



## **DIAGNÓTICO SOCIOAMBIENTAL DE UMA EMPRESA DO RAMO TÊXTIL DA CIDADE DE ERECHIM, RS**

**Batista Luis Gollo** – Mestrando em Engenharia, batistagollo@hotmail.com  
Universidade de Passo Fundo

**Adalberto Pandolfo** – Doutor em Engenharia de Produção, pandolfo@upf.br  
Programa de Pós-Graduação em Engenharia - Universidade de Passo Fundo

**Marco Aurélio Stumpf González** – Mestrando em Engenharia, mgonzalez@unisinors.br  
Universidade de Passo Fundo

**Marcele Salles Martins** – Mestranda em Engenharia, marcelesalles@yahoo.com.br  
Universidade de Passo Fundo

**José W. Jiménez Rojas** – Doutorando em Engenharia, engrojas@gmail.com  
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

**Jeancarlos Araldi** – Mestrando em Engenharia, jearaldi@yahoo.com.br  
Universidade de Passo Fundo

**Resumo:** Com o passar do tempo, a preocupação e a conscientização mundial sobre a necessidade de preservar e recuperar o meio ambiente tem aumentado consideravelmente, fato esse que gerou um aumento na pressão pela conservação dos ecossistemas, a rigidez da legislação ambiental e a preocupação cada vez maior dos consumidores com a qualidade ambiental dos produtos. É importante que as empresas adotem cada vez mais políticas ambientais como ações estratégicas para a organização, levando em consideração a preservação ambiental e à melhoria na qualidade de vida. Também para o setor produtivo é importante que se compatibilize a busca pelo desenvolvimento econômico com a preservação das condições de vida, pela integração dos sistemas de gestão da qualidade, da gestão ambiental e da gestão da segurança e saúde ocupacional e pelo exercício da responsabilidade social. O objetivo deste artigo é identificar em que estágio de sustentabilidade se encontra a empresa do ramo têxtil da cidade de Erechim, RS, por meio de um diagnóstico sócio-ambiental. A metodologia utilizada baseia-se no estudo de caso de uma empresa do ramo têxtil localizada no município de Erechim/RS. O estudo indica que no contexto atual a preocupação com o meio ambiente e com as questões de responsabilidade social estão muito ligadas à postura dos clientes, os quais querem interagir com organizações éticas e com boa imagem institucional. Com relação aos resultados a empresa têm tomado consciência de que sua responsabilidade social é passível de obter vantagem competitiva e até valor econômico.

**Palavras-chave:** Diagnóstico socioambiental, Sustentabilidade, Responsabilidade social.

## 1. INTRODUÇÃO

Após as conferências de Estocolmo, em 1972, e Rio 92, a preocupação e a conscientização mundial sobre a necessidade de preservar e recuperar o meio ambiente tem aumentado consideravelmente. O aumento da pressão pela conservação dos ecossistemas, a rigidez da legislação ambiental e a preocupação cada vez maior dos consumidores com a qualidade ambiental dos produtos, tem conduzido as empresas a reverem suas estratégias de produção industrial.

De maneira geral os consumidores estão mais exigentes e preferindo produtos ambientalmente viáveis. Os responsáveis pelas empresas devem cada vez mais adotar políticas ambientais como ações estratégicas para a organização, com vistas à preservação ambiental e à melhoria na qualidade de vida. Essas ações também se relacionam ao propósito de tornar as empresas mais competitivas e agregar mais valor aos seus produtos.

Segundo Libera (2003), as empresas devem adotar uma gestão estratégica que possibilite administrar as questões relacionadas ao meio ambiente, ou seja, conhecer e avaliar os fatores que geram custos ambientais para que de posse destas informações, possam administrá-las, desenvolvendo novos produtos ou processos, visando à redução de desperdícios e poluição, adotando medidas preventivas para que os danos ao meio ambiente não ocorram, evitando a geração de custos.

Para Lustosa (2003), na medida em que a preservação do meio ambiente tornou-se uma diferenciação para as empresas, surgiu a possibilidade de incluir preocupações ambientais nas suas estratégias, sendo adotadas práticas ambientalmente adequadas, adoção de tecnologias ambientais, implantação de sistemas de gestão ambiental, racionalização do uso de recursos naturais, entre outras práticas.

O setor produtivo deve compatibilizar a busca pelo desenvolvimento econômico com a preservação das condições de vida, pela integração dos sistemas de gestão da qualidade, da gestão ambiental e da gestão da segurança e saúde ocupacional e pelo exercício da responsabilidade social.

Para o setor produtivo atualmente a sobrevivência não é mais suficiente para garantir seu sucesso, devem as organizações buscar longevidade com qualidade, em parceria com o meio ambiente e tendo como cúmplice a sociedade com a qual convive e para qual deve demonstrar sua preocupação com a qualidade da vida dessa e das futuras gerações, e a busca de sua sustentabilidade.

