

A photograph of three women sitting around a table in a bright office environment. The woman on the left has curly brown hair and is wearing a white button-down shirt. The woman in the middle has dark hair and is wearing a cream-colored knit sweater. The woman on the right has long brown hair and is wearing a blue and white striped shirt. They are all smiling and looking towards the camera. A large white diagonal line cuts across the image from the top left to the bottom right.

Boletim **SUSTENTABILIDADE FIESP**

Edição Especial de 4 anos

Edição 04 – Agosto de 2017



Federação das Indústrias
do Estado de São Paulo



Paulo Skaf

Presidente da Federação
das Indústrias do Estado
de São Paulo – Fiesp

É com muito orgulho que apresentamos a quarta edição especial do Boletim Sustentabilidade, produzido pelo Comitê de Responsabilidade Social (Cores), departamento da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp).

Mostrar as melhores práticas, o bom relacionamento das empresas com a comunidade do entorno, a economia de recursos naturais e a criação de mais e mais negócios sociais é uma inspiração que nos leva a acreditar que podemos fazer a diferença.

Quando a sustentabilidade está inserida na estratégia de uma empresa e é acompanhada pela mudança de comportamento e de gestão, temos a certeza de que é possível crescer com bases sólidas, contribuindo para um país igualitário e justo.

Um forte abraço,

A stylized, handwritten signature in black ink that reads "Paulo Skaf". The signature is fluid and cursive, with the first name "Paulo" and the last name "Skaf" clearly distinguishable.

CARTA AO LEITOR

Caro(a) leitor(a),

O que dizer neste quarto ano do Boletim Sustentabilidade Fiesp? Primeiramente, que é uma grande alegria atingir essa marca: são 39 edições que apresentaram as ações de Responsabilidade Social de mais de 100 indústrias. O Boletim, que nasceu para divulgar as boas práticas das indústrias e para incentivar a inclusão da Responsabilidade Social na estratégia dos negócios, vem cumprindo seu papel.

No ano de 2017 optamos por destacar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Cada edição teve como tema um dos objetivos e foi possível conhecer os programas de incentivo à Educação promovidos pela Telefônica, as iniciativas da Biosev para inclusão de mulheres no agronegócio, os projetos da Dow e da Caterpillar para inclusão de pessoas com deficiência, e tantas outras intervenções que demonstram a relevância da atuação da indústria. Neste ano também há uma nova seção, **Sindicato Responsável**, que passa a integrar as edições, com o objetivo de destacar as ações desenvolvidas pelos Sindicatos Patronais para consolidar o comportamento empresarial responsável entre seus filiados.

Esta edição especial traz as práticas de 20 indústrias e 6 Sindicatos. Você pode também conhecer ou reler as edições comemorativas dos anos anteriores e as matérias publicadas desde 2013. Acesse o [site](#) da Fiesp e escolha o item Responsabilidade Social no *menu* Áreas de Atuação.

Para nós, do Comitê de Responsabilidade Social (Cores) da Fiesp, tornar conhecidas essas iniciativas reforça a certeza de que a Sustentabilidade e seus três pilares (econômico, ambiental e social) são o caminho para alcançarmos indústrias mais produtivas e competitivas, um mundo mais inclusivo e ético, e que, mesmo em meio a tantas dificuldades, o país reage.

Não podemos desistir de tornar o Brasil um país melhor para se viver!

Boa leitura a todos!

Grácia Fragalá

Vice-Presidente do Conselho Superior de Responsabilidade Social (Consocial)
Diretora Titular do Comitê de Responsabilidade Social (Cores)

EDITORIAL

PACTO GLOBAL DA ONU: SETOR PRIVADO RUMO AOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

A Organização das Nações Unidas (ONU) lançou no dia 25 de setembro de 2015 – há quase dois anos – os [Objetivos de Desenvolvimento Sustentável \(ODS\)](#). Durante reunião plenária da Cúpula das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável, em Nova York, a chamada Agenda 2030 foi adotada formalmente pelos 193 Estados-membros da ONU. Trata-se da primeira agenda universal do mundo para o desenvolvimento sustentável, e isso significa que todas as nações – desenvolvidas e em desenvolvimento – são convidadas a agir em seus países.

Em seu preâmbulo, a Agenda 2030 é referenciada como um plano de ação para as pessoas, o planeta e a prosperidade, reconhecendo que a erradicação da pobreza em todas as suas formas e dimensões – incluindo a pobreza extrema – é o maior desafio global e requisito indispensável para o desenvolvimento sustentável. Para isso, é preciso que sejam tomadas medidas ousadas e transformadoras, sem que ninguém seja deixado para trás.

Os ODS foram construídos sobre as bases estabelecidas pelos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM), de maneira a completar o trabalho deles e responder a novos desafios. Mesclam, de forma equilibrada, as três dimensões do desenvolvimento sustentável – econômica, social e ambiental – e abrangem temas como meio ambiente, igualdade de gênero, erradicação da fome, acesso à saúde e à educação, consumo responsável, crescimento econômico inclusivo, entre outras.

Um consenso foi construído no sentido de que o sucesso dos Objetivos Globais dependerá de uma parceria global e da participação ativa de governos, bem como da sociedade civil e do setor privado. Sem isso, sua implementação estará ameaçada, uma vez que as soluções precisam ser implementadas também em âmbito nacional e local. Portanto, o Pacto Global da ONU herda a missão de engajar o setor privado, que deve fazer sua parte para o alcance dos 17 Objetivos e 169 metas até 2030.

Ao aliar as pautas ambientais com as econômicas e sociais, os ODS resumem as demandas atuais da agenda de sustentabilidade, que exige uma atuação responsável das empresas e organizações. Por ser o porta-voz da ONU para o setor privado, o Pacto Global exerce o papel de orientar sobre práticas e rumos a serem adotados e articula parcerias entre diversos atores para o alcance das metas em cada país. Além disso, os signatários têm acesso a *workshops* criados em interface com as principais plataformas internacionais sobre a temática.

Em âmbito local, a Rede Brasil do Pacto Global vem direcionando suas atividades para incluir empresas e organizações brasileiras nesta tarefa. Recentemente, publicamos o estudo [Integração dos ODS na Estratégia Empresarial – Uma Contribuição do Comitê Brasileiro do Pacto Global para a Agenda 2030](#). Com o propósito de conhecer os esforços e os desafios das empresas do CBPG frente à implementação do 17 Objetivos, nossa ambição foi identificar a maturidade da amostragem dentro dos cinco passos recomendados pelo [SDG Compass – Guia dos ODS para as Empresas](#), lançado em 2015 pelo UN Global Compact, World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) e Global Reporting Initiative (GRI), no âmbito global, e traduzido para o português pela Rede Brasil em parceria com o Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável (CEBDS).

As empresas e organizações sabem que o desenvolvimento sustentável é um caminho sem volta para o novo modelo de negócios. Seus *stakeholders* buscam cada vez mais relacionamento com corporações que atuem em

prol da conservação do meio ambiente e que atuem propositivamente no contexto social em que se encontram, tomando medidas que tragam bem-estar e desenvolvimento para os públicos interno e externo. Portanto, aderir à Agenda 2030 da ONU é a oportunidade que as organizações têm de criar soluções inovadoras em seus contextos locais, contribuindo para uma mudança em escala global.

Pacto Global da ONU

Com mais de 13 mil participantes em quase 170 países, o Pacto Global da ONU é, desde 2000, a maior iniciativa em sustentabilidade corporativa no mundo, idealizada pelo ex-secretário-geral da ONU Kofi Annan. O Pacto Global advoga [Dez Princípios](#) derivados da Declaração Universal de Direitos Humanos, da Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento e da Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção.

Os signatários se comprometem a publicar um relatório sobre os progressos realizados na adoção dos Princípios, contribuindo com a transparência, o diálogo e a aprendizagem sobre os temas. Faço o convite às empresas e demais organizações vinculadas à Fiesp a se juntarem a nós. O principal compromisso é com a publicação de um relatório, que mostra como a organização está envolvida com a aplicação dos Dez Princípios – e, agora, com os ODS. Confira as [instruções para adesão](#) e acesse o [Relatório Anual 2016](#) para conhecer nossas últimas atividades.

Carlo Pereira

É Secretário Executivo da Rede Brasil do Pacto Global. Químico e Mestre em Ciências pela Universidade de São Paulo (USP), cursou MBA em Sustentabilidade pela Universidade de Lüneburg (Alemanha) e especialização em International Leadership Training pela Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ). Tem mais de 15 anos de experiência em temas relacionados à sustentabilidade corporativa, tais como mudanças do clima, energia renovável e investimento social privado, com passagem por inúmeros setores de empresas brasileiras. Nos últimos quatro anos, Carlo Pereira foi gerente corporativo de Sustentabilidade da CPFL Energia e representou a empresa no Comitê Brasileiro do Pacto Global. A vasta experiência em questões climáticas o credenciou para coordenar o Grupo Temático de Energia e Clima da Rede Brasil do Pacto Global entre 2015 e 2017.

SUMÁRIO

INICIATIVAS SUSTENTÁVEIS: INDÚSTRIAS 8

BASF – INOVAÇÃO E SUSTENTABILIDADE	8
BERACA – DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL	10
BIOSEV – MULHERES DO AGRONEGÓCIO	11
CATERPILLAR – INCLUSÃO INTEGRAL	12
COTEMINAS – DESENVOLVIMENTO E BEM-ESTAR	14
DELL – DIVERSIDADE NA TECNOLOGIA	15
EDP – EFICIÊNCIA ENERGÉTICA	16
GRUPO BOTICÁRIO – PROGRAMA DE PARCERIA EM ECOEFICIÊNCIA	18
GRUPO POSITIVO – APOIO À EDUCAÇÃO PÚBLICA	20
GRUPO SOLVAY – BENEFÍCIOS IGUAIS PARA TODOS	22
ITAIPU – NOVAS ENERGIAS	23
MAGNAMED – NEGÓCIO QUE SALVA VIDAS	25
MALWEE – SUSTENTABILIDADE NA CADEIA DE VALOR	26
MRV – TOQUE FEMININO NA CONSTRUÇÃO	28
NATURA – SAÚDE INTEGRADA	29
SANDVIK – PARCERIA NA INTEGRAÇÃO DE PROCEDIMENTOS	31
SOLAR EAR – INCLUSÃO E INOVAÇÃO	32
TELEFÔNICA VIVO – EDUCAÇÃO DISRUPTIVA	33
TETRA PAK – CONSCIENTIZAÇÃO AMBIENTAL	36
UNILEVER – SAÚDE HOLÍSTICA	37

INICIATIVAS SUSTENTÁVEIS: SINDICATOS 39

ABIPEHC – SUSTENTABILIDADE NA INDÚSTRIA DE BEM-ESTAR	39
SINBI-SP – INICIATIVA APOIADA PELA FIESP DOA SAPATOS PARA QUEM SÓ TEM UM PÉ	40
SINDIGRAF – PARCERIAS PELA EDUCAÇÃO	41
SINDITÊXTIL – CONTRA O TRABALHO ESCRAVO	42
SINDUSCON-SP – CUIDANDO DA SAÚDE	43
SIPLA – IGUALDADE DE OPORTUNIDADES	44

INICIATIVAS SUSTENTÁVEIS: INDÚSTRIAS

BASF – INOVAÇÃO E SUSTENTABILIDADE

INDÚSTRIA QUÍMICA INVESTE EM PESQUISA E DESENVOLVIMENTO DE PRODUTOS MAIS EFICIENTES E INOVADORES PARA SEUS CLIENTES

Por Karen Pegorari Silveira

Segundo dados do estudo *Integração dos ODS na Estratégia Empresarial*, elaborado pelo Comitê Brasileiro do Pacto Global, metade das 21 empresas pesquisadas já considera os ODS como referência em suas atividades cotidianas para a condução dos negócios, seja na gestão, seja na estratégia; e outras 20% declaram que usarão os ODS no futuro.

A Basf é uma das empresas que já integra alguns dos ODS em seu negócio, como a meta 9, investindo em Pesquisa e Desenvolvimento (P&D) para criar produtos que contribuam cada vez mais com a sustentabilidade. Além disso, a empresa tem metas para o uso de recursos, de gerenciamento de resíduos e de diversidade e inclusão de pessoas, bem como de alcance para projetos de engajamento social.

Buscando equilibrar os pilares da sustentabilidade (econômico, social e ambiental), a Basf analisou mais de 60 mil produtos e soluções do seu portfólio e as classificou de acordo com sua contribuição para a sustentabilidade. Só as soluções mais inovadoras, que contribuem de forma significativa para sustentabilidade em toda a cadeia de valor, representaram 27,2% das vendas globalmente (em 2016).

A companhia também apoia globalmente a Organização das Nações Unidas (ONU) na implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e, na América do Sul, participa das discussões referentes à adoção e às práticas voltadas ao atingimento dos ODS. No Pacto Global (2000), a Basf ocupa a presidência da diretoria do Comitê Brasileiro do Pacto Global desde 2015 e teve o mandato renovado por mais três anos, em eleições realizadas em 2016. Também participam nos quatro grupos temáticos (GT) criados para aplicar os 10 princípios e implementar os valores do



Pacto Global: Anticorrupção; Energia e Clima; Direitos Humanos e Trabalho; Alimentos e Agricultura.

Com relação à gestão energética, o complexo químico de Guaratinguetá, no Vale do Paraíba, é um bom exemplo. Na unidade, a eficiência energética aumentou 40,3% entre 2002 e 2015. Além disso, o consumo de energia elétrica por tonelada produzida foi reduzido em 12,4% e o de água, em 72,7% no mesmo período. Esse resultado foi possível pela aplicação do projeto Triple E (Excelência em Eficiência Energética), que tem como principal objetivo aumentar a competitividade por meio da melhor eficiência energética.

Lançado em dezembro de 2015, na América do Sul, o Triple E contribui para as metas ambientais da empresa. Para seu desenvolvimento foi criado um time multifuncional para gestão das ações, que tinha como missão avaliar oportunidades e fomentar melhorias nas práticas para a gestão de energia nos processos. Entre as medidas adotadas está a norma internacional ISO 50.001, que auxilia as empresas a estabelecer práticas mais eficientes e modernas no uso desse recurso. A Basf foi a primeira entre as grandes indústrias químicas a receber essa certificação e

o complexo químico de Guaratinguetá, no interior de São Paulo, foi o primeiro da América do Sul.

O objetivo da ISO 50.001 é permitir que a organização estabeleça sistemas e processos necessários para melhorar seu desempenho energético, incluindo eficiência energética, uso e consumo de energia primária. Na Basf, a energia primária corresponde a todo e qualquer tipo de energia utilizada, como elétrica, de combustíveis, vapor, ar comprimido, etc.

O projeto Triple E apresentou bons resultados e deverá ser colocado em prática em outras localidades, sendo que a ISO 50.001 será implementada nas unidades fabris que apresentam maior consumo de energia, como São Bernardo do Campo (SP) e Camaçari (BA), no Brasil, e Concón, no Chile.

O gerente de Sustentabilidade da Basf, Emiliano Graziano, conta ainda que, “além dos aspectos econômicos, a redução no consumo de energias possibilita o decréscimo na emissão de gases causadores do efeito estufa, pois menos combustíveis são queimados, por exemplo. Além disso, a aplicação de tecnologias limpas é estudada, como a utilização de painéis solares para aquecimento de água”.

