

GESTÃO

Concessionárias conquistam ISO 14001

Empresas do setor colocam em prática ações ambientais para dar um destino aos resíduos

SÃO PAULO

As concessionárias Kyoto Star Motors, de Brasília, Maggi Motors, em Itu, interior de São Paulo e a Motor Shopping, de Ribeirão Preto, também em São Paulo, foram as primeiras (e até agora, as únicas) distribuidoras de veículos do Brasil a obterem a ISO 14001, certificação ambiental que atesta as ações de gestão ambiental praticadas pelas empresas.

A preparação da concessionária para ter a certificação ISO teve início em 2001. À época, a montadora Toyota fez um convênio a 90 concessionárias presentes em todos os estados do País para participar de um projeto piloto voltado a práticas socialmente responsáveis.

No projeto, todas as concessionárias deveriam adequar e colocar em funcionamento nos próximos anos práticas ambientais adequadas ao seu dia-a-dia, como controle de resíduos gerados na oficina: óleo usado, filtros, fluido de freio; reciclagem de materiais; vidros quebrados; controle do consumo de água e



Kyoto Motors: controle de resíduos gerados na oficina

energia elétrica. A Kyoto Star Motors, uma das concessionárias que já possui a certificação ISO 14001, promoveu uma série de implementações e adaptações técnicas para realizar a sua gestão ambiental. Entre elas estão as instalações de caixa separadora de água e óleo, coletas do óleo para re-refino, campanha de conscientização para os funcionários e familiares e programa de redução do consumo de água e energia elétrica.

Segundo Erika Medeiros, gerente de recursos humanos e responsável pelo programa de gestão ambiental da concessionária,

a preocupação com a preservação do meio ambiente é uma tendência mundial e marcante nas empresas que, cada vez mais, estão sendo cobradas pelas pressões da legislação ambiental em vigor nas fábricas de autopeças e concessionárias autorizadas.

“O mercado passou a exigir que os produtos e serviços sejam feitos de forma ambientalmente sustentável. Hoje, existem no Brasil leis ambientais severas que tem gerado uma grande preocupação para as concessionárias que não cuidam da parte ambiental”, afirma a executiva.

Certificação

A Kyoto deu início à preparação dos trabalhos para ter a certificação em 2001 e foi certificada em 2004. Os setores de funilaria e pintura são as áreas que até hoje recebem maior atenção devido aos resíduos de tintas, considerado altamente poluente. Já os vidros quebrados são doados a uma empresa de artesanato.

De acordo com o economista Luiz Henrique Lopes Vilas, que também é coordenador da câmara de meio ambiente da Associação Brasileira dos Distribuidores Randon (Abradir), apenas essas três concessionárias conseguiram adequar as suas atividades às normas ISO 14001. “Essas concessionárias tem percebido que podem ganhar em produção e economizar recursos financeiros com a melhoria ambiental”, afirma. A Maggi Motors é outra concessionária que já possui a certificação ISO 14001. Para estender a prática dos seus trabalhos socioambientais, a empresa criou uma cartilha sobre educação ambiental, com tiragem de 10 mil exemplares, que foi doada a escolas estaduais e municipais da região.

Como já acontecem em outras empresas, as principais ações agregadas ao trabalho da concessionária, são: controle de óleo usado, filtros, fluido de freio, reciclagem de materiais e con-

Setor automotivo em projeto ambiental

O sistema de gestão ambiental (SGA) nas concessionárias, que foi um projeto lançado no Brasil pela Toyota, conta com a participação do Sindicato dos Concessionários e Distribuidores de Veículos de Minas Gerais (Sincodiv-MG), Federação Nacional da Distribuição de Veículos Automotores (Fenabrave), Associação Brasileira dos Distribuidores Randon (Abradir) e do Centro de Engenharia Aeronáutica, Automotiva, de Trânsito e Transporte (Ceatran). Segundo Adriano Vieira, gerente de relacionamento pós-venda e responsável pela implantação do programa de gestão ambiental da concessionária Motorshopping, de Ribeirão Preto, a percepção dos clientes e dos

órgãos ambientais muda quando a empresa atua com responsabilidade. Por isso promovemos campanhas de conscientização para os funcionários e familiares. Temos também um projeto de redução do consumo de água. “Fizemos basicamente as mesmas adaptações e implementações técnicas das outras duas empresas que tiveram a certificação. Ou seja, instalamos caixa separadora de água e óleo, coleta do óleo para re-refino, entre outras trabalhos”, diz. Ainda de acordo com o ele, o setor automotivo pode contribuir com a questão ambiental na medida em que mostra como é possível dar um final correto aos resíduos.

trole do consumo de água. “Atendendo ao plano piloto da Toyota de certificar concessionárias que fazem a revenda dos seus carros tivemos uma melhoria na nossa imagem frente ao consumidor, que cada vez mais entende da importância desta certificação”, diz o gerente pós-venda da Maggi Motors, Daniel Scandalo. Para garantir a execução do sistema de gestão ambiental, a revendedora mantém parcerias com empresas que recolhem e dão um destino final

aos resíduos. O óleo trocado dos carros vai para uma companhia de re-refino onde é reutilizado para fazer asfalto. Já os pneus velhos passam por um processo de incineração. Até mesmo as empresas parceiras que recolhem os resíduos têm de ter práticas socialmente responsáveis, como é o caso das incineradoras. Pois, durante o processo de incineração, a empresa pode gerar uma grande quantidade de resíduos poluentes. — PAULO FLORÊNCIO

