 1 Preparação** – envolve o diagnóstico das necessidades do município, a identificação dos ministérios com recursos disponíveis e a confecção de minutas dos possíveis projetos.
- 2 Proposição** – é a manifestação de interesse da prefeitura ou entidade em receber recursos federais, por meio da inclusão de proposta de trabalho no Sistema de Convênios – SICONV.
- 3 Formalização** – é a assinatura do termo de convênio entre o ministério e a prefeitura ou entidade sem fins lucrativos, celebrando o convênio de transferência de recursos.
- 4 Execução** – é a realização da obra, serviço, evento ou aquisição do bem objeto do convênio feita pela prefeitura ou entidade privada sem fins lucrativos.
- 5 Prestação de Contas** – é o momento em que a entidade presta contas dos recursos que recebeu para realizar o objeto do convênio.

Roberto Amaro Sobrinho (roberto.amaro@yahoo.com.br) é pós-graduado em Administração Pública pela Fundação Getúlio Vargas e especialista em planejamento governamental

Comunicar é uma grande ideia!

A decisão de atuar em parceria tem se mostrado um caminho de sucesso para dinamizar nossos estilos de trabalho, buscando constantes inovações e promovendo uma interessante comunicação de resultados.

Com perfis complementares, evidenciamos nossas mais fortes habilidades para prestar atendimento de qualidade a profissionais e empresas que buscam melhores estratégias de comunicação nos variados setores da economia.

Propiciar comunicação diferenciada entre clientes e stakeholders, atingindo resultados inspirados nos conceitos de responsabilidade social e sustentabilidade, é a meta desta parceria.



Com um trabalho criativo e diferenciado, a ONZe Comunicação Multimídia oferece soluções estratégicas para criação, reposicionamento e revitalização da marca, identidade corporativa, promocional, editorial, digital e web.



Agência especializada na elaboração de projetos que visam a captação de recursos e parcerias, o diálogo intersetorial e o desenvolvimento sustentável.



Comunicação corporativa e marketing institucional. Planejamento para a gestão estratégica da comunicação e para a construção de redes de relacionamento corporativo.

Mais do que fazer bem, é importante fazer a diferença.



Estas marcas fomentam
a responsabilidade social em Goiás.



Conselho Temático de
Responsabilidade Social