Hoje, na fábrica da Basf, em Guaratinguetá, são produzidos 1.500 tipos de matérias-primas para as mais diversas aplicações. Trata-se da maior unidade da Basf na América do Sul, com capacidade de produção de mais de 320 mil toneladas anuais de produtos. A planta tem uma área total de 380 hectares (ou 3,8 milhões de metros quadrados), sendo 10% de área fabril e 324 hectares de áreas verdes e reserva ambiental.

Um dos exemplos de aplicação das soluções da Basf que contribuem para a sustentabilidade em outras fábricas é a Casa Granado. Para a construção de sua nova fábrica em Japeri (RJ), a empresa utilizou duas soluções da Basf. Uma delas é o piso de alto desempenho, chamado ucrete. Além de não conter solvente, a solução tem como principais benefícios a grande resistência química e mecânica e facilidade de limpeza, características essenciais em uma fábrica

que lida com produtos químicos e tráfego de empilhadeiras e carrinhos.

A outra solução são os painéis isotérmicos para sistemas construtivos, que tem como principal atributo o conforto térmico. O uso do sistema isotérmico substitui vigas, pilares, telhas, tijolos e argamassa por painéis que se encaixam numa estrutura autoportante, que permite construir com mais rapidez, eficiência, economia e maior durabilidade. Por meio de um parceiro, as peças são encomendadas na medida do projeto, garantindo baixa geração de resíduos, com taxa de desperdício de apenas 0,5%, o que representa oito vezes menos perdas do que o método convencional. Além disso, não é utilizada água em todo o processo produtivo, desde a fábrica até a instalação no local da obra, reforçando a proposta sustentável da edificação.

SOBRE A BASF

Mais de 3.920 colaboradores formam a equipe no Brasil, com vendas, de aproximadamente, 2,1 bilhões de euros. As fábricas da companhia estão localizadas em Guaratinguetá, São Bernardo do Campo, Indaial e Jacaré, todas no estado de São Paulo. Seu portfólio de produtos vai desde químicos, plásticos, óleo e gás, até a agricultura.

BERACA – DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

INDÚSTRIA DE INGREDIENTES NATURAIS PARA SEGMENTO COSMÉTICO
PROMOVE A SOCIOBIODIVERSIDADE COM PROGRAMA QUE BENEFICIA A
COMUNIDADE LOCAL E FOMENTA O USO DE MATÉRIAS-PRIMAS SUSTENTÁVEIS

Com colaboração de **Amanda Alves de Melo**

Com a complexidade das cadeias de fornecimento e o surgimento de novos riscos nos âmbitos ambiental, social e de governança, o tema de gestão sustentável na cadeia de suprimentos (SCM, *supply chain management*) ganhou grande relevância e, conseqüentemente, a necessidade de soluções inovadoras para geri-los.

Preocupada com suas comunidades fornecedoras e os diversos fatores negativos que uma má gestão na cadeia de fornecimento pode resultar, a empresa Beraca, do segmento farmacêutico e cosmético, criou o Programa de Valorização da Sociobiodiversidade (PVSD), no ano 2000, com foco no equilíbrio do *triple bottom line* (tripé da sustentabilidade baseado nas três dimensões do desenvolvimento sustentável: econômica, social e ambiental). O intuito do programa é promover os negócios com desenvolvimento humano e a preservação dos bens ambientais. Segundo Tiago Terada, gerente de Sustentabilidade e Assuntos Corporativos do grupo: “É uma plataforma que engloba todos os processos ligados à fabricação de seus produtos, desde os critérios de seleção das espécies a serem exploradas, passando pelas formulações químicas complexas e os arranjos produtivos das comunidades que efetuam o manejo das áreas verdes”. Ele enfatiza ainda que a Beraca, que faz parte do Grupo Sabará, se preocupa em atender aos requisitos de qualidade, por meio do desenvolvimento social e da conservação do ecossistema que utilizam. O programa, que atua em 105 comunidades agroextrativistas, abrange os estados do Pará, Amapá, Amazonas, Maranhão, Piauí e Minas Gerais.

A empresa trabalha com ingredientes naturais e orgânicos da Amazônia e de outros biomas brasileiros, e se preocupa em garantir a boa qualidade dos

insumos/matérias-primas, o bom relacionamento com as comunidades produtoras e a perpetuação dos negócios de todas as partes envolvidas. Tiago Terada explica que a sustentabilidade na gestão da cadeia de fornecedores é vista como uma vantagem competitiva na companhia: “Hoje, a sustentabilidade é parte central das atividades da Beraca, que visa fortalecer as comunidades fornecedoras de insumos vegetais ao mesmo tempo em que atende às demandas do mercado”.

O PVSD está comprometido com questões importantes de responsabilidade social, como, por exemplo, a proibição do trabalho infantil ou forçado, corrupção e falta de ética. O projeto inclui ainda reforma de escolas e geração de renda através de práticas sustentáveis, entre diversos outros pontos que podem afetar fornecimento, desenvolvimento socioambiental e relacionamento com as comunidades. “Nossa missão é acompanhar a rotina das comunidades e sempre reforçar as práticas que devem ser melhoradas e as que devem ser mantidas. Trabalhamos diariamente no campo com nossas comunidades fornecedoras para reduzir riscos e melhorar a atuação delas”, explica Terada.

SOBRE A BERACA

Este ano, o CEO do Grupo, Ulisses Sabará, recebeu o título inédito da Organização das Nações Unidas (ONU) como um dos pioneiros na promoção da sustentabilidade nos negócios e cadeias produtivas entre lideranças empresariais do mundo todo. A premiação *SDG Pioneers* para os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) homenageou 10 lideranças na sede da ONU, em Nova York (EUA). O brasileiro foi reconhecido globalmente pelo trabalho da Beraca com o Programa de Valorização da Sociobiodiversidade, alinhado ao objetivo 15 dos ODS: Proteger, recuperar e promover o uso sustentável dos ecossistemas terrestres.

BIOSEV – MULHERES DO AGRONEGÓCIO

EM UMA DAS MAIORES PROCESSADORAS DE CANA-DE-AÇÚCAR DO MUNDO, MAIS DE MIL MULHERES OCUPAM CARGOS QUE VÃO DESDE AS FUNÇÕES AGRÍCOLAS ATÉ A DIRETORIA

Por Karen Pegorari Silveira

Um levantamento realizado pela Associação Brasileira de Marketing Rural e Agronegócios (ABMRA) aponta que, nos últimos dez anos, a presença da mulher no campo saltou de 3% para 10%. Algumas das indústrias ligadas ao agronegócio também tiveram seu quadro de funcionárias ampliado. Na Biosev, por exemplo, mais de 1.000 mulheres ocupam cargos nas 11 unidades em todo o Brasil, além do escritório-sede em São Paulo. Desse total, cerca de 11,5% têm funções de liderança (diretora ou superintendente) e 22% atuam em cargos de gerência (ano passado eram 18%).

No Polo de Lagoa da Prata (MG) são 103 mulheres: 40 no setor agrícola, 18 na indústria, 13 nas áreas de laboratório/qualidade, 12 nas áreas de saúde, segurança e meio-ambiente e 7 na área administrativa, além de 13 menores aprendizes.

Essa preocupação surgiu após um diagnóstico sobre diversidade e fez a empresa criar um grupo multidisciplinar de trabalho sobre o tema, a fim de levantar o contexto na empresa no que diz respeito à atração e à retenção de talentos com esse perfil. De acordo com informações, as diretrizes levantadas estão sendo trabalhadas com o objetivo de promover a igualdade de gênero.

Silvanira Souza está há quase 8 anos na empresa e começou como auxiliar agrícola. Em três anos, passou a exercer a função de fiscal agrícola no plantio mecanizado no Polo MS (unidades Passa Tempo, Rio Brilhante e Maracaju). Desde 2013, atua como líder de Desenvolvimento Agrônômico, sendo responsável pelo controle químico e biológico das pragas e por rotinas administrativas como gestão de pessoas.



A alta liderança da unidade Lagoa da Prata (MG) também é de uma mulher. Tania Fernandes assumiu o cargo de superintendente; em sua gestão, a unidade registrou a maior safra da história, com recorde de moagem e produção de açúcar. Além de investir em tecnologia agrícola e realizar uma colheita 100% mecanizada, o trabalho da Tânia também aproximou ainda mais a empresa da comunidade local, por meio de programas sociais e ambientais.

“Acredito que posso inspirar outras mulheres. Quando elas me veem em uma posição estratégica, vislumbram a real possibilidade deste caminho”. Tânia ressalta que não se trata de uma escolha simples e requer algumas renúncias: “Para quem realmente gosta do que faz e deseja fazer a diferença na sua área de atuação, a liderança é muito gratificante”.

Como reconhecimento pelo esforço da empresa na promoção da igualdade de gênero, a International Finance Corporation (IFC) – instituição-membro do Grupo Banco Mundial – convidou a Biosev para participar de um estudo sobre a atuação de mulheres em áreas operacionais agrícolas. A publicação foi divulgada no início de março deste ano e reúne as principais práticas de diferentes setores e países.

SOBRE A BIOSEV

Segunda maior processadora global de cana-de-açúcar, a Biosev produz açúcar, etanol, ração animal, levedura, melado em pó e energia. Comercializa seus produtos em mais de 30 países na América do Norte, América do Sul, África, Europa, Ásia e Oriente Médio. Tem capacidade de produzir 1,6 milhão de metros cúbicos de etanol e exportar até 1.346 GWh de energia elétrica proveniente de biomassa.

CATERPILLAR – INCLUSÃO INTEGRAL

FABRICANTE DE MÁQUINAS APOSTA NA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E LEVA PRÊMIO DE RECONHECIMENTO



Por Karen Pegorari Silveira

Segundo os dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) 2015, divulgada pelo Ministério do Trabalho, 403,2 mil pessoas com deficiência atuam formalmente no mercado de trabalho, correspondendo a um percentual de 0,84% do total dos vínculos empregatícios.

Esse aumento progressivo da participação nos últimos anos, de 0,77%, em 2014, e 0,73%, em 2013, reflete o pensamento de companhias, como a Caterpillar, que apostaram na diversidade e inclusão de pessoas com deficiência (PcD), e ainda colaboram para o alcance da meta 8.5 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), que sugere alcançar o emprego pleno, produtivo e o trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as PcD, além de remuneração igual para trabalho de igual valor até 2030.

Para receber os PcD, a empresa realizou todas as adequações necessárias e customizou os Equipamentos de Proteção Individual (EPI), considerando as características individuais e fornecendo o equipamento de acordo com cada necessidade/deficiência. Além disso, a empresa criou campanhas, treinamentos, comitês, semanas temáticas, informativos internos e externos, rodas de conversa e mídias sociais para falar sobre o assunto.

A Caterpillar disponibiliza, por exemplo, o Curso de Libras (desde 2014) para líderes e funcionários que têm contato direto com os funcionários surdos, que, além de facilitar a comunicação, integra todos no ambiente de trabalho. Também criou (desde 2015) a Oficina da Comunicação, que atua no desenvolvimento da comunicação dos funcionários surdos ou com perda auditiva.

Essas iniciativas fazem parte do programa Juntos, Ser Diferente é Somar, e têm como base as pesquisas aplicadas periodicamente (com todos os funcionários, com a liderança e com os funcionários com deficiência), os atendimentos realizados por equipe multidisciplinar (individual e/ou em grupo), o mapeamento das deficiências por áreas de atuação e os apontamentos feitos pelo Comitê de Diversidade e Inclusão.

Segundo a empresa, para garantir a execução de todas as etapas do programa, desde 2015 foi incluído na estratégia de RH um indicador para o acompanhamento do percentual de aceitação da pessoa com deficiência pela liderança da organização. Três treinamentos foram aplicados em 2016: Gerenciando a Inclusão, para supervisores e líderes operacionais; Preconceitos Inconscientes, para diretores e gerentes; e uma segunda versão do Preconceitos Inconscientes, para o público administrativo.

A Caterpillar Brasil foi eleita pela Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência a melhor empresa para trabalhadores com deficiência, na terceira edição do prêmio, que visa ampliar a visibilidade das boas práticas de inclusão profissional adotadas por empresas do Estado de São Paulo.

A pesquisa avaliou diversos quesitos, como a promoção da política dos direitos da pessoa com deficiência, igualdade de oportunidades, nível de sustentabilidade dos projetos e condições materiais e psicológicas, além do cumprimento da legislação sobre a reserva de vagas para pessoas com deficiência. Segundo Caio Orlandini, supervisor de Recursos Humanos, “a inclusão de pessoas com deficiência é, acima de tudo, uma oportunidade conjunta. A oportunidade de as pessoas com deficiência exercerem uma atividade digna com autonomia e, ao mesmo tempo, uma oportunidade para empresa na conscientização de seus funcionários e na diversificação da sua força de trabalho, gerando inovação e resultados”.

A companhia também apoia projetos e entidades nas comunidades onde tem operações, sendo considerada uma das principais colaboradoras do Fundo Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (Fumdeca) em Piracicaba. Em parceria com este trabalho, o programa Juntos: Ser Diferente é Somar propõe foco nas iniciativas de apoio para a inclusão e o desenvolvimento da pessoa com deficiência, com ações que transcendem os muros empresariais.

Há ainda a parceria com a Associação de Pais e Amigos dos Autistas de Piracicaba (Auma) e a entidade Espaço Pipa, através do Fumdeca, financiando 100% do projeto Artes, Música e Esportes (AME), que trabalha no desenvolvimento de habilidades motoras e cognitivas em pessoas com Síndrome de Down e com a Apae, que promove a inclusão de deficientes intelectuais (adicional à cota).

SOBRE A CATERPILLAR

A Caterpillar possui funcionários com deficiências em diversos cargos, de diferentes áreas. Hoje a empresa conta com 45 tipos de cargos entre os funcionários com deficiência física, auditiva, intelectual e visual; destes, 33 são operacionais e 12 administrativos. O maior número de PcD se concentra na área de Logística. Na fábrica de Piracicaba (SP), onde se concentra a maior quantidade de funcionários, a empresa conta com 163 profissionais com deficiência e reabilitados; no Brasil, somam-se 180.

COTEMINAS – DESENVOLVIMENTO E BEM-ESTAR

PROJETO QUE VISA MELHORAR O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL E PESSOAL DO COLABORADOR É A APOSTA DESTA INDÚSTRIA TÊXTIL

Por Karen Pegorari Silveira

De acordo com relatório da Confederação Nacional da Indústria (CNI) será necessário formar e capacitar, até 2020, cerca de 13 milhões de trabalhadores. Para dar uma ideia, as maiores demandas serão na construção e nas áreas de ambiente e produção, vestuário e calçados, alimentos, tecnologia da informação, energia, petroquímica e química, madeira e móveis, mineração, *design* e desenvolvimento.

