

chemtech

A Siemens Company

Pacto Global das Nações Unidas

Comunicação de Progresso 2009



Pacto Global
Rede Brasileira

Comunicação de Progresso

Chemtech 2009

Mais do que uma empresa preocupada com o crescimento da engenharia brasileira, a Chemtech, do Grupo Siemens, é comprometida com o desenvolvimento sustentável do país. Desta mesma forma, com 20 anos de fundação, buscamos colocar em prática o conceito de sustentabilidade e crescer com responsabilidade.

Em 2009, foi o momento em que a Chemtech se consolidou e conquistou de vez a colocação de líder na prestação de serviços em engenharia. Neste ano, nossa empresa conquistou duas importantes certificações, a ISO 14001 e a OHSAS 18001, além de garantir a manutenção da certificação ISO 9001. Além disso, a Chemtech intensificou seus programas na área de responsabilidade corporativa e sustentabilidade com a associação ao Conselho Empresarial Brasileiro de Desenvolvimento Sustentável (CEBDS) e a participação na COP 15. Como reconhecimento dos nossos esforços, fomos contemplados com o prêmio destaque Braskem - uma das nossas principais clientes - com o destaque SSMA (saúde, segurança e meio ambiente).

Internamente, em 2009, a Chemtech também consolidou seus processos. Por conta disso, foi criado o Sistema de Gestão Integrado (SGI), que trouxe mais eficiência nos procedimentos de qualidade e SMS. Os comitês internos PRAS (Processo, Risco, Ambiente e Segurança) e o comitê Ethos foram disseminados para todos os escritórios da empresa, formando um time antenado e motivado para assuntos relacionados a temas como segurança, saúde e sustentabilidade.

Como resultado de nossas práticas, conquistamos o 2º lugar das premiações Melhor Empresa para Trabalhar no Brasil e na América Latina, de acordo com a Revista Época/ GPTW, além de 7º lugar na Melhores Empresas para Você Trabalhar pelo Guia Você S/A – Exame. Além disso, levamos também o primeiro lugar de TI e Rio de Janeiro, ambos pelo Great Place to Work Institute (GPTW). O ano de 2009 foi ainda mais especial porque conquistamos uma premiação inédita. Fomos eleitos a Empresa mais inovadora do Brasil 2009, de acordo com a Época Negócios e FIA.

Tantas premiações e um processo contínuo de melhorias mostram que a Chemtech já se consolidou no mercado e, no entanto, a empresa reconhece que o aprendizado deve ser contínuo quando se trata de desenvolvimento sustentável e responsabilidade social. A valorização das pessoas e do meio ambiente encontrada nas metas e nas práticas da Chemtech vai ao encontro dos dez princípios do Pacto Global. O ano de 2009 foi decisivo para Chemtech porque após muitas contratações em 2008, foi necessária uma estrutura firme para manter a cultura organizacional premiada e o crescimento acelerado e sustentado simultaneamente. É com grande orgulho que a Chemtech participa anualmente desta revisão dos processos e práticas, renovando nosso compromisso com a sociedade.

Daniel Moczydlower

CEO

Chemtech – A Siemens Company



SUMÁRIO

1	A EMPRESA	4
1.1	Processos Principais do Negócio e Processos de Apoio	4
1.2	Processos Econômico-Financeiros	5
1.3	Relacionamento com Clientes	5
1.4	Processos Relacionados com os Fornecedores	6
1.4.1	Relacionamento com Fornecedores	6
2	INFORMAÇÕES E CONHECIMENTO	8
2.1	Informações da Organização	8
2.2	Gestão de Informações Comparativas	8
2.3	Ativos Intangíveis e Conhecimento Organizacional	9
3	PESSOAS	11
3.1	Recrutamento e Seleção	11
3.2	Integração	12
3.3	Desempenho	14
3.4	Reconhecimento	15
3.5	Capacitação e Desenvolvimento	16
3.6	Qualidade de Vida	16
4	SOCIEDADE	21
4.1	Responsabilidade Socioambiental	21
4.2	Desenvolvimento Social	24
4.3	Posicionamento Responsável	30
5	BUSCA PELA EXCELÊNCIA	32
5.1	Certificações	32
5.2	Premiações	32
6	INDICADORES	33





A EMPRESA

Fundada em 1989, a Chemtech é uma empresa de soluções e prestação de serviços em engenharia e TI do grupo Siemens, que alia conhecimento de processo ao domínio de soluções tecnológicas. Com escritórios em diversos Estados estratégicos para o mercado de óleo e gás, a empresa tem sede na cidade do Rio de Janeiro, principal pólo da indústria offshore do Brasil. Atuando em diversos países, a empresa, que em 2001 foi integrada ao grupo Siemens, atualmente é considerada líder brasileira no fornecimento de soluções de otimização para indústrias de processos.

Os principais clientes da Chemtech são empresas líderes de mercado em seus segmentos, empresas com visão de crescimento e cultura para manutenção de parcerias de longo prazo. Sendo assim, os principais clientes-alvo da Chemtech são definidos pelo potencial de relacionamento de longo prazo e priorização da engenharia e tecnologia dentro de suas organizações.

1.1 Processos Principais do Negócio e Processos de Apoio

Os processos de agregação de valor são identificados a partir do desdobramento do plano de negócios da Chemtech, considerando as premissas da visão da empresa e por meio da análise do desempenho da estrutura organizacional vigente. Tal análise ocorre em reuniões de Diretoria em conjunto com o corpo gerencial, em que, com base no desdobramento do plano de negócios, nascem as metas estratégicas. Uma vez definidas essas metas, os gestores com o suporte do SGI (Sistema de Gestão Integrado) fazem o mapeamento dos processos necessários para atingir os objetivos estratégicos considerando os seguintes critérios para a definição dos processos principais e de apoio: aqueles que estão diretamente relacionados com os objetivos estratégicos são considerados processos principais do negócio, enquanto os que dão suporte a esses processos principais são definidos como processos de apoio.

Para os processos principais e de apoio, a organização estabelece Fluxogramas Funcionais, que têm como objetivo mapear as atividades desempenhadas de forma detalhada para cada processo, permitindo o gerenciamento estratégico dos processos e viabilizando a identificação de oportunidades de melhoria e análise de eventuais falhas.

Tais fluxogramas mapeados bem como os Procedimentos do SGI que descrevem o planejamento, a execução e os controles de cada processo são disponibilizados no Portal do SGI, na Intranet Corporativa, permitindo que todos os funcionários tenham ciência das principais práticas para o desenvolvimento do modelo de negócio da Chemtech.

Todos os processos existentes, de acordo com o modelo implantado na organização, se inter-relacionam e interagem cooperadamente de forma a alcançar os objetivos organizacionais.

Para cada processo estabelecido dentro da organização, seja principal ou de apoio, foram definidos indicadores para a mensuração do desempenho deles. Essa definição iniciou com a estruturação e implantação do Sistema de Gestão da Qualidade (2005) e, nos últimos anos, vem sendo aperfeiçoada como parte do processo de melhoria contínua da organização.

Melhoria Contínua

Para estarem alinhados às melhores práticas de mercado, os gestores da Chemtech buscam incorporar em seus processos as boas práticas, através de contratação de consultorias especializadas

que acumulam experiências bem-sucedidas com seus clientes, proporcionando um benchmarking cooperado, assim como por meio de troca de experiências com empresas parceiras.

As idéias criativas indicadas pelos colaboradores se originam dos principais canais de comunicação adotados na Chemtech, como a caixa de sugestões implantada no início do mês de maio/09.

Todas as idéias registradas na caixa de sugestões são direcionadas pela equipe de Comunicação & Marketing para a Diretora de RH, que avalia a quais áreas e a que gestores cabem a análise e implementação das idéias sugeridas. Alguns gestores adotam a ferramenta de análise e solução de problemas (MASP) para avaliar e priorizar a implantação daquelas idéias que apresentam potenciais chances de se converterem em inovação.

Outros canais de comunicação são utilizados como o Ombudsman (disponível na Intranet), reuniões internas das equipes de projetos, reuniões gerenciais e diretoria, e outras opções informais que não se restringem a estes canais.

No ano de 2008, a Chemtech conquistou os dois maiores projetos da sua história, em áreas nas quais só começara a atuar havia poucos anos. Para a realização desses desafios, foi necessário praticamente triplicar a empresa. Utilizando formas de gestão inovadoras e aplicando inovações na realização de projetos de engenharia, a Chemtech cresce de forma sustentada, preservando os seus principais valores e aumentando as suas áreas de atuação. Portanto, na Chemtech, ideias criativas são sempre muito bem aceitas e convertidas em inovações operacionais.

1.2 Processos Econômico-Financeiros

A Chemtech, pela natureza de suas atividades relacionadas à prestação de serviços de engenharia, tem seu processo de crescimento atrelado à conquista e execução de projetos. Dessa forma, o projeto é o principal componente de recursos financeiros. Até o momento, os maiores investimentos estratégicos estão direcionados para nossos recursos humanos. O fluxo de caixa adequado em cada um dos projetos executados pela Chemtech é a forma através da qual a empresa assegura os recursos financeiros necessários e atinge, de forma continuada ao longo dos anos, a sua estratégia de crescimento sustentada.

1.3 Relacionamento com Clientes

O controle das manifestações dos clientes é feito pelos responsáveis pelos projetos, juntamente com a equipe de SGI, apoiado por um sistema informatizado que permite o registro e o acompanhamento de tais manifestações. Os elogios, comentários ou possíveis reclamações são captados por meios formais e informais.

Pesquisa de Satisfação: mensalmente é enviado ao cliente um questionário para medição de sua satisfação em relação aos contratos de projetos e serviços prestados pela Chemtech. Os formulários são enviados por e-mail, e a resposta solicitada, da mesma forma.

SAC: A Chemtech disponibiliza um canal SAC para contato direto do cliente durante o desenvolvimento dos projetos. Esse canal é administrado pela área de Comunicação & Marketing e serve para esclarecer dúvidas e antecipar soluções e ajustes necessários nos projetos antes do seu encerramento.

Relatório ou E-mail: Outras fontes de informações, tais como relatórios e/ou e-mails, emitidas por iniciativa do cliente ou proativamente durante a execução do projeto, são utilizadas para monitorar a satisfação do cliente.

Reuniões de Acompanhamento do Projeto: Periodicamente, são realizadas reuniões para acompanhamento do desenvolvimento dos projetos. Durante essas reuniões, o cliente pode manifestar alguma insatisfação ou solicitação de melhoria.

O resultado da pesquisa de satisfação de clientes é considerado um indicador da qualidade, sendo divulgado a todos os funcionários da empresa e parceiros alocados nas instalações da empresa através da intranet.

O desenvolvimento da cadeia de suprimentos da Chemtech ocorre de acordo com a criticidade do insumo para o negócio da empresa sendo:

- **Materiais e Serviços Críticos:** Neste caso, a Chemtech constrói e aprofunda as relações de parceria com o conjunto de fornecedores com os quais deseja desenvolver um relacionamento colaborativo e com resultado sinérgico.
- **Materiais e Serviços Não Críticos:** Com a existência de uma grande oferta de fornecedores, são selecionados pela capacidade de atendimento das necessidades da empresa. São considerados materiais e serviços não críticos todos que não estão ligados diretamente aos projetos.

Além disso, a Chemtech busca a subcontratação de empresas, sobretudo, quando o parceiro tem uma expertise especial numa área na qual a Chemtech não possui experiência. Há, ainda, o caso de se evitar um inchaço temporário da equipe, pois é sempre prioridade na Chemtech a formação de uma equipe própria.

