

Análise da sustentabilidade socioambiental de uma empresa do ramo têxtil da cidade de Erechim/RS

Ms. Batista Luis Gollo

Professor do Instituto de Desenvolvimento do Alto Uruguai – IDEAU
E-mail: <batistagollo@hotmail.com>

Dr. Adalberto Pandolfo

Professor da Universidade de Passo Fundo – UPF
E-mail: <adalbertopandolfo@hotmail.com>

Marcele Salles Martins

Mestre em Engenharia pela Universidade de Passo Fundo, professora da Escola de Arquitetura e Urbanismo da IMED . E-mail: <marcelemartins@imed.edu.br>

Naira Barbacovi

Mestranda em Engenharia de Infraestrutura e Meio Ambiente pela Universidade de Passo Fundo - UPF . E-mail: <nairabarbacovi@yahoo.com.br>

Aline Pimentel Gomes

Mestre em Engenharia pela Universidade de Passo Fundo - UPF. E-mail: <alinegomes1977@hotmail.com>

Patrícia Dal'Moro

Mestranda em Engenharia de Infraestrutura e Meio Ambiente pela Universidade de Passo Fundo - UPF. E-mail: <pati_dalmoro@hotmail.com>

Resumo

É importante que as empresas adotem, cada vez mais, políticas ambientais como ações estratégicas para a organização, levando em consideração a preservação ambiental e a melhoria na qualidade de vida. Também para o setor produtivo é importante que se compatibilize a busca pelo desenvolvimento econômico com a preservação das condições de vida, pela integração dos sistemas de gestão da qualidade, da gestão ambiental e da gestão da segurança e saúde ocupacional e pelo exercício da responsabilidade social. O objetivo deste artigo é identificar em que estágio de sustentabilidade se encontra a empresa do ramo têxtil da cidade de Erechim/RS, por meio de um diagnóstico socioambiental. O estudo foi realizado em três etapas: contextualização e caracterização da Empresa, apresentação dos fatores da sustentabilidade organizacional e mensuração do grau de sustentabilidade organizacional a partir do Modelo MAIS. Com relação aos resultados a empresa tem tomado consciência de que sua responsabilidade social é passível de obter vantagem competitiva e até valor econômico.

Palavras-chave: Diagnóstico socioambiental. Sustentabilidade. Responsabilidade social. Método MAIS. Empresa têxtil.

1. Introdução

Atualmente a questão socioambiental assume uma importância cada vez maior sob o foco das organizações, seja pelo cumprimento da legislação ou por uma tendência econômica. As variáveis sociais e ambientais vem sendo incorporadas em todos os segmentos das organizações que acompanham a evolução do mercado.

Após as conferências de Estocolmo, em 1972, e Rio 92, a preocupação e a conscientização mundial sobre a necessidade de preservar e recuperar o meio ambiente tem aumentado consideravelmente. O aumento da pressão pela conservação dos ecossistemas, a rigidez da legislação ambiental e a preocupação cada vez maior dos consumidores com a qualidade ambiental dos produtos, tem conduzido as empresas a reverem suas estratégias de produção industrial.

De maneira geral, os consumidores estão mais exigentes e preferindo produtos ambientalmente viáveis. Os responsáveis pelas empresas devem cada vez mais adotar políticas ambientais como ações estratégicas para a organização, com vistas à preservação ambiental e à melhoria na qualidade de vida. Essas ações também se relacionam ao propósito de tornar as empresas mais competitivas e agregar mais valor aos seus produtos.

Segundo Libera (2003), as empresas devem adotar uma gestão estratégica que possibilite administrar as questões relacionadas ao meio ambiente, ou seja, conhecer e avaliar os fatores que geram custos ambientais para que de posse destas informações, possam administrá-las, desenvolvendo novos produtos ou processos, visando à redução de desperdícios e de poluição, adotando medidas preventivas para que os danos ao meio ambiente não ocorram, evitando a geração de custos.

Para Lustosa *et al.* (2003), na medida em que a preservação do meio ambiente tornou-se uma diferenciação para as empresas, sur-

tiu a possibilidade de incluir preocupações ambientais nas suas estratégias, sendo adotadas práticas ambientalmente adequadas, adoção de tecnologias ambientais, implantação de sistemas de gestão ambiental, racionalização do uso de recursos naturais, entre outras práticas.

O setor produtivo deve compatibilizar a busca pelo desenvolvimento econômico com a preservação das condições de vida, pela integração dos sistemas de gestão da qualidade, da gestão ambiental e da gestão da segurança e saúde ocupacional e pelo exercício da responsabilidade social.

Para o setor produtivo a sobrevivência não é mais suficiente para garantir seu sucesso, as organizações devem buscar longevidade com qualidade, em parceria com o meio ambiente e tendo como cúmplice a sociedade com a qual convive e para a qual deve demonstrar sua preocupação com a qualidade de vida dessa e das futuras gerações, e a busca de sua sustentabilidade.

O objetivo deste artigo é identificar em que estágio de sustentabilidade se encontra a empresa do ramo têxtil da cidade de Erechim/RS, por meio de um diagnóstico socioambiental.

2. Desenvolvimento sustentável e sustentabilidade empresarial

2.1. Desenvolvimento sustentável

O conceito de Desenvolvimento Sustentável foi apresentado na Conferência de Estocolmo em 1972, sendo que em abril de 1987, na Assembleia Geral das Nações Unidas, foi elaborado o Relatório Nosso Futuro Comum, também conhecido como relatório da Comissão Brundtland, “Our Common Future”, que define o conceito de desenvolvimento sustentável como um processo de mudança na qual a exploração, a direção de investi-

mentos, a orientação do desenvolvimento tecnológico e a mudança institucional estão todos em harmonia e juntos aumentam o potencial corrente e futuro para reunir necessidades e aspirações humanas, ou seja, desenvolvimento sustentável é aquele que encontra os recursos no presente sem comprometer a habilidade de gerações futuras encontrarem seus próprios recursos.