Pensando nesta questão, a Coteminas – indústria têxtil mineira – decidiu investir no bem-estar de seus colaboradores através da qualificação profissional e pessoal com o Programa Indústria do Conhecimento, que, em parceria com o Serviço Social da Indústria (Sesi), envolve várias ações. Trata-se de um centro equipado e dedicado para captar, tratar, desenvolver, armazenar e disseminar o conhecimento produzido pelos colaboradores e também o conhecimento necessário para desempenharem cada vez melhor suas atividades. Dentre os programas que compõem o portfólio de atividades da indústria do conhecimento, podemos ressaltar os seguintes:

- **Projeto Tecendo o Saber:** voltado para o crescimento do nível de escolaridade dos funcionários e para a qualificação profissional a partir da integração inovadora das práticas de Educação de Jovens e Adultos (EJA) na modalidade Ensino a Distância (EAD), em conjunto com o Telecurso Profissionalizante de Mecânica e Eletroeletrônica. Projeto ganhador do Prêmio Sesi de Qualidade de Vida na modalidade educação e desenvolvimento.
- **Projeto Inclusão Digital:** tem como objetivo principal oferecer aos colaboradores, familiares e dependentes cursos de informática com vistas ao desenvolvimento de competências básicas e específicas nas áreas de conhecimentos gerais,

saúde e lazer. Ao longo destes anos, este projeto formou mais de 1.300 participantes/unidade.

- **Educação de Jovens e Adultos (EJA):** também é uma das ações do programa. Funciona na modalidade semipresencial e, ao longo dos seus 18 anos de existência, já contribuiu para a formação educacional e profissional de mais de 10 mil colaboradores.

Além destes programas, a Coteminas investe ainda no bem-estar de seus colaboradores com o Programa Social Formare, que oferece ginástica laboral; inclusão digital; Programa Minha Ideia Criativa; Programa de Gestão de Resíduos Sólidos; Programa de Prevenção à Saúde do Homem; Programa de Voluntariado Coteminas; Programa Diagnóstico da Indústria Saudável; curso de gestantes/Cegonha à Vista; melhoria da escolaridade (EJA, técnico, graduação e pós-graduação); Semana da Cultura e Comunicação, Semana da Saúde, Semana da Cidadania; horta participativa; Comissão Antidrogas, Álcool e Tabagismo; Tecendo o Saber; Programa Sol Mulher; caminhada ecológica; coral inclusivo; Programa Inclusivo de Qualidade de Vida; pilates; creche; Centro Educacional Coteminas; campeonatos esportivos; Mente Sã; além de clínicas médicas e odontológicas.

SOBRE A COTEMINAS

A Coteminas, com mais de 13 mil colaboradores, opera 11 plantas localizadas no Brasil, que formam uma indústria integrada de fiação, tecelagem, preparação, tinturaria, estamparia, acabamento e confecção de produtos têxteis para o lar. É dona das marcas Santista, Artex, MMartan e Casa Moysés.

DELL – DIVERSIDADE NA TECNOLOGIA

GRUPO QUE DEBATE O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL E A IGUALDADE PARA AS MULHERES NO AMBIENTE DE TRABALHO É A APOSTA DESTA FABRICANTE DE COMPUTADORES



Por Karen Pegorari Silveira

As mulheres ainda são minoria no mercado de tecnologia da informação. Apenas 20% das vagas do setor no Brasil são ocupadas por mulheres, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (Pnad), de 2016, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Com o objetivo de mudar este cenário, a Dell, líder brasileira em vendas de computadores pessoais (PC, *personal computers*) criou o grupo *Women in Action*, voltado a proporcionar o desenvolvimento profissional e condições de igualdade para todas as mulheres que trabalham na empresa. A equipe conta com os próprios colaboradores e suas principais atividades, reuniões, palestras, eventos em geral etc. referem-se ao desenvolvimento de carreira das mulheres.

Além do *Women in Action*, a empresa mantém vários grupos voltados a conscientizar e influenciar a organização sobre melhores práticas para promover um ambiente que favoreça a inclusão, como o Pride, voltado à tolerância e ao respeito à diversidade de orientação sexual, e o *True Ability*, que luta pela inclusão das pessoas com deficiência.

Na véspera do Dia Internacional das Mulheres deste ano, a Dell Brasil também assinou a carta de Princípios de Empoderamento das Mulheres, promovida pela ONU Mulheres (Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres) e pelo Pacto Global das Nações Unidas (UNGC, United Nation Global Compact). A iniciativa parte da premissa de que empoderar mulheres e promover a equidade de gênero é garantia para o efetivo fortalecimento das economias, o impulsionamento dos negócios, a melhoria da quali-

dade de vida de mulheres, homens e crianças, e para o desenvolvimento sustentável.

De acordo com o vice-presidente da Dell EMC Brasil para Comercial, Luis Gonçalves, desde sua fundação, a Dell possui uma cultura de valorização da diversidade: “Essa iniciativa, o grupo *Women in Action*, vem reforçar esse objetivo, ao oferecer oportunidades de carreira e de desenvolvimento para as mulheres. Ao empoderar as profissionais e promover a igualdade de gênero, beneficiamos tanto as colaboradoras quanto a própria empresa e a indústria como um todo”.

A líder do *Women in Action* para a região Sudeste na Dell EMC no Brasil, Priscila Monsanto, diz que é preciso ter programas voltados ao empoderamento feminino para promover igualdade de oportunidades para todos e incentivar mulheres a crescerem em suas carreiras através do compartilhamento de exemplos de sucesso e potencialização de *networking*. “Cada vez mais envolvemos também os homens nesse processo, construindo um ambiente aberto à diversidade, permitindo a discussão sobre viés inconsciente e a reflexão sobre o papel da mulher e do homem na sociedade. O recém-criado *Women in Action*, que une as práticas de Dell e EMC, teve como sua primeira ação no Brasil a assinatura do compromisso dos Princípios de Empoderamento Feminino da ONU Mulheres, que mostra a seriedade com que a empresa trata o tema. O grupo é uma base de apoio para as mulheres terem espaços cada vez mais representativos dentro da companhia e na sociedade”, diz Priscila.

SOBRE A DELL

A Dell é líder em vendas de computadores de mesa (PC) no Brasil e abriu sua primeira fábrica no país, na cidade de Eldorado do Sul (RS), em novembro de 1999. Na mesma cidade, possui um centro de desenvolvimento de *software* dentro da Pontifícia Universidade Católica (PUC-RS). No ano de 2006 foi anunciada a construção de uma nova fábrica na cidade de Hortolândia, interior de São Paulo. A partir de agosto de 2007, Eldorado do Sul passou a sediar apenas a administração e toda a produção (*desktops*, *notebooks* e servidores) foi transferida para Hortolândia.

EDP – EFICIÊNCIA ENERGÉTICA

TECNOLOGIAS QUE GERAM VALOR ECONÔMICO PARA DIVERSIFICAR SEUS PRODUTOS E SERVIÇOS É A APOSTA DESTA GERADORA DE ENERGIA



Por Karen Pegorari Silveira

Segundo a meta 9 dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, até 2030 é preciso modernizar a infraestrutura e reabilitar as indústrias para torná-las sustentáveis, com eficiência aumentada no uso de recursos e maior adoção de tecnologias e processos industriais limpos e ambientalmente corretos, assim como vem atuando a EDP, empresa global de energia elétrica, presente em 13 países, com atuação nas áreas de geração, distribuição, transmissão, comercialização e serviços de energia.

Os compromissos assumidos no pilar Gerar Valor Econômico estão diretamente relacionados com o ODS 9, já que tratam da expansão do investimento em tecnologias inovadoras e sustentáveis. Neste caso, a EDP disponibiliza produtos e serviços de eficiência energética para reduzir o consumo de 100GWh de energia no cliente até 2020 através de:

- **Iluminação Eficiente:** modernização do sistema de iluminação, com instalação de equipamentos mais eficientes e duráveis, como lâmpadas LED ou fluorescentes de alto rendimento.
- **Refrigeração e Climatização:** substituição dos sistemas de máquinas e centrais de refrigeração de água.
- **Elevação do Nível de Tensão:** alteração do fornecimento elétrico de baixa tensão para média ou alta tensão.
- **Sistema de Gestão Energética (GE):** controle de todo o consumo energético (eletricidade, gás, água e outros) voltado à redução do desperdício.
- **EDP Solar:** ingresso no segmento de geração solar fotovoltaica, dando início à implantação da área EDP Solar, entre outras ações.

Segundo a empresa, seus negócios estão fundamentados na visão de ser “uma empresa global de energia, líder em criação de valor, inovação e sustentabilidade”; por isso, a EDP assumiu, em 2016, compromissos com a sustentabilidade para 2020. São eles:

- Limitar a 25% o peso da tecnologia do carvão no portfólio de geração de energia em 2020 e promover projetos para a redução de emissões de CO₂.
- Disponibilizar produtos e serviços de eficiência energética para reduzir o consumo de 100GWh de energia no cliente até 2020.
- Investir R\$ 100 milhões até 2020 na expansão da telemedicação em clientes de baixa tensão.
- Investir R\$ 100 milhões em projetos inovadores até 2020.
- Alcançar 100% de certificação ambiental e assegurar a implementação de sistema de gestão em fornecedores críticos.
- Internalizar o conceito de economia circular e promover eficiência energética nos edifícios.
- Valorar as externalidades ambientais na EDP relacionadas com serviços ecossistêmicos prioritários.
- Manter níveis de engajamento de colaboradores > 75% até 2020.
- Promover a diversidade, garantindo igualdade de acesso em processos de contratação.

- Alcançar 100% de certificação de saúde e segurança, bem como assegurar a implementação de sistema de gestão em fornecedores críticos.
- Manter a EDP como uma das empresas mais éticas do Brasil (Selo Pro-Ética).
- Alcançar > 80% de satisfação dos clientes.
- Implementar mecanismos de consulta periódica com *stakeholders*.
- Investir R\$ 50 milhões até 2020 para promover negócios sociais e iniciativas de estilos de vida sustentáveis.

Em 2016, a EDP Brasil investiu R\$ 21,6 milhões em projetos de Pesquisa e Desenvolvimento. Dentre os projetos desenvolvidos, destaca-se o **Climagrid**. Para monitorar possíveis interrupções de energia causadas por tempestades intensas e mitigar transtornos para a empresa e para a sociedade, desde 2010, em parceria com o Instituto Nacional de Pesquisas Espaciais (Inpe), a empresa trabalha no desenvolvimento de um sistema denominado Climagrid: uma ferramenta inovadora que integra os dados ambientais, meteorológicos e de ocorrências do sistema elétrico e disponibiliza as informações para as empresas distribuidoras do grupo EDP.

Para a gestora executiva de sustentabilidade na EDP Brasil, Sonia Cardoso, “a EDP Brasil é uma empresa genuinamente comprometida com a sustentabilidade e com a inovação. Prova disso é a nossa participação na agenda global da sustentabilidade e a transparência no que tange aos nossos compromissos com o futuro. Como uma *utility* de energia, temos a responsabilidade em assumir uma posição dianteira no que diz respeito às inovações num setor que está diretamente relacionado com o desenvolvimento socioeconômico do país”.

SOBRE A EDP

É uma das maiores operadoras europeias do setor energético e está presente em 13 países. No Brasil, conta com mais de 3.000 colaboradores próprios, está entre as cinco maiores empresas do setor elétrico e atua nos seguimentos de geração, distribuição e comercialização e serviços de energia elétrica.

GRUPO BOTICÁRIO – PROGRAMA DE PARCERIA EM ECOEFICIÊNCIA

COMPARTILHAR SUAS TECNOLOGIAS EM ECOEFICIÊNCIA COM SEUS FORNECEDORES É UMA DAS AÇÕES DO PROGRAMA DE RELACIONAMENTO COM A CADEIA DESTA INDÚSTRIA COSMÉTICA



Com colaboração de *Amanda Alves de Melo*

Durante algum tempo, acreditou-se que a sustentabilidade custava caro ou que era apenas para grandes empresas, mas com a velocidade das transformações na globalização, a necessidade de incorporar em seus negócios a responsabilidade socioambiental ganhou grande relevância. Hoje, diversos estudos demonstram que uma empresa com gestão sustentável tem vantagem competitiva no mercado.

O Grupo Boticário percebeu a oportunidade de incluir a sustentabilidade em seus negócios, atuando, principalmente, em três áreas estratégicas: matérias-primas e embalagens, canais de venda e ecoeficiência. Na estratégia de matérias-primas, abrange ciclo

de produtos e logística reversa (aproveitamento da matéria-prima reciclada no processo produtivo ou encaminhá-la ao seu descarte adequado).

Nos canais de venda (PDV, pontos de venda), os representantes de venda direta (VD) e o Programa de Parceria em Ecoeficiência, estruturado em 2014, promovem soluções para usar os recursos naturais de forma consciente, como a redução do uso de água, energia, emissões de gases de efeito estufa ou na geração de resíduos. Através de uma consultoria técnica, avalia-se as oportunidades nas instalações dos fornecedores selecionados e, a partir desta avaliação, o fornecedor verifica quais melhorias podem ser implantadas e qual o melhor momento para executá-las. O Grupo Boticário acompanha e monitora

todo o processo e os resultados obtidos. Segundo a empresa, estima-se que até 2018 40% dos fornecedores-alvo devem participar do programa.

A ecoeficiência e o desenvolvimento sustentável estão interligados, pois combinam desempenhos econômico e ambiental, reduzindo impactos ambientais na utilização de matérias-primas e energia, e melhorando a relação da organização com seus *stakeholders*, conforme o conceito do World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), elaborado em 1992, que no Brasil é representado pelo Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável (CEBDS). “A ecoeficiência é alcançada mediante o fornecimento de bens e serviços a preços competitivos, que satisfaçam as necessidades humanas e tragam qualidade de vida, ao mesmo tempo em que reduz progressivamente o impacto ambiental e o consumo de recursos ao longo do ciclo de vida a um nível, no mínimo, equivalente à capacidade de sustentação estimada da Terra”.

O Grupo Boticário é parceiro do CEBDS e ajudou na construção do *Manual de Compras Sustentáveis*, que é referência para os processos internos de concorrência e de qualificação e desenvolvimento dos fornecedores em sustentabilidade. Entre as empresas fornecedoras que participaram do programa e fazem parte da cadeia do Grupo Boticário está a Wheaton Brasil, líder nacional no fornecimento de embalagens de vidro. O projeto desenvolvido, com foco em eficiência energética, trouxe mudanças no *damper* (amortecedor que regula o fluxo de ar nos dutos de instalações de climatização, conforme a inclinação de suas lâminas) – anteriormente era realizado manualmente e agora é realizado automaticamente – e na iluminação da área produtiva, com instalações de lâmpadas LED (*light emitter diode*), aumentando ainda mais a eficiência.

O gerente de Vendas da Wheaton, Marcelo Oliveira, diz que a parceria com o Grupo Boticário foi visionária. “Quando começamos, o cenário de crise hídrica e energética no Estado de São Paulo ainda não estava tão evidente. Então, as mudanças vieram em

excelente momento, uma vez que o custo da nossa matriz energética teve um aumento significativo nos últimos meses”, explica. Oliveira conta também que, além das melhorias que foram implantadas ou estão com investimento aprovado, há uma série de outros projetos que foram mapeados e que serão realizados a médio e longo prazos.

O gerente de Gestão Técnica de Fornecedores e líder da Frente de Ecoeficiência do Grupo Boticário, Milton de Souza, fala sobre o diferencial competitivo que o programa gera para as empresas, por permitir que economizem recursos: “O modelo do Programa de Parceria em Ecoeficiência com fornecedores é inédito. Expandir nossa cultura de sustentabilidade é a grande conquista. A longo prazo, desejamos que esse projeto seja o embrião de um setor industrial preocupado e especialmente engajado em iniciativas de ecoeficiência”.