Código de Conduta

A Chemtech sempre tem a preocupação de conhecer o futuro parceiro para se assegurar de que este tem um comportamento empresarial sério e que atende aos requisitos dos clientes e contratos. Existem situações em que a Chemtech identifica um bom parceiro e o incentiva a aprimorar certos aspectos da sua organização.

Para tanto, a Chemtech desenvolveu e mantém, desde 2007, um Código de Conduta para Parceiros e Fornecedores, que visa explicitar a conduta exigida deles quanto a:

- atendimento às normas previstas no sistema legal do seu país, bem como às normas brasileiras;
- proteção e valorização da vida de seus funcionários diretos e indiretos;
- cumprimento das Normas de Segurança do Trabalho e não utilização de trabalho forçado ou obrigatório em todas as suas formas, ou ainda aquele que produza condições análogas à escravidão;
- estímulo ao tratamento digno, garantindo direitos iguais a todos os seres humanos, recriando atitudes discriminatórias;
- levantamento e fornecimento do Equipamento de Proteção Individual (EPI) necessário à execução da atividade;
- confidencialidade de informações e da disposição de resíduos.

De acordo com esse Código de Conduta, caso haja alguma denúncia comprovada de trabalho infantil, trabalho forçado ou obrigatório, desrespeito à legislação trabalhista ou socioambiental, tal fato causará o rompimento da relação comercial estabelecida entre a Chemtech e o fornecedor ou parceiro.

Esse código encontra-se em conformidade com a missão, visão e valores da empresa, bem como de seu próprio Código de Conduta para colaboradores, e é enviado a todos os Parceiros e Fornecedores após o fechamento do primeiro pedido de compra ou após assinatura do contrato de fornecimento.

1.4.1 Relacionamento com Fornecedores

O relacionamento da Chemtech com seus fornecedores é pautado por uma relação de parceria, caracterizada pelo compromisso com a geração de valor com benefício mútuo que vai ao encontro das necessidades dos seus clientes e da construção de ganhos compartilhados. Os principais canais de relacionamento são: e-mail, fax, telefone, reuniões de kick-off, reunião de desempenho, visitas mútuas da equipe de compras e de usuários e especialistas.

Nas reuniões de desempenho, os fornecedores são informados sobre o resultado obtido na avaliação de desempenho e o que a Chemtech espera deles nos próximos seis meses. Ainda nessas reuniões,

os fornecedores apresentam à Chemtech suas necessidades e expectativas quanto à parceria mantida entre ambas as partes.

Na avaliação, qualificação e seleção do fornecedor, é dada preferência para aquele que apresentar a melhor capacidade técnica para atender às necessidades do projeto, além de atender a critérios pré-estabelecidos na documentação do SGI. Os pré-requisitos são: ser fornecedor/ revendedor original, ter sido indicado pelo solicitante da compra, fazer parte da lista de fornecedores do cliente ou ser indicado pelo cliente do projeto, possuir certificação do SGQ (NBR ISO 9001), possuir certificação do Sistema de Saúde, Meio Ambiente, Segurança Ocupacional, Responsabilidade Social ou Segurança da Informação (NBR ISO 14001, OHSAS 18001, NBR ISO 27001).

Para a prestação de serviços de engenharia, a Chemtech possui o atestado de conformidade profissional do CREA-RJ e solicita aos seus fornecedores que também obtenham este reconhecimento junto ao CREA.

Os fornecedores são envolvidos na busca pela melhoria e inovação através da participação em reuniões com equipes técnicas da Chemtech, nas quais se busca o desenvolvimento das melhores soluções a serem aplicadas nos projetos e o comprometimento dos envolvidos, bem como a implementação e melhoria no processo de qualificação e avaliação de fornecedor e da realização das reuniões de desempenho. Além disso, alguns fornecedores de serviços que estão alocados no site da empresa vivenciam o clima organizacional e utilizam os benefícios oferecidos pela Chemtech para melhoria do bem-estar dos seus funcionários e parceiros.

O envolvimento e o comprometimento dos fornecedores com os valores e princípios da organização são realizados por meio dos seguintes mecanismos:

- Envio do código de conduta a parceiro e fornecedores;
- Reunião de kick off de projetos;
- Reuniões semestrais de avaliação de desempenho;
- Disseminação regular para os terceiros de informes corporativo de SMS, de responsabilidade social, da qualidade, de TI, da diretoria;
- Participação dos terceirizados no programa de ginástica laboral e campanhas de promoção de saúde e qualidade de vida desenvolvidas pela Chemtech;
- Acesso dos terceiros ao espaço saúde da empresa, aos serviços médicos, aos serviços de nutricionistas e aos serviços de massoterapia que a empresa oferece para funcionários e terceirizados;
- Participação dos terceiros na Sipat e em palestras de integração de projetos, cuja finalidade é apresentar o projeto e promover a integração dos funcionários, sejam funcionários Chemtech ou terceiros;
- Participação dos terceiros nas campanhas de responsabilidade social, como doação de sangue, alimentos não perecíveis, agasalhos e outros.

2

INFORMAÇÕES E CONHECIMENTO

2.1 Informações da Organização

As necessidades de informações e seu tratamento para apoiar as operações diárias, acompanhar o progresso dos planos de ação e subsidiar a tomada de decisão são identificados em dois contextos:

- na operação diária dos diversos setores, pelos responsáveis ou pelos gestores, como parte da cultura de melhoria contínua da empresa;
- no contexto dos projetos executados pela empresa, desde a definição deles, execução ou até no seu processo de escolha e priorização.

Em ambos os casos, estas são práticas constantes e inerentes à cultura da empresa desde a sua criação. Além disso, usuários de diversas áreas também têm uma postura muito proativa, atuando como identificadores de necessidades de informações e reportando-as à equipe responsável. Independente do nível hierárquico ou setor, o usuário é sempre ouvido.

Implantado em 2009, o Skillo, programa inovador que consolida formações e experiências de todos os colaboradores, surgiu da necessidade dos funcionários visualizarem dados que estavam disponíveis em diferentes sistemas anteriormente.

Segurança da Informação

A segurança de informação na Chemtech é gerenciada pelo Security Officer, nomeado pela alta direção e responsável por definir e monitorar todas as políticas de segurança da informação. A equipe de TI&C possui um analista responsável por administrar os serviços de segurança de informação, como o antivírus, entre outros. O Security Officer da Chemtech está ligado ao Security Officer da Siemens.

A disseminação das práticas de segurança interna é feita semanalmente, através do envio de e-mails para toda a empresa com dicas de segurança, boas práticas a serem seguidas e instruções de segurança. Periodicamente, são realizadas operações visando verificar a segurança das práticas de SI em toda a empresa ou em setores específicos, como auditorias de senhas ou inspeção de arquivos armazenados nos servidores da empresa, verificação de fechaduras e crachás. No aspecto tecnológico, a Chemtech possui os melhores sistemas disponíveis, e os mantém atualizados conforme as melhores práticas do mercado.

2.2 Gestão de Informações Comparativas

A identificação das fontes de informações comparativas é realizada majoritariamente pelos gestores das diversas áreas da Chemtech de acordo com o tipo de informação a ser comparada (resultados) não sendo, no entanto, de responsabilidade exclusiva deles. A Chemtech faz a identificação das fontes de informações comparativas com base nos seguintes mecanismos de benchmarking:

- Reconhecimento de entidades idôneas, tais como GPTW, FIA/USP, Instituto Ethos, Consultoria Hewitt, publicação em revistas como Exame Maiores e Melhores, Época, Exame Você S/A, Computerworld, Fortune, dentre outras, que fornecem informações das melhores práticas de mercado.

- Informações de concorrentes. A Chemtech avalia os resultados de suas principais concorrentes que também estão inseridas no ramo de engenharia e TI. Além de possuírem os mesmos interesses na captação de clientes e posicionamento no mercado, estas empresas necessitam de colaboradores com competências técnicas similares às requisitadas pela Chemtech, tornando a retenção e manutenção dos colaboradores - um dos principais ativos intangíveis da organização - um desafio para o processo de gestão de pessoas.

- Realização frequente de estudos mercadológicos que se baseiam nos planos estratégicos dos grandes clientes da Chemtech.

- Acompanhamento e análise dos indicadores de desempenho dos processos internos e dos objetivos organizacionais da Chemtech.

- Informações de mercado obtidas em concorrências públicas.

- Requisitos de excelência exigidos pela Siemens. A Chemtech compara os seus resultados com aqueles obtidos pelas demais unidades do grupo Siemens como forma de avaliar o seu desempenho.

- Participação e organização de eventos, fóruns e congressos técnicos nacionais e internacionais.

- Comparativo com instituições reconhecidas no mercado por excelência na atividade desempenhada.

- Análise de publicações, sites, revistas técnicas pelos gestores das áreas, como forma de benchmarking para levantamento de informações públicas.

Um fator muito importante para a Chemtech é o bem-estar de seus colaboradores, pois acredita que funcionários satisfeitos produzem mais e trazem retornos significativos para a empresa. Desta forma, para monitorar o bem-estar e a satisfação dos seus funcionários a Chemtech adota como referência de clima organizacional a pesquisa realizada pelo Instituto GPTW em parceria com a revista Época e a pesquisa realizada pela FIA/USP que é divulgada através das revistas Exame e Você S/A.

Em 2008, a Chemtech foi reconhecida, pela segunda vez consecutiva, como a Melhor Empresa para se Trabalhar no país e conquistou o título de Melhor Empresa para se Trabalhar na América Latina.

Em 2009 a Chemtech venceu a pesquisa de Empresas mais Inovadoras (realizada numa parceria entre FGV e GPTW), com média geral maior que a média das 10 Empresas Mais Inovadoras e das 15 Empresas Mais Inovadoras. Esta pesquisa gerou um relatório com feedback de qualidade sobre o posicionamento da Chemtech em relação ao mercado e oportunidades para melhoria e inovação nos processos internos.

A participação constante em pesquisas reconhecidas nacional e internacionalmente comprovam a busca da Chemtech por informações comparativas de qualidade que de fato possam contribuir para a melhoria e refinamento dos processos e dos produtos da empresa.

2.3 Ativos Intangíveis e Conhecimento Organizacional

Desde a idealização da Chemtech existem três formas principais de identificar os ativos intangíveis que agregam valor ao seu core business: (i) desenvolvimento de uma nova solução para o cliente; (ii) identificação de necessidades do mercado que estejam em sintonia com o core business da empresa; (iii) desenvolvimento de produtos inovadores dentro do departamento de P&D, consistentes com o mercado e com o estado da arte das pesquisas do mundo acadêmico.

A missão da Chemtech é fornecer soluções de engenharia, tecnologia da informação e de processos para seus clientes. Estas soluções são representadas por produtos, bens tangíveis, e, na sua maioria, por serviços que são intensivos em informação e servem de base para a engenharia do conhecimento (bens intangíveis).

Os principais ativos intangíveis, responsáveis pelo fornecimento de seus serviços (de engenharia, automação, otimização de processos e tecnologia de informação), são representados pelo conhecimento tácito da empresa, relacionamento com clientes e mercados, pesquisas, certificações obtidas, uso de novas tecnologias e patentes.

Em função da constante preocupação da organização em prover soluções tecnológicas aos seus clientes e parceiros, permitindo o bom relacionamento que é considerado um ativo intangível essencial para a continuidade dos negócios da organização, a responsabilidade da gestão estratégica de inovação da Chemtech é de todos os colaboradores e oficialmente fica a cargo do setor de P&D da empresa.

Desta forma, a gestão estratégica da inovação adotada pela Chemtech engloba quatro princípios: desenvolvimento de novos produtos; inovação aberta (open innovation); gerência da propriedade intelectual; gestão dos incentivos fiscais (lei da inovação).