Desenvolvimento Sustentável (DS) tem sido um termo muito utilizado nos últimos anos, mas infelizmente pouco entendido (RABELO e LIMA, 2007).

Autores mais pessimistas como Montaña (2002) e Cabette (2004) acham desenvolvimento sustentável algo utópico, não acreditando nem mesmo no seu significado; outros autores como Cavalcanti (2003), Bruseke (2003) e Leonardi (2003) não visualizam esse novo modelo de desenvolvimento com as propostas éticas e econômicas da sociedade atual, crendo que isso será difícil, não impossível. Enquanto outros, Siena (2002), Hales e Prescott-Allen (2005) já percebem na própria sociedade atual, de modo pontual, mas iniciais condições que permitem ser avaliadas pelos diversos indicadores de sustentabilidade existentes. Contudo, todos os autores concordam que existe uma necessidade urgente de mudanças, a sociedade de consumo não resiste à falta de recursos e esses mesmos recursos também viabilizam, principalmente, a vida do Homo Sapiens e de muitas outras espécies no planeta Terra.

2.2. Sustentabilidade empresarial

Segundo Sachs (1993), sustentabilidade é um conceito que está apoiado em três pilares: pessoas, meio ambiente e lucro. Para as empresas, o primeiro se refere à preocupação com os indivíduos (funcionários e sociedade). O segundo é o uso adequado dos recursos naturais. O lucro é para a manutenção

da companhia. É necessário zelar pelos dois primeiros pontos para garantir o resultado financeiro no longo prazo.

Segundo o Jornal Gazeta Mercantil (2007), muitas empresas estão interessadas em divulgar seu balanço de desempenho e relatório de sustentabilidade de forma a enganar os interessados, pois ali colocam muitas ações que na prática não aconteceram. O importante em um balanço social ou relatório de sustentabilidade é: o desempenho econômico; o desempenho na gestão ambiental; a gestão de resíduos e outros aspectos relativos ao meio ambiente; e o desempenho na gestão de públicos internos e de projetos sociais, tudo de forma muito concreta, nem que sejam poucas ações, mas que possam se multiplicar ao longo do tempo.

Os indicadores de sustentabilidade diferenciam-se dos demais indicadores por exigir uma visão do mundo integrada. Para tanto necessitam relacionar a economia, o meio ambiente e a sociedade de uma dada comunidade. A Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE, 2003) define o termo indicador como “parâmetro ou valor calculado a partir de parâmetros, dando indicações ou descrevendo o estado de um fenômeno do meio ambiente ou de uma zona geográfica”. Um bom indicador alerta sobre os problemas, antes que eles se tornem mais graves, indicando o que precisa ser feito para resolvê-los. É dessa maneira que os indicadores são considerados importantes instrumentos para definir soluções e propor um futuro melhor.

2.3. Método MAIS - Método para Avaliação de Indicadores de Sustentabilidade Organizacional

Segundo Oliveira (2002), para a montagem do método MAIS, foram utilizadas normas de gestão mundialmente aceitas, como

a norma ISO 9000, que trata sobre o sistema de gestão de qualidade, a norma ISO 14000, que trabalha com os sistemas de gestão ambiental, a norma BS 8800, que versa sobre os critérios para a análise dos sistemas de gestão de segurança e saúde ocupacional e a norma SA 8000, que estabelece parâmetros de verificação da responsabilidade social das organizações.

O método MAIS classifica as organizações em três estágios:

- **Insustentável:** a organização que estiver nessa situação, em não modificando seu modo de proceder, em não repensando sua forma de interface com o meio ambiente e a sociedade com quem convive, terá extrema dificuldade em sobreviver num mercado cada vez mais consciente da necessidade da modificação da relação de produção e consumo;
- **Em busca de sustentabilidade:** são organizações que buscam integrar seus sistemas de gestão para a sobrevivência no mercado, para o fortalecimento de sua imagem e a convivência harmônica com a sociedade;
- **Sustentável:** as organizações posicionadas nessa faixa podem ser caracterizadas como empresas cidadãs, uma vez que praticam responsabilidade social, o que as torna diferenciadas, e certamente são empresas cada vez mais sustentáveis. A classificação segue a pontuação expressa na Figura 1.

Figura 1: Método MAIS: Faixas de sustentabilidade com sua pontuação correspondente

FAIXAS DE SUSTENTABILIDADE	PONTUAÇÃO CORRESPONDENTE
<i>Insustentável</i>	0 a 149
<i>Em busca de sustentabilidade</i>	150 a 249
<i>Sustentável</i>	250 a 360

Fonte: Oliveira, 2002.

3. Metodologia

O estudo foi realizado em três etapas:

- a. Contextualização e caracterização da Empresa;
- b. Apresentação dos fatores da sustentabilidade organizacional;
- c. Mensuração do grau de sustentabilidade organizacional.

Para a contextualização e caracterização da Empresa, realizou-se uma descrição do município de Erechim/RS, onde se localiza a empresa objeto de estudo. A seguir foi realizada uma descrição detalhada da empresa, contendo informações como: histórico, portfólio de produtos, estrutura administrativa e fabril, classificação quanto ao regime de constituição da empresa, bem como informações sobre programas de responsabilidade social e ambiental. Foi realizado o detalhamento do processo produtivo e a identificação dos aspectos socioambientais inerentes a cada processo produtivo da empresa. Os dados foram obtidos através de entrevistas com os responsáveis pela empresa e por cada processo produtivo e através de análises de documentos fornecidos.

Foi realizado um estudo sobre a situação atual da empresa considerando os aspectos sociais, ambientais e requisitos de eficiência. Este diagnóstico foi feito por meio de entrevistas e pela análise de documentos fornecidos pela empresa. Foram observados os aspectos como nível de escolaridade, processo de certificação, política ambiental e indicadores da área de recursos humanos. Levando em consideração os dados da empresa já obtidos, o porte da mesma, os objetivos e a visão dos administradores, foi escolhido o modelo de avaliação da sustentabilidade realizando-se uma adaptação, pois o modelo tem como premissa que a organização já possua certificação ISO 9001 e ISO 14001, esta última programada para 2010.