O objetivo deste artigo é identificar em que estágio de sustentabilidade se encontra a empresa do ramo têxtil da cidade de Erechim, RS, por meio de um diagnóstico sócio-ambiental.

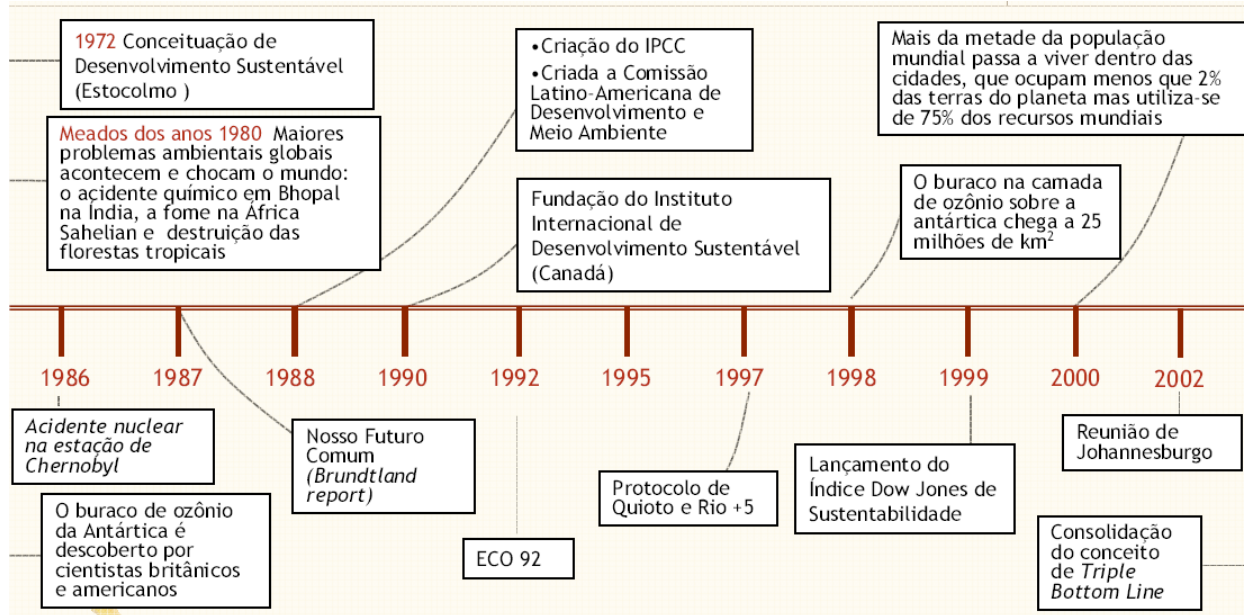
## 2. DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E SUSTENTABILIDADE EMPRESARIAL

### 2.1 Desenvolvimento sustentável

O conceito de Desenvolvimento Sustentável foi apresentado na Conferência de Estocolmo em 1972 sendo que em abril de 1987 na Assembléia Geral das Nações Unidas foi elaborado o Relatório Nosso Futuro Comum, também conhecido como relatório da Comissão Brundtland, *Our Common Future*, que define o conceito de desenvolvimento

sustentável como um processo de mudança na qual a exploração, a direção de investimentos, a orientação do desenvolvimento tecnológico e mudança institucional estão todos em harmonia e ambos aumentam o potencial corrente e futuro para reunir necessidades e aspirações humanas, ou seja, desenvolvimento sustentável é aquele que encontra os recursos no presente sem comprometer a habilidade de gerações futuras encontrarem seus próprios recursos.

A seguir a “Figura 1” apresenta a linha do tempo no que diz respeito ao desenvolvimento sustentável.



Fonte: FBDS – Fundação Brasileira para o Desenvolvimento Sustentável  
Figura 1: Linha do Tempo para o Desenvolvimento Sustentável.

Desenvolvimento Sustentável (DS) tem sido um termo muito utilizado nos últimos anos, mas infelizmente pouco entendido. (RABELO; LIMA, 2007).

Alguns autores – Montañó (2002) e Cabette (2004) mais pessimistas acham desenvolvimento sustentável algo utópico, não acreditando nem mesmo no seu significado; outros autores como Cavalcanti (2003), Bruseke (2003) e Leonardi (2003), não visualizam esse novo modelo de desenvolvimento com as propostas éticas e econômicas da sociedade atual, crendo que isso será difícil, não impossível. Enquanto outros, Siena (2002), Hales e Prescott-Allen (2005), Bellen (2005) já percebem na própria sociedade atual, de modo pontual, mas inicial e que permitem ser avaliadas pelos diversos indicadores de sustentabilidade existentes. Contudo todos os autores concordam que existe uma necessidade urgente de mudanças, a sociedade de consumo não resiste a falta de recursos e esses mesmos recursos também viabilizam, principalmente, a vida do *Homo Sapien* e de muitas outras espécies no planeta Terra.

