



Pacto Global

Comunicação de Progresso

COP 2011



Mensagem do Presidente

Buscando o desenvolvimento sustentável, a preservação do meio ambiente e a qualidade de vida dos associados, colaboradores, parceiros e da comunidade que está inserida, a Copacol está prestes a completar seus 50 anos.

Priorizando o bem estar social, através do nosso Propósito Estratégico GPS 2.5.25 (Geração de Receita com Produtividade e Sustentabilidade), a Copacol produz alimentos que agregam valor ao quadro social, preservando os recursos naturais.

Comprometida com o desenvolvimento de toda região Oeste do Paraná, a Cooperativa reforça o compromisso com os 10 Princípios do Pacto Global, reconhecendo a sociedade e as entidades governamentais, oportunizando-as maior fortalecimento e crescimento, garantindo o desenvolvimento de centenas de famílias que fazem parte, direta ou indiretamente, da família Copacol.

Atenciosamente,

Valter Pitol
Diretor-Presidente

Parâmetros do Relatório

Seguindo o mesmo modelo adotado na edição anterior, este Relatório de Comunicação de Progresso – COP reflete as ações relacionadas aos 10 Princípios do Pacto Global, realizadas em 2011 para associados, colaboradores e comunidade, abrangidos na área de atuação da Copacol na região Oeste do Paraná. A Cooperativa dispõe de unidades de vendas de carnes em Cafelândia – PR, Curitiba – PR, Campo Grande – MS, Brasília – DF e Bebedouro – SP, onde realiza ações apenas com colaboradores.

As informações foram obtidas do sistema de gerenciamento informatizado da Copacol, que reúne dados de recursos humanos, treinamentos, registros contábeis, medições a campo, pesagem de cargas, medições laboratoriais, além de reuniões com as diversas áreas.

Além das ações e resultados de 2011, este relatório faz comparações com os dados e informações apresentados no último COP, referente ao ano de 2010.

Perfil da Organização

A Copacol – Cooperativa Agroindustrial Consolata, foi fundada em 23/10/1963 pelo idealizador Padre Luís Luíse e 32 agricultores, que tiveram a idéia de lançar a semente do cooperativismo no Oeste do Estado do Paraná, Sul do Brasil.

A Copacol atua na atividade agroindustrial na região Oeste do Paraná, nos municípios de Cafelândia, Nova Aurora, Iracema do Oeste, Jesuítas, Formosa do Oeste, Tupãssi (Distrito de Jotaesse) e Goioerê, encerrando o ano de 2011 com faturamento de R\$ 1.388 bilhões, 6.926 colaboradores e 4.672 associados, sendo na grande maioria mini e pequenos produtores rurais (com propriedades de até 50 hectares).

Tem como sua principal atividade o Complexo Integrado Avícola, que através da parceria com os associados na produção de aves, abate 300 mil aves/dia, as quais são processadas e comercializadas em diversas regiões do Brasil e em mais de 30 países, incluindo os mercados mais exigentes (Comunidade Européia e Japão).

A Copacol também atua na comercialização agrícola (compra de sementes e insumos, compra de produção agrícola), com Complexo Integrado de Piscicultura, em sistema de parceria para produção de peixes com associados e abate de tilápias em instalações próprias; atua ainda com o ramo supermercadista, com 10 unidades de varejo distribuídas nas cidades de sua área de

atuação. Além disto, disponibiliza aos associados outras oportunidades de renda por meio da parceria da Copacol com a Cooperativa Frimesa, de Medianeira – PR, com sistema de produção integrada de suínos e fomento de atividade leiteira, sendo a produção destas atividades captada e industrializada nas unidades industriais da Frimesa.

Desde 2009, a Cooperativa tem direcionado suas atividades de acordo com o propósito estratégico, denominado Copacol GPS 2.5.25, para o qual foram definidas arrojadas metas e ações para, até 2013, ampliar o faturamento para R\$ 2 bilhões/ano, atingir 5% de produtividade (rentabilidade) e envolver 25.000 pessoas em programas de desenvolvimento (treinamentos e ações de sustentabilidade).

Governança, Compromisso e Engajamento

Segundo o Estatuto Social, a Cooperativa tem por objetivo social a prestação de serviços a seus associados para promover, no interesse comum, com base na colaboração mútua a que eles se obrigam, o seu desenvolvimento socioeconômico, visando atender, reciprocamente, as necessidades da sociedade e de seus associados.

