



Pacto Global das Nações Unidas

Comunicação de Progresso 2011

Mensagem da Diretoria Executiva,

Sr. Secretário,

É com satisfação que a Dinâmica Empresa Júnior compartilha os resultados alcançados com a implementação das práticas relacionadas ao Pacto Global, no ano de 2011. Neste período a empresa continuou trabalhando ativamente pelos Dez Princípios do Pacto Global, relacionados a Direitos Humanos, Diretos do Trabalho, Proteção ao Meio Ambiente e Combate à Corrupção. Buscou-se ampliar as práticas já realizadas e elaborar planos futuros para o fortalecimento da organização nos princípios ao qual compartilhamos, acreditamos e lutamos pela disseminação.

A nossa empresa, que é formada por jovens estudantes e empreendedores está aprendendo a cada dia a importância de sermos capaz de mudar não apenas nossas vidas, mas principalmente a sociedade em que vivemos. O respeito, a ética, a solidariedade, a prática da sustentabilidade em tudo que fazemos, tem sido cada vez mais trabalhadas em nossa equipe e com nossos stakeholders. O fato de seguirmos políticas e princípios mundiais, como as do Pacto Global, inseriu em nossos membros o peso e responsabilidade, além de maior maturidade na questão: ser agente de inovação na sociedade.

A vontade de expandir esses princípios está além de nossas estratégias organizacionais, ela está em nossa missão, nossos valores e nossa cultura. Portanto, com este comunicado expressaremos os resultados atingidos pelas ações planejadas e estratégias da empresa neste âmbito, e a intenção em continuar apoiando e difundindo os princípios do Pacto Global em nosso meio de influência.

Atenciosamente,

Equipe Executiva 2011.

Thiago Antônio Souza
Presidente

Vinícius Casari
Diretor de Qualidade

Acauã de Castro Cunha
Diretor de Projetos

Paulo Otávio Modesto
Diretor de Desenvolvimento Humano e Organizacional

Bianca de Lima Soares
Diretora de Marketing

Flávio Titarelli Zurlo
Diretor de Jurídico

10 Princípios do Pacto Global

DIREITOS HUMANOS

- 1) As Empresas devem apoiar e respeitar a proteção dos Direitos Humanos reconhecidos internacionalmente;
- 2) Assegurar-se de sua não participação em violação destes direitos.



Avaliação, Políticas e Metas:

A Dinâmica Empresa Júnior preza pelo respeito e proteção dos direitos humanos em toda a sua esfera organizacional e meios de influência.

A empresa procura não trabalhar com clientes e instituições que sabidamente violem os direitos humanos reconhecidos internacionalmente.

O Código de Ética da empresa representa a base para o convívio organizacional e a prestação de serviços. O mesmo respeita artigos da Declaração Universal dos Direitos Humanos. Podemos citar alguns pontos que constituem o nosso código:

“3. Regras e Recomendações

Serão promovidas entre todos os colaboradores das empresas relações de cooperação, solidariedade e respeito mútuo baseadas na aceitação das regras deste Código.

3.1. Políticas de Empresa.

A gestão das empresas do Sector desenvolverá políticas de recursos humanos que garantam:

3.1.1. Dignificação da pessoa, não permitindo práticas discriminatórias ou que, de qualquer modo, atentem contra a integridade pessoal e profissional dos colaboradores.”

“3.1.9. Não serão toleradas intimidações, discriminações, ameaças e assédios morais ou sexuais sobre os colaboradores em todas as esferas da vida da empresa.”

“3.1.10. Respeitar e fazer respeitada a dignidade humana, acima de qualquer valor material.”

“3.2. Igualdade de Oportunidades

Serão promovidos esforços especiais para garantir a plena igualdade de oportunidades a todos os que colaboram profissionalmente com as empresas, dando combate persistente a quaisquer formas de discriminação:

3.2.1. A honestidade, a integridade, a justiça, a equidade, a verdade, a coerência entre o discurso e a prática referenciam as relações da Dinâmica Empresa Júnior com pessoas e instituições, e se manifestam no respeito às diferenças e diversidades de condição étnica, religiosa, social, cultural, lingüística, política, estética, etária, física, mental e psíquica, de gênero, de orientação sexual e outras.”