## 2.2 Sustentabilidade empresarial

Segundo Sachs (1993), sustentabilidade é um conceito que está apoiado em três pilares, meio-ambiente, pessoas e lucro. Para as empresas, o primeiro se refere a preocupação com os indivíduos (funcionários e sociedade). O segundo é o uso adequado dos recursos naturais. O lucro é para a manutenção da companhia. É necessário zelar pelos dois primeiros pontos para garantir o resultado financeiro no longo prazo.

Atualmente as instituições financeiras, tanto públicas como privadas, estão engajadas na questão da sustentabilidade, assim podemos citar alguns conceitos e ações praticados por alguns dos maiores bancos do Brasil, segue:

- **Banco do Brasil:** “A sustentabilidade é desafio conjunto entre empresas, governos e sociedade civil que devem atuar de forma integrada e sinérgica em prol do presente e do futuro da humanidade, dos seres vivos e do planeta em geral. O compromisso empresarial com o tema é exercido por intermédio de suas políticas e práticas de responsabilidade socioambiental.” (BANCO DO BRASIL, 2008)
- **Bradesco:** criou no final de 2007 o chamado “Banco do Planeta” o qual vai unificar todas as ações socioambientais do Bradesco, pois nesse banco o dinheiro vai estar a serviço do empreendimento mais importante que existe: um modo de vida sustentável. (BANCO BRADESCO, 2008)

Segundo Rattner (2007), a sustentabilidade entrou na pauta de grandes convenções internacionais, fazendo com que governos, universidades, empresas e ONGs iniciassem uma grande reflexão sobre os projetos de desenvolvimento sustentável. Outro ponto de vista do mesmo autor é de que a fórmula atualmente usada nos discursos políticos e científicos, "...economicamente viável, socialmente equitativo e ecologicamente sustentável", não leva a formas e meios de combinar e integrar metas e valores derivados das teorias sobre progresso técnico e produtividade com a proteção e conservação dos recursos naturais e do meio ambiente.

Segundo Jornal Gazeta Mercantil (2007), muitas empresas estão interessadas em divulgar seu balanço de desempenho e relatório de sustentabilidade de forma a enganar os interessados, pois ali colocam muitas ações que na prática não aconteceram. O importante em um balanço social ou relatório de sustentabilidade é: o desempenho econômico; o desempenho na gestão ambiental; a gestão de resíduos e outros aspectos relativos ao meio ambiente; e o desempenho na gestão de públicos internos e de projetos sociais tudo de forma muito concreta, nem que sejam poucas ações, mas que possam se multiplicar ao longo do tempo.

### 3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para o desenvolvimento da pesquisa, o estudo foi realizado em quatro fases, descritas a seguir.

Primeiramente, realizou-se uma contextualização do município de Erechim/RS, onde se localiza a empresa objeto de estudo. A seguir foi realizada uma descrição detalhada da empresa em estudo, contendo informações como: histórico, portfólio de produtos, estrutura administrativa e fabril, classificação quanto ao regime de constituição da empresa, bem como informações se a empresa possui programas de responsabilidade social e ambiental.

A terceira fase foi destinada para o detalhamento do processo produtivo, onde foi feito o detalhamento de todo o processo produtivo da empresa, e também a identificação dos aspectos socioambientais inerentes a cada processo produtivo da empresa. Os dados serão obtidos por entrevistas com o responsável pela empresa e com os responsáveis por cada processo produtivo, bem como também análises de documentos fornecidas pelas mesmas.

E na última fase foi realizado um diagnóstico atual da empresa com relação à sustentabilidade, abordando a situação atual da empresa levando em consideração os aspectos sociais, ambientais e requisitos de ecoeficiência. Este diagnóstico foi obtido por meio de entrevistas e pela análise de documentos fornecidos pela empresa.

#### 4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

##### 4.1 Contextualização do Município de Erechim

A cidade de Erechim, segundo dados de 2006 da Fundação de Economia e Estatística - FEE, conta com uma população total de 93.148 habitantes, desses 92% vivem na área urbana enquanto 8% na área rural. Sua área é de 430,8 km<sup>2</sup>, a densidade demográfica é de 216,2 hab/km<sup>2</sup>, a taxa de analfabetismo é de 5,22%. A expectativa de vida é de 73,47 anos, coeficiente de mortalidade infantil é de 17,07 por mil nascidos vivos.

Quando falamos em Índice de Desenvolvimento Sócio Econômico, segundo a FEE em sua última apuração em 2004 o município de Erechim ocupa o 10º lugar no estado do Rio Grande do Sul com um índice de 0,797.