Na etapa de mensuração do grau de sustentabilidade organizacional da empresa fez-se um levantamento de todas as atividades que a empresa desenvolve, as quais a mesma acredita serem pertinentes à sustentabilidade, a responsabilidade social e ambiental, bem como ecoeficiência. Estes dados foram obtidos através de entrevistas e análise de documentos e relatórios. Posteriormente foram escolhidos os itens que a empresa precisa melhorar para chegar a um nível de sustentabilidade adequado. A definição dos itens a serem implantados foi realizada segundo a pontuação dos mesmos, pois após as simulações ficou definido que cada indicador deveria ter pontuação mínima de 6 (seis), caso a pontuação do indicador ficar abaixo desse número, o mesmo deveria ser implantado. A estratégia de implantação difere de um indicador para outro passando da sua existência formal até a sua implantação total.

4. Apresentação e discussão dos resultados

4.1. Contextualização e caracterização da Empresa

A cidade de Erechim localiza-se ao norte do Estado do Rio Grande do Sul. Segundo dados de 2006 da Fundação de Economia e Estatística - FEE, conta com uma população total de 93.148 habitantes, desses 92% vivem na área urbana enquanto 8% na área rural. Sua área é de 430,8 km² e a densidade demográfica é de 216,2 hab/km².

Com relação ao Índice de Desenvolvimento Sócio Econômico (IDESE), segundo a FEE (2004), o município ocupava o 10º lugar no Estado do Rio Grande do Sul, com um índice de 0,797. A indústria representa 38% da economia municipal, contando com 699 estabelecimentos, dados econômicos do ano base 2005, o PIB foi de R\$ 1.147.479.876,00 e a renda per capita R\$ 11.888,02.

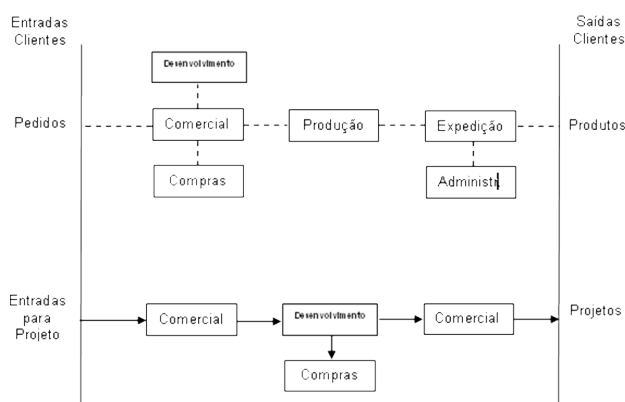
A empresa objeto deste estudo é a Brendler Confecções Ltda, localizada na Rua Distrito Federal 623, na área central. Foi fundada no ano de 1989 como uma loja de confecções, sendo que a partir de 1994 iniciou suas atividades industriais na fabricação de roupa íntima feminina. No ano de 2002 iniciou a fabricação de roupas de ginástica. Atua em três segmentos distintos, são eles:

- varejo, através de representantes comerciais em todo o país;
- exportação, atualmente exporta para cerca de 10 países, nos 5 continentes;
- private label, produz para grandes grifes nacionais e internacionais.

Atualmente a empresa conta com duas unidades de produção. O processo produtivo pode ser classificado como linha de produção, sendo que existem vários setores, os quais fazem suas tarefas específicas.

O processo produtivo da empresa começa na engenharia de produto, departamento no qual são geradas as novas idéias de produtos, tecidos e estampas, estes produtos são apresentados aos clientes, nesse ponto acontece a venda através do departamento comercial. Na Figura 2 apresenta-se o macro fluxo da empresa:

Figura 2: Macro Fluxo da Brendler Confecções Ltda



Fonte: Departamento de Qualidade .

Após a chegada do pedido na empresa inicia-se o processo de produção, que é dividido em quatro partes:

I - Corte

Após o processamento do pedido, seguindo uma prioridade de data de entrega, o pedido é separado em ordens de produção com uma determinada quantidade e os tecidos vão para o departamento de corte. Nesse momento é realizada a primeira inspeção de qualidade, ressaltando que todas as peças são inspecionadas, na qual são observados alguns itens como: sentido do fio, aparência do tecido e quantidade de peças, sendo essa inspeção lançada no sistema Enterprise Resource Planning (ERP), da empresa para acompanhamento do status do pedido. Os tecidos não são aproveitados na sua totalidade, a média de aproveitamento gira em torno de 85% a 90%. Os resíduos (retalhos) resultado dessa operação são separados, sendo que tecidos de algodão (cotton) são vendidos para uma empresa que fabrica panos de limpeza para mecânicas e os tecidos sintéticos são separados e destinados a empresa de reciclagem Central de Tratamento de Resíduos Sólidos Industriais (CETRIC), localizada na cidade de Chapecó, Estado de Santa Catarina.

II - Montagem

Após o corte, os tecidos são encaminhados, dentro de caixas de plástico, cada qual com sua ordem de produção, para o setor de montagem onde se inicia a parte de costura das peças. Além do tecido, o setor de montagem recebe a linha. Nesse setor não existem resíduos. Após a ordem de produção se procede mais um ponto de inspeção da qualidade, o qual verifica todas as peças nos seguintes aspectos: aparência da peça, inspeção das etiquetas internas, tamanho e quantidade de peças, sendo essa inspeção lançada no sistema ERP da empresa.

III - Finalização

Após o processo de montagem, a peça começa a tomar forma sendo que o próximo passo é a finalização, onde são colocados elásticos e outros detalhes. Nesse ponto a peça está praticamente pronta, sendo que se

pode destacar que existe mais um ponto de inspeção de qualidade, no qual as peças são verificadas nos seguintes aspectos: quantidade de peças, etiquetas internas (do cliente, de tamanho e de composição) e as medidas das peças, seguindo uma tabela do cliente com uma tolerância que varia entre 0,5 cm e 1cm. Essa inspeção também é lançada no sistema ERP da empresa.