Já publicamos 573 reportagens sobre RESPONSABILIDADE SOCIAL Para mais informações sobre esse tema, use nosso buscador

ARTIGO

O poder da solidariedade e do trabalho voluntário

A solidariedade pode ser exercida de várias maneiras. O trabalho voluntário é uma forma gratificante de contribuir com a melhoria da qualidade de vida das famílias que mais precisam. Mas, para que essas forças transformem de fato a realidade, é preciso que essas pessoas se sintam promotoras da transformação social e preparadas para alcançar os objetivos.

Na Pastoral da Criança, por exemplo, o protagonista da ação transformadora é o próprio excluído. Nossos líderes comunitários são pessoas que vivem nas comunidades pobres onde atuam. Como milhares de outros voluntários, eles são a pedra angular para a melhoria da condição social do País.

São pessoas simples, em sua grande maioria, mas que entendem que a solução dos problemas não está reduzida à questão econômica: relaciona-se, também, à fragilidade do tecido social. Nesse mundo globalizado da economia,

três instrumentos básicos de trabalho. O primeiro é o Dia do Peso, que é chamado de Festa da Vida. A cada mês, as crianças menores de seis anos são pesadas em cada comunidade, os desnutridos são identificados; mães aprendem receitas de alimentação enriquecida e uso de plantas medicinais. O segundo é a Visita Domiciliar. A cada mês, 1,3 milhão de famílias são visitadas e recebem orientações sobre saúde, nutrição, educação e cidadania. O dia do peso e a visita domiciliar se complementam com o terceiro momento — Reunião de avaliação e Reflexão — dia que as líderes se reúnem e avaliam como está cada criança em sua comunidade.

Hoje, a Pastoral da Criança acompanha mensalmente mais de 1,8 milhão de crianças menores de seis anos em 40 mil comunidades organizadas. Está presente em todos os estados brasileiros. Além das crianças são acompanhadas também as mais de 98 mil gestantes.

Por onde passo neste país, das tribos indígenas da Amazônia, dos sertões do Nordeste às comunidades do Sul do Brasil, ouço histórias de homens e mulheres que se diziam desanimados com a vida e hoje contam com satisfação suas conquistas, como a recuperação da saúde de suas crianças, o trabalho, a vontade de viver, aprender a ler e escrever, ter uma relação de amor e carinho com sua família e sua comunidade.

A paz nos nossos lares e em nosso País poderá ser alcançada pelo espírito da co-responsabilidade social, gerando oportunidades iguais para todos, e o seu futuro depende de como nós cuidamos da criança hoje, dentro do seu contexto familiar e do meio ambiente. Para mim, o mais importante é a união de todos: não convém lutarmos sozinhos pela cidadania dos outros. É fundamental que os excluídos sejam incluídos nessa luta.

A autora é fundadora e coordenadora nacional da Pastoral da Criança

— ZILDA ARNS

TERCEIRO SETOR

Clubes de São Paulo aderem à lei do aprendiz

SÃO PAULO

Com o objetivo de auxiliar o segmento de clubes socioculturais e esportivos no cumprimento da Lei do Aprendiz — Lei 10.097 de 19 de dezembro de 2000 —, que obriga empresas com mais de 20 funcionários a contratarem uma cota de 5% de aprendizes, a Universidade Corporativa Sindi-Clube lançou o Programa Menor Aprendiz em Esporte.

“Em 2003 o Ministério Público do Trabalho e o Ministério do Trabalho e Emprego nos procurou para desenvolvermos um programa de aprendizagem para o setor de clubes”, diz Armando Peres Maria, diretor executivo do Sindi-Clube (Sindicato dos Clubes do Estado de São Paulo).

O programa tem dois anos de duração. Os jovens — de 14 a 24 anos — terão aulas para o desenvolvimento pessoal, na área empresarial, de saúde, esporte e lazer. E trabalharão como apoio em algumas áreas esportivas recebendo um salário mínimo proporcional às horas trabalhadas com registro em carteira e todos os benefícios dos demais funcionários.

— PANORAMABRASIL

VAIVÉM

Cimcorp tem novo gerente de negócios

SÃO PAULO

Com o objetivo de ampliar a atuação no Espírito Santo, a Cimcorp, integradora e provedora de soluções de tecnologia da informação e outsourcing, anuncia a contratação de Walter Maia como gerente de negócios. Maia ficará baseado na capital capixaba, mas atenderá toda a região da Grande Vitória, que apresenta alta demanda por soluções e serviços de tecnologia da informação. O novo gerente é formado em administração de empresas pela Faculdade Estácio de Sá e pós-graduado em marketing pela Fundação Getúlio Vargas. Atuou por 22 anos na Cobra Tecnologia, de onde saiu como gerente de contas.