Ainda segundo a FEE, a economia do município tem como maior fonte de receita a prestação de serviços, 39%, com 3.524 estabelecimentos, seguida pela indústria, 38%, com 699 estabelecimentos, o comércio, 18%, com 3.413 estabelecimentos e a produção primária, 5%, com 2.521 propriedades rurais. Segundo dados econômicos do ano base 2005, o PIB de Erechim foi de R\$ 1.147.479.876,00 e a renda per capita R\$ 11.888,02.

##### 4.2 Caracterização da Empresa

A empresa, objeto deste estudo é a Brendler Confecções Ltda, localizada na Rua Distrito Federal, 623, bairro centro, na cidade de Erechim, no estado do Rio Grande do Sul.

A empresa foi fundada no ano de 1989 como uma loja de confecções, sendo que a partir de 1994 iniciou suas atividades industriais na fabricação de roupa íntima feminina. No ano de 2002 iniciou a fabricação de roupas de ginástica.

A empresa atua em três segmentos distintos, são eles:

\* **varejo:** atua no varejo em praticamente todos os estados brasileiros através de representantes comerciais com a venda para lojistas e pequenas redes;

\* **exportação:** atualmente a empresa exporta para cerca de 10 países, nos 5 continentes, sendo que a exportação corresponde a cerca de 5% do total de sua produção;

\* **private label:** produz para grandes grifes nacionais e internacionais, sendo que a marca é do cliente, isto é, produzir para terceiros.

Atualmente a empresa conta com duas unidades de produção:



Fonte: [www.brendler.com.br](http://www.brendler.com.br)

Figura 3 – Foto Unidade I de Produção – Rua Distrito Federal, 623 – Erechim/RS.



Fonte: [www.brendler.com.br](http://www.brendler.com.br)

Figura 4 – Foto Unidade II de Produção – Rua Espírito Santo, 760 – Erechim/RS.

#### 4.3 Detalhamento do Processo Produtivo

O processo produtivo da empresa pode ser classificado como linha de produção, sendo que existem vários setores, os quais fazem suas tarefas específicas.

O processo produtivo da empresa começa na engenharia de produto, departamento no qual são geradas as novas idéias de produtos, tecidos, estampas, estes produtos são apresentados aos clientes, nesse ponto acontece à venda através do departamento comercial.

Na “Figura 5” apresenta-se o macro fluxo da empresa:

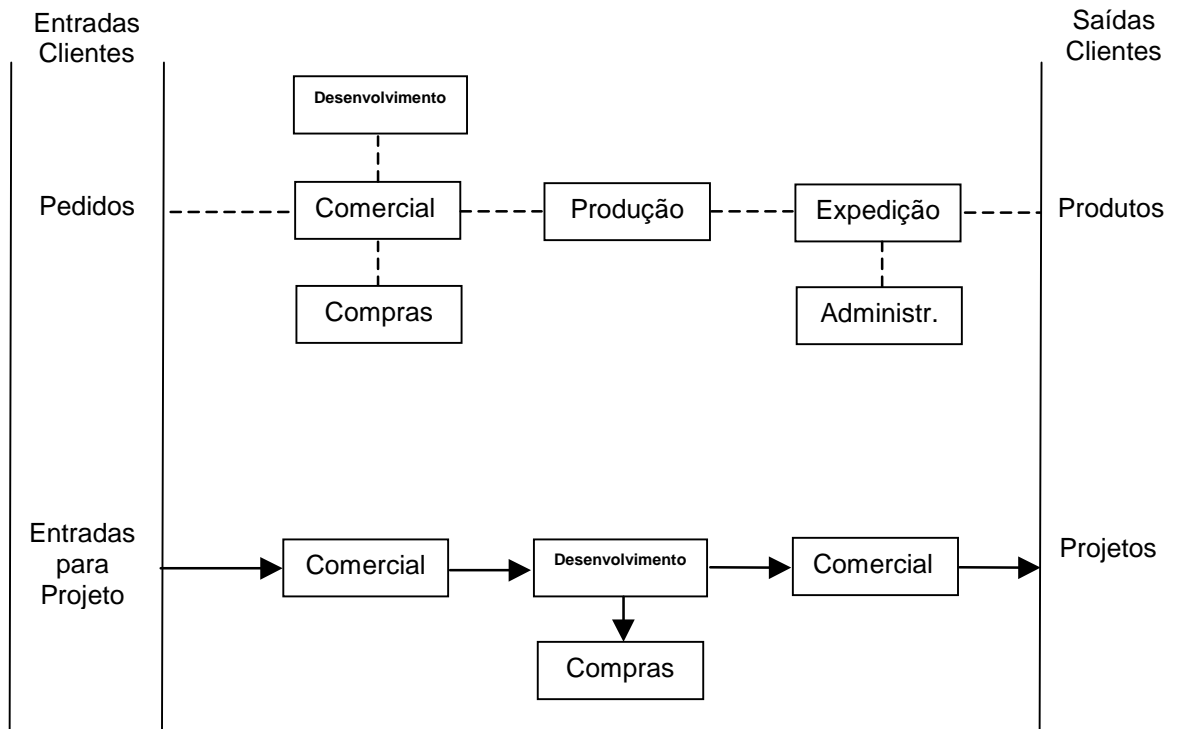


Figura 6 – Macro Fluxo da Brendler Confecções Ltda.  
Fonte: Departamento de Qualidade.