Visando a transparência nos negócios, o Estatuto Social da Copacol, nos termos da lei, estabelece o Conselho Fiscal, composto por associados, eleitos em Assembléia Geral Ordinária, ao qual compete exercer fiscalização das operações, atividades e serviços da cooperativa, prestando conta aos demais associados.

Desde a sua fundação, a questão social fez parte de sua atuação, assim como faz parte dos princípios cooperativistas. Reafirmando essa vocação, a Copacol aderiu, no final de 2004, ao Pacto Global que em muito converge com seus princípios, sendo a carta de adesão, protocolada junto a ONU em 04 de abril de 2005.

Em 2005 foi criado o Núcleo de Responsabilidade Empresarial da Cooperativa, composto pela Diretoria Executiva, Gerentes de Divisões de Negócios, Assessores da Diretoria Executiva e Supervisão do Departamento de Gestão de Pessoas, com o objetivo de analisar e aprovar processos de gestão de responsabilidade empresarial.

Em 2007 foi lançado o Código de Ética da Copacol, com o objetivo de documentar os compromissos e crenças já disseminadas na Cooperativa, contribuindo para melhorar o ambiente de trabalho, a comunidade e o País. Com este Código de Ética, a Copacol fortalece e transforma seus Princípios e Valores em atitudes, comportamentos e práticas empresariais, valorizando sua cultura organizacional de empresa cidadã.

Princípios de Direitos Humanos

- 1. Respeitar e proteger os direitos humanos**
- 2. Impedir violações de direitos humanos**

A Copacol mantém o compromisso formal com os princípios dos Direitos Humanos, através de seu Código de Ética, no qual estão documentados os valores, compromissos e crenças da Cooperativa, definidos através de um processo participativo dos gestores, sendo apresentado a todos, para que conheçam e possam vivenciá-lo no dia a dia.

Após o comprometimento da Copacol com o Pacto Global, foram desenvolvidos alguns sistemas e procedimentos para consolidar ações relacionadas aos Princípios de Direitos Humanos:

- ❖ Núcleo de Responsabilidade Empresarial – grupo de trabalho composto por diretores, gerentes, assessores e a supervisão do Departamento de Gestão de Pessoas, os quais têm a responsabilidade de definir os direcionamentos e validar as ações sociais para público interno e externo.
- ❖ Código de Ética - Neste documento estão relacionadas as bases para o respeito aos Direitos Humanos, como Princípios Cooperativistas, Política da Qualidade, Nossos Valores e Relacionamentos com Associados, Colaboradores e Comunidade.
- ❖ Ouvidoria interna – Procedimento de centralização e registro das demandas do público interno.

Além disto, a Copacol utiliza políticas, procedimentos e regimentos internos para atendimento de requisitos legais, como Política de Gestão de Pessoas, programas e projetos direcionados por tema ou público e canais de comunicação com associados, colaboradores e comunidade.

Ações para o Público Externo

O SAC - Serviço de Atendimento ao Cliente/Consumidor busca identificar as forças e fraquezas dos produtos e serviços aos clientes, procedendo a pesquisa de satisfação de clientes e registros de contatos, reclamações e elogios. Com estes registros são definidas tratativas sobre os procedimentos de produção e comercialização, com posterior retorno ao cliente.

Pesquisa de satisfação tem como meta um índice de 90 % de clientes satisfeitos:

- ✓ 2010 – 93,00 %
- ✓ 2011 – 92,00 %

Dentre os projetos direcionados para a comunidade, a Copacol atua fortemente com o público infantil e juvenil, por meio de programas de conscientização ambiental, cooperativa e de bem-estar, tratando temas como os cuidados que adultos devem ter com agrotóxicos e resistência às drogas. Dentre os projetos, destacam-se:

- ❖ Programa Cooperjovem, desenvolvido em parceria com escolas dos municípios de atuação da Copacol, com objetivo de despertar nos estudantes uma consciência sobre cooperação e apresentar o cooperativismo como forma de organização socioeconômica. Em 2011, participaram 513 alunos de quartas-séries das escolas municipais de Formosa do Oeste, Iracema do Oeste, Nova Aurora e Cafelândia, com premiação dos autores das 10 melhores redações sobre o tema cooperativismo por escola, sendo uma destas, classificada na fase estadual para o 5º Prêmio Nacional de Redação do Programa Cooperjovem.
- ❖ Projeto Escola no Campo, com o objetivo de, através das crianças, conscientizar os adultos sobre o manuseio correto de agrotóxicos demonstrando a importância de preservar o meio ambiente, em 2011, foi realizada a 10ª edição do Projeto Escola no Campo em parceria com a Syngenta e 29 escolas da área de ação da Cooperativa com participação de 1.080 alunos das 4ª séries;
- ❖ Proerd – Programa Educacional de Resistência às Drogas e à Violência, desenvolvido pela Polícia Militar e realizado em parceria com a Copacol, com a participação, em 2011, de 492 alunos de quartas-séries das escolas municipais de Cafelândia, Jesuítas, Iracema do Oeste, Formosa do Oeste e Nova Aurora.
- ❖ Cooperjunior – desenvolvido com filhos de associados, com idade de 8 a 13 anos, o programa visa difundir a cultura cooperativista entre as novas gerações. O programa visa fortalecer os vínculos com a família cooperada e promover a cidadania. Este programa iniciou em 2010, com 3 eventos, envolvendo 89 crianças. Em 2011, participaram 96 crianças em um evento do programa.
- ❖ Jovem Aprendiz Cooperativo, com o objetivo de oportunizar a formação técnica profissional do jovem (teórica e prática) visando à inclusão do mesmo no mercado de trabalho, a Copacol formou em 2011 a 5ª turma com 24 jovens e deu início a 7ª turma do Programa Jovem Aprendiz Cooperativo em parceria com o SESCOOP-PR e Faculdade Unica de Cafelândia.

Ações para o Público Interno

Da mesma forma realizada com clientes, é realizado o levantamento das demandas dos colaboradores da Copacol por meio de pesquisa-ação de clima organizacional, realizadas periodicamente, com análise dos resultados e definição de planos de ações de melhorias. Esta pesquisa-ação tem por objetivo evidenciar os pontos positivos e negativos do relacionamento da empresa com seus colaboradores.

O resultado obtido reflete a satisfação dos colaboradores em trabalhar na Copacol. De acordo com o planejamento da pesquisa, o resultado satisfatório é acima de 70%, onde os resultados dos últimos dois anos foram:

- ✓ 2010 – 81,40 %
- ✓ 2011 – 80,07 %

A esta preocupação sobre as demandas do quadro de colaboradores, soma-se a garantia de respeito e cumprimento dos direitos humanos na Copacol, firmado em seu Código de Ética. Neste documento, a Cooperativa não admite qualquer forma de assédio moral ou sexual contra nenhum colaborador, adota procedimentos que permitem garantir remuneração justa aos seus empregados e assegura o cumprimento da legislação trabalhista para com todo seu quadro de colaboradores.

A Copacol também realiza ações preventivas em forma de programas de valorização da qualidade de vida dos colaboradores, onde destaca-se:

- ❖ Projeto Bebê à Vista: palestras e orientações para colaboradoras gestantes, sobre cuidados com a saúde da mãe e do bebê. Participação de gestantes no Projeto:

- ✓ 2010 – 91
- ✓ 2011 – 113

- ❖ Cipa – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, presente em todas as atividades da Cooperativa, com o objetivo de envolver os colaboradores em ações de prevenção de acidentes e minimização de riscos para a vida e a saúde no ambiente de trabalho.

Participação de colaboradores em Cipas:

- ✓ 2010 – 186
- ✓ 2011 – 170

- ❖ Restaurante Industrial – refeição diária oferecida a preço reduzido para os colaboradores.

Custo por refeição para os colaboradores:

- ✓ 2010 – R\$ 1,18
- ✓ 2011 – R\$ 1,27

Percentual de subsídio ao colaborador nas refeições no Restaurante Industrial:

- ✓ 2010 – 70,20 %
- ✓ 2011 – 64,02 %

Distribuição de percentual de Sobras e Resultados para colaboradores;

- ✓ 2010 – R\$ 2.161.365,93
- ✓ 2011 – R\$ 2.907.979,54

- ❖ AERCOL – Associação Esportiva e Recreativa dos Colaboradores da Copacol: auxílio financeiro para a manutenção da associação e incentivo às atividades esportivas e sociais.