A retenção do conhecimento tácito da empresa, representado pelos profissionais altamente qualificados, sempre ocorreu através da preocupação da alta direção da empresa com o processo de Gestão de Pessoas. O RH investe em recursos para a capacitação dos funcionários (ver item 3.5) e disponibiliza benefícios diferenciados (ver item 3.6) das práticas de mercado aos colaboradores e familiares, gerando na empresa um clima organizacional favorável ao desenvolvimento dos profissionais e que vem sendo reconhecido e destacado através das conquistas de prêmios relacionados à Gestão de RH e à satisfação dos funcionários.

A Chemtech utiliza o Sistema Skillo como ferramenta para a Gestão de Competências dos colaboradores que possibilita o desenvolvimento organizacional da empresa, através da identificação de necessidades de competências, avaliação de competências dos colaboradores, análise de gaps e planejamento de desenvolvimento personalizado.

A Chemtech entende o seu papel no desenvolvimento da engenharia e do país e assume um compromisso com a sociedade, seus clientes e, principalmente, com seus funcionários. A Chemtech é reconhecida por suas práticas de RH e diante de um mercado de engenharia e TI aquecido precisa reforçar, todos os anos, o seu diferencial.

Para atrair, integrar e reter os seus funcionários além de mantê-los motivados a encarar seus desafios e propor soluções inovadoras aos seus clientes, a Chemtech também inova em suas práticas. A empresa alia um forte pacote de benefícios ao alto investimento em treinamento, oportunidades de crescimento, diversas atividades de bem-estar e eventos e um ambiente de trabalho diferenciado e acolhedor, propício à satisfação de cada chemtecheano.

3

PESSOAS

A organização do trabalho é definida e implementada a partir das necessidades dos projetos em andamento na Chemtech.

Desde os estagiários até o grupo de nível gerencial da empresa possuem total autonomia para buscar inovações, definir, gerir e melhorar os processos da organização. Durante a avaliação de desempenho, a Chemtech valoriza ao máximo a autonomia e a busca por inovações.

A cooperação e a comunicação entre as pessoas e equipe são muito estimuladas na Chemtech. A política de portas abertas da diretoria (e-mails semanais) facilita a comunicação dentro da empresa, já que serve como modelo para as gerências. Além disso, a Chemtech promove cafés da manhã de integração entre equipes, grupos de discussão por e-mails para troca de informações e lições aprendidas, além de cursos e workshops ministrados por profissionais da Chemtech (troca de experiências).

Por meio de sua intranet corporativa, a Chemtech estimula a comunicação entre pessoas e, através do departamento de eventos, organiza a participação em corridas de rua, campeonatos internos de voleibol, tênis, kart, entre outros.

3.1 Recrutamento e Seleção

A Chemtech possui métodos de seleção completamente inovadores e que têm como principal característica apregoar a igualdade de oportunidade para todas as pessoas. Um deles é o método de seleção e recrutamento de estagiários e recém-formados de destaque: o Trilha do Sucesso, que recebeu o Selo Crea-RJ de Responsabilidade Social 2008. De 2005 a 2009, o curso já passou por mais de 20 universidades conceituadas do país.



Formandos do curso Trilha do Sucesso

Através desse programa, é oferecido um treinamento de dois dias, que visa auxiliar os jovens a ingressar no mercado de trabalho, através da realização de dinâmicas e com foco no auto-conhecimento. O Trilha conta com a participação de 20 estudantes em cada edição, que são selecionados entre dezenas de inscritos, a partir de critérios técnicos. Além de contribuir para a formação de jovens profissionais, o programa é uma das formas de recrutamento da empresa, já que

os alunos que mais se destacam são convidados para trabalhar ou estagiar na Chemtech. Em 2008, o curso Trilha do Sucesso formou mais de 30 turmas e cerca de 700 estudantes de todo o país. Mais de 150 profissionais foram contratados para trabalhar na Chemtech. O curso promove a possibilidade de ascensão profissional a muitos jovens do interior do país e assegura a igualdade de oportunidades para todas as pessoas.

Também são promovidas pela Chemtech maratonas de engenharia, como forma de recrutamento de jovens talentos. Nessas maratonas, são realizados treinamentos à distância nos quais os alunos são capacitados em ferramentas atuais do mercado. Aqueles que mais se destacam são convidados a participar da etapa final da maratona, com todos os custos bancados pela Chemtech e os alunos vencedores são convidados a fazer parte do time da empresa.



Participantes da maratona Internacional Chemtech de Engenharia

Em 2009, a Maratona teve abrangência internacional com participação das universidades do México, Peru, Argentina, Chile, Venezuela e Colômbia, além do Brasil (ITA, UFF, UFSCar, UFBA e USP).

Paralelamente, a Chemtech realizou, em 2009, a contratação de diversos profissionais com deficiência na equipe de operações de projeto, sem fazer escolha por deficiências ou pela alocação destes profissionais. A Chemtech chamou para a si a responsabilidade de dar uma contrapartida à sociedade e ofereceu um curso gratuito de AutoCAD (em 2 edições – janeiro e fevereiro/09) para a capacitação e contratação de parte destes profissionais. Os alunos com melhor desempenho foram contratados pela Chemtech, assegurando, mais uma vez, a seleção por meio da meritocracia e deixando de lado quaisquer preconceitos.

Quando detectada a necessidade de contratação de pessoal, sempre se inicia a busca internamente. O Diretor de Operações e os Gerentes de Projeto utilizam a “Planilha de Alocação” para verificar os funcionários disponíveis de acordo com o perfil solicitado. Caso não haja funcionário disponível que atenda ao perfil, pode-se buscar um cujo perfil atenda parcialmente às necessidades do solicitante, com a condição de que seja realizado um planejamento de capacitação a este funcionário em parceria com a UCC. Os funcionários são sempre incentivados a mudar de área e encarar novos desafios. É importante também ressaltar que a empresa tem como objetivo a contratação de 100% de seus estagiários.

Não havendo um recurso interno disponível, o processo de recrutamento externo é iniciado através da definição do público-alvo. A Chemtech utiliza mecanismos como divulgação no site da empresa, sites de cadastramento, anúncio em universidades e jornais de grande circulação nacional, direcionando aos interessados o preenchimento de um cadastro no site da empresa. Os currículos selecionados no Banco de Currículos são convocados para entrevista técnica, com os gestores da área, e com o RH. Indicações de chemtecheanos são valorizadas pela empresa, pois eles conhecem muito bem a cultura organizacional e fazem boas indicações.

O processo seletivo realizado na Chemtech é bastante informal, não sendo aplicados testes psicológicos, provas técnicas, dinâmicas ou práticas comuns de mercado. Muitas contratações de pessoas de outros estados são feitas por telefone, sem a necessidade de uma entrevista presencial. Tal processo demonstra que a Chemtech é neutra na hora de contratar e as formas de recrutamento comprovam como a empresa vem aprimorando seus processos seletivos, sem abrir mão da excelência de seus profissionais.

3.2 Integração

Os recém-contratados são integrados à cultura organizacional por meio do Curso de Integração que acontece periodicamente. Esse curso acontece sempre fora das instalações da empresa em um ambiente descontraído, com duração de dois dias. No curso são apresentados a cultura da empresa, sua história, missão, visão e valores, as áreas de atuação, o SGI (SGQ e SMS), o corpo gerencial e curiosidades da empresa, ao mesmo tempo em que se promove a integração entre os novos funcionários e estagiários. Para a empresa, é fundamental que todos os colaboradores tenham um bom conhecimento do mercado em que a Chemtech está inserida e de que forma podem atuar efetivamente para promover o crescimento da organização.



Curso de Integração 2009

Uma cartilha do Curso de Integração é entregue aos novos funcionários contendo informações diversas sobre a empresa e sobre políticas e procedimentos necessários à boa execução do trabalho. Assim, o Curso de Integração é o primeiro meio de informação e comunicação utilizado para estimular o contato entre os funcionários de várias áreas e níveis entre si e com a empresa em geral.

São realizadas, também, Palestras de Integração de Projetos, cuja finalidade é apresentar o projeto e promover a integração dos funcionários, sejam da Chemtech ou terceiros. Além disso, são promovidos encontros entre as equipes de projetos distintos com o objetivo de permitir trocas de experiências. Para os funcionários PCD's, são feitos encontros periódicos com a presença do RH, a fim de que possam apresentar dificuldades que estejam tendo, dar sugestões e orientar a empresa a ajudar-lhes a obter um ambiente seguro e prático para que possam desempenhar suas tarefas em condição de igualdade com os colegas.

Além das Palestras de Integração, existem outros canais de informação que contribuem com a manutenção da comunicação e da transparência da empresa, conforme Tabela 3.2 1.

E-mail	Todos os colaboradores possuem endereço eletrônico da Chemtech. Este é um canal bastante utilizado pelos diretores, gerentes e líderes para a divulgação a todos os funcionários de informações importantes da empresa.
Intranet Corporativa	A intranet da Chemtech é o principal canal de comunicação da empresa com seus funcionários. É composta por áreas com notícias sobre a empresa, destacando-se as seções: UCC (Universidade Corporativa Chemtech), Consumo Consciente, Notícias, Plantão Chemtech, Dicas de Saúde, Classificados, WebTV e "Fala Chemtecheano!" (um canal livre onde os funcionários podem inserir comentários, percepções, dúvidas etc.).
WebTV	Com o formato de um telejornal, a webTV apresenta vídeos com matérias contendo entrevistas e informações sobre projetos ou atividades realizadas pela Chemtech.
Newsletter Chemtech em Foco	Através do Newsletter, são enviadas, via e-mail, as principais notícias da semana anterior, para que aqueles que não conseguiram checar a intranet corporativa possam manter-se a par de todas as novidades e acontecimentos da empresa.
Banners e Cartazes	Para promoção de campanhas diversas.
Encontros Corporativos	Esses encontros visam apresentar para toda a empresa, sem linguagem técnico, os movimentos mais recentes em todos os setores, de objetivos estratégicos a RH.

Caixa de Sugestões	Este canal, gerenciado pela a área de Comunicação e Marketing da Chemtech, possibilita o contato dos colaboradores com diversas áreas da empresa. As sugestões, que podem ser de diferentes assuntos, como treinamento, benefícios, reclamações, dicas, ideias de melhoria para processos e projetos etc., serão encaminhadas automaticamente à área desejada, podendo ser realizadas de forma anônima.
Ombudsman	O Ombudsman é um canal pelo qual qualquer funcionário pode relatar uma denúncia ou reclamação sobre qualquer assunto.
Reunião Gerencial Mensal	A diretoria passa por todos os escritórios para realizar as reuniões com o corpo gerencial, nas quais são discutidos assuntos diversos e necessários no momento. Cada gerente fica incumbido de repassar à sua equipe os principais tópicos discutidos.

Tabela 3.2-1 - Principais canais de comunicação

3.3 Desempenho

Anualmente, é realizada a avaliação de desempenho de cada funcionário que esteja na empresa há pelo menos quatro meses a contar da data do início do período de avaliação. Essa avaliação visa identificar como foi o desempenho do colaborador ao longo do ano e traçar novas metas para auxiliá-lo no desenvolvimento profissional. A avaliação de desempenho com os atuais procedimentos acontece desde 2006, tendo sofrido algumas modificações em 2008, sobretudo, pelo grande crescimento ocorrido na empresa, a qual passou de 217 funcionários, em 2006, para cerca de 1200, em 2009. O sistema para o processo de Avaliação de Desempenho é disponibilizado aos colaboradores na Intranet Corporativa, com acesso restrito ao colaborador por login de acesso à rede Chemtech. O processo de avaliação divide-se em quatro etapas: Autoavaliação; Avaliação do Superior, Convidado ou Voluntário; e Reunião de Feedback, conforme fluxo apresentado na Figura 3.3 1.