SOBRE O GRUPO BOTICÁRIO

Grupo Boticário é uma empresa brasileira de cosméticos, foi fundada em março de 2010, após O Boticário criar a *holding*, composta pelas empresas Quem Disse, Berenice, The Beauty Box e Eudora. O Boticário, principal companhia do Grupo, possui mais de 3 mil pontos de venda em todo Brasil e 93 unidades internacionais. Isso a torna a maior rede de franquias de beleza no mundo. A empresa possui duas fábricas, a mais antiga na cidade de São José dos Pinhais, no estado do Paraná, e a mais recente na cidade de Camaçari, na Bahia. De suas indústrias, saem cerca de 300 milhões de produtos a cada ano.

GRUPO POSITIVO – APOIO À EDUCAÇÃO PÚBLICA

PARA MELHORAR A EDUCAÇÃO, ESTE GRUPO DE TECNOLOGIA BUSCOU FORTALECER A TROCA DE CONHECIMENTOS E O EMPODERAMENTO DE TODOS ATRAVÉS DE DEBATES CONSTRUTIVOS

Por Karen Pegorari Silveira

Segundo o documento da Unesco, *Repensar a Educação*¹, isoladamente, a educação não pode esperar resolver todos os desafios relacionados ao Desenvolvimento Sustentável, mas uma abordagem humanista e holística da educação pode e deve contribuir para alcançar um novo modelo de desenvolvimento. Nesse modelo, o crescimento econômico deve ser orientado por uma gestão ambiental responsável e pela preocupação com paz, inclusão e justiça social. Os princípios éticos e morais de uma abordagem humanista ao desenvolvimento levantam-se contra a violência, a intolerância, a discriminação e a exclusão. No que se refere à educação e à aprendizagem, significa ir além da estreita visão utilitarista e economista, buscando integrar as múltiplas dimensões da existência humana. Essa abordagem enfatiza a inclusão de pessoas frequentemente discriminadas – mulheres e meninas, povos indígenas, pessoas com deficiência, migrantes, idosos e pessoas que vivem em países afetados por conflitos. Ela requer uma abordagem aberta e flexível à aprendizagem, tanto ao longo da vida quanto em todos os seus aspectos: uma abordagem que ofereça a todos a oportunidade de concretizar seu potencial para construir um futuro sustentável e uma vida digna.

Este também é o pensamento do Grupo Positivo, que, através de seus projetos, tem por objetivo melhorar a educação pública brasileira, apoiando o Programa Arranjos de Desenvolvimento da Educação (ADE), por meio do seu Instituto. Atualmente, 22 municípios de Santa Catarina não trabalham mais isoladamente e



sim em rede, trocando experiências e buscando solucionar de forma conjunta as dificuldades da área educacional. O Instituto Positivo assumiu o compromisso de apoiar as secretarias municipais de educação a implantarem um modelo estratégico de cooperação.

Os benefícios para os municípios são diversos, com destaque para a troca de experiências intermunicipais, compartilhamento de informações sobre o acesso a programas e verbas públicas, empoderamento da comunidade e ampliação da participação social, planejamento e realização de projetos conjuntos, além da possibilidade de as ações educacionais não serem interrompidas em função das sucessões de mandatos governamentais.

Para a diretora executiva do Instituto Positivo, Eliziane Gorniak, a empresa reconhece a colaboração como instrumento de transformação e qualificação da educação pública brasileira. “Por essa razão, o Instituto apoia grupos de municípios na implantação da metodologia dos Arranjos de Desenvolvimento da Educação (ADE). O principal objetivo é reunir as organizações não governamentais, as empresas privadas, a academia e o poder público, em especial os profissionais da educação, para, juntos, planeja-

¹ UNESCO. **Repensar a Educação** – Rumo a um bem comum mundial. Brasília: Unesco, 2016. Disponível em: <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002446/244670POR.pdf>. Acesso em: 10/08/2016.

rem e implantarem estratégias visando à otimização de recursos e à melhoria do ensino oferecido pelos municípios. A proposta, baseada em metas e indicadores prioritários identificados no território, estimula o trabalho em rede ao mesmo tempo que fortalece a formação contínua de gestores municipais. O diferencial do trabalho é o diálogo, o debate construtivo, a soma e a troca de conhecimentos e o empoderamento de todos os envolvidos”, afirma.

Ao todo existem 422 escolas públicas municipais que atendem a 82.274 estudantes na educação básica. O volume de alunos está assim distribuído: 29.796 alunos nos anos iniciais, 17.223 nos anos finais, 16.430 nas pré-escolas, 13.227 nas creches, 4.302 na educação de jovens e adultos (EJA) e 1.296 na educação especial. Considerando o Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (Ideb), a média dos resultados do território nos anos iniciais é de 6,18 e para os anos finais é de 3,65.

O Instituto Positivo conduz a realização do diagnóstico educacional e situacional do território, a fim de identificar os principais pontos de atenção para a melhoria da educação dos municípios. Os Secretários de Educação discutem conjuntamente tais indicadores, visando à identificação das prioridades para a construção de um plano de ação territorial. O Instituto Positivo tem a função de estimular a formalização de um espaço aberto de debate entre os parceiros do programa, com o objetivo de: apresentar e debater os resultados obtidos pelo programa; buscar soluções para desafios relacionadas ao atingimento das metas; debater novas ideias e rumos para a sustentabilidade do programa. A longo prazo, espera-se a implantação de uma cultura de atuação cooperativa entre Secretários de Educação e suas equipes técnicas; perpetuação de um espaço formal e suprapartidário para debate; melhoria dos indicadores de educação; promoção de iniciativas conjuntas que reduzam custos e ampliem o alcance dos resultados; promoção de uma política educacional de qualidade para a sociedade; possibilidade de implantação de consórcios intermunicipais de educação; continuidade dos projetos constituídos pelo arranjo, mesmo diante de mudanças sucessivas dos governantes.

Outro projeto realizado pelo grupo é o Pense Matemática, um programa desenvolvido pela Positivo Tecnologia Educacional e direcionado a alunos e educadores da Educação Infantil ao Ensino Fundamental 2, que apresenta dinâmicas de aulas para ensinar os alunos a pensar matematicamente. As atividades são baseadas em um conjunto de tecnologias e recursos para serem realizadas em cada série, ao longo do ano letivo, em paralelo ao ensino curricular da disciplina. “O objetivo é despertar a percepção de como a Matemática está presente no cotidiano e sua importância, estimulando os alunos a adquirirem confiança em usar a criatividade para propor diferentes caminhos para resolver problemas”, explica Elaine Guetter, Vice-Presidente da Positivo Tecnologia Educacional.

O Pense Matemática propõe desafios, criação e resolução de problemas, investigações e experimentos de diferentes formas de achar respostas por meio de problemas de codificação, materiais manipuláveis e interativos, além do incentivo à participação em concursos e olimpíadas de Matemática. Para os alunos de Educação Infantil, o foco é desenvolver o senso numérico, base para todo o conhecimento matemático, enquanto para estudantes dos Ensinos Fundamentais 1 e 2, as atividades exploram a matemática do cotidiano, com problemas e desafios.

Elaine Guetter comenta ainda que todos podem aprender Matemática. “As pessoas não aprendem do mesmo jeito nem na mesma velocidade. O erro faz parte da construção do conhecimento; é preciso interpretar a sua lógica. Os alunos podem se beneficiar de situações de intercâmbios de ideias e pontos de vista, e o Pense Matemática foi concebido para tornar o aprendizado mais motivador e para preparar os alunos para resolver os problemas do século XXI”.

SOBRE O INSTITUTO POSITIVO

O Instituto Positivo (IP) foi criado em 2012 e atua como gestor do Investimento Social Privado do grupo Positivo. Desde 2015 passou a instituir como prioridade de ação o fortalecimento e a melhoria da educação básica brasileira.

GRUPO SOLVAY – BENEFÍCIOS IGUAIS PARA TODOS

COMPROMISSO FIRMADO POR ESTA INDÚSTRIA QUÍMICA VAI ASSEGURAR OS MESMOS DIREITOS TRABALHISTAS E SOCIAIS BÁSICOS PARA TODOS OS EMPREGADOS DO GRUPO NO MUNDO

Por Karen Pegorari Silveira

Apoiar o diálogo aberto e construtivo com os empregados e seus representantes faz parte da cultura de sustentabilidade de multinacionais como o Grupo Solvay, que há mais de uma década se preocupa com estas questões, segundo o CEO do grupo Jean-Pierre Clamadieu. Prova disso é que a empresa renovou recentemente um compromisso em respeito às normas sociais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e aos princípios do Pacto Global das Nações Unidas com a IndustriALL Global Union (que representa 50 milhões de trabalhadores dos setores metalúrgico, químico, têxtil, mineração, energia em 140 países) por cinco anos, reforçando e acrescentando compromissos que assegurem os mesmos direitos trabalhistas e sociais básicos para todos os empregados da Solvay em suas operações no mundo.

O acordo social global foi atualizado este ano para acrescentar novos projetos sociais, como a proteção da saúde mental no trabalho e outras ações, além de reforçar os compromissos do Grupo com o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, saúde e segurança no trabalho, a não discriminação, a diversidade e a proteção ao meio ambiente.

Para Paulo Rocco, diretor de Recursos Humanos e Relações Industriais do Grupo Solvay na América do Sul, o diálogo franco e honesto – respeitando as diferenças sociais, culturais e trabalhistas – é a melhor e mais poderosa ferramenta para a vida cotidiana da empresa e seus colaboradores: “O Grupo Solvay tem muito orgulho de renovar esse acordo, porque ele está em linha com seus princípios e valores em relação ao mundo do trabalho, desde que a empresa foi constituída, há mais de 150 anos, por Ernest Solvay, um industrial com uma pioneira visão social



e trabalhista – a empresa foi a primeira a conceder férias remuneradas e a oferecer assistência médica aos seus empregados, ainda no século XIX. Essa visão tem sido transmitida sucessivamente aos dirigentes e executivos da empresa e é adotada em todos os locais onde o Grupo tem atuação, incluindo o Brasil, com a marca Rhodia. Aliás, essa visão moderna de relações trabalhistas e sociais foi um dos fatores determinantes da fusão entre a Solvay e a Rhodia, ocorrida em 2011. Ambas as organizações já praticavam políticas de relações sociais e trabalhistas nos moldes do que prega o acordo assinado com a IndustriALL”.

Com isso, a empresa espera reforçar seu relacionamento com os sindicatos, que representam os trabalhadores na indústria, “sempre respeitando as posições de cada entidade e procurando trabalhar em conjunto”, diz o diretor Paulo Rocco.

SOBRE O GRUPO SOLVAY

Em setembro de 2011, o Grupo Solvay adquiriu as operações da Rhodia no Brasil, tornando-se mais forte como *player* do setor químico internacional. Tendo em vista sua reconhecida trajetória de sucesso na região, onde iniciou suas atividades em 1919, a marca Rhodia foi mantida. Atualmente, a empresa tem quase 3 mil funcionários, 8 unidades industriais e 1 centro global de pesquisa e inovação.

ITAIPU – NOVAS ENERGIAS

USINA INCENTIVA O APROVEITAMENTO DE FONTES RENOVÁVEIS DE ENERGIA, EM ESPECIAL O BIOGÁS, COMO UMA DAS INICIATIVAS VOLTADAS AO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Por Karen Pegorari Silveira

Adotar tecnologias e processos industriais limpos e ambientalmente corretos é uma das submetas do Objetivo 9 para o Desenvolvimento Sustentável. Para isso, a Itaipu Binacional adotou o aproveitamento de fontes renováveis de energia, em especial, o biogás produzido a partir de dejetos da agropecuária, agroindústria e esgotos urbanos.

A atuação da Itaipu nesse campo, iniciada em 2008, resultou na criação do CIBiogás (Centro Internacional de Energias Renováveis – Biogás), uma instituição científica, tecnológica e de inovação, formada por 17 instituições que desenvolvem e/ou apoiam projetos relacionados às energias renováveis.

O Centro é responsável por projetos de implantação, monitoramento e melhorias em sistemas de produção de biogás em 11 unidades de produção no oeste do estado do Paraná. Os sistemas foram instalados em amidonarias (indústria que produz alimentos com amido), pequenas e médias propriedades rurais, cooperativas, granjas e empresas que transformam dejetos de animais ou resíduos industriais em eletricidade, energia térmica e biocombustível, podendo ainda ser obtido biofertilizante de todo esse processo. As unidades comprovam a viabilidade técnica e econômica do biogás.

O laboratório do CIBiogás, que realiza os ensaios de análise do potencial do biogás, compartilha o conhecimento desenvolvido no setor com cursos na modalidade de Ensino a Distância em Português, Inglês e Espanhol.

Segundo levantamento da empresa, os cursos já atenderam, até o momento, 1.148 alunos de 26 países, especialmente da América Latina e da África,

como Argélia, África do Sul, Burquina Faso, Cabo Verde, Gana, Ilhas Maurício, Moçambique e Senegal – com destaque no continente africano, onde a maioria dos países ainda não conta com serviços de energias térmica e elétrica com uma cobertura satisfatória, e o carvão e a lenha constituem as principais fontes energéticas. Daí a importância do biogás como alternativa para a geração de energia.

O biocombustível, produzido na Granja Haacke, é comprimido em cilindros e transportado até um posto de abastecimento na Itaipu Binacional. A frota de veículos da Itaipu encerrou 2016 com 59 veículos movidos a biometano, um aumento de 37% em relação ao ano anterior.

Existe ainda o projeto UDCIBiogás, que consiste no desenvolvimento de uma planta de biogás com o tratamento de biomassa residual proveniente da poda de grama, resíduos de restaurantes e copas e parte do efluente sanitário gerado no Complexo Itaipu Binacional. O biogás gerado a partir do tratamento desses resíduos será refinado e o biometano oriundo desse refino, utilizado como biocombustível para abastecer parte da frota de veículos da Itaipu Binacional.

Além de gerar combustível verde, o projeto apresenta benefícios como redução no custo com transporte dos resíduos orgânicos gerados nos restaurantes, redução no volume na estação de tratamento de esgoto e fornecimento de biofertilizante para a manutenção das áreas verdes de Itaipu. A implantação da estrutura está na fase final, com o comissionamento dos equipamentos.

Como resultados são destacados o desenvolvimento do primeiro sistema de geração de energia térmica



para o cozimento de alimentos, em substituição à lenha, no Parque Nacional das Quirimbabas; a produção de biofertilizante obtido a partir da transformação dos dejetos de animais em biogás, para uso na horta da comunidade; a diversificação da produção de alimentos na região, devido ao uso do biofertilizante, com inclusão de hortaliças na alimentação.

Atualmente, a Itaipu, juntamente com o CIBiogás, vem discutindo uma nova parceria com a Companhia Paranaense de Energia (Copel) voltada às energias renováveis na área rural. A Copel, por meio do programa Mais Clic Rural, quer investir em melhorias na rede de distribuição.

Segundo o superintendente de energias renováveis da Itaipu, Paulo Schmidt, a ideia é combinar esse programa da Copel com o aproveitamento do biogás e de outras fontes renováveis disponíveis na região. “Dessa forma, o produtor, além de receber uma melhor oferta de energia, também terá a oportunidade de melhorar os seus ganhos pela venda de energia e de eliminar problemas ambientais”, afirma Schmidt.