Investimentos em atividades esportivas, recreativas e culturais para os colaboradores e associados, considerando adequações de estrutura na Associação Esportiva e Recreativa dos Colaboradores da Copacol - Aercol:

- ✓ 2010 – R\$ 276.000,00
- ✓ 2011 – R\$ 282.000,00

Além destes, pode-se relacionar outras ações e projetos realizados com o público interno:

- Ginástica Laboral realizada diariamente com colaboradores;
- Projeto Renascer – acompanhamento/orientações a dependentes químicos;
- Projeto Viver Bem Colaborador – orientação e conscientização sobre atitudes e importância na qualidade de vida, disponível à todos os colaboradores;
- Projeto Viver Bem Motorista – orientação e conscientização sobre atitudes e importância na qualidade de vida, direcionado para os motoristas da Cooperativa;
- Programa de Integração Social – processo de recepção e orientação aos novos colaboradores sobre o trabalho, direitos e deveres;
- Projeto Conviver – realiza acompanhamento aos colaboradores afastados pelo INSS, disponibiliza matérias impressos da Copacol, providencia documentação e registros necessários, bem como ação para redução do índice de colaboradores afastados.
- Projeto Orçamento Familiar – orientações para colaboradores que buscam empréstimos financeiros para desconto em folha de pagamento;
- Projeto SuperAção – contratação de pessoas com necessidades especiais;
- Acordo de compensação de horas, celebrado com o Sintrascop (Sindicato dos Trabalhadores de Cooperativas de Cascavel e Região) para efetivar o direito do trabalhador em compensar as horas extras no período de expediente diário.
- Auxílio Creche; grupo de música; orientação vocacional, campanhas de prevenção de doenças e de vacinação.

Princípios de Direito do Trabalho

- 3. Apoiar a liberdade de associação no trabalho**
- 4. Abolir o trabalho forçado**
- 5. Abolir o trabalho infantil**
- 6. Eliminar a discriminação no ambiente de trabalho**

A Copacol garante publicamente os Direitos do Trabalho por meio de seu Código de Ética. Este documento foi apresentado para todos os colaboradores no ano de seu lançamento, bem como, é distribuído e apresentado para os novos colaboradores.

De acordo com o Código de Ética, a Cooperativa compromete-se com os seus valores, destacando o respeito às diferenças, não admitindo qualquer tipo de discriminação em seus processos de contratação, promoção, relações interpessoais ou demissões, bem como valoriza o desenvolvimento pessoal e profissional e relacionamento baseado no respeito, independente do cargo ou posição hierárquica; oferece as mesmas oportunidades de crescimento para todos.

Além disto, a Cooperativa contrata fornecedores e prestadores de serviços baseada em documentos que comprovem a legalidade de suas práticas, não admitindo a contratação de jovens abaixo da idade legal para o trabalho, bem como reconhece os sindicatos representativos dos colaboradores como legítimos, procurando manter um diálogo permanente e buscando a harmonia nas relações de trabalho.

Abaixo segue uma exposição da situação de filiação dos colaboradores:

ANO	SINTRASCOOP	OUTRAS CATEGORIAS
2010	91,46 %	8,54 %
2011	88,93 %	11,07 %

Quadro demonstrativo da composição de colaboradores, por:

❖ Gênero:

CATEGORIA	HOMENS	MULHERES	TOTAL
DIRETORES	3	0	3
GERENTES	20	2	22
SUPERVISORES	54	8	62
ADMINISTRATIVOS	325	249	574
TÉCNICOS	147	70	217
VENDEDORES	166	73	239
OPERACIONAIS	2.895	2914	5.809
TOTAL	3.610	3316	6.926
PERCENTAGEM	52,12 %	47,88 %	100 %

❖ Grupos étnicos:

CATEGORIA	BRANCO	NEGRO	MULATO	ORIENTAL	INDIO	TOTAL
DIRETORES	3	0	0	0	0	3
GERENTES	22	0	0	0	0	22
SUPERVISORES	61	1	0	0	0	62
ADMINISTRATIVOS	564	8	3	2	1	578
TÉCNICOS	214	2	0	1	0	217
VENDEDORES	233	5	1	0	0	239
OPERACIONAIS	5361	274	133	32	5	5805
TOTAL	6.458	290	137	35	6	6.926