Autoavaliação: Na etapa de Autoavaliação é oferecida ao colaborador a oportunidade de se autoavaliar dentro dos quesitos estabelecidos para seu cargo, a fim de identificar se ele julga seu desempenho para cada quesito como: Acima da média, Na média ou Abaixo da média.

Avaliação do Superior: O superior que fará a avaliação será, em princípio, aquele com o qual o avaliado trabalhou o maior período de tempo ao longo do ano que passou.

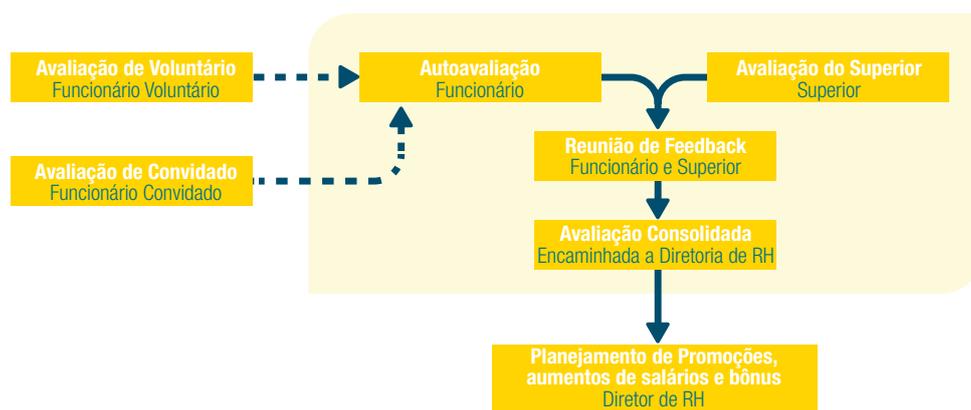


Figura 3.3-1 - Processo de Avaliação de Desempenho

Avaliação de Convidado ou de Voluntário: As etapas de avaliação de convidado ou de voluntário são opcionais. Qualquer colaborador poderá convidar outro colaborador (cargo superior, igual ou inferior ao seu) para que o avalie. Além disso, é possível que qualquer colaborador faça uma avaliação voluntária do seu colega de trabalho, mesmo sem ter sido convidado, para acrescentar às avaliações algo que ache relevante.

As avaliações convidadas e voluntárias são visíveis apenas para o avaliado. Em nenhum momento, elas são exibidas para os superiores.

Reunião de Feedback:

Após o término das etapas de Avaliação do Superior e Autoavaliação, o superior se reúne com o colaborador avaliado para análise das avaliações realizadas individualmente e consolidação da Avaliação Final do colaborador.

Ao final desse processo, o resultado final é encaminhado à Diretoria de RH. Com base no resultado, é realizado um resumo de todos os funcionários e um comparativo das faixas, o qual serve de input para o planejamento de aumentos de salários por mérito, promoções e bônus para os funcionários que apresentarem os melhores desempenhos.

No mesmo período, são realizadas pesquisas salariais para atualização das faixas de acordo com o mercado, resultando em reenquadramentos.

Para os funcionários que apresentarem resultados abaixo do esperado, é realizada uma conversa do RH com o gerente para alinhamento e definição de um plano para suprir necessidades de treinamento e capacitação ou até mesmo realocação. Os funcionários considerados acima da média são mapeados e acompanhados mais de perto, além de terem um diferencial nos aumentos por mérito e promoção.

3.4 Reconhecimento

O reconhecimento pelo trabalho realizado pelos colaboradores da Chemtech é demonstrado de formas distintas. Elogios aos projetos realizados pelas equipes são sempre repassados a toda a Chemtech com comentários do gerente e/ou líder responsável pelo projeto, ou mesmo da diretoria.

Existe também o reconhecimento por tempo de casa. Sempre que algum funcionário completa 10 anos de Chemtech, ele recebe uma homenagem. Outra prática aplicada para incentivo aos funcionários ao alcance das metas organizacionais é o investimento de uma grande parcela do lucro da empresa na Universidade Corporativa Chemtech.

Para o perfil de colaboradores da Chemtech, o desenvolvimento pessoal e profissional é identificado como mais importante do que aumentos salariais. Seguindo esta ideologia, a Chemtech procura premiar os funcionários que se destacam com cursos de pós-graduação, MBAs e similares. Tais funcionários, muitas vezes, são convidados pela empresa a ingressarem em cursos total ou parcialmente patrocinados pela Chemtech.

Já o reconhecimento financeiro acontece, principalmente, pela preocupação constante em manter as faixas salariais da empresa na média do mercado e manter os profissionais em constante crescimento dentro da empresa. Cada grupo específico da Chemtech é avaliado isoladamente no estudo de movimentações salariais, e cada um dos funcionários também é avaliado individualmente.

Até o momento, a Chemtech não possui a prática de participação nos lucros, os bons resultados são divididos com os funcionários através da bonificação por mérito.

Todos os integrantes da equipe podem ser indicados por seus gerentes a bônus, desde líderes e consultores, até estagiários, passando por engenheiros, desenhistas e técnicos. Os funcionários que recebem bônus são informados da bonificação através de carta assinada pela Diretoria e entregue pessoalmente pelo superior da pessoa bonificada.

3.5 Capacitação e Desenvolvimento

O desenvolvimento dos funcionários é assunto de tamanha seriedade na Chemtech que a empresa resolveu organizar todo seu investimento na educação profissional através da criação da Universidade Corporativa Chemtech (UCC). Através desta instituição, é possível vincular de maneira mais estreita os programas de aprendizagem às metas e resultados estratégicos, oferecendo, assim, vantagens competitivas. A cultura da excelência é abordada em cada uma das grandes escolas de capacitação da Chemtech: Capacitação Organizacional, Capacitação Técnica, Capacitação em Gestão & Comercial e Capacitação pelo Autodesenvolvimento.

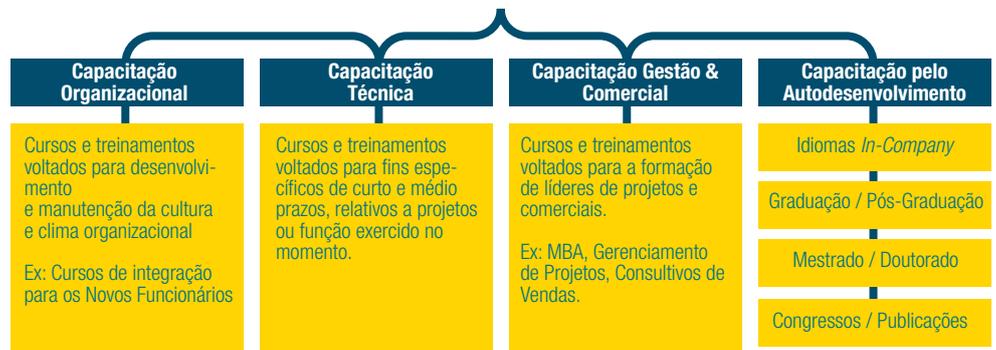


Figura 6.2-01 - Escola de Capacitação UCC

A Chemtech também incentiva seus funcionários a participarem do Plano Nacional de Qualificação Profissional do Prominp, um grande projeto de qualificação profissional do governo federal, que visa capacitar, milhares de profissionais em categorias profissionais consideradas críticas para o setor de petróleo e gás.

A Chemtech é uma empresa prestadora de serviços que realiza projetos direcionados a necessidades específicas de seus clientes. Com base nessa demanda e de acordo com as estratégias definidas pela direção, é feito o planejamento dos treinamentos.

Para viabilizar o desenvolvimento das capacitações necessárias ao atendimento dos objetivos estratégicos da Chemtech, são realizados treinamentos externos e internos. O primeiro é fornecido por alguma empresa ou consultor, enquanto que o segundo é dado por funcionário da Chemtech.

Os treinamentos podem ser também Abertos ou Fechados, conforme os recursos viabilizados para cada um. No primeiro, os participantes devem ser indicados pelos gerentes e líderes, até que se preencha a quantidade de vagas disponíveis. No segundo, os participantes já estão pré-determinados, não sendo possível indicar outros participantes. A maioria dos treinamentos é feita dentro do horário e no próprio local de trabalho ou bem próximo a este, de forma a facilitar a presença dos funcionários.

Além das etapas de desenvolvimento e mensuração do capital intelectual através de suas escolas de capacitação, outra importante etapa dentro deste processo é a de avaliação e acompanhamento das atividades de acordo com as diretrizes do SGI da Chemtech. Dessa forma, principalmente para os cursos in company, são providenciados, desde a criação da UCC em 2006, documentos de registro, como lista de presença, certificados para os participantes e avaliação da eficácia de treinamento.

Além da preocupação com a empregabilidade de seus próprios funcionários, através das diversas atividades promovidas pela UCC, a Chemtech se preocupa em contribuir para também aumentá-la além de suas fronteiras. Pode-se citar como exemplo o oferecimento de um curso de controle e automação EAD em parceria com o CREA-RJ para engenheiros de todo o Estado do RJ e do país através de nosso portal. Há, ainda, a manutenção de dois importantes projetos já mencionados: Cursos do Trilha do Sucesso e Maratonas de Engenharia.

3.6 Qualidade de Vida

Segurança e Saúde Ocupacional

Desde 2007, a Chemtech possui formalmente uma equipe de SMS responsável pela identificação de perigos de segurança e saúde ocupacional relacionados à execução das atividades desempenhadas pela empresa. A equipe realiza a classificação e a avaliação dos riscos, considerando a severidade (extensão do dano) e a sua frequência de ocorrência, possibilitando a definição de ações para eliminação ou redução de riscos a níveis aceitáveis.

Em busca da excelência nos processos de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional, a Chemtech, em janeiro de 2009, obteve a certificação OHSAS 18001, implantando na organização a metodologia criada para a identificação dos perigos de segurança e saúde ocupacional baseada nas diretrizes dessa norma.

Todos os processos da Chemtech têm seus perigos, assim como seus riscos, identificados, classificados e avaliados. Para a realização da identificação, são previamente levantados os perigos já

identificados em outros programas, como PPRA e Mapa de Risco.

Serviços paralelos que não são considerados atividades-fim da Chemtech, como, por exemplo, serviços de limpeza dos banheiros e de copa, apoio de TI e atividades de manutenção, também são analisados.

Anualmente, são elaborados programas corporativos visando à melhoria contínua na Gestão de SMS.

Os perigos ergonômicos também são identificados através de laudos. Em 2008, as cadeiras de todos os escritórios da Chemtech foram substituídas por um modelo ergonomicamente mais adequado. Em 2009, foi contratada uma empresa de consultoria especializada em ergonomia, que realizou o trabalho de levantamento junto aos colaboradores, através de entrevistas e avaliação nos postos de trabalho visando à redução de perigos ergonômicos e o bem-estar dos colaboradores.

Recursos Humanos

A área de RH da empresa possui a constante preocupação de oferecer as melhores condições de trabalho e desenvolver práticas que proporcionem o bem-estar dos funcionários. A identificação das necessidades e expectativas dos funcionários acontece por meio dos seguintes canais, detalhados anteriormente no item 3.2:

- “Caixa de Sugestões”
- Espaço “Fala Chemtecheano” na Intranet
- E-mail direto para os setores responsáveis pela sugestão
- *Ombudsman*

Além desses canais oficiais, as necessidades e expectativas dos funcionários chegam até a área de RH através dos gestores e líderes que, em conversas informais com suas equipes ou até mesmo no processo de Avaliação de Desempenho, recebem sugestões dos funcionários, retransmitindo-as para a área de RH. A política de portas abertas também faz com que os funcionários se sintam à vontade para contatar diretamente a equipe de RH para esclarecer suas dúvidas ou trazer seus problemas. Todas as sugestões e necessidades levantadas são cuidadosamente analisadas e estudadas pela área de RH, de forma a atender às expectativas dos funcionários.