IV - Expedição

Após passarem pela finalização, as peças, sempre em caixas de plástico com sua ordem de produção, são enviadas para o setor de expedição, o qual faz a parte de limpeza das peças (acabamento, corte de excessos de linha e elásticos). Após a limpeza, as peças passam por mais uma inspeção de qualidade, também lançada no sistema ERP. Após a aprovação final, seguindo instruções de cada cliente, as peças são embaladas e/ou encabidadas. Depois de colocadas nas caixas, estão prontas para a entrega ao cliente. Nesse setor são gerados resíduos, os quais são encaminhados juntamente com os resíduos do setor de corte para a empresa de reciclagem citada anteriormente.

4.2. Apresentação dos fatores da sustentabilidade organizacional

4.2.1. Diagnóstico Atual da Empresa com Relação à Sustentabilidade

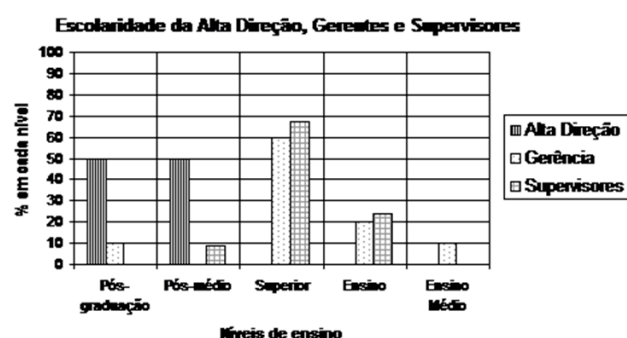
Segundo Oliveira (2002), para fazer um diagnóstico de uma empresa em relação à sua sustentabilidade, deve-se observar os seguintes aspectos: níveis de instrução, políticas de qualidade e ambiental, área de recursos humanos, treinamentos e programas de prevenção e qualidade de vida. O diagnóstico consiste na seguinte análise:

- a) **Nível de escolaridade dos funcionários**
O primeiro critério avaliado foi o nível de

escolaridade dos funcionários. Atualmente o quadro de funcionários diretos da Brendler é composto por mais de 650 colaboradores distribuídos entre diretores, supervisores, encarregados, assistentes, costureiras e auxiliares. Os funcionários indiretos são distribuídos entre terceirizados, estagiários e representantes.

A empresa possui somente os dados da escolaridade das lideranças, conforme a Figura 3.

Figura 3: Escolaridade da Alta Direção, Gerentes e Supervisores divididos em níveis.



Fonte: Depto de Recursos Humanos da Brendler Confeções Ltda.

b) Processo de certificação da empresa

O processo de certificação da empresa foi desenvolvido pela política de qualidade da Brendler Confeções Ltda. Consiste em estabelecer e aperfeiçoar o sistema de gestão para entender plenamente as exigências do mercado, atender os requisitos de cada cliente, gerando resultados para acionistas, colaboradores, clientes, fornecedores, parceiros e sociedade. A melhoria contínua está entendida no Sistema de Gestão da Qualidade da Brendler como um princípio que se concretiza através dos seguintes impulsionadores:

Avaliação sistemática da situação atual



Estabelecimento de metas para melhoria

A avaliação sistemática da situação atual é obtida através do monitoramento e indicadores dos processos, de indicadores para verificar se foram atingidos os objetivos da Po-

lítica da Qualidade, dos Resultados de Auditorias e de Avaliação da Satisfação dos Clientes. São definidos quais os processos/temas considerados estratégicos frente às necessidades e oportunidades da Organização, podendo ser alvo de melhoria com previsão de meta a ser atingida e eventuais recursos necessários associados.

As melhorias e as respectivas metas e recursos são documentados no Planejamento de Melhoria da Qualidade. O respectivo responsável de cada processo envolvido na melhoria deliberada deve operacionalizar as ações de melhoria, implementando, conforme necessário, um plano de ação específico chamado Plano de Melhorias, que contém no mínimo as ações a serem implementadas e os respectivos responsáveis e prazos.

c) Política ambiental da organização

Quanto à política ambiental da organização, a meta da empresa é, em dois anos, minimizar os impactos por ela causados. A seguir alguns deles: (a) retalhos, sub-produtos do processo produtivo são encaminhados para uma empresa especializada, a qual realiza coleta, transporte e disposição final dos resíduos; (b) coleta seletiva, onde há a separação dos resíduos nos seguintes grupos: papel e papelão, plástico, tecido e lixo orgânico e (c) destinação correta dos materiais recicláveis (4.000 kg/mês).

d) Indicadores da área de recursos humanos

Na área de recursos humanos também são utilizados indicadores que permitem visualizar a melhoria contínua da empresa. Antes de apresentar os indicadores, apresenta-se a evolução do quadro de colaboradores da empresa: ao final de 2005 eram 190 colaboradores, ao final de 2006 eram 330 colaboradores e ao final de 2007 eram 600 colaboradores. Atualmente conta com 674 colaboradores. O Quadro 1 apresenta os indicadores referente a área de recursos humanos.

Quadro 1: Indicadores da área de recursos humanos.

Indicadores	Prática	Período
Investimento em treinamento	Investimento de R\$ 7.721,00 por mês em treinamentos internos e externos	A partir de 2008
Número de horas treinamento/ano	5 horas treinamento/ano por funcionário. 6 horas treinamento/ano por funcionário. 11 horas treinamento/ano por funcionário. 20 horas treinamento/ano por funcionário.	2005 2006 2007 2008
Índice de absenteísmo	Absenteísmo na organização atualmente é de 1,55% (média aritmética)	Jan/Fev/Mar/Abri e Mai/2008
Gasto médio de benefício por funcionário	Departamento de recursos humanos, R\$ 140,00 mês/funcionário	Mensal
Gasto médio em alimentação por funcionário	R\$ 18.000,00 (dezoito mil reais) sendo 33 pessoas/dia	Mensal

Fonte: Departamento de Recursos Humanos da Brendler Confeções Ltda.

e) Indicadores de Educação

A empresa, dentro da sua política de treinamento e desenvolvimento, mantém programas que visam a qualificação, o aperfeiçoamento e a capacitação dos seus colaboradores, formando e atualizando sua força de trabalho diante das exigências do mercado, bem como das constantes inovações tecnológicas adotadas pela empresa.