Ainda de acordo com o superintendente, outro ponto importante do projeto é o desenvolvimento de uma rede de internet de alta capacidade, que tanto servirá à gestão do novo modelo de rede de distribuição, com núcleos de geração descentralizada, quanto aos produtores e cooperativas em diversas aplicações.

SOBRE A ITAIPU BINACIONAL

Hoje, a Itaipu tem cerca de vinte unidades geradoras e esta geração de energia pode alcançar o número de 100 bilhões de kW/hora. Atualmente, a Usina emprega 1.340 funcionários no Brasil e 1.760 no Paraguai. É considerada a segunda maior usina hidroelétrica do mundo, ficando atrás somente da Usina de Três Gargantas, na China.

MAGNAMED – NEGÓCIO QUE SALVA VIDAS

FABRICANTE DE VENTILADORES PULMONARES CRIOU PRODUTO INOVADOR COM BAIXO CUSTO E CONQUISTOU MERCADO BRASILEIRO, ANTES DOMINADO POR MULTINACIONAIS



Por Karen Pegorari Silveira

A ideia de resolver problemas sociais e ganhar dinheiro com isso tem conquistado cada vez mais os empreendedores brasileiros; de acordo com a consultoria Monitor Institute, até o início da próxima década serão investidos mais de 500 bilhões de dólares nestes modelos de negócios sociais em todo o mundo.

Este propósito de negócio também atraiu três empreendedores – Tatsuo Suzuki, Wataru Ueda e Toru Miyagi – e os inspirou a criar a empresa Magnamed, fabricante dos ventiladores de transporte hospitalar (Oxymag) e de UTI (Fleximag), que atende à demanda de mercado a preços mais justos.

O primeiro produto foi construído de acordo com normas técnicas alemãs e tem vários diferenciais. É leve (quase metade do peso dos já existentes), fácil de manipular e 50% mais barato que o similar importado, com a mesma confiabilidade, por isso se encaixa em um produto social.

Contrariando os concorrentes de peso, eles conseguiram vender para grandes mercados, como a África do Sul, e hoje o ventilador já é comercializado em 40 países. Em dois anos (de 2008 a 2010), a fábrica da

Magnamed recebeu o Certificado de Boas Práticas de Fabricação da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa). No mesmo ano, o Oxymag recebeu a marcação CE, da Comunidade Econômica Europeia.

Hoje, estes dois produtos são os carros-chefes da empresa, e mais de 50 países na Europa, América Latina, África e Oriente Médio já utilizam a tecnologia da Magnamed em centros médicos e unidades de transporte de emergência. Em 2016 entraram para a carta de clientes da empresa oito países: Costa do Marfim, Costa Rica, Macedônia, Moçambique, Nepal, Quênia, Vietnã e Zimbábue.

Segundo Wataru Ueda, CEO da empresa, desde o início os produtos foram pensados para suprir as reais necessidades das equipes de emergência e centros de tratamento intensivo: “Por isso é uma empresa social, porque trabalha para sanar obstáculos e garantir um atendimento de saúde de qualidade. A empresa sempre trabalha com a premissa de ajudar a preservar vidas e seu trabalho já ajudou a preservar mais de 1 milhão de vidas, e isso é motivo de orgulho para toda a equipe da Magnamed”.

O executivo conta ainda que em 2016 a empresa fechou o ano com faturamento de R\$ 34 milhões e crescimento de 84% em relação ao ano anterior.

SOBRE A MAGNAMED

A Magnamed é uma empresa 100% nacional voltada para o mercado de *critical care* e produz ventiladores pulmonares e equipamento de testes. A companhia, hoje com 100 funcionários, foi fundada há 10 anos e a nova fábrica, com 3.000m², está localizada no distrito industrial de Cotia, na grande São Paulo.

MALWEE – SUSTENTABILIDADE NA CADEIA DE VALOR

MONITORAMENTO DE TODOS OS SEUS PROCESSOS E AUDITORIA DE FORNECEDORES GARANTEM A SUSTENTABILIDADE DESTA INDÚSTRIA TÊXTIL



Por Karen Pegorari Silveira

A meta 8.7 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável sugere que é preciso tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas, e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil – incluindo recrutamento e utilização de crianças-soldado –, e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas.

Esta também é uma preocupação da indústria têxtil Malwee, que atua em um segmento com diversas denúncias de trabalho análogo ao escravo e tenta fugir deste problema atuando de forma responsável e sustentável.

No Brasil, a empresa contabiliza 2.747 fornecedores; desse total, 190 (6,9%) são empresas que atuam como prestadores de serviço para o processo de costura e acabamento das roupas. Essas confecções, importantes para a manutenção da capacidade produtiva e competitividade, caracterizam-se por serem

empresas de pequeno porte com uso intensivo de mão de obra, o que amplia o risco de ocorrerem situações de não conformidade com a legislação trabalhista e os princípios de respeito e garantia dos direitos humanos.

Dessa forma, um dos maiores investimentos da Malwee dentro do Plano 2020 é o fortalecimento das políticas internas para assegurar que as facções cumpram estritamente todas as regulamentações legais do país, bem como a criação de novos mecanismos de controle para impedir a ocorrência de práticas que estejam em desacordo com seus valores e compromissos.

Em todas as confecções, eles realizam avaliações presenciais por meio de visitas das inspetoras de qualidade, que analisam a qualidade das peças e se está havendo quarteirização do processo pelo fornecedor. Analistas internos da empresa também checam o recolhimento das guias de INSS e FGTS dos fornecedores. No último ano, um caso de irregularidade foi identificada e a Malwee optou pela rescisão do contrato de fornecimento.

Em 2015, a empresa iniciou um programa formal de auditoria nas confecções e formou uma equipe própria para a realização dessa tarefa de avaliação dos fornecedores. Também passaram a exigir a certificação no programa desenvolvido pela Associação Brasileira do Varejo Têxtil (ABVTEX), que auxilia no monitoramento das boas práticas de responsabilidade social e relações de trabalho no setor de moda. No último ano, 61% das contratadas já estavam certificadas pela ABVTEX; em março de 2014, eram apenas 10,8%. Além disso, novos fornecedores contratados pela empresa receberam o prazo de, no máximo, dois meses para adequarem-se e conseguirem a certificação.

Segundo informações divulgadas no Relatório de Sustentabilidade da empresa, entre os fornecedores instalados no país, o Grupo Malwee avalia que existe um baixo risco de violação dos direitos de associação dos trabalhadores a sindicatos e entidades representativas de classe. Contudo, trabalham com fornecedores terceirizados instalados em países como Bangladesh, China, Índia, Vietnã e Peru, nos quais os controles sobre a garantia desses direitos ainda são reduzidos. Para diminuir esse risco, solicitam desses fornecedores a concordância, por escrito, com o Código de Ética para fornecedores, disponível nos idiomas português e inglês.

O desenvolvimento do Plano 2020 também inclui o Programa de Avaliação de Fornecedores, que permite a avaliação dos parceiros de acordo com critérios de desempenho ambiental e social. O Programa prevê a realização de auditorias e a checagem da documentação, gerando relatórios periódicos com o nível de conformidade dos fornecedores. O programa também está preparado para permitir o monitoramento, praticamente em tempo real, do desempenho dos parceiros em relação aos indicadores de avaliação estipulados no planejamento estratégico. A meta da Malwee é que até 2020 todos os fornecedores estejam inseridos e avaliados.

Segundo Taise Beduschi, gestora de Sustentabilidade da Malwee, “além de trabalhar em prol do bem-estar dos nossos colaboradores e, por meio de audito-

rias, assegurar que nossos prestadores de serviço no processo produtivo ofereçam condições de trabalho dignas a seus colaboradores, um programa como esse nos ajuda a dar a visibilidade necessária sobre a importância deste assunto e, assim, conscientizar outras companhias sobre a necessidade de adotar práticas sustentáveis em nosso setor”.

SOBRE O GRUPO MALWEE

Com 48 anos de existência e 6 mil colaboradores, a Malwee é uma das principais empresas de moda do Brasil e realiza a gestão das marcas: Malwee, Malwee Kids, Carinhoso, Puket, Scene, Enfim, Wee!, Liberta, Zig Zig Zaa. O Grupo conta com 6 unidades fabris, 20 mil pontos de vendas multimarcas e mais de 280 lojas monomarca.

MRV – TOQUE FEMININO NA CONSTRUÇÃO

CONSTRUTORA INVESTE NA CONTRATAÇÃO E QUALIFICAÇÃO DA MÃO DE OBRA FEMININA PARA SEUS CANTEIROS DE OBRAS E CARGOS ANTES OCUPADOS SOMENTE POR HOMENS

Por Karen Pegorari Silveira

Nos últimos anos, diversas construtoras passaram a investir na qualificação e contratação de mulheres para seus canteiros de obras e outros cargos, antes ocupados apenas por homens. Prova disso é o crescimento de 136% de presença feminina na companhia MRV Engenharia, por exemplo, que hoje emprega mais de três mil mulheres no país.

Atualmente, as mulheres correspondem a 65,07% dos trabalhadores dos escritórios e 34,9% do total de trabalhadores das obras, atuando nas mais diversas profissões e distribuídas pelas 140 cidades dos 20 estados onde a companhia tem negócios.

Segundo Marcos Horta, Diretor de Desenvolvimento Humano, entre os principais motivos para o aumento das oportunidades das mulheres ingressarem no setor – principalmente nas obras – está o bom desempenho da mão de obra feminina para a execução de algumas funções que requerem mais habilidade e atenção. “Como o setor da construção civil é bastante artesanal, o cuidado e a habilidade das mulheres fazem a diferença em diversas áreas da construtora, como acabamento, rejunte de azulejos e pintura. E essas são apenas algumas das funções exercidas pelas mulheres nos canteiros de obras; é grande o número de engenheiras e técnicas nos canteiros da construtora”, ressalta Horta.

Para qualificar e contratar essa mão de obra, um dos programas criados pela empresa foi a Escola de Produção, em parceria com o Governo Federal e a Prefeitura de Curitiba. Neste projeto, a escola oferece capacitação para formação de pedreiros, azulejistas, gesseiros, carpinteiros, encanadores, eletricitas e pintores. E como era de se esperar, as mulheres são maioria nas turmas de azulejistas, segundo a Coordena-

dora de Recursos Humanos da MRV Engenharia na regional Sul, Andressa Crefta.

Para Helaine Borges dos Santos, Coordenadora do Departamento Pessoal da MRV em São Paulo, há uma explicação clara para o crescimento da participação feminina: “As engenheiras, por exemplo, têm qualidades e competências que são valorizadas pelos homens num canteiro de obras, como método, disciplina e sabem conduzir melhor um problema quando falta comunicação”.

Entre os seis municípios do estado do Rio Grande do Sul onde a MRV mantém negócios, Porto Alegre é a cidade que mais concentra força feminina nos canteiros: são 37 mulheres atuando em obras da construtora na capital gaúcha. Em seguida estão Gravataí (13), Canoas (10), Caxias do Sul (5), Novo Hamburgo (4) e São Leopoldo (2).

Na Regional da MRV em São Paulo e no Vale do Paraíba, o número de mulheres contratadas pela empresa saltou de 196, em 2011, para 275, em 2016 – um aumento de 40%.

SOBRE A MRV ENGENHARIA

Fundada em outubro de 1979, em Belo Horizonte, a MRV Engenharia é líder nacional no mercado de construção de imóveis populares. Em 38 anos de atividades, vendeu mais de 230 mil unidades. É a única construtora brasileira presente em 130 cidades de 19 Estados e no Distrito Federal.

NATURA – SAÚDE INTEGRADA

INDÚSTRIA DE COSMÉTICOS REFORMULOU PROGRAMA PARA ATENDER DE FORMA INTEGRADA A SAÚDE FÍSICA, MENTAL E SOCIAL DOS COLABORADORES E SEUS DEPENDENTES



Por Karen Pegorari Silveira

Os acidentes e doenças relacionados ao trabalho são cada vez mais frequentes e impactam não só a vida dos trabalhadores, mas também as empresas. As consequências mais cotidianas são absenteísmo, sobrecarga de trabalho nos demais colaboradores, custos indenizatórios, clima de trabalho desfavorável, insegurança para o labor e multas, caso haja inadequações em fiscalizações por órgãos públicos.

Segundo dados do Anuário Estatístico da Previdência Social de 2015, em apenas um ano no Brasil foram registrados mais de 620 mil acidentes e doenças do trabalho, incluindo mais de 11 mil incapacidades e mais de 2 mil óbitos. Infelizmente, sabe-se que a maior parte dos problemas de saúde relacionados ao trabalho poderia ser evitada ao prevenir e cuidar da segurança, saúde e bem-estar do trabalhador.

Para a Natura, o bem-estar dos seus colaboradores é muito importante; por isso, a empresa integrou os aspectos físico, mental e social de cada pessoa em um só programa. “Essa abordagem rompe com a percepção de que saúde é a ausência de doença. Ela traz à tona a importância de agir preventivamente para garantir qualidade de vida dentro e fora da empresa”, declara Patrícia Cury, Relações Públicas da empresa.

Com essa visão integrada, a companhia lançou em 2016 o Programa Viva Saúde, que reorganizou as ações oferecidas aos seus colaboradores, pensando em sua saúde e na de seus dependentes. Os benefícios e serviços ficaram divididos em cinco novos pilares:

- **Saúde Física:** engloba as assistências médica e odontológica; Espaço Saúde (atendimento de urgência/emergência e profissionais especiali-

zados, como clínico geral, médico do trabalho, ortopedista, fisioterapeuta, profissional de RPG e acupuntura, nutricionista, obstetra e ginecologista e psicóloga); restaurante e refeição; convênio farmácia; Clube Natura Cajamar (estrutura que permite a prática de atividades físicas e de lazer todos os dias, como academia, quadra, estúdio de pilates, piscina e restaurante vegetariano); Programa Ginástica Laboral; Programa *Checkup* para Executivos.

- **Saúde Financeira:** seguro de vida; auxílio creche; auxílio filho excepcional; poupança incentivada; empréstimo consignado.
- **Saúde Emocional:** licença-paternidade de 40 dias; licença-maternidade de 6 meses; berçário; acompanhamento para gestantes colaboradoras e esposas de colaboradores; eventos de bate-papo sobre desenvolvimento da criança; programa de apoio pessoal (PAP) – um serviço de atendimento pessoal e sigiloso para orientações em diversas situações profissionais ou pessoais nas áreas jurídica, de finanças, fisioterapia, pedagogia, nutrição, psicologia, *personal trainer*, *pet* consultoria; assistência social.
- **Saúde Social:** desconto em produtos Natura; *kit* nascimento para colaboradora e esposa de colaborador (bolsa MMBB); dia feliz (no aniversário, o colaborador tem o dia livre e também ganha um presente Natura); Celebração Tempo de Casa (eventos para reconhecimento de colaboradores com 5, 10, 15, 20 e 25 anos de empresa); festa de fim de ano; Momento Família (domingo com atividades para colaboradores, um acompanhante e seus filhos); Projeto Férias (durante o período de férias de julho, filhos de colaboradores podem participar de um dia com atividades lúdicas em Cajamar e Benevides); Programa Voluntariado.
- **Cuidados com a Vida:** transporte fretado; guia do fretado; cuidado com o trânsito; regras gerais e de ouro (cartilha com regras para cuidados com a vida de todos os colaboradores; nela encontram-se condutas corretas para exercer procedimentos dentro da Natura e suas possíveis consequências caso não sejam seguidas); campanhas de conscientização sobre segurança.