Um dos principais meios utilizados pela Chemtech para a avaliação da satisfação, bem-estar e motivação dos funcionários é a participação, desde 2004, em pesquisas de clima organizacional promovidas por órgãos externos à empresa. Os funcionários respondem a estas pesquisas de forma sigilosa, e, através dos resultados apontados, a empresa consegue ter uma ampla visão de quais características da Chemtech são mais valorizadas pelos funcionários, além de permitir a análise comparativa ao mercado.

Por meio das premiações conquistadas nos últimos anos, a Chemtech vem demonstrando que se encontra no caminho certo no processo de Gestão de Pessoas.

Essa satisfação dos funcionários se reflete no ambiente de trabalho familiar, na integração dos funcionários e, principalmente, no elevado nível de comprometimento dos funcionários com os projetos desenvolvidos pela Chemtech.

Outro recurso utilizado pela Chemtech para avaliar o bem-estar, a satisfação e a motivação dos funcionários é a realização de enquetes criadas na intranet corporativa, as quais funcionam como um medidor da satisfação interna e como um identificador das preferências dos funcionários. Nessas enquetes, são realizadas perguntas relacionadas à opinião dos funcionários sobre assuntos que tenham influência direta sobre as atividades desempenhadas na organização e que possam ser modificados para melhor satisfazê-los.

Benefícios

A Chemtech acredita que a manutenção de um ambiente interno de trabalho favorável à criatividade, à inovação e a excelência no desempenho só é viável quando os funcionários estão satisfeitos e se sentem reconhecidos. Por essa razão, a Chemtech cuida de seus funcionários não só profissionalmente, mas também no que diz respeito à sua saúde, família, finanças e interesses pessoais, acreditando que o desenvolvimento profissional de seus colaboradores está diretamente

relacionado ao bem-estar pessoal e familiar. Dessa forma, para realizar a manutenção do clima organizacional favorável, são oferecidos os benefícios já praticados no mercado e outros diferenciados. Dentre os benefícios oferecidos, destacam-se:

Investimento em Cursos: ver item 3.5

Plano de Previdência Privada (Previ-Siemens): A empresa disponibiliza a todos os seus funcionários o direito de participar do Plano de Previdência Privada que soma as contribuições realizadas mensalmente pelo funcionário e pela Chemtech.

Chemtech Fiadora: A Chemtech possui diversos funcionários advindos de todas as partes do país. Muitos destes funcionários estavam relatando a dificuldade de encontrar moradia no Rio de Janeiro, por não possuírem fiador. A Chemtech, então, decidiu ser fiadora dos funcionários transferidos ou contratados de outros estados.

Empréstimo Financeiro: Em casos emergenciais, é concedido ao funcionário o benefício do empréstimo emergencial, que pode chegar a um salário bruto para devolução em até 5 vezes, sem incidência de correção sobre as parcelas mensais.

Flexibilidade de horário: Outra grande vantagem para o funcionário da Chemtech é a flexibilidade de horário. Cumprindo a carga horária determinada por lei, o funcionário pode ausentar-se para cuidar de assuntos particulares, como médicos, atividades físicas, estética, etc. Isto, inclusive, facilita muito o dia a dia, sobretudo das mulheres, que podem acompanhar melhor o desenvolvimento dos filhos, tendo a oportunidade de comparecer à reunião de pais na escola, por exemplo. Há uma grande flexibilidade também para permitir que o funcionário possa fazer paralelamente ao trabalho, cursos de mestrado ou MBA. A flexibilidade passa ainda pela negociação de férias e maleabilidade no horário de almoço.

Licença-Maternidade e Paternidade: Na Chemtech, a licença-maternidade tem duração de seis meses e a licença-paternidade de 15 dias. Ambas foram concedidas antes mesmo de serem anunciadas as possíveis mudanças pela Câmara de Deputados.

Auxílio-Creche: Este benefício é concedido para os filhos dos funcionários com até 36 meses de idade. A Chemtech teve como iniciativa estender este benefício aos filhos dos pais chemtecheanos, mesmo que legalmente o auxílio-creche seja concedido apenas às empregadas-mães.

Programa Mentorado: O próprio programa de mentorado é um claro exemplo da preocupação da empresa com o funcionário como ser humano, e não só como profissional. O mentor é aquela pessoa da própria empresa que acompanha o profissional durante toda a sua carreira, dando especial atenção e apoio em casos de dificuldades pessoais, sejam financeiras, de saúde, familiares, psicológicas ou emocionais. O mentor é como um elo mais acessível ao funcionário.

Parcerias: Buscando oferecer mais comodidade aos funcionários, são estabelecidos também convênios e descontos com empresas da vizinhança, como salões de beleza, centros de pilates, restaurantes, cursos de idiomas, lojas de papelaria e material de escritório, entre outros estabelecimentos, onde a lista de instituições parceiras está sempre sendo atualizada. Além disso, existe o convênio com a Siemens para descontos em aparelhos auditivos para funcionários da Chemtech e parentes.

Saúde

Dentre os benefícios para a família dos funcionários, estão os planos de saúde e odontológico, que podem ser estendidos aos dependentes. Ademais, quando nascem os filhos de chemtecheanos, a Chemtech entrega 180 fraldas para os primeiros meses de vida do recém-nascido. Além disso, diversos eventos, como festas, atividades esportivas e culturais, são abertos às famílias dos colaboradores com o objetivo de promover a aproximação entre os familiares e a empresa.

Para garantir a saúde dos chemtecheanos, na seção “Dicas de Saúde” da Intranet Corporativa, são disponibilizadas informações sobre doenças, dores, mal-estar, pequenos problemas de stress, questões de beleza, dicas de alimentação, importância do descanso, formas de prevenir LER, males causados pelo fumo e diferentes assuntos associados à saúde e ao bem-estar dos funcionários. Além disso, três vezes por semana são oferecidas aulas de ginástica laboral em cada setor dos escritórios com o objetivo principal de prevenir LER e DORT, doenças comuns no ambiente corporativo. Fora os benefícios para a saúde, é um momento do expediente em que os funcionários relaxam o corpo e dão uma pausa no ritmo de trabalho.

A Chemtech contratou dois funcionários massoterapeutas, que atendem diariamente no escritório do Rio de Janeiro. A massoterapia também é gratuita e, além de ser mais um benefício para os colaboradores da Chemtech, se caracterizou também como uma forma de inclusão social, já que os dois massoterapeutas contratados são deficientes visuais treinados pelo Instituto Benjamim Constant.

Ainda investindo na saúde dos funcionários, pelo menos uma vez por ano, é promovida, em parceria com a Amil, a UCP, dez aulas com fisioterapeutas da Amil que realizam exercícios para a correção postural.

Em maio de 2008, a Chemtech passou a oferecer para seus funcionários o atendimento de nutricionistas para implantar um programa de assistência global à saúde, envolvendo um conceito de qualidade na alimentação dos chemtecheanos, além da criação de ambientes que favorecem hábitos saudáveis e que incentivam novos padrões de valores e comportamento. A atuação das nutricionistas junto ao programa de saúde que a empresa oferece causou reflexões sobre os hábitos alimentares e mudança de comportamento, através de motivação e comprometimento dos funcionários. Inicialmente, o programa era voltado para prevenção e controle de riscos para os funcionários com sobrepeso e obesidade, hipertensão, diabetes, dislipidemias, além de atendimentos para avaliação e orientação nutricional para materno – infantil e gestantes. Após esse foco inicial, o serviço foi aberto a todos os chemtecheanos e em 2009 a orientação nutricional passou a ser oferecida em todos os escritórios.



Mais uma ação que mostra claramente a preocupação da Chemtech com a saúde de seus funcionários é o programa Perder para Ganhar, que foi elaborado pela equipe de nutricionistas da Chemtech, a qual contou com acompanhamento dos profissionais da saúde da Chemtech. A equipe médica fez uma seleção dos inscritos analisando cada caso e dando prioridade aos estados mais críticos de saúde, como os de obesidade. Os funcionários selecionados passaram a receber instruções semanais de como dar andamento ao programa, além de diferentes incentivos como atividades físicas, passeios etc., que ajudaram neste grande desafio.

A CIPA, além de cumprir seu papel – atuando dentro do ambiente de trabalho identificando os riscos do processo de trabalho, elaborando mapas de riscos e ações preventivas de segurança e saúde – preocupa-se com a vida pessoal de cada funcionário. Ela promove palestras sobre variados temas relacionados à saúde, como prevenção de câncer de próstata e mama, DSTs, tabagismo e nutrição.



Anualmente, é realizada a Semana Interna de Prevenção a Acidentes de Trabalho (Sipat). A edição de 2009, contou com cinco dias de atividades, como avaliação física, palestras, blitz de pressão arterial, doação de sangue e oficina de teatro antiestresse.

Para garantir a saúde dos funcionários, o Departamento Médico, que conta com dois médicos e enfermeiras em tempo integral à disposição dos funcionários, indicou os chemtecheanos considerados em maior faixa de risco de saúde – como por idade mais avançada ou peso elevado para fazerem um check-up médico totalmente custeado pela Chemtech.

Esporte e Cultura

A Chemtech promove e patrocina várias atividades esportivas e culturais, buscando promover a qualidade de vida de seus funcionários fora do ambiente de trabalho. A Tabela 3.6 1 apresenta as principais atividades oferecidas.

Atividade	Descrição
Corridas de Rua – ChemRunners (RJ, SP, BH, SSA e POA)	A Chemtech patrocina os funcionários que se identificam com a prática de corrida, custeando 50% do valor da inscrição em competições de rua, além de disponibilizar uniformes e toda uma infraestrutura para receber os corredores chemtecheanos. Uma tenda é montada no local do evento, oferecendo alimentação, massagem e acompanhamento de profissionais de Educação Física e da área de saúde
Vôlei de Praia (RJ)	Em 2009, a Chemtech organizou semanalmente, na praia de Copacabana, no Rio de Janeiro, treinos de vôlei para os funcionários. Além disso, contou com o Espaço de Vôlei Chemtech, na praia de Icaraí, em Niterói (RJ), disponível aos funcionários e familiares que queriam aperfeiçoar as técnicas de vôlei ou se divertir saudavelmente
Tênis ChemTennis Open (RJ)	Realização de Campeonatos de Tênis, com a participação dos chemtecheanos que praticam este esporte.
Kart Chem Kart Race (RJ, BH, SP e POA)	Realização de Campeonatos de Kart, com a participação dos funcionários que se identificam com corridas de Kart.
Futebol ChemFut (RJ e SP)	Realização de Campeonatos de Futebol, com a participação dos chemtecheanos que praticam este esporte.
Trekking (SSA)	Prática deste esporte por chemtecheanos do Escritório de SSA.
Natação no mar ChemSwimmers (RJ e SSA)	A Chemtech patrocinou os funcionários que gostam da prática da natação no mar, oferecendo semanalmente o treinamento especializado aos funcionários na praia de Copacabana (RJ) e patrocinando campeonatos de Natação no mar.
Coral Chemtech ChemCanta (RJ)	Aulas de canto semanais, com a participação de mais de 40 funcionários e apresentações oficiais em eventos de Canto.
Campeonato de Peteca (BH)	Realização de Campeonatos de Peteca, com a participação dos chemtecheanos que praticam esta modalidade.
Clube Cultural Chemtech (RJ, SP, BH, SSA e POA)	Variadas atividades culturais como peças teatrais, visitas a museus e locais históricos, entre outras atividades. Além disso, no escritório do RJ, são oferecidas aulas semanais de teatro aos funcionários.
Eventos Literários (RJ, SP, BH, SSA e POA)	Um dos eventos literários de sucesso promovidos na empresa é o "Troca-Troca Literário", que tem como objetivo promover a troca de livros entre os funcionários, incentivando a prática de compartilhar o conhecimento.