Como forma de estímulo à participação das pessoas em treinamentos são adotados diversos programas que oportunizam o desenvolvimento da criatividade, inovação e compartilhamento de conhecimento e habilidades. Sustentando a implantação das ferramentas da qualidade, programas com enfoque em melhoria contínua, bem como, visando o desenvolvimento intelectual e humano dos funcionários, existem programas de incentivo à educação, para os que desejam concluir seus estudos, conforme segue:

- **Educação Ensino Fundamental:** a empresa subsidia 50% do valor da mensalidade e matrículas para todos os funcionários que desejam concluir seus estudos nesta etapa;
- **Educação Ensino Médio:** a empresa subsidia até 50% do valor da matrícula e mensalidade;
- **Nível Superior:** auxílio de até 50% sobre os cursos que a empresa tem interesse, para todos os funcionários;
- **Nível de Pós-Graduação:** incentivo de até 30% para os cursos afins.

f) Pesquisa de clima organizacional

A pesquisa se realiza anualmente e é aplicada ao universo de funcionários com questões objetivas de escala de classificação, as quais são feitas da seguinte forma: 4 – Plenamente satisfatório; 3 – Satisfatório; 2 – Insatisfatório; 1 – Plenamente insatisfatório, sendo que o resultado é estratificado segundo tempo de empresa, faixa etária e departamento no qual trabalha (produção ou administrativo). Após a apuração dos resultados são discutidos os itens com o maior grau de insatisfação, para que se possam propor melhorias.

A última pesquisa realizada no ano de 2007 apresentou um índice de satisfação geral de 77% e foi divulgada para todos os funcionários, nas duas unidades e em todos os turnos. Para os índices que apresentaram o maior grau de insatisfação foram tomadas ações de substituição de fornecedores, melhoria na estrutura, entre outras.

g) Programas de prevenção e qualidade de vida

Visando a melhoria da qualidade de vida dos funcionários a empresa estabeleceu política de higiene, segurança e medicina do trabalho. A política estabelece diretriz básica para orientar e harmonizar as ações realizadas pelas áreas visando a continuidade operacional e a preservação da saúde de seus funcionários, do seu patrimônio e da sua imagem. Seu efetivo cumprimento abrange os programas a seguir relacionados:

- Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA);
- Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO);
- Programa de Prevenção de Acidentes (PPA);
- Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA);
- Sistema de Monitoramento por câmeras;
- Equipamento de Proteção Individual (EPI).

4.2.2. Escolha e adaptação do modelo de avaliação da sustentabilidade organizacional

O modelo de avaliação da sustentabilidade organizacional escolhido foi o Método MAIS, que está baseado em normas internacionais de qualidade, gestão ambiental, gestão de segurança e saúde ocupacional e responsabilidade social.

Na busca de um método que analise a sustentabilidade de uma organização, a preocupação vai além do setor produtivo e busca ampliar os conceitos abordando a sustentabilidade a partir da avaliação dos sistemas de gestão, onde as dimensões para o enquadramento das organizações, segundo Sachs (1993) são as seguintes: sustentabilidade social, econômica, ecológica, espacial e cultural. No Quadro 2 são apresentados os indicadores das normas utilizadas como referência e as dimensões propostas por Sachs (1993). Quadro 2: Indicadores das normas e dimensões propostas.

Dimensões propostas	Indicadores
Sustentabilidade Social	Geração de emprego e renda; Ética organizacional; Participação em entidades de classe e desenvolvimento regional; Programas de prevenção de acidentes e doenças para os Envolvidos; Capacitação e desenvolvimento de pessoas; Programas para melhoria da qualidade de vida; Projetos sociais; Sistema de trabalho socialmente aceito; Interação com a sociedade; Políticas de responsabilidade social, saúde e segurança
Sustentabilidade ambiental	Política de gestão ambiental; Avaliação de aspectos e impactos; Ambientais do negócio; Preparação para emergências; Ações corretivas e preventivas; Avaliação do desempenho global; Avaliação de riscos; Avaliação de oportunidades; Estratégias para desenvolvimento de tecnologias ecologicamente equilibradas; Análise do ciclo de vida de produtos e serviços; Controle Operacional
Sustentabilidade Econômica	Política de Qualidade; Definição de metas e objetivos; Gestão de processos, produtos e serviços; Controle de não conformidades; Medição e monitoramento de processos, produtos e serviços; Auditorias e análise crítica; Gerenciamento de riscos e crises; Infraestrutura adequada; Registros e documentação; Avaliação dos resultados da Organização
Sustentabilidade cultural	Incentivo a criatividade e liderança; Geração de cultura organizacional; Adequação das comunicações internas e externas; Comprometimento da organização; Avaliação de fornecedores e do mercado; Melhoria contínua; Prática do exercício da cidadania Organizacional; Existência de código de conduta Organizacional; Aprendizagem organizacional; Imagem da organização

Fonte: Sachs (1993).

Segundo Oliveira (2002), o método utilizado permite avaliar a situação da organização, das dimensões de sustentabilidade e de cada um dos indicadores. Esta avaliação verifica três estágios de aplicabilidade em que se encontra o indicador, onde é avaliado segundo a elaboração, implantação e verificação. Para cada estágio de aplicabilidade é atribuído um escore, essa valoração varia de

0 a 3, as informações podem ser verificadas conforme o Quadro 3. O resultado consiste na soma dos pontos obtidos através da análise dos três critérios (E, I e V) totalizando no máximo de 9 pontos para cada indicador. Quadro 3: Avaliação de cada indicador.

