Informativo Labor

Coordenação: Deborah Moraes Zouain

Seminário Labor de educação ambiental

1. Introdução

O Cids (Centro Internacional de Desenvolvimento Sustentável), da EBAP/FGV, promoveu no dia 31 de janeiro de 2001, dentro das atividades do projeto Labor — uma parceria CNPq/FGV —, o Seminário Educação Ambiental em Empresas do Rio de Janeiro, onde foram debatidas as iniciativas de duas empresas de portes diferentes, a White Martins e a Brasilamarras. As exposições foram realizadas pelo diretor de relações corporativas da White Martins, Wilberto Luiz Lima Junior, e pela gerente de sistemas de gestão da Brasilamarras, Lídia Ferreira.

O evento, concebido pelos pesquisadores José Jorge Abdalla e Sueli Louro, do Convênio CNPq/FGV, contou com a mediação do professor José Carlos Barbieri, da EAESP/FGV, e a participação de empresas, órgãos governamentais e não-governamentais e estudiosos do tema. Os principais pontos debatidos são apresentados a seguir.

2. White Martins

A White Martins é uma companhia de capital aberto, com cerca de 250 empregados no Rio de Janeiro, líder no mercado sul-americano de gases industriais. Em sua exposição sobre o tema "Educação ambiental e sua relação com responsabilidade social corporativa", o diretor de relações corporativas da White Martins reconheceu a existência de um descompasso entre discurso e prática empresariais. Há mais de 25 anos, sua empresa tem uma atitude de apoio às pessoas portadoras de deficiências físicas e mentais, através do oferecimento de estágios e treinamento. Esta prática trouxe para a companhia a oportunidade de desenvolver, com seus funcionários, a idéia de que existem formas simples de contribuir para a solução de vários problemas. Esses problemas, de modo geral, passam pelas questões socioambientais e de diversidade.

Para o expositor, a questão social não pode ser abandonada pelas empresas, "até por uma questão de inteligência", uma vez que, se o problema social não for resolvido, o país terá um mercado deficiente, declinante, o que, do ponto de vista estritamente econômico, também não interessa à empresa. A mesma idéia pode ser aplicada a problemas internos à empresa, como segurança e qualidade. Uma

empresa que não cuidar deles "não terá cuidado com a sociedade". A questão da segurança foi a primeira a ser levada a todos os níveis da companhia. O expositor considera que a responsabilidade social corporativa é um conceito que deve começar a existir dentro da própria empresa, para que ela então tenha condições de sair de seus muros e aplicá-lo externamente.

A empresa apóia diversos projetos em áreas sociais e ambientais em todo o território nacional, através de parcerias com entidades governamentais e não-governamentais, como o Programa de Desenvolvimento Sustentável do Parque Estadual do Desengano, no Rio de Janeiro, com o Instituto Estadual de Florestas (IEF) e com o Instituto Pró-Natura. Há também o Projeto Catarata, com o Instituto Hellen Keller, que trata desta doença em pessoas acima de 50 anos, e o Programa Verde White, em conjunto com uma escola pública nas proximidades da unidade industrial, incluindo visitas a áreas preservadas.

Ao procurar um programa de âmbito nacional para apoiar, a White Martins identificou o Programa Agente Jovem de Desenvolvimento Humano e Social, que previa muitas ações e contava com pouca verba para isso. O programa estava voltado para a formação da cidadania, esportes, turismo e saúde. A empresa, que tem presença importante na área hospitalar (fornece gases medicinais em grande escala), interessou-se em apoiar a área de saúde. Assim, o programa pôde ser lançado, começando na data prevista (janeiro de 2000), visando a atingir principalmente os jovens na faixa de 15 a 17 anos, normalmente desassistidos por outros tipos de programas. O Agente Jovem passou a fazer parte do Projeto Alvorada, do governo federal, e hoje cobre 60 municípios. Segundo o expositor, o programa tem grande afinidade com a empresa, por pressupor o engajamento de vários segmentos da sociedade — governo, empresas, ONGs e o cidadão comum —, promover a cidadania e ampliar sua atuação para outros municípios.

A White Martins considera que praticou filantropia no passado, em aplicações de cunho social, não tendo acompanhado, porém, as ações, a correção das aplicações ou o seu resultado para a comunidade. Atualmente a empresa resolveu priorizar o uso de recursos em uma área específica, a saúde, embora não tenha abandonado alguns outros projetos de cunho social. A empresa optou por uma estrutura própria para acompanhar os projetos que apóia, inclusive auditando os recursos repassados, para avaliar os resultados obtidos. A companhia não exige contratualmente a divulgação de seu apoio aos projetos e programas, embora, naturalmente, fique satisfeita quando são reconhecidas suas ações.

Conforme o diretor de relações corporativas da White Martins, o conceito de *responsabilidade social* já está implantado no cotidiano da empresa; para tanto, da mesma forma como aconteceu com os conceitos de qualidade e segurança, foi fundamental o envolvimento do topo da administração. A empresa claramente adota a chamada teoria de *stakeholders*, na qual existe "uma responsabilidade ampliada perante funcionários e segmentos da sociedade, como fornecedores, empreiteiros, comunidade, governo e todos aqueles que apostam na empresa".

É política de *responsabilidade social* da White Martins incentivar a continuidade de projetos por ela apoiados, desde que bem avaliados.