Tabela 3.6-1 - Principais Atividades Esportivas e Culturais

Além disso, a Chemtech entende a importância de integrar a família dos colaboradores. Ao longo do ano, são realizados eventos para os funcionários e seus familiares, como a Festa Junina, o evento de Final de Ano com a presença de Papai Noel, caminhadas ecológicas, Bailinho de Carnaval Infantil, entre outros.

4

SOCIEDADE

4.1 Responsabilidade Socioambiental

A Chemtech utiliza uma planilha para identificação dos aspectos ambientais e dos perigos de segurança e saúde ocupacional de suas atividades, seguindo as diretrizes das normas NBR ISO 14001:2007 e OHSAS 18001:2004, normas estas em que é certificada desde janeiro/09. A classificação e avaliação dos impactos e riscos são realizadas levando em consideração a severidade (extensão do dano) e a frequência de ocorrência, possibilitando a definição dos aspectos ambientais significativos e o tratamento para eliminação ou redução dos impactos e dos riscos a níveis aceitáveis. O cumprimento dos padrões definidos é verificado durante as auditorias semestrais, internas e externas, do SGI (Qualidade, Segurança, Meio Ambiente e Saúde Ocupacional).

Os aspectos e impactos ambientais resultantes dos resíduos gerados pela Chemtech e as ações definidas para minimizar ou compensar os impactos socioambientais estão apresentados na Tabela 4.1 1.

Resíduos	Ação/Tecnologia Mitigadora
Papel	Coleta Seletiva**
Resíduos plásticos	
Resíduos Metálicos	
Madeiras	
Entulho de Obra	Envio para Aterro
Resíduo Orgânico (Alimentos)	Coleta realizada pela Companhia Municipal de Limpeza Urbana.
Esgoto	Rede de esgoto
Resíduo não selecionado (Sanitários)	
Pilhas e baterias	Envio para Aterro Classe I.*
Lâmpadas fluorescentes	Envio para descontaminação e reciclagem.*
Componentes eletrônicos	Envio para coprocessamento.*
Tintas, solventes, embalagens, trinchas (manutenção predial)	

EPI usado	Envio para coprocessamento.*
Resíduos de Ambulatório (Consultório Médico)	Envio para incineração / autoclave.*
Óleos Lubrificantes (aerosol)	Envio para despressurização e calcinação.*
Cartuchos de Tinta / Tonner	Retorno ao fabricante para processo de reciclagem e reaproveitamento dos insumos.

Tabela 4.1-1 - Resíduos e Ações Mitigadoras

*Contrato com uma firma de gerenciamento de resíduos que realiza a destinação final da forma ambientalmente correta, em que os locais de disposição possuem licenças ambientais disponíveis.

**Os resíduos da Coleta Seletiva são enviados para uma cooperativa que tem por função social empregar pessoas para realizar o reaproveitamento dos resíduos.

Melhoria Contínua

Anualmente, são elaborados programas corporativos visando à melhoria contínua na Gestão de SMS. Os principais objetivos, metas e programas aplicáveis previstos para 2009 estão descritos na Tabela 4.1 2.

	Objetivo	Programa
Segurança	Redução de Acidentes Típicos (dentro do ambiente de trabalho)	Programa de Conscientização
	Melhorias na Segurança	Programa de Inspeções Mensais de SMS
		Melhorias no controle de acesso às instalações da Chemtech
Meio Ambiente	Prevenção da Poluição	Programa de recolhimento de cartuchos / tonners / pilhas e baterias (funcionários trazendo de suas casas)
SAÚDE OCUPACIONAL	Promoção da Saúde	Programa Chemtech Saúde - Suporte Nutricional
		Programas oferecidos pelo plano de saúde
		Criação do Comitê de Saúde

Tabela 4.1 2 – Objetivos, Metas e Programas de SMS

Para a área de Responsabilidade Social, a Chemtech realiza a autoavaliação segundo os critérios do Instituto Ethos, do Guia Exame de Sustentabilidade e do Programa Parceria Responsável da Petrobras.

Plano de Emergência

A Chemtech se prepara para responder a eventuais emergências por meio de planos e procedimentos específicos para responder a incidentes, acidentes e situações de emergência. Por se tratar de uma empresa mais focada em trabalhos de escritório, as hipóteses de acidentes na Chemtech se resumem a Acidente Pessoal e a Incêndio. Para cada uma dessas hipóteses existe um procedimento de resposta próprio indicando os recursos (materiais e humanos) a serem utilizados, as comunicações e as ações necessárias, visando ao atendimento rápido de modo a minimizar os impactos oriundos das emergências.

No caso de incêndios, a Chemtech criou, em 2008, a Brigada de Incêndio Chemtech, formada por funcionários voluntários que receberam treinamentos teóricos e práticos sobre como agir em situações de emergência, realizar a evacuação do prédio e os primeiros socorros. Os treinamentos foram ministrados pelo Corpo de Bombeiros da cidade do RJ.



Voluntários da Brigada de Incêndio Chemtech

No caso de Acidente Pessoal, a Chemtech possui metodologia formalizada para análise e investigação de acidentes e incidentes. O principal objetivo é a determinação das causas básicas e consequentes ações que busquem a eliminação/redução da sua recorrência. Para cada investigação, é elaborado um relatório com dicas de como evitar repetições, o qual é disponibilizado a todos os funcionários.

São realizados, no mínimo anualmente, exercícios simulados de emergências, nos quais o Plano de Emergência é testado e seus resultados avaliados. Esses resultados são analisados, visando à verificação da eficácia das ações de resposta a emergências e ao refinamento do plano.

Proativamente, a Chemtech desenvolveu um plano de emergência de ajuda mútua, com prédios vizinhos, que possibilita a desocupação parcial ou total do prédio em situação de emergência.

Plano de Comunicação

A comunicação da política de SMS, dos impactos, ações e resultados socioambientais é informada à sociedade por meio do canal direto, notícias no site da Chemtech (www.chemtech.com.br) e assessoria de imprensa, além de matérias sobre ações e notas veiculadas na grande mídia. Os canais utilizados são definidos de acordo com o público a ser alcançado. Os questionamentos da sociedade podem ser colocados via e-mail (no Contato do site), telefone, fax ou correios. Todas as questões são registradas e analisadas, e a elas são dadas respostas. Os critérios adotados para definir as informações que devem ser divulgadas estão sempre alinhados aos objetivos estratégicos da organização, sendo os principais:

- Relevância para com a sociedade;
- Abrangência da ação;
- Impactos positivos sobre a sociedade.

Conformidade e Regulamentação

O Controle e a Análise da Legislação e outros Requisitos são feitos por meio da Planilha CAL®, que consiste em um sistema via web que fornece a indicação da legislação e dos outros requisitos aplicáveis.

No mínimo semestralmente, a Chemtech realiza a análise periódica e integral do atendimento à legislação e outros requisitos através do Sistema CAL®. O resultado da avaliação concluída é registrado no sistema com a indicação das evidências de atendimento, das ações definidas, dos responsáveis, além de prazos correspondentes previstos para cumprimento de providências eventualmente necessárias.

Adaptação e Inclusão

A Chemtech tem forte preocupação com a contratação e gestão de pessoas com deficiência. Assim, realiza um forte trabalho de inclusão e capacitação dessas pessoas para que estejam totalmente integradas às equipes da empresa. Desde o ano de 2008, a Chemtech promove encontros regulares com os profissionais portadores de deficiência, tendo o objetivo de identificar melhorias na acessibilidade dentro e fora da empresa.

Por meio desses encontros, e de conversas informais em confraternizações e nos corredores da empresa, são identificadas as necessidades de adaptações para esses funcionários e, a partir deste levantamento, ações são definidas para atender às necessidades identificadas. A lista a seguir são exemplos de ações implementadas a partir do ano de 2008 para melhorar o acesso às instalações da empresa:

- A Chemtech adquiriu o software MOTRIX para que um funcionário com tetraplegia desempenhe seu trabalho.
- A inclinação de algumas rampas foi modificada por conta da observação de alguns cadeirantes.
- A Chemtech disponibiliza um benefício especial de transporte para os cadeirantes que não têm boa acessibilidade no caminho de casa à empresa.
- A Chemtech, após identificação do alto custo, conseguiu, com a Siemens, descontos nos aparelhos auditivos.
- Os vídeos e apresentações da Chemtech possuem sempre legenda, para que os deficientes auditivos possam acompanhá-los naturalmente. Esta ação foi sugerida por um dos funcionários.
- Os encontros e palestras da empresa disponibilizam sempre um intérprete de LIBRAS (Língua Brasileira de Sinais), como sugestão de funcionários deficientes auditivos.
- Patrocínios esportivos visando à inclusão dos deficientes, tais como: Patrocínio ao Basquete da Associação Mineira de Paraplégicos em setembro de 2008 e Vôlei Sentado no Posto 9 de Ipanema a partir de abril de 2009.

Desde a contratação e gestão de pessoas com deficiência, no ano de 2008, a Chemtech se preocupa com a acessibilidade à empresa e aos locais em que seus eventos de confraternização são realizados. Atualmente, a empresa realiza melhorias estruturais para promover a acessibilidade dentro dela e busca sempre locais de fácil acesso para os eventos sociais.

Mobilização e Conscientização

A área de Responsabilidade Social da Chemtech é responsável por selecionar e promover programas relativos à preservação ambiental e à conscientização do consumo consciente, a fim de minimizar ou eliminar os impactos ambientais que possam ser causados pela atuação da empresa e dos funcionários na sociedade. As ações com foco em meio ambiente interligam preocupações sociais e envolvem as partes interessadas de forma que todos contribuam para uma conscientização geral com relação ao meio ambiente.

Também são realizadas campanhas e mantidos regularmente mecanismos de conscientização e informação sobre os principais temas mundiais relacionados ao meio ambiente através das campanhas de voluntariado (Dia mundial sem carro, Dia mundial de limpeza das praias, Dia mundial do voluntariado, Dia mundial do meio ambiente), por constantes inserções em mídia interna (intranet corporativa e e-mail marketing direcionado) ou externa (site da empresa)

Os programas desenvolvidos pela Chemtech consideram os seguintes critérios:

- Credibilidade da instituição apoiada;
- Impacto positivo das ações realizadas pelas instituições nas comunidades; e,
- Alinhamento com as estratégias de Responsabilidade Social.

4.2 Desenvolvimento Social

As necessidades e expectativas da sociedade, incluindo as comunidades vizinhas às instalações da Chemtech são identificadas por meio das seguintes iniciativas:

- Análise de e-mails enviados pela sociedade: A equipe de Responsabilidade Social da Chemtech recebe desde o ano de 2004, pelo e-mail responsabilidadesocial@chemtech.com.br diversas solicitações de apoio e patrocínio a projetos.

Por meio desse canal, a equipe de Responsabilidade Social recebe, interpreta e executa os anseios dos agentes de mudança da sociedade. Desse modo, nasceram projetos sociais importantes para a Chemtech, como o apoio ao Instituto Olga Kos, ao Teatro Social Clube, ao Simpósio Internacional de Contadores de Histórias e às ONGs Mundo Novo e Repartir. Além disso, a equipe de Responsabilidade

Social busca na sociedade projetos que atendam aos anseios da população.