Perante a sociedade, a Dinâmica Empresa Júnior possui políticas de apoio, respeito e proteção aos Direitos Humanos. Temos o **Projeto Doação de Sangue**, no qual mobilizamos os membros da empresa e alunos da Universidade ao qual fazemos parte, para doarem sangue ao banco de sangues do HU (Hospital Universitário de Maringá). Este ano implantamos em nossas estratégias, a meta de prestar um serviço no qual somos especializados (a consultoria) com ausência de custos para alguma instituição necessitada.

Demos continuidade ao Projeto Social que realizamos em conjunto com a organização educativa sem fins lucrativos, Junior Achievement, onde nossos membros são capacitados para darem aulas e treinamentos a crianças do ensino fundamental público.

Implementação:

Houve um amplo crescimento de práticas para concretizar os princípios dos Direitos Humanos na Dinâmica Empresa Júnior nestes últimos tempos. A empresa inseriu a política de analisar semestralmente a satisfação de seus membros perante o trabalho realizado e as práticas da empresa, através do **Clima Organizacional**, onde o membro responde um questionário sobre a qualidade de vida dentro da empresa, e esta pesquisa abrange desde os aspectos motivacionais até os higiênicos de nossos membros.

No recrutamento de membros para a empresa, o processo seletivo, é disponibilizado a todos os envolvidos feedbacks para a melhoria contínua tanto no processo quanto dos próprios candidatos. Além disso, os trainees recebem uma série de treinamentos, entre estes treinamentos dos valores organizacionais pregados pela empresa,

Medição de Resultados:

A empresa possui um Software chamado Sistema de Excelência, no qual monitora e mensura o andamento dos membros perante nossas políticas organizacionais e nosso código de ética. Este software é alimentado pela Diretoria de Desenvolvimento Humano e Organizacional. Alguns resultados obtidos este ano:

- Não houve desligamentos por justa causa na empresa. Revelando-nos que a cultura organizacional e os princípios pré estabelecidos estão sendo cumpridos pelos membros;
- Reduzimos em 50% o número de infrações dos membros em relação ao Sistema de Excelência. Esta porcentagem nos revela a redução de conflitos e infrações dos membros perante os valores e políticas organizacionais;
- No Clima Organizacional obtivemos a nota final (em média) de 4,4, referente à satisfação dos membros em relação à empresa, em um indicador que varia de 0 a 5, sendo zero (0) muito insatisfeito e cinco (5) muito satisfeito.

TRABALHO

- 3) As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;
- 4) A eliminação de todas as formas de trabalho forçado e compulsório;
- 5) A abolição efetiva do trabalho infantil;
- 6) Eliminar a discriminação no emprego.



Avaliação, Políticas e Metas:

Como de costume em nossas políticas organizacionais o Planejamento Estratégico 2011-2012 foi realizado em grande parte com todos os membros da empresa que forneceram opiniões, conselhos e críticas construtivas, sempre focadas no objetivo de desenvolvimento de nossa organização. Temos como meta futura o Planejamento Estratégico (de 2013-2014) envolver cada vez mais a participação dos membros e em especial a totalidade dos gerentes de projetos da empresa, que representam a outra porcentagem da liderança da organização.

No ano de 2011, averiguo-se a necessidade de modificar a forma de como prestávamos o serviço de consultoria, e um novo modelo de serviço foi estruturado em conjunto com todos os membros, convergindo a um censo comum. Estruturou-se, portanto, uma nova rotatividade de membros na empresa e como deveria ser a partir daquele momento a atuação das equipes de projeto perante os stakeholders.

As eleições para a nova Diretoria Executiva da empresa ocorreram no início de Novembro, e a nova equipe foi eleita democraticamente por todos da empresa. Além disto, reconhecendo cada vez mais os direitos dos membros, organizou-se um processo

seletivo interno para o cargo de gerentes de projetos, podendo qualquer membro da empresa participar, buscando assim este crescimento profissional. Uma série de treinamentos e capacitações foram realizados neste processo seletivo para gerentes, sendo estes abertos a todos que quisessem participar, pois na empresa trabalha-se fortemente para beneficiarmos a todos.