❖ Grau de Instrução:

GRAU DE INSTRUÇÃO	Nº	%
ENSINO FUNDAMENTAL OU MENOS	3.041	43,91%
ENSINO MÉDIO COMPLETO	2.451	35,39%
ENSINO MÉDIO INCOMPLETO	846	12,21%
ENSINO SUPERIOR COMPLETO	254	3,67%
ENSINO SUPERIOR INCOMPLETO	184	2,66%
PÓS-GRADUAÇÃO (MESTRADO, DOUTORADO, ESPECIALIZAÇÃO)	150	2,17%
TOTAL	6.926	100%

❖ Tempo de contratação:

TEMPO DE CASA	Nº	%
MENOS DE 2 ANOS	3.280	47,36%
DE 2 A 6 ANOS INCOMPLETOS	2.113	30,51%
DE 6 A 10 ANOS INCOMPLETOS	687	9,92%
DE 10 A 20 ANOS INCOMPLETOS	654	9,44%
ACIMA DE 20 ANOS	192	2,77%
TOTAL	6.926	100%

❖ Por faixa etária:

FAIXA ETÁRIA	Nº	%
ABAIXO DE 20 ANOS	571	8,24%
DE 20 A 25 ANOS	1.682	24,29%
DE 26 A 30 ANOS	1.150	16,60%
DE 31 A 35 ANOS	1.003	14,48%
DE 36 A 45 ANOS	1.727	24,94%
DE 46 A 55 ANOS	694	10,02%
ACIMA DE 55 ANOS	99	1,43%
TOTAL	6.926	100%

❖ Aumento no quadro de colaboradores:

✓ 2010 – 2,81 %

✓ 2011 – 4,00 %

❖ O percentual de mulheres em relação ao total de colaboradores:

✓ 2010 – 48,30 %

✓ 2011 – 47,88 %

❖ Treinamentos para colaboradores:

✓ 2010: 198.593 horas – média 29,0 horas/colaborador

✓ 2011: 234.142 horas – média 33,5 horas/colaborador

❖ Colaboradores beneficiados com promoções através de recrutamentos internos:

✓ 2010 – 562 colaboradores

✓ 2011 – 649 colaboradores

Com a Ouvidoria Interna, um canal aberto, sigiloso e ético entre o colaborador, a Gerência e a Diretoria, a Cooperativa pode gerenciar os casos de denúncias de discriminação em suas atividades. Desde a disponibilização do serviço, não foram identificados casos procedentes de discriminação.

Com relação à divulgação dos direitos humanos aos seus empregados, a Copacol realiza o treinamento e divulgação do Código de Ética, o qual consta o compromisso com os direitos humanos. Todos os colaboradores receberam o Código de Ética e treinamentos de integração social.

Não há casos de violação de direitos indígenas nas atividades da Copacol pela inexistência de áreas de comunidades indígenas, colaboradores de origem indígena ou outras interações da cadeia produtiva.

Princípios de Proteção Ambiental

- 7. Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais**
- 8. Promover a responsabilidade ambiental**
- 9. Encorajar tecnologias que não agridam ao meio ambiente**

A Copacol, ciente de seu potencial de impactos ambientais, mantém atualização e melhoria constante no gerenciamento de resíduos, emissões atmosféricas e efluentes, bem como, está incluindo ações de redução de impacto em seus projetos, com adoção de reciclo de água e aproveitamento de nutrientes para ferti-irrigação de reflorestamentos.

O tratamento de efluentes do Abatedouro de Aves da COPACOL alterou a meta de eficiência de redução da carga poluidora para 97,0%, para atendimento aos padrões da legislação ambiental. Eficiências registradas no sistema de tratamento:

✓ 2010 – 96,88 %

✓ 2011 – 97,84 %

As emissões de efluente totalizaram:

✓ 2010 - 1.653.259 m³/ano - descarte 3,57% menor que no ano anterior.

✓ 2011 - 1.766.390 m³/ano - descarte 6,84% maior que no ano anterior.

A Copacol colabora com a preservação e proteção à biodiversidade mantendo 3,29 km² de áreas protegidas em suas propriedades, contemplando matas ciliares, reservas legais e outras áreas protegidas.