Característica	Avaliação	Pontuação
E	Elaboração ou existência de política ou procedimento.	0 a 3
I	Implantação do planejado ou do procedimento adotado.	0 a 3
V	Verificação ou controle adotado na busca de oportunidades de melhoria nos processos de gestão	0 a 3
Total de pontos		9

Fonte: Adaptado de Oliveira (2002).

Quanto à avaliação de cada dimensão de sustentabilidade organizacional, o método MAIS foi adaptado e cada uma das quatro dimensões apresenta 10 indicadores, totalizando um escore máximo de 90 pontos por dimensão. Quanto à avaliação da organização, as 4 dimensões totalizam um escore de 360 pontos.

Segundo o mesmo autor, cada indicador de sustentabilidade, para que a empresa possa alcançar a sustentabilidade, deve obter segundo a avaliação (E, I e V) um escore mínimo de 6 (seis) pontos.

Quadro 4: Pontuação dos indicadores.

Pontuação	Quanto à existência	Quanto à implantação	Quanto à verificação
Zero	Inexistência do Indicador	Indicador não está implantado	Não existe verificação e/ou controle do indicador
Um	O indicador existe na organização informalmente, isto é, não há registros documentados sobre sua forma de aplicabilidade	Indicador está implantado em 30%	É verificado de forma informal
Dois	Indicador existe formalmente, está registrado, mas não é praticado no dia-a-dia na organização.	Indicador está implantado em 70%	É verificado, mas não serve de instrumento para ações corretivas ou preventivas
Três	Significa a existência do indicador. Quanto à organização faz parte formal da política, sendo praticado e conhecido por todas as partes interessadas e comprometida com a sua práxis.	Indicador está implantado em sua plenitude	Verificado e serve de base para o melhoramento contínuo da organização em busca da excelência organizacional

Fonte: Adaptado de Oliveira (2002).

A metodologia de cálculo que se utilizou é a seguinte: até 250 pontos a empresa é classificada como “em busca da sustentabilidade” e a partir de 250 pontos a empresa é classificada como “sustentável”.

4.3. Mensuração do grau de sustentabilidade organizacional

Diante do Quadro 4 apresentado, em uma primeira análise pode-se classificar a organização pelo somatório do valor acumulado em cada dimensão de sustentabilidade proposta. A partir do método sugerido, a organização localiza-se na faixa “em busca da sustentabilidade”, uma vez que a pontuação acumulada para as quatro dimensões foi de 168 pontos.

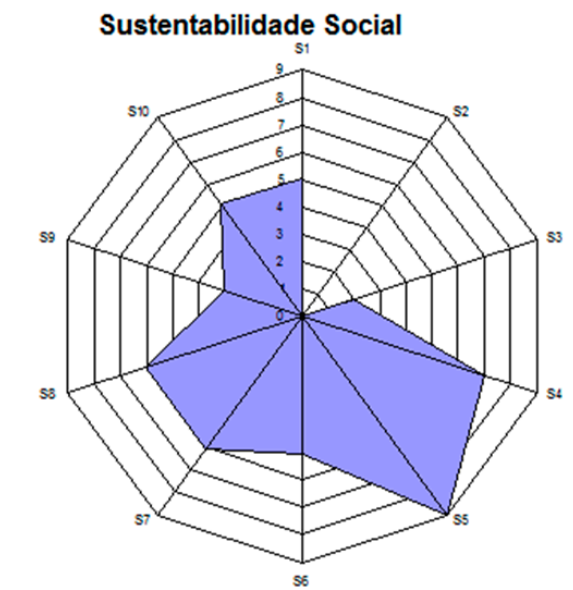
Em um segundo momento de análise é possível traçar a localização, pelo gráfico polar, que o método considera “gráfico radar” da organização em cada uma das quatro dimensões de sustentabilidade propostas.

A identificação do estágio da sustentabilidade organizacional da empresa foi dividida respectivamente segundo os indicadores da dimensão social, da dimensão ambiental, da dimensão econômica e da dimensão cultural.

A) Sustentabilidade Social

Quanto à dimensão da sustentabilidade social, apresentada na Figura 4, a pontuação obtida foi de 48 pontos num universo de 90 pontos. O melhor resultado foi referente ao indicador de Capacitação e desenvolvimento de pessoas (S5) com 9 pontos. Visualiza-se que falta para a empresa a elaboração de um código de ética organizacional (S2), o qual serviria para regular as ações/atividades dos seus colaboradores. Outro aspecto a ser levado em consideração é a pouca Participação da empresa em entidades de classe e desenvolvimento regional (S3). Quanto à Interação com a sociedade (S9), constata-se uma prática informal e sem planejamento, tornando-se ações isoladas e sem nenhuma avaliação posterior quanto sua eficiência e eficácia.

Figura 4: Localização da organização a partir dos indicadores da dimensão social de sustentabilidade.



Legenda:

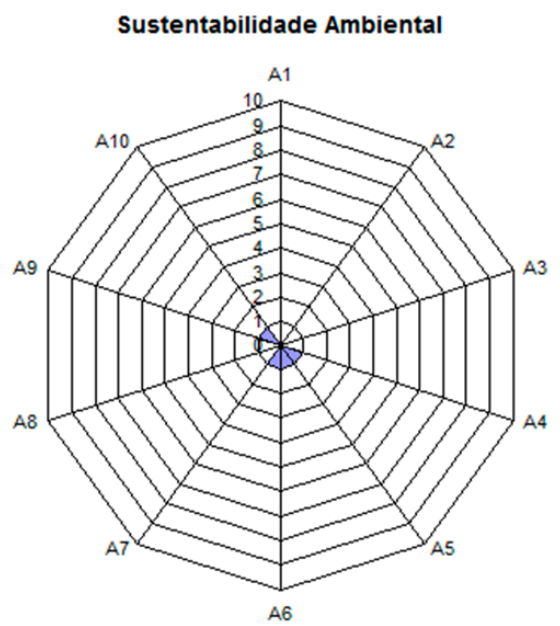
	ITEM/INDICADOR	PONTUAÇÃO
SUSTENTABILIDADE SOCIAL	S1 - Geração de emprego e renda	5
	S2 - Ética organizacional	0
	S3 - Participação em entidades de classe e desenvolvimento regional	2
	S4 - Programas de prevenção de acidentes de doenças para os envolvidos	7
	S5 - Capacitação e desenvolvimento de pessoas	9
	S6 - Programas para melhoria da qualidade de vida	5
	S7 - Projetos sociais	6
	S8 - Sistema de trabalho socialmente aceito	6
	S9 - Interação com a sociedade	3
	S10 - Políticas de responsabilidade social, saúde e segurança	5

Fonte: Dados da pesquisa.