Além da saúde dos seus colaboradores, a Natura investiu também na saúde e bem-estar de um dos seus *stakeholders*, com o objetivo de atender à meta 3 dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS 3). Inclusão social e geração de renda ampliam a capacidade de acesso das comunidades ribeirinhas a serviços de saúde e melhorias na qualidade de vida. Como é o caso do Médio Juruá, no Amazonas, onde o acesso à água tratada está contribuindo diretamente para a redução da mortalidade infantil, juntamente com melhorias na saúde e no bem-estar para mais de 500 famílias ribeirinhas.

SOBRE A NATURA

A Natura acaba de receber seu certificado B Corp e se tornou parte de uma rede global de empresas e organizações que associam crescimento econômico à promoção de bem-estar social e ambiental.

SANDVIK – PARCERIA NA INTEGRAÇÃO DE PROCEDIMENTOS

NESTA INDÚSTRIA DE EQUIPAMENTOS DE USINAGEM, TODOS OS FORNECEDORES CONTAM COM PROGRAMA DE ORIENTAÇÃO E SUPERVISÃO QUE PRESERVA OS COLABORADORES E O MEIO AMBIENTE



Com colaboração de *Amanda Alves de Melo*

Com a globalização e a disseminação das informações, os consumidores passaram a ser mais exigentes ao comprar e adquirir produtos e serviços de qualidade. Visando ao aumento da competitividade, as organizações compreenderam a influência recíproca entre os clientes e seus fornecedores e começaram a integrar a sustentabilidade na cadeia de fornecimento.

Dada a grande relevância do tema nos negócios atuais, a Sandvik – grupo global de engenharia e alta tecnologia –, especializada em produção de equipamentos destinados à mineração e construção, atuante em todo o Brasil, tem uma equipe especializada em sustentabilidade e responsabilidade social

para desenvolver e colocar em prática o conceito de gestão sustentável da cadeia de fornecedores. O objetivo é garantir a integração dos procedimentos de parcerias e o gerenciamento de desempenho em toda a organização.

Preocupada com sua cadeia, a Sandvik criou e desenvolveu o programa Gestão de Fornecedores Sustentáveis, que atua em temas como conduta do fornecedor; capacitação e treinamento; monitoramento e identificação de riscos e envolvimento com a comunidade. Os fornecedores da companhia precisam seguir o código de conduta com princípios fundamentais de direitos humanos, direitos trabalhistas e meio ambiente. Os treinamentos visam aumentar a conscientização das políticas de compras sustentáveis e o engajamento na relação entre os *stakeholders*. Para

monitorar e identificar os altos riscos, eles supervisionam a saúde e a segurança dos colaboradores, os salários e benefícios e as condições de trabalho, além de coibir o trabalho infantil com auditoria anual. Para ser uma comunidade fornecedora é preciso possuir políticas que condizem com o código de ética da Sandvik e ter ações consideradas seguras para a saúde e/ou para o ambiente.

A gerente regional da empresa na área de Gestão Sustentável de Fornecedores, Lovisa Curman, explica que a ideia é de parceria para ajudar a melhorar o ambiente e a gestão dos fornecedores. “Não temos a intenção de punir, pois nossa equipe de especialistas dá todo suporte para adequação”, conta a executiva. Lovisa destaca ainda que esta preocupação com a cadeia evita, por exemplo, que a empresa compre um mineral de área de conflito.

Para Nibu Borr, cliente de perfuração de poços de água e energia, “a Sandvik é totalmente comprometida com o cliente e cria valor por meio da prestação de serviço superior, liderança tecnológica e soluções inovadoras”.

Em 2017, entrará em vigor a ISO 20.400, Norma de Compras Sustentáveis, que orientará e padronizará os processos de aquisição sustentável às organizações que desejam integrar a sustentabilidade. Esta norma complementar à ISO 26.000, de Responsabilidade Social (baseada nos princípios: responsabilidade, transparência, comportamento ético, legalidade, direitos humanos) e iniciativas de cadeia de fornecedores.

SOBRE A SANDVIK

O grupo Sandvik possui mais de 45 mil colaboradores mundialmente no segmento de engenharia e alta tecnologia. Tem o conceito baseado na inovação, na liderança tecnológica e no relacionamento duradouro com seus clientes. A empresa participa ainda do projeto *Inspirewater* (abordagem sobre a gestão da água na indústria para aumentar a água e a eficiência dos recursos na indústria de processo) da União Europeia (UE), que tem por objetivo reduzir o consumo de água e energia nos processos industriais.

SOLAR EAR – INCLUSÃO E INOVAÇÃO

APARELHOS A CUSTO 80% MENOR É A APOSTA DESSA EMPRESA, QUE TEM TRANSFORMADO A VIDA DE MILHARES DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA



Por Karen Pegorari Silveira

No mundo existem 250 milhões de pessoas que precisam de aparelhos auditivos, segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), mas só 16 milhões são produzidos por ano. Desses, 12% são feitos em países em desenvolvimento, onde há alta incidência desse tipo de deficiência, e o uso de tratamentos e remédios contra infecções de ouvido é restrito. Além disso, um aparelho auditivo custa entre R\$ 1 mil e R\$ 10 mil + R\$ 3 por semana para a bateria, valor muito alto para a maioria dos deficientes auditivos do mundo.

Com este quebra-cabeça em mãos, o canadense Howard Weinstein desenvolveu um aparelho auditivo digital de baixo custo, com baterias recarregáveis a energia solar e tecnologia inédita no mundo a um custo 80% menor que as peças tradicionais. A principal inovação está no carregador, que armazena energia durante o dia para recarregar a bateria durante a noite, evitando o descarte de baterias no meio ambiente. Com isso, mais de 200 milhões de pilhas deixarão de ser descartadas no meio ambiente

anualmente. Além disso, o carregador e as baterias recarregáveis ainda podem ser utilizados por 90% dos aparelhos que estão no mercado e não apenas em aparelhos da empresa.

Para a fabricação dos aparelhos e carregadores, a Solar Ear apostou na inclusão social e profissional de pessoas com deficiência auditiva. No Brasil, a organização treina 20 jovens por ciclo de trabalho, que recebem durante o programa treinamento em eletrônica, processos produtivos e procedimentos de qualidade. A capacitação abrange ainda treinamentos em microsolda, normas da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa), entre outros. Este período de treinamento permite que a empresa retenha os melhores talentos para serem multiplicadores do conhecimento em outras localidades; após o fim de cada ciclo, os jovens estão aptos a ir para o mercado de trabalho.

O objetivo da Solar Ear é garantir que crianças possam receber aparelhos auditivos antes dos três anos de idade e, se possível, aprender como comunicar-se (falar) e ir as escolas regulares, já que não existem muitas escolas para surdos no mundo.

Tudo o que a empresa lucra é reaplicado em suas missões sociais, como capacitar jovens surdos para trabalhar com microeletrônica no Brasil e na China ou combater a Aids na África. A tecnologia utilizada é oferecida gratuitamente – não é patenteada –, inclusive para potenciais concorrentes. Em 2015, a Yunus investiu R\$1,5 milhão na Solar Ear para contratar vendedores e estruturar uma rede de distribuição.

SOBRE A SOLAR EAR

A Solar Ear é um negócio social, sediado em São Paulo (SP), que produz e comercializa aparelho auditivos de baixo custo recarregáveis a energia solar. O projeto é desenvolvido a partir de uma parceria entre o Instituto Cefac e a Universidade de São Paulo.

TELEFÔNICA VIVO – EDUCAÇÃO DISRUPTIVA

INDÚSTRIA DE TELECOMUNICAÇÕES
APOSTA EM EDUCAÇÃO
DISRUPTIVA, PERSONALIZADA
E EM LINHA COM OS AVANÇOS
TECNOLÓGICOS PARA ELEVAR O
NÍVEL EDUCACIONAL DO PAÍS

Por Karen Pegorari Silveira

O setor educacional é um dos que mais receberam aporte de Investimento Social Privado. Dados da pesquisa Bisc 2016, que tem como objetivo fazer o acompanhamento anual dos investimentos sociais privados no Brasil, revelam que a educação recebeu mais de 800 milhões no ano de 2015, período-base da pesquisa. Esta informação vai ao encontro dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, especificamente a meta 4, que promove o aumento do acesso à Educação de Qualidade.

A Fundação Telefônica Vivo também apostou seus investimentos na educação, especialmente em modelos inovadores, com o objetivo de incentivar o uso de tecnologias digitais de aprendizagem através do programa **Inova Escola**. A Fundação acompanha seis escolas públicas no país, que integram o restrito grupo de 4% das unidades escolares com conexão do país: Escola Municipal de Ensino Fundamental (Emef) Desembargador Amorim Lima (SP), Presidente Campos Salles (SP), EM André Urani (RJ), Emef Zeferino Lopes (RS), EM Manoel Domingos (PE) e a Emef Maria Luiza Fornasier Franzin (SP).

Desde 2012, o Inova Escola visa impulsionar processos educacionais diferenciados nas escolas do campo, disponibilizando infraestrutura tecnológica, formação docente, metodologias inovadoras de ensino e aprendizagem, além de conteúdo diversificado sobre e para a educação do campo. O programa conta com duas grandes frentes de atuação: a oferta de



cursos para os professores do campo na plataforma Escolas Conectadas e a implementação de escolas-laboratório para a experimentação de tecnologias digitais, que utilizam novas tecnologias em diferentes formatos e contextos educacionais. Entre os diferenciais do projeto, destacam-se a formação de professores sob medida e cocriada de acordo com as necessidades do contexto de cada escola, com o objetivo de inovar práticas pedagógicas antenadas com o século XXI, com uso de tecnologias e plataformas de aprendizagem; encontros bimestrais de integração entre docentes dessas escolas para troca de experiências; e avaliação externa em parceria com a Unesco. O projeto proporciona ainda *upgrade* na infraestrutura tecnológica das escolas acompanhado de formação para professores para uso qualificado; escolas com práticas mais inovadoras, com trabalho colaborativo; novo papel do professor; trabalho por projetos; menos aulas expositivas; avaliação formativa, entre outros; sistematização das experiências dessas escolas para inspirar outras escolas e redes de ensino a inovar; desenvolvimento de competências do século XXI em estudantes e professores, como, por exemplo, comunicação, colaboração e criatividade; além das competências básicas de língua portuguesa e matemática.

A Fundação tem ainda a publicação **Inova Escola**, com práticas inovadoras de educação, voltada a pro-

fessores, educadores e gestores escolares. O material, que conta com o apoio do Instituto Natura e parceria com o Laboratório de Inovação Educacional (LABi), apresenta uma coletânea de casos bem-sucedidos de inovação educacional, além de orientações e evidências de transformações em mais de 30 escolas nacionais e internacionais, incluindo as que integram o projeto Inova Escola. A publicação traz seis conceitos principais, identificados após a análise dos casos pesquisados: Personalização – cada estudante é único e merece a chance de traçar o próprio caminho de aprendizagem; Projeto de Vida – o estudante deve ter espaço e apoio para dedicar-se aos seus interesses e objetivos de vida; Papel do Professor – o professor é uma das inúmeras fontes de conhecimento dos alunos e seu papel precisa ser repensado; Recursos Tecnológicos – a tecnologia já é parte da realidade dos alunos e nosso papel é trazê-la como aliada e ferramenta para a aprendizagem; Espaços Diferenciados – a sala de aula não precisa estar organizada ao redor do professor, mas ser repensada de forma a facilitar a aprendizagem; Gestão Inovadora – os profissionais da escola não são os únicos responsáveis pela aprendizagem dos jovens.

Outro projeto da empresa é a **Escola Digital**, uma plataforma gratuita voltada para alunos, educadores e redes de ensino – acessada por redes estaduais, municipais, escolas públicas e privadas de todas as

regiões do Brasil desde 2013. Iniciativa do Instituto Inspirare, Instituto Natura e Fundação Telefônica Vivo, é um projeto que coloca a tecnologia como aliada do aprendizado e da igualdade de oportunidades na educação. São 18 mil conteúdos pedagógicos digitais, com indicações de vídeos, *games*, animações, videoaulas, infográficos e mapas categorizados por disciplina, série, tema, tipo de mídia e idioma. Na plataforma, as disciplinas da educação básica são passadas por meio de vídeos, infográficos, mapas, jogos, simuladores e *e-books*, separados por série escolar, tema, idioma e nível de acessibilidade para pessoas com deficiência. A Fundação Telefônica Vivo também tem parceria com secretarias estaduais e municipais de educação, para que a rede pública customize a plataforma e a iniciativa funcione como apoio das práticas pedagógicas. Hoje, o Escola Digital já foi customizado por 31 Secretarias de Educação, entre elas os estados de Acre, Alagoas, Amazonas, Espírito Santo, Pará, Paraíba, Paraná, Pernambuco, Rio Grande do Sul, Santa Catarina, São Paulo e Sergipe.

O **Profuturo Aula Digital**, lançado em abril deste ano, em parceria com a prefeitura de Manaus, por meio da Secretaria Municipal de Educação (Semed) da cidade, é uma iniciativa global da Fundação Telefônica, que visa melhorar as oportunidades das crianças na África, Ásia e América Latina, incorporando a inovação nas escolas por meio da tecnologia e de novas metodologias de ensino e aprendizagem. Desenvolvido no Brasil exclusivamente pela Fundação Telefônica Vivo, o projeto é baseado em quatro pilares: formação de professores, conteúdos pedagógicos digitais, equipamento tecnológico e acompanhamento na escola. O ProFuturo Aula Digital visa formar e acompanhar 700 educadores da rede municipal de ensino, desenvolver conteúdos educativos digitais e oferece às unidades de ensino dispositivos tecnológicos, com o objetivo de facilitar o acesso de crianças de entornos vulneráveis à tecnologia e a uma educação mais inovadora. A ação é pioneira no Brasil, mas já acontece em outros países. Mais de 30 mil alunos, do 1º ao 3º ano do Ensino Fundamental, de 140 escolas municipais de Manaus, serão beneficiados com o Profuturo Aula Digital.

Há também o **Escolas Conectadas**, um programa de formação *on-line*, que oferece cursos certificados a educadores de todo o país. Desenvolvido pela Fundação Telefônica Vivo, a plataforma oferece cursos gratuitos com conteúdo e metodologias inovadoras, além de cultura digital, práticas pedagógicas diferenciadas e auxílio da tecnologia nas atividades em sala de aula. O projeto contempla cursos com carga horária variável (de 5h a 40h), formações mediadas por especialistas, flexibilidade para o educador escolher o melhor dia e horário para estudar e certificação (a partir de 30 horas cursadas, o professor recebe certificação da Universidade Estadual do Rio Grande do Sul [UERGS]). Em 2016, foram certificados cerca de 7.913 mil educadores, impactando indiretamente a mais de 174 mil estudantes da rede pública de escolas do Brasil. Exemplos de cursos oferecidos: “Educação para todos: promovendo uma educação antirracista”, “Resolução de problemas para além das aulas de matemática”, “Escola para todos: inclusão de pessoas com deficiência”, “Escola na nuvem: ferramentas gratuitas de produção *on-line*”.