A Cooperativa também realiza a aquisição de materiais de fontes recicladas, como meio de minimizar a demanda de recursos naturais. Em 2011, a aquisição de resmas de papel reciclado representou 11,11% do total de resmas adquiridas.

Para promover e difundir a coleta seletiva e destinar resíduos para reciclagem, a Copacol possui o Programa de Coleta Seletiva Copacol Recicla – com o objetivo de fomentar e disseminar a coleta seletiva, possibilitando o gerenciamento dos resíduos recicláveis descartados nas atividades industriais e administrativas da Copacol.

A coleta seletiva destinou para reciclagem:

✓ 2010 – 897,25 ton

✓ 2011 - 962,97 ton

A Copacol também promove e incentiva a correta destinação das embalagens de agroquímicos adquiridos pelos associados e clientes.

Desta mesma forma, a Cooperativa destina os resíduos gerados em suas atividades industriais, conforme suas características e legislação ambiental aplicável:

- Resíduos de Serviços de Saúde: 10,41ton em 2011 (aumento de 6,01% se comparado ao ano anterior) com destinação final correta.
- Resíduos Classe I ou não passíveis de reciclagem, destinados para disposição em aterro industrial: 102,64 ton em 2011 (aumento de 10,5 % em comparação à 2010).
- Lâmpadas – armazenagem nas unidades da Copacol e recolha por empresa contratada, a qual utiliza equipamento para fragmentar a lâmpada, capturar os gases e reter o pó químico presente nos modelos fluorescentes. Todo este material é destinado para aterro industrial: 10.340 unidades descartadas em 2011 (20,38% menor que no ano anterior).

A Cooperativa, consciente da sua função socioambiental, promove práticas de educação ambiental junto aos públicos internos e externos.

❖ Através do PPPR – Programa de Profissionalização do Produtor Rural são desenvolvidas ações de treinamento, capacitação e conscientização junto aos produtores rurais sobre diversos assuntos, dentre eles, proteção ambiental, manuseio correto de agrotóxicos, técnicas de plantio, mata ciliar, etc. Em 2010 foram realizados:

- 15 Reuniões de PPPR: 373 participantes
- 150 Reuniões e palestras: 6.202 participantes (Associados e família)
- 26 Dias de campo: 2.180 participantes (considerando o Dia de Campo de Verão e o de Inverno)
- Distribuição de 32.645 mudas para reflorestamento.

No ano de 2011, a Copacol investiu R\$ 9.702.078,23 em proteção do meio ambiente, em ações de prevenção, preservação, destinação de resíduos, tratamento de água e efluentes e gestão ambiental.

Princípio Contra a Corrupção

10. Combater a corrupção em todas as suas formas inclusive extorsão e propina

De acordo com o Código de Ética, a Cooperativa se compromete com práticas anticorrupção e espera este comportamento de seus colaboradores. As relações com órgãos governamentais e autoridades são conduzidas com honestidade, transparência e respeito. Assim sendo, a Copacol não se envolve com políticas públicas ou exerce *lobby* sobre organismos públicos.

Por meio da Assessoria de Auditoria Interna as normas e procedimentos internos são avaliados constantemente, assegurando o cumprimento das mesmas em todas as atividades da Cooperativa. Atendendo a legislação cooperativista, a auditoria externa contábil confirma a autenticidade, transparência e credibilidade da situação patrimonial e financeira, demonstrativo de sobras ou perdas, mutações do patrimônio líquido, origens e aplicação de recursos, apuração dos encargos sociais de acordo com as práticas contábeis adotadas no Brasil.

Visando a transparência nos negócios, o Estatuto Social da Copacol, nos termos da lei, estabelece o Conselho Fiscal, composto por associados, eleitos em Assembléia Geral Ordinária, ao qual compete exercer fiscalização das operações, atividades e serviços da Cooperativa e emitir parecer quanto a aprovação das contas do exercício.

A transparência no processo de gestão, respaldado por auditorias internas, externas e conselho fiscal, alinhado ao comprometimento dos colaboradores, garante a inexistência de casos de corrupção e fornece suporte às tomadas de decisões pela Direção da Cooperativa, seus associados, bem como, para seus stakeholders.