— PANORAMABRASIL

PESQUISA

Estudo aponta aquecimento do mercado de trabalho em 2006

SÃO PAULO

De acordo com a consultoria Laerte Cordeiro, ao terminar o ano de 2004, os números apurados pareciam muito positivos, mostrando um crescimento de 42% sobre a oferta de empregos para executivos do ano anterior. Tudo indicava que 2005 capitalizaria sobre 2004, e ainda que não se previsse a repetição dos números, esperava-se um ano bastante aquecido.

A partir de março, porém, já se percebeu que o ano não seria aquela maravilha e que os números acabariam por mostrar uma relativa estagnação da procura por executivos. O mercado de trabalho timidamente ensaiou alguma recuperação, mas, no geral, 2005 alcançou praticamente os mesmos números de 2004. Os executivos desempregados continuaram a ter dificuldades para buscar uma nova colocação e aqueles que, empregados, buscaram novas alternativas, perceberam as dificuldades que um mercado fraco oferece para quem procura melhorar.

2006 surge com esperança de melhoria do mercado de trabalho para executivos. A liberação de

recursos dos cofres do governo num ano de disputa eleitoral e a seqüência de decisões como a redução contínua da taxa de juros, uma política cambial mais consistente, a melhoria da safra agrícola, os superávits comerciais e um incrementado salário mínimo, sugerem, com a euforia da Copa do Mundo, um contexto mais positivo para investimentos e expansões das empresas, com reflexos positivos no mercado de trabalho para executivos.

No ano de 2005 foram recrutados, por anúncios nos principais jornais de São Paulo, 1.653 executivos dos níveis de gerência média, gerência sênior e direção ou equivalentes. Tal número é apenas 1,4% maior do que o total de ofertas de emprego publicadas nos mesmos veículos no ano de 2004 (1.631 ofertas).

A média mensal de anúncios publicados para executivos foi de 138 anúncios, em 2005. Em 2004 foram 136 anúncios. O 2º semestre apresentou uma oferta de

posições (835) ligeiramente superior à do 1º semestre (818). Os meses de maior oferta foram maio e outubro e os de menor oferta, junho e dezembro.

Em 2005, o maior número de ofertas de emprego foi dirigido para os executivos da área geral de marketing/vendas (43% do total do ano). A seguir, a área de produção/técnica (25%), a de finanças/controle (17%), de serviços internos (TI, RH Jurídica e outras) (10%) e de gerência geral (5%).

A indústria, com 63% das ofertas do ano de 2005 foi a maior recrutadora, ficando o setor de serviços com 27% das ofertas e os setores de comércio e bancos, com 8% e 2%, respectivamente. As empresas que ofereceram o maior número de empregos para executivos em São Paulo, em 2005, foram dos segmentos: comércio, produtos de consumo de massa, eletroeletrônico, metalúrgico, químico, autopeças e engenharia.

— PANORAMABRASIL

VAIVÉM

Brasilprev tem novo diretor de operações

SÃO PAULO

O executivo chileno Jorge José Redón Pantoja, experiente profissional da área de tecnologia da informação e direção de projetos, passa a responder pela diretoria de operações e tecnologia da Brasilprev Seguros e Previdência S.A. a partir deste mês. Antes, essa posição era ocupada por Juan Ignacio Eyzaguirre, que na mesma data assumiu o cargo de diretor gerente da Principal Chile, filial do Principal Financial Group, que é um dos acionistas da Brasilprev.

Redón chega ao Brasil após mais de dois anos de atuação como gerente corporativo de operações e sistemas da Principal no Chile.

— PANORAMABRASIL

gerenciais, visando a sustentabilidade. O programa abrangerá a rede de relacionamento da Alcoa — fornecedores, clientes, prestadores de serviço, membros da comunidade — bem como associados e parceiros do Instituto Ethos. “Nós estamos caminhando para que a Alcoa seja a melhor empresa do mundo”, afirmou Feder. “Esta parceria que firmamos hoje é mais um marco deste nosso caminho”, disse. Para Grajew, ser melhor significa fazer bem para as pessoas. Algumas ações da sociedade degradam o meio ambiente e aumentam as injustiças sociais. Por outro lado, existem as empresas e organizações que olham de maneira diferente”.

— PANORAMABRASIL

ACORDO

Instituto Ethos firma parceria com a Alcoa

SÃO PAULO

Oded Grajew, presidente do Conselho Deliberativo do Instituto Ethos e Franklin Feder, presidente da Alcoa América Latina, formalizaram ontem (22) uma parceria que promove diálogo entre as empresas e organizações sociais.

Durante três anos, período previsto da parceria, serão realizadas palestras de sensibilização, oficinas de indicadores Ethos, encontros temáticos e diálogos com públicos diversos. Estão previstos 24 encontros para cada ano. Com estas atividades, Ethos e Alcoa esperam ajudar a disseminar o valor da adoção das melhores práticas de Responsabilidade Social Empresarial nas culturas de gestão e processos