De acordo com Americo Mattar, diretor presidente da Fundação Telefônica Vivo, “o objetivo da Fundação Telefônica Vivo ao desenvolver os projetos é romper as barreiras do ensino tradicional e permitir uma educação mais disruptiva, personalizada e em linha com os avanços tecnológicos para elevar o nível educacional do país. Por isso, desenvolvemos projetos com foco nos professores e alunos, presenciais e a distância, para o público do campo e da cidade, além de diferentes vídeos e publicações gratuitas que mostram o que temos aprendido com essas experiências e podem ser replicadas em escolas com diferentes perfis”, afirma.

SOBRE A TELEFÔNICA VIVO

Um dos maiores grupos de comunicação, informação e entretenimento do mundo, presente em 21 países com mais de 125 mil colaboradores. No Brasil, suas atividades começaram em 1998. Hoje oferece serviços como banda larga fixa e móvel, voz, ultra-banda larga, TV e TI.

TETRA PAK – CONSCIENTIZAÇÃO AMBIENTAL

ESTA INDÚSTRIA DE EMBALAGENS INVESTE EM PROGRAMAS DE CONSCIENTIZAÇÃO PARA DESENVOLVER A CULTURA DE PRESERVAÇÃO AMBIENTAL



Por Karen Pegorari Silveira

De acordo com a diretora de Meio Ambiente da Tetra Pak, Valéria Michel, há mais de 20 anos a Tetra Pak investe em educação ambiental. “Acreditamos que a educação fará a diferença na criação de uma cultura voltada para preservação ambiental. Consumidores mais conscientes tomam decisões acertadas no momento das compras e cumprem com seu papel na realização da coleta seletiva e reciclagem dos materiais”, afirma.

Dessa forma a empresa trabalha, desde 1997, com diversos projetos, como o **Cultura Ambiental nas Escolas**, em parceria com a Faculdade de Educação da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), que oferece material didático sobre meio ambiente e abordagem transversal, propondo atividades em diversas disciplinas. O material está estruturado em cadernos para o professor e para o aluno, complementados por vídeos no *site*. Com o aprimoramento

do projeto, a partir de 2001, iniciou-se a realização de oficinas, com o objetivo de mostrar como trabalhar os conteúdos propostos, gerar discussões e alternativas de aplicação nas mais diversas realidades da sala de aula. Em 2009 nasceu o Portal Cultura Ambiental nas Escolas, com conteúdo didático desenvolvido para o projeto e adaptado para internet, de modo a se criar um portal de educação ambiental moderno e interativo.

Outros projetos neste sentido são as ações culturais que já instruíram milhões de pessoas em todas as regiões do país nos últimos 10 anos. Em 2015, os projetos itinerantes **(Re)ciclo de Cinema**, **Cena Ambiental** e **Palco da Reciclagem** passaram por 45 cidades. Mais de 88 mil crianças participaram das atividades e, no total, quase 108 mil pessoas assistiram às apresentações.

O Cena Ambiental é um projeto que leva cultura, lazer e consciência sobre o meio ambiente, por meio de

um teatro itinerante de fantoches. Em 2015, o projeto esteve em mais de 18 cidades da região Nordeste, levando cultura e educação ambiental para mais de 36 mil crianças. O (Re)Ciclo de Cinema realiza a exibição gratuita de filmes com o objetivo de mostrar a importância e os benefícios da reciclagem para a comunidade. Em 2015, a ação foi realizada em mais de 20 cidades da região Centro-Oeste, atingindo mais de 18 mil alunos. O Palco da Reciclagem é outro programa com peças de teatro interativas, que têm como objetivo incentivar a coleta seletiva e levar ao público o conhecimento sobre as cooperativas de catadores de material reciclável. Em 2015, mais de 34 mil alunos foram impactados.

Em 2017, a Tetra Pak conquistou o Prêmio Fiesp de Mérito Ambiental na categoria Responsabilidade Socioambiental, com o projeto **Cuidando do Futuro**, que desenvolve líderes para gerir, de forma sustentável, cooperativas de catadores de materiais recicláveis espalhadas pelo Brasil. Por meio de reuniões presenciais com consultores especializados na formação de lideranças corporativas, os participantes aprendem desde o papel do gestor até o processo de tomada de decisão em grupo e identificação de sucessores. Desde 2014, o projeto já capacitou 105 lideranças de 23 cooperativas de 13 municípios de São Paulo.

Segundo a diretora da empresa, Valéria Michel, inicialmente a ação foi criada para desenvolver lideranças nas cooperativas de catadores. “Mas o projeto também eleva a autoestima dos cooperados e os motiva a assumirem posições de maior responsabilidade no dia a dia de trabalho. Além disso, por meio do Cuidando do Futuro oferecemos uma contribuição para a vida destas pessoas”, afirmou.

SOBRE A TETRA PAK

A Tetra Pak é uma empresa multinacional de origem sueca que fabrica embalagens para alimentos. Foi fundada em 1951 na Suécia e está presente em mais de 170 países, com cerca de 24 mil colaboradores. Seu nome é a combinação do grego *τέτρα* (quatro) com o inglês *pack*, pacote ou embalagem.

UNILEVER – SAÚDE HOLÍSTICA

GRANDE INDÚSTRIA INVESTE EM BENEFÍCIOS QUE VÃO DESDE FLEXIBILIDADE DE HORÁRIO ATÉ PRÁTICAS ANTIESTRESSE PARA SAÚDE MENTAL E FÍSICA DOS COLABORADORES

Por Karen Pegorari Silveira

Segundo o diretor-geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT), Guy Ryder, a globalização e as mudanças tecnológicas têm transformado padrões de trabalho e de emprego, muitas vezes contribuindo para intensificar o estresse relacionado ao trabalho. Para ele, o estresse dos trabalhadores tem consequências nas empresas, na forma de redução do desempenho geral, aumento das faltas e da rotatividade de pessoal, além de dificuldades nas relações de trabalho.

O recente estudo [Estresse no Ambiente de Trabalho: um Desafio Coletivo](#) indicou que mais de 40 milhões de pessoas são afetadas por estresse relacionado ao trabalho na União Europeia, e que o custo estimado da depressão relacionada ao trabalho é de 617 bilhões de euros por ano.

Com estes dados alarmantes, muitas empresas têm investido na prevenção, como é o caso da Unilever, com mais de 12 mil empregados no Brasil. A empresa criou políticas de gestão de saúde e iniciativas que proporcionam bem-estar e qualidade de vida aos funcionários. Neste programa, quatro frentes são trabalhadas – saúde mental, física, emocional e de propósito –, que estão organizadas em um único chapéu: a plataforma Wellbeing. Essa plataforma tem uma abordagem holística, ou seja, que considera o ser humano como um todo e em todos os aspectos importantes de sua vida. A flexibilidade tem papel importante dentro deste conceito, pois respeita as individualidades e as diferentes interpretações para o conceito de bem-estar.



Dentre as ações que a empresa proporciona para alcançar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional estão a possibilidade de *home office* e horário flexível de entrada e saída. Para pais e mães há berçário, licença-maternidade e licença-paternidade estendidas. Para mães, a licença é de 6 meses; para pais, a licença é de 40 dias e pode ser tirada também de maneira flexível (antes, durante ou depois da licença da mãe). Há ainda uma plataforma digital com dicas e orientações sobre o tema.

Para melhorar a saúde física, a empresa oferece um plano de academia com mais de 11 mil estabelecimentos conveniados em mais de 900 cidades do país e também no exterior. Ao aderir ao plano, o funcionário tem direito a um acesso por dia, sete dias por semana, em qualquer academia conveniada ao Gym Pass. Atualmente, 42% dos colaboradores estão inscritos no programa, que também é estendido a seus dependentes.

O programa Crescer é outra iniciativa oferecida para apoio psicológico, financeiro, jurídico e social através de parceria. Por meio de um número de telefone, os colaboradores e seus dependentes contam com atendimento especializado nessas áreas todos os dias. O serviço é gratuito e sigiloso, e os casos mais complexos são encaminhados para atendimento presencial.

O Bio Feedback é um outro benefício que auxilia os colaboradores a gerenciar transtornos de ansieda-

de e estresse. O tratamento consiste em um processo de psicoeducação e visa ensinar a identificar os gatilhos que geram estresse e ansiedade, assim como técnicas para combatê-los. “Entendemos que a saúde mental é tão importante quanto a física e, por isso, a Unilever foi pioneira em oferecer sólidos programas de apoio nos dois sentidos. Foi uma mudança de paradigma que teve início ainda nos anos 1990, e já podemos observar os resultados positivos”, diz a médica Elaine Molina, que também é diretora de Saúde e Medicina Ocupacional da Unilever no Brasil. “Ainda temos programa para gestão de doenças crônicas, que ajuda nossos funcionários atingidos por este tipo de enfermidade”, complementa ela.

“Em um mundo tão veloz, em que tudo muda o tempo todo, cuidar de nosso bem-estar é sem dúvida o principal meio de prosperar como indivíduo e como organização. Por isso, a Unilever investe em uma plataforma abrangente e com programas caracterizados por flexibilidade, para que nossos funcionários possam sentir-se bem e estejam prontos para enfrentar os desafios diários”, afirma Carolina Mazziero, Diretora de Recursos Humanos da Unilever no Brasil.

SOBRE A UNILEVER

Presente em mais de 190 países e dona das marcas Omo, Seda e Dove, entre outras, a empresa tem 15 fábricas que empregam cerca de 12 mil funcionários, além do escritório em São Paulo.

INICIATIVAS SUSTENTÁVEIS: SINDICATOS

ABIPEHC – SUSTENTABILIDADE NA INDÚSTRIA DE BEM-ESTAR

CONHEÇA AS INICIATIVAS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL OFERECIDAS PELA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DE HIGIENE PESSOAL, PERFUMARIA E COSMÉTICOS (ABIHPEC)



Por Karen Pegorari Silveira

Em nível global, o Brasil é o quarto mercado em produtos de saúde e bem-estar da população, atrás apenas de Estados Unidos, China e Japão, de acordo com dados da Associação Brasileira da Indústria de Higiene Pessoal, Perfumaria e Cosméticos (Abihpec). A entidade aponta que o faturamento do setor saiu de R\$ 4,9 bilhões, em 1996, para R\$ 42,6 bilhões, em 2015. O acesso das classes C, D e E aos produtos e serviços, a expansão do consumo e o interesse crescente do público masculino por produtos e serviços de manutenção da saúde e bem-estar da população explicam a força da indústria de cosméticos.

Para acompanhar e apoiar as indústrias em crescimento, a Abihpec oferece algumas ações que auxiliam as empresas a se manterem sustentáveis e em crescimento contínuo:

- **Programa de Qualificação de Fornecedores:** visa contribuir para a excelência em todas as etapas de produção – do fornecimento de insumos e fabricação até a entrega do produto ao consumidor final – e também otimizar as relações comerciais por meio da interação entre as companhias e seus fornecedores.

- **Prêmio Abihpec-Beleza Brasil:** promove o reconhecimento das práticas empresariais e dos produtos da indústria brasileira de higiene pessoal, perfumaria e cosméticos.
- **Programa Dê a Mão para o Futuro:** tem o intuito de contribuir para o incremento dos índices de reciclagem no Brasil, além de ser uma solução para a logística reversa das embalagens pós-consumo, aumentando a vida útil dos aterros e diminuindo a destinação de resíduos para aterros. As cooperativas beneficiadas pelo programa se comprometem a realizar a separação e triagem dos materiais recicláveis e, ainda, sua comercialização. Além disso, precisam fazer a descaracterização das embalagens (por exemplo, prensagem, esmagamento, etc.), de forma a impedir o reúso de forma inapropriada, evitando falsificação. Há também o compromisso de não aceitar o trabalho infantil e forçado, promovendo todo o cuidado com saúde, segurança, conservação, limpeza, acessibilidade e informação aos cooperados.

A entidade estimula ainda outras ações de caráter sustentável. Para saber mais, acesse www.abihpec.org.br.

SINBI-SP – INICIATIVA APOIADA PELA FIESP DOA SAPATOS PARA QUEM SÓ TEM UM PÉ

PROJETO ÍMPAR, CRIADO PELO SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO CALÇADO E VESTUÁRIO DE BIRIGUI, FOI UM DOS VENCEDORES DO PRÊMIO MELHORES PRÁTICAS SINDICAIS DA CENTRAL DE SERVIÇOS DA FEDERAÇÃO EM 2016

Por Isabela Barros, Agência Indusnet Fiesp

Já parou para pensar que quem só tem um pé não precisa comprar um par de sapatos? Pois as empresas ligadas ao Sindicato das Indústrias do Calçado e Vestuário de Birigui (Sinbi), no interior paulista, estão atentas a essa questão. Tanto que criaram o Projeto Ímpar, de doação de um pé de calçado apenas para pessoas com deficiência. Com estoque de sobra para enviar esses produtos para quem deles precisa, o Sinbi agora se esforça para divulgar a iniciativa. Todos os pedidos devem ser feitos pelo site <http://www.projetoimpar.com/>. Até o frete para qualquer lugar do Brasil é patrocinado, não tendo custo algum para quem fizer a solicitação.

A ideia foi vencedora do Prêmio Melhores Práticas Sindicais da Central de Serviços (Cser) da Fiesp na categoria Comunicação, Relacionamento com o Associado e Programa de Associativismo em 2016.

Segundo informações do Sinbi, no Brasil, 85% das amputações são em membros inferiores. E menos de 3% das pessoas com deficiência conseguem próteses.

“Esse público precisa de calçados de qualidade para o apoio dos pés, muitas vezes forçados pelo uso das muletas”, explica a supervisora de Comunicação e Relações Institucionais do Sinbi, Rossana Basseto. Custo nem sempre acessível. “O nosso desafio é tornar o projeto conhecido, temos muitos sapatos para doar”.

De acordo com Rossana, as indústrias do setor produzem um único pé para fins de mostruário e divulgação de lançamentos em feiras e eventos diversos. Depois disso, muitos desses produtos são reciclados ou até triturados, ou seja, podem muito bem ser



Rossana, do Sinbi: sapatos de qualidade para pessoas com deficiência. Foto: Everton Amaro/Fiesp.

doados. “São pelo menos 100 modelos criados para cada coleção”, diz. “A cada temporada, ficam sem utilidade. Assim, por que não mandar essas peças para quem precisa?”.

Além das empresas, qualquer pessoa pode doar sapatos em bom estado para o Projeto Ímpar. No site, os interessados em pedir doações podem escolher modelo e tamanho, com opções para crianças e adultos.

Rossana conta que a iniciativa surgiu depois que representantes do Sinbi leram uma reportagem sobre uma moradora de Belo Horizonte, que, ao encontrar vários sapatos avulsos na rua, realizou uma campanha para doar esses produtos para os chamados unipédes. “Percebemos que poderíamos fazer a mesma coisa”.

Para saber mais sobre o projeto, [clique aqui](#).