Como o trabalho em nossa organização é voluntário, todos os membros assinam um termo de compromisso onde consta suas responsabilidades perante a empresa e a sociedade, além de legalizar seu trabalho perante a Universidade no qual fazemos parte, na categoria de voluntariado.

No ano de 2011 a Política de Benefício foi ampliada, aumentando em 30% os recursos destinados a esta área, e a quantidade de treinamentos realizados para os membros da empresa obteve um crescimento de 60% em relação a 2010.

Todo ano realiza-se a auditoria do processo QVT (Qualidade de Vida no Trabalho), onde averigua-se o bem estar do trabalhador perante as políticas e serviços da empresa, a fim de ajustar os interesses entre trabalhador e organização.

Implementação:

A Dinâmica Empresa Júnior não negocia, compra ou sequer se envolve com clientes, empresas que não respeitem os Direitos Humanos e Direitos do Trabalhador. E novos processos que assegurem esta posição foram adotadas pela empresa, como a **reunião de reconhecimento**, onde representantes da empresa vão até o local onde possivelmente se criará algum vínculo e apresentam as políticas organizacionais, os princípios, valores e a forma de trabalho. Paralelamente, estes representantes buscam informação deste mesmo caráter em relação ao lado oposto (aquele com qual se está lidando).

Como já citado, a política de treinamento houve um crescimento de 60%, ou seja, este ano foram disponibilizados **100 horas treinamentos para cada membro da empresa**. Além disto, buscou-se auxílio de profissionais mais experientes (como professores da Universidade), para auxiliar nesta capacitação.

O processo seletivo interno para gerentes e as eleições aos cargos executivos da empresa possuem apenas restrições estritamente meritocrata (como tempo de empresa e participação em projetos), sem discriminação de nível hierárquico, função, sexo, religião e idade.

O novo formato de prestação de serviço foi trabalhado em conjunto com todos os membros da empresa, nas **reuniões gerais**, que conta com a presença de todos da

organização. Nestas reuniões além do repasse total de informação entre as diretorias e equipes de projetos, também existem discussões e debates em prol de melhorias na empresa, tudo de forma muito organizada e objetiva.

Medição de Resultados:

- Crescimento de 60% na Política de Treinamentos da empresa, totalizando 100 horas treinamento/membro;
- Crescimento no período de permanência dos membros na empresa em aproximadamente 33%, sendo referente a 19,73 meses em média de permanência dos membros. Como o trabalho desempenhado é voluntariado, as políticas estabelecidas em prol do Pacto Global auxiliam na retenção de talentos;
- 100% de reuniões de reconhecimento realizadas no ano de 2011;
- Recorde de inscritos no processo de admissão da Dinâmica Empresa Júnior, sendo este número de 42 inscritos. Onde todos tiveram suas competências avaliadas de forma homogênea, independente de função, classe, cor ou nível profissional;
- O processo QVT (Qualidade de Vida no Trabalho) apontou que os funcionários estão felizes e satisfeitos com as condições de trabalho na empresa. Algumas sugestões foram dadas e serão acatadas, como por exemplo, investir mais em cursos profissionalizantes na empresa.

MEIO AMBIENTE

- 7) As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;
- 8) Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental;
- 9) Incentivar o desenvolvimento e difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis.



Avaliação, Política e Metas:

A Dinâmica Empresa Júnior neste ano de 2011 buscou ampliar o conceito de responsabilidade ambiental. Além das políticas organizacionais trabalhamos o conceito de responsabilidade individual, mostrando aos membros que este tipo de responsabilidade está muito além do meio organizacional, mas se encontra também em suas vidas e rotinas diárias. Houve realização de workshops sobre meio ambiente ao decorrer do ano buscando o fortalecimento desta conduta. O Pacto Global e seus princípios também foram divulgados e difundidos entre os membros.