Após a chegada do pedido na empresa se inicia o processo de produção, que é dividido em quatro partes:

**I - Corte:** após o processamento do pedido, seguindo uma prioridade de data de entrega, o pedido é separado em ordens de produção com uma determinada quantidade e os tecidos vão para o departamento de corte. Nesse momento é realizada a primeira inspeção de qualidade, ressaltando que todas as peças são inspecionadas, na qual são observados alguns itens como: sentido do fio, aparência do tecido e quantidade de peças, sendo essa inspeção lançada no sistema ERP – *Enterprise Resource Planning*, da empresa para acompanhamento do status do pedido. Os tecidos não são aproveitados na sua totalidade, a média de aproveitamento gira em torno de 85% a 90%, os resíduos (retalhos) resultado dessa operação são separados, sendo que tecidos de algodão (cotton) são vendidos para uma empresa que fabrica panos de limpeza para mecânicas. Os tecidos sintéticos são separados, e quando há uma determinada quantidade, a empresa destina esse resíduo a uma empresa de reciclagem CETRIC – Central de Tratamento de Resíduos Sólidos Industriais, localizada na cidade de Chapecó, estado de Santa Catarina.

**II - Montagem:** após o corte, os tecidos são encaminhados, dentro de caixas de plástico, cada qual com sua ordem de produção, para o setor de montagem onde nesse momento podemos dizer que se inicia a parte de costura das peças. Além do tecido, o setor de montagem recebe a linha. Nesse setor não existem resíduos. Após a ordem de produção se procede mais um ponto de inspeção da qualidade, o qual verifica todas as peças nos seguintes aspectos: aparência da peça, inspeção das etiquetas internas, tamanho das peças e quantidade de peças, sendo essa inspeção lançada no sistema ERP da empresa.

**III - Finalização:** após o processo de montagem, a peça começa a tomar forma sendo que o próximo passo é a finalização, onde são colocadas as peças, elástico e outros detalhes. Nesse ponto a peça está praticamente pronta, sendo que se pode destacar que existe mais um ponto de inspeção de qualidade, no qual as peças são verificadas nos seguintes aspectos: quantidade de peças, etiquetas internas (do cliente, de tamanho e de composição) e as medidas das peças, seguindo uma tabela do cliente com uma tolerância que varia entre 0,5 cm e 1cm. Essa inspeção também é lançada no sistema ERP da empresa.

**IV - Expedição:** após as peças passarem pela finalização, as mesmas, sempre em caixas de plástico com sua ordem de produção são enviadas para o setor de expedição o qual faz a parte de limpeza das peças (acabamento, corte de excessos de linha e elásticos). Após a limpeza, as peças passam por mais uma inspeção de qualidade, também lançada no sistema ERP. Após a aprovação final, seguindo instruções de cada cliente, as peças são embaladas e/ou encapadas, depois de colocadas nas caixas, está pronta para a entrega ao cliente. Nesse setor são gerados resíduos, os quais são encaminhados juntamente com os resíduos do setor de corte para a empresa de reciclagem citada anteriormente.

No processo produtivo, constatamos que as peças são inspecionadas na sua totalidade, segundo palavras do diretor da empresa, “... é melhor que dê problemas aqui dentro da empresa do que no cliente, pois o custo para trazer de volta o pedido ou o cliente ficar sem o pedido, são transtornos bem maiores do que o custo interno de qualidade.”

#### 4.3 Diagnóstico Atual da Empresa com Relação a Sustentabilidade

Segundo Oliveira (2002), para fazer um diagnóstico de uma empresa em relação a sua sustentabilidade, deve-se observar os seguintes aspectos: níveis de instrução, políticas de qualidade e ambiental, área de recursos humanos, treinamentos e programas de prevenção e qualidade de vida.

##### 4.3.1 - Nível de Escolaridade dos Funcionários

Atualmente o quadro de funcionários diretos da Brendler é composto por mais de 650 colaboradores distribuídos entre diretores, supervisores, encarregados, assistentes, costureiras e auxiliares. Os funcionários indiretos são distribuídos entre terceirizados, estagiários e representantes.

No “Quadro 5” temos a divisão da força de trabalho.

<b>Categoria</b>	<b>Quantidade</b>
Alta Direção	4
Gerencias	10
Supervisores	14
Encarregados	30
Assistentes	28
Auxiliares	262
Costureiras	302
Estagiários	2
Terceirizados	6
Representantes	8
Assessorias	8
<b>TOTAL</b>	<b>674</b>



Fonte: Departamento de Recursos Humanos da Brendler Confeções Ltda.  
Quadro 5 – Força de trabalho da empresa em estudo.