SINDIGRAF – PARCERIAS PELA EDUCAÇÃO

CONHEÇA AS INICIATIVAS DE EDUCAÇÃO OFERECIDAS PELO SINDICATO DAS INDÚSTRIAS GRÁFICAS NO ESTADO DE SÃO PAULO (SINDIGRAF-SP) EM PARCERIA COM DIVERSAS ORGANIZAÇÕES

Por Karen Pegorari Silveira

Segundo a Unesco, no século XXI, a educação deixa de ser um mero instrumento de transmissão de informação e passa a ter a responsabilidade de fomentar valores e habilidades.

Por isso, entidades do setor industrial também apoiam a melhoria da educação através de programas que beneficiam milhares de crianças, como é o caso do Sindicato da Indústria Gráfica do Estado de São Paulo, o Sindigraf.

Criado em 2005, pelo Sindigraf-SP e Abigraf-SP, o **Projeto Bibliotecas** já inaugurou 22 bibliotecas em todo o Estado nestes 12 anos de atividade. O projeto é realizado em parceria com as prefeituras municipais, que cedem espaços reformados para equipar com computadores e uma extensa variedade de livros, selecionados pela Secretaria da Cultura do Governo do Estado de São Paulo. Em 2017 ultrapassaram a marca de mais de 25 mil livros doados, sempre com o apoio das seccionais Ribeirão Preto e Bauru da Abigraf-SP, fundamentais para a escolha das cidades que recebem as novas bibliotecas. São milhares de livros, cadernos, cartilhas, entre muitos outros materiais para a formação dos brasileiros.

Segundo o presidente do Sindigraf-SP, Levi Ceregato, “como a entidade representa uma indústria forte e presente no cotidiano, acreditamos que é nosso dever ir além da produção. Temos que apoiar o desenvolvimento educacional, e por isso criamos, em parceria com a Abigraf-SP, o Projeto Bibliotecas, ação que visa revitalizar bibliotecas no estado de São Paulo, premiando alunos que se destacam por meio da leitura”.

Outro projeto da entidade é o **Cartão Material Escolar**, um cartão de débito disponibilizado pelas prefei-

turas aos pais de alunos matriculados na rede pública. É uma solução que auxilia na redução de desperdício de recursos na educação, fomenta a economia de estados e municípios e fortalece o comércio local, além da geração de empregos e renda. Arelado a estes benefícios econômicos, o Cartão Material Escolar aumenta a satisfação e motivação dos alunos da rede pública, por terem liberdade de escolher seu próprio material.

Entre as vantagens citadas pela entidade estão: a eliminação das licitações; o aumento da autoestima do aluno, que pode escolher seu próprio material; o fomento à economia dos municípios, uma vez que os recursos financeiros permanecem na região; a geração de empregos no comércio local e nas papelerias; eliminação dos atrasos na entrega do material escolar para os alunos; e uma das questões mais importantes, o resgate do envolvimento da família na educação das crianças.

Há também os **Seminários de Educação – Escolar Office Brasil**, criados em 2013, com o objetivo de promover a formação de professores e educadores de redes públicas e privadas, de forma gratuita, durante a feira Escolar Office Brasil, que chega a sua 31ª edição.

A ação conta ainda com a curadoria do Instituto Cultural Lourenço Castanho (Icloc), e a cada edição aborda temas relacionados à transformação na escola, tendências, gestão escolar, entre muitos outros. Na edição que acontecerá no dia 25 de julho de 2017, no Expo Center Norte, estão pré-inscritos mais de 1.800 participantes.

Conheça mais ações do sindicato, acesse: www.sindigraf.org.br.

SINDITÊXTIL – CONTRA O TRABALHO ESCRAVO

CONHEÇA AS INICIATIVAS DESENVOLVIDAS, EM PARCERIA, PELO SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE FIAÇÃO E TECELAGEM DO ESTADO DE SÃO PAULO PARA COIBIR O TRABALHO ANÁLOGO AO ESCRAVO

Por Karen Pegorari Silveira

Fundado na década de 1930, o Sinditêxtil-SP tem como principal missão representar legalmente a Cadeia Produtiva Têxtil: do cultivo do algodão, matérias-primas sintéticas, fibras têxteis, fiações e até tecelagens, tinturarias e estamparias no Estado de São Paulo.

Seu trabalho, em conjunto com a Abit, tem diversas iniciativas contempladas dentro do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 8, e atua, principalmente, no envolvimento e na articulação de empresas e instituições de São Paulo. Destas iniciativas, destacam-se as elencadas a seguir.

PARCERIA PÚBLICO-PRIVADA ABIT, ABVTEX E OIT

Apoia a parceria público-privada (PPP) firmada entre a Associação Brasileira da Indústria Têxtil e de Confecção (Abit), Associação Brasileira do Varejo Têxtil (Abvtex) e Organização Internacional do Trabalho (OIT), com o investimento do Instituto C&A, Instituto Renner e Inditex. Com o título “Promovendo melhorias das condições de trabalho e gestão nas oficinas de costura em São Paulo”, o projeto irá atuar em três eixos: promover a conscientização sobre direitos e o empoderamento de populações vulneráveis que trabalham em oficinas de costura, promover a conscientização sobre riscos e treinamento de gestão para donos de oficinas de costura (especialmente em micro, pequenas e médias empresas) e reforçar a capacidade de instituições nos níveis federal, estadual e municipal para a articulação e implementação de políticas para a melhoria das condições de trabalho nas oficinas de costura, com especial atenção a trabalhadores e trabalhadoras migrantes.

INPACTO

O Instituto Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo (InPACTO) tem por finalidade unir o setor privado e organizações da sociedade civil para prevenir e erradicar o trabalho forçado nas cadeias produtivas.

COMISSÃO MUNICIPAL PARA A ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO (COMTRAE-SP)

O sindicato participa, junto à Abit, da Comtrae da cidade de São Paulo, um fórum para fomentar a política municipal de combate ao trabalho escravo e também a primeira instância municipal para discussão do tema, tendo como um de seus objetivos a construção do Plano Municipal de Enfrentamento ao Trabalho Escravo.

PROGRAMA VALOR EM CADEIA

Promovido pelo Uniethos e pelo Fundo Multilateral de Investimentos do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), tem como principal objetivo melhorar o desempenho do negócio, o bem-estar dos funcionários e a gestão ambiental das micro, pequenas e médias empresas.

LABORATÓRIO DA MODA SUSTENTÁVEL

Iniciativa de múltiplos parceiros em nível nacional, com o objetivo de abordar e transformar os principais desafios do setor de vestuário no Brasil, com importantes participações de atores situados em São Paulo.

Empresas do Sinditêxtil-SP também participam do recém-lançado Núcleo de Sustentabilidade e Inovação da Abit, que promove e dissemina discussões acerca dessa temática.

Para saber mais sobre o trabalho do Sinditêxtil-SP, acesse www.sinditextilsp.org.br.

SINDUSCON-SP – CUIDANDO DA SAÚDE

DIVERSAS AÇÕES PARA CUIDAR DA SAÚDE, QUALIDADE DE VIDA E BEM-ESTAR DE SEUS ASSOCIADOS FAZEM PARTE DOS PROGRAMAS OFERECIDOS PELO SINDUSCON-SP



Por Karen Pegorari Silveira

A indústria da construção é o maior empregador do Brasil e os profissionais que atuam neste segmento são mais propensos a uma série de doenças diretamente relacionadas ao seu trabalho, como perda auditiva, lombalgia, lesão por esforço repetitivo (LER), entre outras, que podem, muitas vezes, incapacitar temporariamente ou até impedir para sempre o profissional de exercer suas funções.

Com este cenário, as empresas de construção civil precisam trabalhar preventivamente e cuidar da segurança e saúde de seus trabalhadores, a fim de evitar que doenças e acidentes tirem seus colaboradores do mercado de trabalho e impactem em seus negócios.

Para ajudar o setor com estas questões, o Sindicato da Indústria da Construção Civil do Estado de São Paulo (SindusCon-SP) auxilia as indústrias a realizar a Mega Semana Interna de Prevenção de Acidente de Trabalho (Megasipat). A ação de caráter coletivo e de promoção da melhoria na qualidade de vida do trabalhador auxilia as empresas a complementarem sua Sipat. O objetivo deste projeto é desenvolver uma cultura de prevenção despertando o interesse dos trabalhadores, a fim de evitar acidentes do trabalho e para aumentar os cuidados com a saúde. Este programa já atendeu mais de 3.500 empresas da construção civil.

Ainda para cuidar da segurança do trabalhador no canteiro de obras, o Sindicato trabalha diversas ações que visam integrar e conscientizar os colaboradores através de uma parceria com o Senai, que acontece desde 2005. Este trabalho é muito importante para desenvolver ações de orientação e acompanhamento sobre os procedimentos a serem adotados na implementação da NR-18 junto às empresas associadas ao SindusCon-SP.

O objetivo é contribuir com as empresas e proteger a saúde do trabalhador, bem como as condições do meio ambiente de trabalho nos canteiros de obra. O programa oferece às empresas associadas as seguintes ações: visitas técnicas em canteiro de obras com o objetivo de levantar dados para avaliar o nível de implantação da NR-18; diagnóstico prévio na primeira visita e entrega de Relatório de Orientação Imediata; elaboração de relatório técnico com análise crítica, demonstrativo fotográfico e apresentação de sugestões e recomendações para auxiliar na implantação da NR-18, com reflexos nas demais normas pertinentes ao setor; entrega do relatório técnico à empresa visitada; orientações (plantão de dúvidas) sobre a NR-18; realização de palestras nos canteiros de obras. Esta iniciativa já atendeu mais de 14 mil canteiros.

O ConstruSer é outro grande projeto oferecido aos associados do Sindicato. O Encontro Estadual da Construção Civil em Família, como é conhecido, acontece desde 2008, já teve oito edições na capital e no interior paulista. O objetivo do projeto é promover a formação do trabalhador e de seus familiares por meio de atividades educacionais. Mais de 311 mil pessoas já foram impactadas.

O Vice-Presidente de Relações Capital-Trabalho e Responsabilidade Social do SindusCon-SP, Haruo Ishikawa, é um incentivador destas ações, ele defende que as empresas invistam em treinamentos e em ações que vão além do simples fornecimento de equipamento de proteção individual (EPI). “Ter uniforme, capacete, bota, óculos, luva tem que ser natural. Temos que avançar e sermos proativos. Não dá para ir atrás só depois que acontece o acidente”, afirma.

Para conhecer melhor este e outros projetos do SindusCon-SP, acesse www.sindusconsp.com.br.

SIPLA – IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

DANIELA RIOS, PRESIDENTE DO SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE PRODUTOS DE LIMPEZA (SIPLA), FALA SOBRE SUA EXPERIÊNCIA COMO MULHER EM ALTO CARGO SINDICAL

Por Karen Pegorari Silveira

Apesar das mulheres terem conquistado altos cargos de liderança em setores como indústria, comércio e serviços, no meio sindical ainda é difícil encontrá-las em cargos de presidência ou diretoria. Uma das poucas mulheres a assumir este cargo em um sindicato patronal é a executiva Daniela Rios.

Daniela é advogada, com especialização em Direito Empresarial e mestre em Direito Político e Econômico. Com mais de 10 anos de experiência no segmento de bebidas, cosméticos e limpeza, atualmente é responsável pela área de Relações Governamentais e Políticas Públicas da indústria P&G Brasil. Presidente do Sipla e Vice-Presidente da Abipla, Daniela é também Vice-Presidente da Abihpec (Associação Brasileira das Indústrias de Produtos de Higiene Pessoal, Perfumaria e Cosméticos) e ainda coautora do livro *Panorama Atual da Administração Pública*. No Conselho Nacional de Autorregulamentação Publicitária do Brasil (Conar) é Conselheira da Primeira Câmara nomeada pela Associação Brasileira de Anunciantes.

Com todo esse *know-how*, a executiva contou um pouco sobre suas experiências no cargo de presidente de um sindicato.

Fale sobre sua experiência como presidente de um grande sindicato, organização tradicionalmente comandada por homens e predominantemente masculino.

Posso te falar sobre a minha experiência em sindicato. Em relação aos demais presidentes que conheço, sou relativamente recém-chegada, então me beneficieo muito pela experiência das pessoas, sejam elas homens ou mulheres. Tenho a sorte de vir de uma família



em que tive ótimos exemplos femininos e masculinos, mostrando que ser competente nada tem a ver com gênero. Também venho de uma empresa que procura desconstruir estereótipos comportamentais e sentimentais ligados a determinado gênero, e é isso que busco amplificar para os espaços que tenho a oportunidade de frequentar e falar alguma coisa.

Quais foram as barreiras e dificuldades enfrentadas por você até chegar ao posto de presidente de sindicato?

Não diria alguma coisa específica sobre meu atual cargo dentro do Sindicato, mas se me permite falarei um pouco sobre a minha carreira. Desde o início trabalho em Indústria, já tive experiência de ser a primeira mulher em alguns ambientes. Isso não me orgulha, pois o

que me enche de orgulho é dizer que consegui trazer outras, deixando o ambiente mais diversificado.

Já passei por situações desagradáveis no passado como um chefe pedir para eu não engravidar no ano seguinte; já deixei de receber promoção porque um antigo chefe machista me disse que o meu marido poderia ficar chateado se eu ganhasse mais que ele; já fiz apresentação de uma hora com dados e pesquisas feitas no mundo inteiro e ao final ouvi “boa apresentação, você está cada dia mais linda”, entre outras.

Por qual motivo você acredita que aconteceram essas situações?

Penso que essas situações só aconteceram porque as pessoas eram de certa forma muito ignorantes, a ponto de achar que o melhor elogio para uma mulher é dizer sobre sua beleza. Ignorância! Por isso, tento promover a igualdade em todos os ambientes e acredito que tenha dado boas respostas para cada uma dessas situações. Como disse, atualmente trabalho em uma empresa em que essas situações são inimagináveis, espero que essas situações algum dia sejam inimagináveis em qualquer lugar do mundo!

No seu ponto de vista, quais os benefícios de ter mulheres em postos de comando dentro de grandes organizações?

Acredito que a diversidade de pensamentos é a chave para a riqueza de soluções. Infelizmente ainda é possível vermos mulheres sendo pagas de forma diferente executando a mesma função de um homem, isso é inadmissível. Também não podemos aceitar que mulheres sejam promovidas só depois de resultados, enquanto homens por potencial. Os critérios devem ser os mesmos, o importante é integração e igualdade, isso gera construção.

Quais os diferenciais que você pode apontar entre a liderança feminina e a liderança masculina? Por qual motivo?

Não generalizaria, já tive ótimos exemplos femininos e masculinos. Acho que colocar características

para determinado grupo de pessoas é um limitador, não quero limitar ninguém.

Qual mensagem você passaria para as mulheres que desejam ocupar cargos de liderança?

Mulheres e homens têm os mesmos direitos e pessoas devem ser do tamanho de seus sonhos, não deixem ninguém dizer o que você pode ou não sonhar.

EXPEDIENTE

Direção: Grácia Fragalá

Coordenação: Patrícia Ramalho Diniz

Conteúdo: Karen Pegorari Silveira e Raquel Correa Sajonc

Diagramação: André Tamane

Revisão: Karina Sávio

Realização: Comitê de Responsabilidade Social Fiesp



COMITÊ DA
RESPONSABILIDADE SOCIAL

Av. Paulista, 1313
São Paulo – SP | CEP: 01311-023
Telefone: (11) 3549-4548
E-mail: cores@fiesp.com.br
www.fiesp.com.br