- **Pesquisas (Indicadores Ethos e Guia Exame de Sustentabilidade):** Por meio da participação da Chemtech em pesquisas, é possível aferir o que os especialistas esperam de uma empresa mais socialmente responsável, e, a partir disso, são traçadas estratégias para melhorar a gestão de Responsabilidade Social da empresa.

- **Petrobras - Programa Parceria Responsável:** Como forma de estimular a excelência e responsabilidade corporativa dos prestadores de serviço e sociedade, a Petrobras/Abastecimento promove anualmente o Programa Parceria Responsável, incentivando seus fornecedores às melhores práticas, e premia os vencedores de cada categoria. A Chemtech participa desde 2007 deste programa.

- **Funcionários:** como ponto forte para a área de Responsabilidade Social, os funcionários atuam como agentes sociais que trazem à empresa as urgências das comunidades em que atuam.

- **Comitê Ethos:** O Comitê Ethos é o comitê da Chemtech responsável por assuntos socioambientais. É o canal que formaliza os anseios e as sugestões dos funcionários quanto à Responsabilidade Social e aos projetos sociais. Bimestralmente, ocorrem encontros do comitê, nos quais os funcionários fornecem indicações do que pode ser alterado ou melhorado na área de Responsabilidade Social. Por meio desse Comitê, muitas ideias renderam parcerias e oportunidades de melhorias na gestão da Responsabilidade Social.

- **Instituições especializadas:** A Chemtech, visando ao refinamento nas decisões sobre determinadas questões sociais, busca o suporte de instituições especializadas: por exemplo, a implantação na empresa do projeto de contratação de pessoas com deficiência, em que a equipe de Responsabilidade Social contactou no ano de 2008 o IBDD para orientar os primeiros passos. A orientação do IBDD em todo o início do processo (inclusive com treinamento e consultoria) fez com que a contratação de pessoas alcançasse rapidamente sua meta da maneira mais humana e correta possível. Hoje, na empresa tem-se a plena integração e amizade entre pessoas com ou sem deficiência.

- **Identificação por meio dos patrocinados:** Os próprios patrocinados da Chemtech trazem as necessidades das comunidades em que seus projetos estão inseridos. São exemplos disso:

Teatro Social Clube: o produtor do projeto identificou, antes de implantá-lo, as necessidades e expectativas da comunidade do morro Santa Marta, em Botafogo, no RJ. Para isso, reuniu-se com a associação de moradores da comunidade e representantes da escola de samba local. Assim, foi possível definir um projeto que atendesse à demanda da comunidade sem perder o escopo de atuação pretendido pela empresa e pela produtora.

Natação no Mar: o nadador profissional apoiado pela Chemtech, Luiz Lima, desenvolveu um projeto social de natação no mar em Rio das Ostras por conta própria. A Chemtech em março de 2009 apoiou sua ideia e patrocinou o projeto Natação no Mar, focada na inclusão social, que ocorre na praia de Copacabana, com aulas gratuitas e que atendem prioritariamente a comunidade de pescadores do posto 6 e pessoas da 3ª idade.



Atletas do projeto Natação no Mar

O fortalecimento da sociedade e das comunidades é promovido e defendido pela área de Responsabilidade Social, pelo Comitê Ethos e pelos próprios funcionários. As ferramentas utilizadas para o desenvolvimento de uma sociedade mais justa são:

- Incorporação, criação e aperfeiçoamento de programas sociais: Os critérios utilizados para seleção e acompanhamento dos projetos são os 10 princípios do pacto global do qual a Chemtech é signatária desde 2006, metas do milênio e indicadores Ethos, e as principais ações sociais estão descritas na Tabela 4.2 1.

Dimensão	Objetivo	Público	Principais Projetos
Desenvolvimento Econômico	Gerar oportunidade de profissionalização e geração de renda	Comunidades e funcionários	Projeto Polegar (RJ e VR); Curso Gratuito de Autocad.
Saúde	Prevenção e cura de doenças integrando Responsabilidade Social	Comunidades e funcionários	SIPAT; ONG Repartir; Nutricionistas; Ginástica Laboral; Espaço Saúde (academia corporativa); Enfermeiros do Riso
Educação, Treinamento e Capacitação Profissional	Desenvolvimento e capacitação profissional; apoio à educação	Comunidades e funcionários	Universidade Corporativa; Pré-Vestibular Chemtech; Projeto Polegar; ONG Mundo Novo; ONG Aquarela.
Meio Ambiente	Ações de preservação ambiental e conscientização da importância do meio ambiente	Comunidades, clientes e funcionários	Troca-troca; Instituto Olga Kos; Teatro Social Clube; Agito Cultural; Simpósio Internacional de Contadores de Histórias; Patrocínio de Livros; Troca-Troca Literário.
Apoio à Comunidade	Projetos que resgatam, em geral, a cidadania das pessoas atendidas e contribuem para o fortalecimento da sociedade brasileira	Comunidades, clientes e funcionários	Fundação ABRINQ; ONG Mundo Novo; ONG Aquarela; ONG Repartir; Pré-Vestibular Chemtech; Projeto Polegar; Instituto Olga Kos.
Esporte	Projetos que contribuam para a promoção e defesa do esporte brasileiro	Comunidades, clientes e funcionários	Apoio a atletas (Luiz Lima; Jackie Silva; Talita e Maria Elisa; Juliana Veloso); UFRJ Surf; Basquete da Associação Mineira de Paraplégicos; Copa Campus UFRJ; Atletas Inteligentes; Natação no Mar. Eventos esportivos para funcionários: Maratonas Aquáticas; Corridas; Campeonato de Kart; Campeonato de Peteca; Campeonato de Vôlei de Praia; Campeonato de Futebol.
Lazer	Ações que promovam o bem-estar dos funcionários e da comunidade em que estão inseridos	Comunidades e funcionários	Eventos de superação de metas; eventos diversos de confraternização; eventos com aniversariantes; eventos de datas comemorativas; Ponto Chemtech na orla da Lagoa; Espaço Saúde; Coral Chemcanta.
Voluntariado	Ações que incentivem o trabalho voluntário de funcionários, amigos e familiares promovendo engajamento e conscientização de todos quanto à prática da cidadania e ao comprometimento social	Comunidades e funcionários	Campanhas de voluntariado em geral. Doações de agasalhos, material escolar, latas de leite em pó, alimentos e outros. Além disso, os funcionários também ajudam a construir voluntariamente nossos projetos sociais. Exemplo: Pré-Vestibular Chemtech e Projeto Polegar.

Tabela 4.2 1 – Principais Ações Socioambientais da Chemtech

- Estímulo ao voluntariado e às ações sociais dos funcionários: Muitos funcionários da Chemtech estão engajados em causas sociais. Os voluntários participam das ações pontuais, como as campanhas de material escolar, agasalho, doação de sangue, doação de latas de leite em pó e alimentos, entre outras. As iniciativas sociais são fortalecidas por meio da participação ativa de funcionários da empresa, que agem simultaneamente como canal e como agentes sociais, fazendo o intermédio entre a vontade de cooperar da empresa e as necessidades das comunidades em que estão inseridos ou atuam voluntariamente.



Voluntário e alunos do Projeto Polegar

- Conscientização permanente dos funcionários: A área de Responsabilidade Social, de forma proativa, mantém um canal de reflexão, conscientização e sensibilização através de e-mails marketing sobre diversos temas quanto à Responsabilidade Social e ambiental, enviados em datas como Dia mundial do meio ambiente, Dia mundial de limpeza nas praias ou o Dia mundial do voluntariado. A Chemtech também mantém duas seções que são atualizadas semanalmente na intranet corporativa: o “Consumo Consciente”, que traz dicas de como reduzir o impacto ambiental no mundo e ter uma atuação social mais consciente; e o “Atitude Responsável”, que traz atualizações sobre as iniciativas sociais da empresa e da sociedade como um todo.

- Avaliação atenta de sugestões dos diversos públicos de interesse: A área de Responsabilidade Social atua em sintonia com o que identifica nos públicos de interesse da Chemtech, para que, coletando e entrelaçando informações, possa construir sua ação social com a participação ativa desses atores sociais. A Tabela 4.2.2 apresenta exemplos de informações obtidas dos diversos públicos de interesse que ajudam na gestão de Responsabilidade Social da Chemtech.

Projeto	Sugestão	Agente da Sugestão	Evolução Conquistada
Polegar	O projeto precisa atender mais pessoas da comunidade em que atua	Funcionários, voluntários e beneficiados	A Chemtech enviou o número solicitado de computadores ao projeto e o material necessário para que as máquinas fossem instaladas em rede.
Pré-Vestibular RJ	Aumentar a carga horária dos alunos	Beneficiados Funcionários	Em 2008, o pré-vestibular acontecia apenas nas tardes de sábado. Em 2009, o pré-vestibular passou a ser ao longo da semana para atender aos pedidos dos alunos. Os vídeos apresentados na Chemtech são legendados para que os deficientes auditivos acompanhem seu conteúdo.
Contratação de Pessoas com Deficiência	Colocar legenda nos vídeos e apresentações da empresa	Funcionários	Os vídeos apresentados na Chemtech são legendados para que os deficientes auditivos acompanhem seu conteúdo.

Contratação de Pessoas com Deficiência	Contratar intérprete de LIBRAS para todos os encontros e palestras da empresa	Funcionários	Todos os encontros e palestras contam com a presença de uma intérprete de LIBRAS para o bom acompanhamento dos deficientes auditivos.
Coleta Seletiva	O cliente perguntou por que a Chemtech ainda não tinha coleta seletiva	Clientes	Após a pergunta, a coleta seletiva foi implantada na Chemtech.
Política de SMSR	O cliente sugeriu que houvesse uma Política de SMSR em um determinado projeto.	Clientes	Após a sugestão do cliente, a Política de SMS foi desenvolvida para o projeto e também para toda a empresa.
IBDD	Palestra para gestores da Chemtech sobre inclusão de pessoas com deficiência	Parceiros	Após a sugestão, a Chemtech fez uma palestra especial para todos os gestores da empresa com a temática da contratação e inclusão de pessoas com deficiência. Até hoje, quando um profissional com deficiência é contratado, as áreas de RH e Responsabilidade Social reúnem todos os funcionários do departamento de que o novo chemtecheano fará parte, para uma palestra de sensibilização e conscientização sobre o tema.

2.2 - Informações obtidas do público de interesse

Co-participação

A Chemtech busca a co-participação de todas as partes interessadas, especialmente os beneficiados, clientes e funcionários. As iniciativas que promovem e defendem a colaboração de todos nas ações sociais são:

- **Comitê Ethos:** Como já abordado, o Comitê é responsável por canalizar as sugestões dos funcionários da Chemtech quanto à Responsabilidade Social. O Comitê é também o canal utilizado pela área de Responsabilidade Social para fomentar o engajamento voluntário, transmitindo a seus membros a importância do voluntariado empresarial para a Chemtech.

- **Grupos de Responsabilidade Social:** Foram formados no ano de 2008 grupos de Responsabilidade Social nos escritórios da Chemtech em outros estados além do RJ (MG, SP, BA e ES) com a finalidade de identificar mais profundamente as necessidades sociais de cada cidade em que atua. Os grupos de Responsabilidade Social também são responsáveis, assim como o Comitê Ethos, por organizar ações de voluntariado dos escritórios e por trazer à gestão de Responsabilidade Social novas ideias e sugestões de ações sociais que possam ser apoiadas ou elaboradas pela empresa.

- **Campanhas de Voluntariado:** As campanhas de voluntariado acontecem ao longo de todo o ano promovendo a atitude social dos funcionários da empresa. Os voluntários participam trazendo os itens referentes ao assunto da campanha ou ajudando na sua própria realização. Os funcionários da Chemtech são convidados a participar ativamente de todas as campanhas de voluntariado da empresa, não apenas trazendo as doações, mas se inserindo na organização das atividades.