B) Sustentabilidade Ambiental

Quanto à dimensão da sustentabilidade ambiental, apresentada na Figura 5, a empresa totalizou 7 pontos num universo de 90 pontos. Ao analisar os indicadores individualmente verifica-se que todos os indicadores obtiveram resultados abaixo do escore de 6 pontos. Segundo o planejamento estratégico da empresa, a implantação da ISO 14001 está prevista para 2011, sendo assim, a empresa não tem praticamente nenhum indicador formado no que diz respeito à questão ambiental. Cabe ressaltar que a empresa já toma algumas ações isoladas quanto à coleta seletiva de lixo, separação de resíduos sólidos, conforme citado anteriormente.

Figura 5: Localização da organização a partir dos indicadores da dimensão ambiental de sustentabilidade.



Legenda:

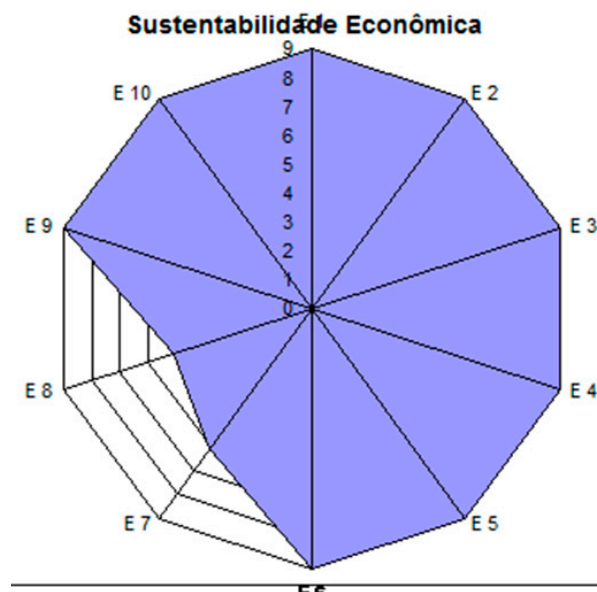
	ITEM/INDICADOR	PONTUAÇÃO
SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL	A 1 - Política de gestão ambiental	0
	A 2 - Avaliação de aspectos e impactos ambientais no negócio	1
	A 3 - Preparação para emergências	0
	A 4 - Ações corretivas e preventivas	1
	A 5 - Avaliação do desempenho global	1
	A 6 - Avaliação de riscos	1
	A 7 - Avaliação de oportunidades	1
	A 8 - Estratégias para desenvolvimento de tecnologias ecologicamente equilibradas	0
	A 9 - Análise do ciclo de vida de produtos e serviços	1
	A 10 - Controle Operacional	1

Fonte: Dados da pesquisa.

C) Sustentabilidade Econômica

Quanto à dimensão da sustentabilidade econômica, apresentada na Figura 6, a empresa apresentou desempenho geral excelente, foram obtidos 83 pontos dentro de um universo de 90 pontos. Quanto a análise individual de cada indicador, somente o indicador Infraestrutura adequada obteve resultado inferior ao escore de 6 pontos. Destaca-se que no item Gerenciamento de riscos e crises (E7), a empresa está trabalhando para se adequar a norma e trazer resultados práticos para o melhor andamento da organização.

Figura 6: Localização da organização a partir dos indicadores da dimensão econômica de sustentabilidade.



Legenda:

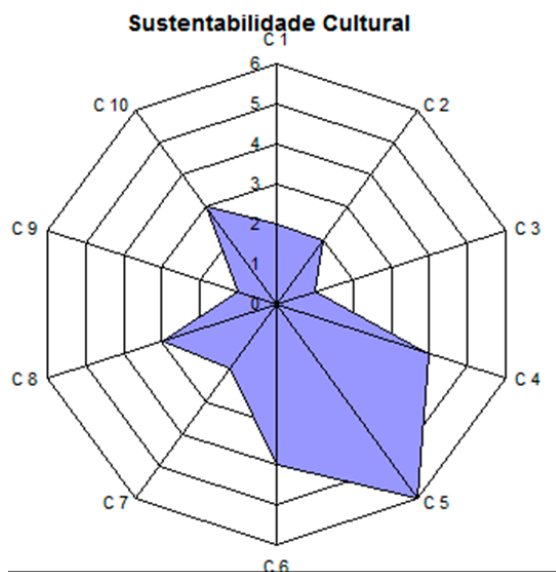
	ITEM/INDICADOR	PONTUAÇÃO
SUSTENTABILIDADE ECONÔMICA	E 1 - Política de Qualidade	9
	E 2 - Definição de metas e objetivos	9
	E 3 - Gestão de processos, produtos e serviços	9
	E 4 - Controle de não conformidades	9
	E 5 - Medição e monitoramento de processos, produtos e serviços	9
	E 6 - Auditorias e análise crítica	9
	E 7 - Gerenciamento de riscos e crises	6
	E 8 - Infra-estrutura adequada	5
	E 9 - Registros e documentação	9
	E 10 - Avaliação dos resultados da organização	9

Fonte: Dados da pesquisa.

D) Sustentabilidade Cultural

Quanto à dimensão da sustentabilidade cultural, apresentada na Figura 7, a empresa totalizou 28 pontos num universo de 90 pontos. Nesta dimensão a empresa apresentou o segundo pior resultado na avaliação, ficando a frente somente da dimensão ambiental. Na análise individual apenas o indicador Avaliação de fornecedores e do mercado (C5) obteve resultado igual ao escore de 6 pontos, os demais obtiveram resultados abaixo, estes deverão ser priorizados nos investimentos de melhoria da empresa.