No que diz respeito ao nível de escolaridade, atualmente a empresa possui somente os dados da escolaridade das lideranças, conforme “Quadro 6”.

<b>Categoria</b>	<b>Pós-graduação %</b>	<b>Pós-médio %</b>	<b>Superior Incompleto %</b>	<b>Ensino Médio %</b>	<b>Ensino Médio Incompleto %</b>
Alta Direção	50%	50%	-	-	-
Gerência	10%	-	60%	20%	10%
Supervisores	-	9%	64%	27%	-

Fonte: Depto de Recursos Humanos da Brendler Confeções Ltda.

Quadro 6 – Escolaridade da Alta Direção, Gerentes e Supervisores divididos em níveis.

#### **4.3.2 - O Processo de Certificação da Empresa**

A Política de Qualidade da Brendler Confeções Ltda. consiste em estabelecer e aperfeiçoar o sistema de gestão para entender plenamente as exigências do mercado, atender os requisitos de cada cliente, gerando resultados para acionistas, colaboradores, clientes, fornecedores, parceiros e sociedade.

A melhoria continua está entendida no Sistema de Gestão da Qualidade da Brendler como um princípio que se concretiza através dos seguintes impulsionadores:

#### **Avaliação sistemática da situação atual**



#### **Estabelecimento de metas para melhoria**

A avaliação sistemática da situação atual é obtida através do monitoramento e indicadores dos processos, de indicadores para verificar se foram atingidos os objetivos da Política da Qualidade, dos Resultados de Auditorias e de Avaliação da Satisfação dos Clientes.

São definidos quais os processos/temas considerados estratégicos frente às necessidades e oportunidades da Organização, podendo ser alvo de melhoria com previsão de meta a ser atingida e eventuais recursos necessários associados.

As melhorias e as respectivas metas e recursos são documentadas no Planejamento de Melhoria da Qualidade. O respectivo responsável de cada processo envolvido na melhoria deliberada deve operacionalizar as ações de melhoria, implementando, conforme necessário, um plano de ação específico chamado Plano de Melhorias, que contém no mínimo as ações a serem implementadas e os respectivos responsáveis e prazos.

#### **4.3.3 – Política Ambiental da Organização**

A empresa cada vez mais preocupada com a questão ambiental desenvolve a cerca de 2 anos ações no sentido de minimizar os impactos por ela causados. Abaixo listamos algumas delas:

- os retalhos, sub-produtos do processo produtivo são encaminhados para uma empresa especializada, a qual realiza coleta, transporte e disposição final dos resíduos. Segundo dados da empresa no mês de fevereiro e março de 2008 foram encaminhados 60m<sup>3</sup>;

- ainda falando em retalhos, a empresa faz doações para prefeituras dos municípios da região, para as APAEs da cidade de Aratiba e Viadutos e também para uma instituição chamada Sociedade Cantinho da Luz, em um montante de cerca de 400 kg por mês;
- a empresa implantou a cerca de 1 ano a coleta seletiva, onde há a separação dos resíduos nos seguintes grupos: papel e papelão, plástico, tecido e lixo orgânico;
- ao final de mês os materiais recicláveis como, papel, papelão, plástico e por metais (latas) são encaminhados para uma cooperativa chamada Cargipel para reciclagem. O montante é de cerca de 4.000 kg/mês.

Ressalta-se que as doações para as instituições acima citadas, são utilizadas em programas sociais, os quais têm por finalidade a recolocação no mercado de trabalho de pessoas carentes, a confecção de artesanato para desenvolvimento sócio-cultural entre outras atividades.

#### **4.3.4 – Indicadores da Área de Recursos Humanos**

Na área de recursos humanos, também são utilizados indicadores que permitem visualizar a melhoria contínua da empresa. Antes de apresentar os indicadores, apresenta-se a evolução do quadro de colaboradores da empresa, ao final de 2005 eram 190 colaboradores, ao final de 2006 eram 330 colaboradores e ao final de 2007 eram 600 colaboradores. Atualmente conta com 674 colaboradores, conforme apresentado no Quadro 5 – Força de Trabalho.