Em relação ao meio ambiente temos políticas já estruturadas na empresa como o uso consciente de recursos materiais, onde busca-se ao máximo utilizar materiais reciclados (como papéis e tintas de impressora) em nosso dia a dia, além da coleta seletiva e da neutralização de eventos realizados pela empresa. Mesmo com estes processos já estruturados, sabe-se da importância de cada vez mais incentivar políticas deste caráter. Portanto, criaram-se políticas relacionadas com a economia de energia, onde os computadores após ficarem algum tempo sem serem utilizados os mesmos automaticamente entram em modo de espera ou desligam, e ao fim do expediente todos

os aparelhos eletrônicos são retirados da tomada, evitando o desperdício de energia com os aparelhos em *standby*.

Querendo expandir a responsabilidade ambiental para o meio em qual atuamos, no caso a Universidade, estipulou-se a meta de um projeto com o foco em sustentabilidade realizado em parceria com a mesma.

Implementação:

Os workshops conscientes realizados ao decorrer do ano trabalharam não apenas a sustentabilidade organizacional, mas também os princípios de ética e sociedade para a vida pessoal e profissional dos membros. Estes trabalhos foram realizados trimestralmente e abrangeram todos os membros da empresa, e, envolveram discussões saudáveis e reflexões necessárias.

Os eventos no qual a empresa participou da organização foram neutralizados, como foi o caso do evento regional Maringá Júnior 2011 – “Faça você mesmo” e a Doação de Sangue. Além disto, todas as documentações foram digitalizadas, a fim de estimular o consumo responsável de papel na empresa.

Em parceria com a Universidade Estadual de Maringá (a Universidade no qual fica a sede de nossa empresa) a Dinâmica Empresa Júnior realizou um projeto sustentável para um setor da mesma. O projeto denominado – “Projeto Sustentável - Parque Ecológico”, trabalhou o aumento da produção de adubos orgânicos de forma sustentável, a fim de que a Universidade se tornasse fornecedora de adubo orgânico para a comunidade. O projeto foi um sucesso, proporcionando um aumento na produção de adubos em 100% de forma totalmente ecológica e consciente.

Medição de Resultados:

- Todos os documentos digitalizados;
- Coleta seletiva efetiva na empresa;
- Workshops com tema: sustentabilidade, realizados trimestralmente;
- Todos os eventos neutralizados;
- Projeto de Consultoria sustentável e gratuita para o meio Acadêmico.

CONTRA A CORRUPÇÃO

10) As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.



Avaliação, Políticas e Metas:

A Dinâmica Empresa Júnior não admite nenhum tipo de corrupção. Nos processos de comercialização e execução dos negócios são utilizados instrumentos que proíbem expressamente que o profissional aceite ou estimule qualquer atitude ou ato de favorecimento. Tais instrumentos como: o Código de Ética, que é a base de cada membro de nossa organização. A fiscalização dos conselheiros consultivos da Dinâmica Empresa Júnior, no qual é constituído por antigos membros que ainda possuem o dever de fiscalizar as atividades da empresa através de relatórios trimestrais enviados pela Diretoria Executiva, e de dar conselhos quando devidamente solicitados.

As atividades burocráticas e financeiras são divulgadas em sua totalidade aos membros da empresa e todos possuem acesso aos conteúdos dos mesmos.

Implementação:

A Prática de Conduta Ética nos Negócios está no DNA da empresa, onde o acompanhamento dos principais processos de negócio da Dinâmica Empresa Júnior assegura relacionamentos pautados pela ética e baseado no diálogo com as partes interessadas.

A Diretoria de Jurídico-Financeiro, juntamente com o cargo do Diretor Presidente possuem relatórios nos quais são disponibilizados aos membros relatando a situação legal e o planejamento financeiro da empresa, sendo que, qualquer questionamento deve ser levado em consideração e as dúvidas existentes, sanadas.

Medição de Resultados:

- 100% de relatórios jurídico-financeiros (fluxo de caixa mensal, relatório do planejamento financeiro, relatório de legalização perante a Universidade, entre outros) divulgados para os membros, podendo os mesmos serem baixados em nosso banco de dados online;
- Todos os projetos (9 projetos) de consultoria realizados perante os princípios legais;
- Acompanhamento dos membros pela Diretoria de Desenvolvimento Humano e Organizacional, utilizando como princípio o Código de Ética da Dinâmica Empresa Júnior.