- **Projetos sociais desenvolvidos na própria empresa têm o funcionário como base:** Como descrito no item anterior, os projetos sociais e culturais da Chemtech buscam o engajamento e o comprometimento dos funcionários com a atuação social da empresa. A área de Responsabilidade

Social da empresa e seus funcionários colocam em prática as sugestões ou elaboram mecanismos que entusiasmem o colaborador a favor do voluntariado e de seu comprometimento social perante a sociedade visando à total parceria do funcionário para edificação e avaliação dos projetos e atividades sociais e culturais dentro e fora da empresa.

- Divulgação de ações sociais elaboradas por funcionários: Quando não é possível apoiar os projetos de seus colaboradores, a empresa divulga suas ações sociais na intranet. Assim, a intranet corporativa é utilizada como um meio para o encontro de voluntários da empresa e para ajudar de alguma forma a iniciativa do funcionário.

- Apoio aos projetos sociais dos atletas parceiros: Em duas ocasiões, foi identificado que os atletas parceiros possuíam projetos sociais interessantes. Sendo assim, a Chemtech, no ano de 2009, decidiu apoiar os projetos sociais de seus parceiros, através de contribuição mensal financeira, compras de material esportivo e divulgação. São eles:

Atletas inteligentes: o projeto é desenvolvido pela atleta parceira Jackie Silva, campeã olímpica na modalidade de vôlei de praia. O foco do projeto é a identificação e o treinamento de novos talentos de vôlei de praia, oferecendo os recursos necessários para que esses atletas sejam capacitados a fim de alcançarem o nível profissional sem comprometerem os estudos. As aulas são gratuitas.

Natação no Mar: o projeto, apadrinhado pelo atleta parceiro Luiz Lima, tem como objetivo proporcionar à comunidade o ensino da natação em águas abertas. Com o apoio da Chemtech, o projeto expandiu sua atuação para a praia de Copacabana, no RJ, estando preparado para atender mais de 100 alunos, que possuem, além das aulas de natação, acompanhamento físico-mental e socioemocional.

Vôlei de Praia Sentado: destinado a deficientes físicos. O projeto foi criado e comandado por Débora Morand e conta com apoio do técnico Abel Martins e das atletas do vôlei de praia Talita e Maria Elisa, patrocinadas pela Chemtech.

Os principais mecanismos para avaliação da satisfação da sociedade, incluindo comunidades vizinhas à Chemtech, são:

- Análise de e-mails enviados pela sociedade e pelos funcionários;

- Diálogo com os beneficiados para monitorar a qualidade do projeto: para verificar o trabalho realizado na comunidade atendida, os voluntários ou os representantes da Chemtech conversam e interagem com os beneficiados para verificar se a comunidade atendida está satisfeita com o trabalho realizado;

O zelo e a melhoria contínua da imagem da Chemtech perante a sociedade, incluindo comunidades vizinhas, são edificados por meio dos seguintes mecanismos:

- Análise e acompanhamento de nossa exposição na mídia;

- Comunicação de Progresso anual ao Pacto Global da ONU: com a Comunicação de Progresso anual ao Pacto Global desde o ano de 2006, a Chemtech pretende informar em alcance mundial suas ações de Responsabilidade Social, além de seu comprometimento público em alcançar cada vez mais maturidade quanto à sustentabilidade e à Responsabilidade Social;

- Participação em pesquisas: Indicadores Ethos, Guia Exame de Sustentabilidade, Guia Exame Você S.A. Melhores Empresas para Você trabalhar e Melhores Empresas para se Trabalhar GPTW e Época. Respondendo a essas pesquisas, é possível compreender como as ações da Chemtech estão caminhando rumo a uma gestão mais sustentável e socialmente responsável, e ainda alcançar níveis maiores de evolução quanto a esses temas. Galgando esses novos patamares, a Chemtech demonstra à sociedade com quais valores a empresa é construída e, assim, transmite sua real imagem. Vários foram os títulos conquistados nessas pesquisas o que gerou forte reconhecimento por parte da mídia e, conseqüentemente, da sociedade como um todo. Hoje, clientes, funcionários e demais parceiros se orgulham do comprometimento com a construção de um país mais forte. A partir de então, dezenas de pedidos foram recebidos pela Chemtech para patrocínio ou apoio a ações sociais e culturais advindas de comunidades específicas, a que a imagem de melhor empresa chegou e nas quais causou impacto.

4.3 Posicionamento Responsável

Associação Coletiva

Quanto à participação de empregados em sindicatos e ao relacionamento com seus representantes, nossa empresa não exerce pressão e oferece liberdade para a atuação dos sindicatos no local de trabalho.

Fornecemos informações que afetem os empregados em tempo hábil para que o sindicato e os empregados se posicionem, possuímos acordo coletivo com o sindicato da categoria principal dos colaboradores de nossa empresa (engenheiros) e disponibilizamos informações básicas sobre direitos e deveres da categoria - tais como dissídio e contribuições sindicais - em nossa página interna, em e-mails informativos internos e nos murais presentes em cada andar de nosso escritório.



Formas de Trabalho

Em nossas relações com trabalhadores terceirizados e com os fornecedores desses serviços, nossa empresa mantém relação contratual dentro dos parâmetros legais de co-responsabilidade pelo cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias, monitora periodicamente o cumprimento dos requisitos estabelecidos na contratação, exigindo que sejam feitos ajustes que garantam o correto cumprimento da legislação. Além disso, negociamos com os fornecedores para que proporcionem a seus empregados níveis salariais e pacote de benefícios compatíveis com as médias de mercado.

Na seleção, avaliação e parceria com fornecedores em geral, cumprimos rigorosamente a legislação e possuímos políticas formais com o objetivo de contribuir para a erradicação do trabalho forçado, exigindo dos fornecedores o cumprimento da legislação e incentivando que adotem práticas que ultrapassem a obrigação legal. Incluímos, em 2007, a proibição do trabalho forçado como cláusula específica em todos os contratos com fornecedores (Código de Conduta para Fornecedores), além de assumirmos um compromisso público ao aderirmos ao Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo.

Com relação ao combate ao trabalho infantil e ao compromisso com os direitos das crianças, nossa empresa, além de respeitar a legislação brasileira - que proíbe o trabalho a pessoas com menos de 16 anos (exceto na condição de aprendiz, entre os 14 e 18 anos) - discute internamente a importância da educação e as consequências do trabalho infantil.



Em 2007, assumimos o compromisso de sermos uma empresa amiga da criança e combater o trabalho infantil ao nos tornarmos parceiros da Fundação Abrinq.

Ética

Além de atuar de acordo com a legislação em vigor, em 2008 a Chemtech passou a participar do Programa de Compliance da Siemens, mostrando que está alinhada às diretrizes do seu grupo. O programa, que busca a transparência e ética nos negócios, é fundamentado nos pilares Prevenir, Detectar e Responder.

A empresa adota normas escritas explícitas para os colaboradores e fornecedores quanto ao compromisso de ética na gestão das informações privilegiadas ou de caráter privado obtidas durante os processos da empresa em sua interação com seus diversos públicos (clientes, empregados, fornecedores etc.) e quanto ao compromisso de transparência e veracidade das informações prestadas a todas as partes interessadas.

Não são adotadas ou apoiadas práticas como pirataria, sonegação fiscal, contrabando, adulteração de produtos e marcas ou falsificação de produtos. Da mesma forma, é solicitado aos colaboradores que também adotem essas iniciativas (Código de Conduta para Colaboradores).

Desde 2007, a Chemtech é signatária do Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção, apoiado pelo Instituto Ethos. O pacto contra a corrupção é voltado para empresas determinadas a propagar boas práticas de ética empresarial e comprometidas com a implementação de procedimentos internos contra a corrupção ativa de atividades brasileiras e estrangeiras, corrupção passiva, improbidade administrativa, fraude em concorrência pública, crimes contra a ordem econômica e tributária, entre outros

Desenvolvimento Sustentável

É inerente ao negócio da Chemtech a preocupação constante em reduzir o desperdício e o consumo excessivo de recursos naturais, através do desenvolvimento de soluções tecnológicas para seus clientes.

Em 2008 uma iniciativa dos funcionários deu origem ao Comitê PRAS (Processo, Risco, Ambiental e Segurança). Sendo formado por representantes de diversos setores de engenharia da empresa, tem como objetivos fortalecer a atuação da engenharia da Chemtech na área ambiental (por meio de projetos de eficiência energética e energia alternativa) e disseminar a importância do conceito de sustentabilidade em todas as nossas ações, especialmente nossos projetos e apresentações comerciais.



Como consequência de seu maior envolvimento, em meados de 2009 a Chemtech se associou ao CEBDS – Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável –, representante brasileiro do World Business Council for Sustainable (WBCSD) e que possui uma rede global de mais de 50 conselhos em países de todos os continentes. O principal trabalho desses conselhos é difundir novos modelos de negócios a fim de alcançar a difusão do conceito de desenvolvimento sustentável em todo o mundo.

Além da participação nas câmaras técnicas, essa nova parceria possibilitou à Chemtech sua integração à comitiva brasileira na 15ª Conferência das Partes (COP-15) em Copenhague na Dinamarca, um dos maiores e mais expressivos eventos mundiais relacionados à Mudança do Clima.

5

BUSCA PELA EXCELÊNCIA

5.1 Certificações



Gestão de Qualidade - ISO 9001

Certificado pelo BUREAU VERITAS desde 2005.



CERTIFICAZIONE DI PRODOTTO
BUREAU VERITAS
Certification



SMS - ISO 14001 E OHSAS - 18001

Certificado pelo BUREAU VERITAS desde 2009.



PMO - Project Management Office

Vários gerentes possuem certificação PMP (Project Management Professional) (Project Management Institute)

PMO para apoiar os gestores de projetos - processos, ferramentas e pessoas para planejamento e controle adequados.

5.2 Premiações



6

INDICADORES

Princípios do Pacto Global	Como se Aplica na Chemtech	Página
Direitos Humanos		
 <p>1. Respeitar e proteger os direitos humanos</p>	<p>Subcapítulo 1.4 Subcapítulo 3.6 Subcapítulo 4.3 Subcapítulo 3.5</p>	<p>6 16 30 15</p>
 <p>2. Impedir Violações de direitos humanos</p>	<p>Subcapítulo 1.4 Subcapítulo 4.3 Subcapítulo 3.3</p>	<p>6 30 14</p>
Direitos do Trabalho		
 <p>3. Apoiar a liberdade de associação no trabalho e a negociação coletiva</p>	<p>Subcapítulo 4.3</p>	<p>30</p>
 <p>4. Eliminar todas as formas de trabalho forçado ou compulsório</p>	<p>Subcapítulo 1.4 Subcapítulo 4.3</p>	<p>6 30</p>
 <p>5. Abolir o trabalho infantil</p>	<p>Subcapítulo 4.3</p>	<p>30</p>
 <p>6. Eliminar discriminação no ambiente de trabalho</p>	<p>Subcapítulo 3.2</p>	<p>13</p>
Proteção ao Meio Ambiente		
 <p>7. Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais</p>	<p>Subcapítulo 3.1 Subcapítulo 3.2</p>	<p>11 13</p>
 <p>8. Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental</p>	<p>Subcapítulo 4.1 Subcapítulo 4.3</p>	<p>21 30</p>
 <p>9. Desenvolver e difundir tecnologias que não agradam o meio ambiente</p>	<p>Subcapítulo 4.1</p>	<p>21</p>
Contra a Corrupção		
 <p>10. Combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina</p>	<p>Subcapítulo 4.3</p>	<p>30</p>

www.chemtech.com.br