Como ações estratégicas de *responsabilidade social*, a empresa utiliza, por exemplo, o apoio às unidades de preservação ambiental, o auxílio humanitário às áreas de saúde e de desenvolvimento econômico local, aplicando instrumentos como programas de educação ambiental, capacitação profissional e geração de renda. A Whi-

te Martins se vale da idéia contemporânea de trabalhar com parcerias, ou seja, organizações da sociedade civil e governos, através de projetos focando a atenção em determinados assuntos, e não por meio de doações.

A empresa também utiliza o balanço social como instrumento de controle e divulgação, além da avaliação de resultados de projetos por ela apoiados.

O diretor de relações corporativas da White Martins afirma que a expectativa da empresa é poder participar do processo de construção do desenvolvimento sustentável. Além disso, ele acredita que a atuação da companhia em *responsabilidade social* já alcançou mudanças na percepção que seus funcionários têm de sua própria empresa. Em outras palavras, a White Martins deseja ser considerada uma empresa realmente cidadã.

3. Brasilamarras

A Brasilamarras é uma empresa metalúrgica, fabricante de amarras e acessórios para a indústria naval e *off-shore*, com capacidade instalada de 10t/ano. Localiza-se na ilha da Conceição, baía de Guanabara, em Niterói. A empresa possui 75 empregados e cerca de 25 outros colaboradores, disputando um mercado altamente globalizado, no qual todos os seus concorrentes estão fora do Brasil.

A empresa iniciou seu sistema de gestão ambiental buscando certificações de qualidade internacionais para que pudesse competir externamente. Em 1992 obteve o certificado de qualidade ISO-9002 (hoje considerado uma exigência comercial), tendo sido a primeira empresa a obtê-lo no Rio de Janeiro. O certificado ambiental ISO-14001 foi obtido em 1997.

A Brasilamarras acredita que deve ter um comprometimento com a sociedade, avaliando que pratica o conceito de *responsabilidade social*. A empresa entende que *responsabilidade social* não é exclusividade de empresas de grande porte. Concordando com o representante da White Martins, "as mudanças de atitude, para a adoção das práticas de responsabilidade social corporativa do tipo *stakeholder*, só acontecem se a alta administração quiser, pois se ela não acreditar, se não investir, não vai acontecer nada".

A expositora resumiu esquematicamente a implantação do sistema de gestão ambiental, no qual a componente educação ambiental está presente: identificam-se os aspectos ambientais envolvidos nas atividades empresariais e avaliam-se impactos causados ao meio ambiente; tem-se, então, um mapeamento do que é crítico e de como se deve atuar. A empresa adotou esse procedimento ao iniciar seu sistema de gestão ambiental, além de atender à legislação e conscientizar os colaboradores.

A política de gestão ambiental da empresa é divulgada internamente, através de manuais, exposições em quadros de avisos e reuniões. Consiste basicamente em trabalhar para melhorar continuamente a qualidade dos produtos, a preservação do meio ambiente e a segurança dos colaboradores, atendendo a todos os compromissos assumidos com os clientes, acionistas, governo e sociedade.

A mão-de-obra contratada tem, em sua grande maioria, baixa escolaridade. A empresa elaborou uma cartilha sobre questões ambientais e criou um mural para informações e sugestões. Além disso, duas vezes por dia, nos turnos da manhã e da tarde, promove uma reunião de 10 minutos com os empregados, onde, entre outros assuntos, é discutida a questão ambiental. O primeiro tema abordado foi a redução da geração de resíduos, reutilização e reciclagem de materiais, de modo a otimizar o consumo e garantir

a melhoria contínua do desempenho, procurando, assim, cessar atividades que pudessem afetar gravemente o meio ambiente.

A empresa está presente na comunidade através de ações de cidadania. Por meio de contatos com organizações sociais, promove eventos para obtenção de carteiras de trabalho, controle da pressão sanguínea e até cortes de cabelo. Os eventos contam com a participação cada vez maior de outras empresas locais. A ilha da Conceição, onde também moram muitos de seus colaboradores, possui habitantes pobres e humildes. Através de uma relação estreita com a associação dos moradores, quando necessário, a empresa promove reuniões, às vezes sob a forma de um "café da manhã" para falar sobre questões ambientais.

Como prática de educação ambiental com os empregados, a Brasilamarras iniciou um processo de coleta seletiva de resíduos sólidos. O material recolhido é vendido pela Aclin (Companhia de Limpeza de Niterói), que, assim, gera recursos para aplicação em projetos sociais.

A empresa adota uma postura que poderíamos chamar de auto-regulamentação, ou seja, de não ficar apenas na obrigação legal. A maneira que a Brasilamarras encontrou para isso foi a utilização de normas voluntárias de qualidade, meio ambiente, saúde e segurança, como a ISO-9000, ISO-14000, BS-8800 e OHSAS-18000. Todas elas adotam o princípio da melhoria contínua. A Brasilamarras seguiu a tendência majoritária entre as empresas que estão adotando essa postura, ou seja, começou com o sistema de garantia de qualidade (ISO-9000), depois passou para o sistema ambiental (ISO-14000) e, a seguir, para o sistema de saúde e segurança no trabalho (BS-8800 e OHSAS-18000). A empresa considera, ainda, que a gestão é uma grande oportunidade de economizar (energia elétrica, água, óleos, combustíveis etc.), reduzir seus custos e se tornar mais competitiva.

A Brasilamarras é de opinião que qualquer empresa, independentemente de seu porte, pode implantar um sistema de gestão ambiental, desde que conte com a vontade política e o comprometimento da alta administração. O comprometimento precisa se materializar em políticas, que, por sua vez, deverão ser difundidas e praticadas de forma ampla o suficiente para que criem raízes entre os empregados.