Abaixo apresentamos os indicadores:

- investimento em treinamento: segundo dados, atualmente a empresa investe cerca de R\$ 7.721,00 por mês em treinamentos internos e externos. O ano de 2008 foi o primeiro a ser computado esse investimento, por isso não temos como comparar com outros anos;
- número de horas treinamento/ano: este indicador começou a ser acompanhado desde 2005, onde foram executadas 5 horas de treinamento/ano por funcionário, já em 2006 foram 8 horas e em 2007 foram 11 horas. Em uma conversa informal com a responsável, no ano de 2008 pretende-se chegar a 20 horas de treinamento/ano por funcionário;
- índice de absenteísmo: o absenteísmo na organização atualmente é de 1,55%, o cálculo para chegar a esse percentual foi feito da seguinte maneira: foi pego os dados dos meses de janeiro, fevereiro, março, abril e maio de 2008, foram somados e feito a média aritmética;
- gasto médio de benefício por funcionário: segundo dados do departamento de recursos humanos, o gasto atual fica em torno de R\$ 140,00 mês/funcionário;
- gasto médio em alimentação por funcionário: o gasto médio de alimentação mensal é de cerca de R\$ 18.000,00 (dezoito mil reais) sendo que ao meio dia somente 33 pessoas almoçam no refeitório da empresa, pois as mesmas são de outra cidade. Já a noite todos os funcionários recebem jantar, pois iniciam suas atividade as 18:05 h até as 3:18h, sendo que os mesmos têm 1 hora de intervalo com o jantar.

#### **4.3.5 – Indicadores de Educação**

A Brendler, dentro da sua política de treinamento e desenvolvimento mantém programas que visam a qualificação, aperfeiçoamento e capacitação dos seus colaboradores, formando e atualizando sua força de trabalho diante das exigências do mercado, bem como das constantes inovações tecnológicas adotadas pela empresa.

Como forma de estímulo à participação das pessoas em treinamentos, são adotados diversos programas, que oportunizam o desenvolvimento da criatividade, inovação e compartilhamento de conhecimento e habilidades.

Sustentando a implantação das ferramentas da qualidade, programas com o enfoque em melhoria contínua, bem como visando o desenvolvimento intelectual e humano dos funcionários, existem programas de incentivo a educação, para os que desejam concluir seus estudos, conforme segue:

- Educação 1º Grau: a empresa subsidia em 50% do valor da mensalidade e matrículas para todos os funcionários que desejam concluir seus estudos nesta etapa;
- Educação 2º Grau: a empresa subsidia em até 50% do valor da matrícula e mensalidade;
- Nível Superior: auxílio de até 50% sobre os cursos que a empresa tem interesse, para todos os funcionários;
- Nível de Pós-Graduação: incentivo de até 30% para os cursos afins.

Associado ao programa de educação existe o programa de idiomas que visa o aprendizado de um idioma estrangeiro, que pode ser inglês ou espanhol, onde a empresa tem um convenio com uma escola de idiomas, para todos os funcionários que desejarem desenvolver este aprendizado.

Além disso a empresa tem convênios com instituições de ensino superior, para que os funcionários que desejarem prestar vestibular, a inscrição tem um valor reduzido ou em alguns casos é gratuito.

#### **4.3.6 – Pesquisa de Clima Organizacional**

A pesquisa se realiza anualmente e é aplicada ao universo de funcionários com questões objetivas de escala de classificação, as quais são feitas da seguinte forma: 4 – Plenamente satisfatório; 3 – Satisfatório; 2 – Insatisfatório; 1 – Plenamente insatisfatório, sendo que o resultado é estratificado segundo tempo de empresa, faixa etária e departamento no qual trabalha (produção ou administrativo). Após a apuração dos resultados são discutidos os itens com o maior grau de insatisfação, para que se possam propor melhorias.

Na última pesquisa realizada no ano de 2007, apresentou um índice de satisfação geral de 77% e foi divulgada para todos os funcionários, nas duas unidades e em todos os turnos. Os índices que apresentaram o maior grau de insatisfação foram tomadas ações de substituição de fornecedores, melhoria na estrutura, entre outras ações.

#### 4.3.7 – Programas de Prevenção e Qualidade de Vida

A Brendler, tendo como um de seus valores a qualidade, não somente dos produtos, processos e sistema de gestão, mas também a qualidade de vida dos seus funcionários, estabeleceu política de higiene, segurança e medicina do trabalho. A política estabelece diretriz básica para orientar e harmonizar as ações realizadas pelas áreas visando a continuidade operacional, a preservação da saúde de seus funcionários, do seu patrimônio e da sua imagem, seu efetivo cumprimento abrange os programas a seguir relacionados:

- Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA): avalia e quantifica as agentes agressivos prevendo medidas corretivas para melhorar o local de trabalho, como poeira de abestos, iluminação, vapores orgânicos, temperatura, ruídos e outros;
- Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO): determina a realização dos exames específicos para a atividade que o funcionário exerce, em função dos agentes agressivos existentes e seu local de trabalho;
- Programa de Prevenção de Acidentes (PPA): registra, investiga e analisa os acidentes ocorridos com objetivo de evitar a sua repetição, obter dados estatísticos e sugerir medidas preventivas;
- Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA): comissão composta por representantes do empregador e dos empregados, e tem como missão a preservação da saúde e da integridade física dos trabalhadores e de todos aqueles que interagem com a empresa, através de palestras com médicos, corpo de bombeiros, cursos de primeiros socorros etc...
- Sistema de Monitoramento: a empresa dispõe de 25 câmeras como monitoramento 24 horas por dia, 7 dias por semana, 365 dias por ano, com o intuito de proporcionar maior segurança aos colaboradores da empresa;
- Equipamento de Proteção Individual (EPI): uso obrigatório e controlado, nas funções que seu uso seja necessário, por exemplo: no setor de corte, luvas de aço, óculos de proteção e protetor auricular, no setor da costura, óculos de proteção e em alguns locais protetores auricular, visa proteger o colaborador de possíveis acidentes causados pelas condições de trabalho que cada um irá executar.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quanto aos resultados pode-se dizer que as empresas têm tomado consciência de que sua responsabilidade social é passível de obter vantagem competitiva e até valor econômico. A primeira obrigação de uma empresa é obter lucro, porém podem também cumprir os objetivos sociais e ambientais mediante a integração da responsabilidade social, enquanto investimento estratégico.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BANCO BRADESCO. Disponível em <[www.bradesco.com.br](http://www.bradesco.com.br)>. Acesso em Janeiro de 2008.

BANCO DO BRASIL. Disponível em <[www.bb.com.br](http://www.bb.com.br)>. Acesso em Janeiro de 2008.



Banco Itaú. **Princípios do Equador**. Disponível em [www.itaub.com.br](http://www.itaub.com.br). Acesso em Jan. de 2008.

BRUSEKE, F. J.; **O problema do desenvolvimento sustentável, desenvolvimento e natureza: estudos para uma sociedade sustentável**. 4. ed. São Paulo: Cortez; Recife, PE: Fundação Joaquim Nabuco, 2003. pág. 29-40

CABETTE, E. L. S.; **É sustentável a tese do desenvolvimento sustentável**. Disponível em <<http://www.lo.unisal.br/nova/bioeticadir/arquivos/textoetica.doc>>. Acesso em Setembro de 2007.

CAVALCANTI, C.; **Sustentabilidade da Economia, paradigmas alternativos de realização econômica, desenvolvimento e natureza: estudos para uma sociedade sustentável**. 4. ed. São Paulo: Cortez; Recife, PE: Fundação Joaquim Nabuco, 2003. pág. 153-174

CLEMENTE, A.; HIGACHI, H. Y. **Economia e desenvolvimento regional**. São Paulo: Atlas, 2000.

FBDS – Fundação Brasileira para o Desenvolvimento Sustentável. **Linha do Tempo para o Desenvolvimento Sustentável**. Disponível em <[www.fbds.org.br](http://www.fbds.org.br)>. Acesso em Fevereiro de 2008.

HALES, D.; PRESCOTTO-ALLEN, R.; **Vôo Cego, avaliação do progresso rumo a sustentabilidade**. In: ESTY, D. C.; IVANOVA, M. H.; **Governança ambiental global: ações e oportunidades**. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2005. p.. 32-62

JORNAL GAZETA MERCANTIL, São Paulo 27/06/2007. **Sustentabilidade de verdade**.

LEONARDI, M. L. A.; **A Sociedade Global e a questão ambiental, desenvolvimento e natureza: estudos para uma sociedade sustentável**. 4. ed. São Paulo: Cortez; Recife, PE: Fundação Joaquim Nabuco, 2003. pág. 195-207

LIBERA, K. A. D. **Análise da gestão estratégica dos custos de natureza ambiental: estudo de caso em uma empresa do setor cerâmico**. Dissertação de mestrado. Curso de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2003.

LUSTOSA, M.C. et. al. **Economia do meio ambiente: teoria e prática**. Rio de Janeiro, Elsevier, 2003.

OLIVEIRA, J. H. R. de.; **M.A.I.S.: Método para Avaliação de Indicadores de Sustentabilidade Organizacional**. Florianópolis: 2002 Tese (doutorado) – Universidade Federal de Santa Catarina UFSC, Programa de Pos-Graduação em Engenharia de Produção (PPGEP), 2002.



RABELO, L. S.; LIMA, P. V. P. S.; **Indicadores de Sustentabilidade: a possibilidade da mensuração do desenvolvimento sustentável.** Revista Eletrônica do Prodema – Fortaleza/CE Edição dez. de 2007. Disponível em < [www.prodema.ufc.br/revista](http://www.prodema.ufc.br/revista)>. Acesso em jan. de 2008.

RATTNER, H.; **Sustentabilidade: uma visão humanista.** Disponível em <<http://www.nepam.unicamp.br/>>. Acesso em Dezembro de 2007.

SIENA, O.; **Método para avaliar progresso em direção ao desenvolvimento sustentável.** Florianópolis: 2002 Tese(doutorado) – Universidade Federal de Santa Catarina UFSC, Centro Tecnológico (CTC), Programa de Pos-Graduação em Engenharia de Produção (PPGEP), 2002.