Figura 7: Localização da organização a partir dos indicadores da dimensão cultural de sustentabilidade.



Legenda:

	ITEM INDICADOR	PONTUAÇÃO
SUSTENTABILIDADE CULTURAL	C 1 - Incentivo e criatividade e a liderança	2
	C 2 - Geração de cultura organizacional	2
	C 3 - Adequação das comunicações internas e externas	1
	C 4 - Comprometimento da organização	4
	C 5 - Avaliação de fornecedores e do mercado	6
	C 6 - Melhoria contínua	4
	C 7 - Prática do exercício da cidadania organizacional	2
	C 8 - Existência de código de conduta organizacional	3
	C 9 - Aprendizagem organizacional	1
	C 10 - Imagem da organização	3

Fonte: Dados da pesquisa.

4.4. Definição dos itens a serem implementados e apresentação da estratégia de implantação

Nos Quadros 5, 6, 7 e 8 são apresentados, respectivamente, os indicadores da sustentabilidade social, ambiental, econômica e cultural a serem implementados e sua estratégia:

Quadro 5: Estratégia para implementação dos Indicadores da Sustentabilidade Social.

Sustentabilidade Social			
Indicador a ser Implantado	Resultado Atual	Índice Desejado	O Indicador deveria....
Geração de emprego e renda	5	6	ser conhecido por todas as partes interessadas, ser implantado na sua plenitude para o melhoramento contínuo da organização;
Ética organizacional	0	6	existir formalmente, estar implementado em no mínimo 70% e ser verificado;
Participação em entidades de classe e desenvolvimento regional	2	6	existir formalmente, estar implementado em no mínimo 70% e ser verificado;
Programas de melhoria da qualidade de vida	5	6	estar implementado em sua plenitude;
Interação com a sociedade	3	6	existir formalmente, estar implementado em no mínimo 70% e ser verificado;
Políticas de responsabilidade social saúde e segurança	5	6	ser verificado formalmente;

Fonte: Dados da pesquisa.

Quadro 6: Estratégia para implementação dos Indicadores da Sustentabilidade Ambiental.

Sustentabilidade Ambiental			
Indicador a ser Implantado	Resultado Atual	Índice Desejado	O Indicador deveria....
Política da gestão ambiental	0	6	existir formalmente, estar implementado em no mínimo 70% e ser verificado;
Avaliação de aspectos e impactos Ambientais	1	6	existir formalmente, estar implementado em no mínimo 70% e ser verificado;
Preparação para emergências	0	6	existir formalmente, estar implementado em no mínimo 70% e ser verificado;
Ações Corretivas e Preventivas	1	6	existir formalmente, estar implementado em no mínimo 70% e ser verificado;
Avaliação de desempenho global	1	6	existir formalmente, estar implementado em no mínimo 70% e ser verificado;
Avaliação de riscos	1	6	existir formalmente, estar implementado em no mínimo 70% e ser verificado;
Avaliação de oportunidades	1	6	existir formalmente, estar implementado em no mínimo 70% e ser verificado;
Estratégias para o desenvolvimento De tecnologias ecologicamente Equilibradas	0	6	existir formalmente, estar implementado em no mínimo 70% e ser verificado;
Análise do ciclo de vida dos produtos	1	6	existir formalmente, estar implementado em no mínimo 70% e ser verificado;
Controle Operacional	1	6	existir formalmente, estar implementado em no mínimo 70% e ser verificado;

Fonte: Dados da pesquisa.

Quadro 7: Estratégia para implementação dos Indicadores da Sustentabilidade Econômica.

Sustentabilidade Econômica			
Indicador a ser Implantado	Resultado Atual	Índice Desejado	O Indicador deveria....
Infraestrutura adequada	5	6	haver verificação formal do indicador;

Fonte: Dados da pesquisa.

Quadro 8: Estratégia para implementação dos Indicadores da Sustentabilidade Cultural.

Sustentabilidade Cultural			
Indicador a ser Implantado	Resultado Atual	Índice Desejado	O Indicador deveria....
Incentivo a criatividade e liderança	2	6	existir formalmente, estar implementado em no mínimo 70% e ser verificado;
Geração de cultura organizacional	2	6	existir formalmente, estar implementado em no mínimo 70% e ser verificado;
Adequação das comunicações internas e externas	1	6	existir formalmente, estar implementado em no mínimo 70% e ser verificado;
Comprometimento com a organização	4	6	estar implementado em no mínimo 70% E ser verificado;
Melhoria contínua	4	6	estar implementado em no mínimo 70% ser verificado;
Prática do exercício da cidadania Organizacional	2	6	existir formalmente, estar implementado em no mínimo 70% e ser verificado;
Existência de código de conduta Organizacional	3	6	existir formalmente, estar implementado em no mínimo 70% e ser verificado;
Aprendizagem organizacional	1	6	existir formalmente, estar implementado em no mínimo 70% e ser verificado;
Imagem da organização	3	6	existir formalmente, estar implementado em no mínimo 70% e ser verificado;

Fonte: Dados da pesquisa.

5. Considerações finais

Pode-se dizer que as empresas têm tomado consciência de que sua responsabilidade social é passível de obter vantagem competitiva e até valor econômico. A primeira obri-

gação de uma empresa é obter lucro, porém podem também cumprir com os objetivos sociais e ambientais mediante a integração da responsabilidade social, enquanto investimento estratégico.

Com a aplicação do modelo MAIS foi possível apresentar e identificar em que estágio de sustentabilidade a empresa se encontra levando em consideração normas internacionais de qualidade, sistema de gerenciamento ambiental, saúde e segurança no trabalho e responsabilidade social.

Cabe ressaltar que a empresa se encontra em um nível intermediário, sendo que a mesma necessita investir em algumas áreas deficitárias, como por exemplo, a sustentabilidade ambiental.

6. Referências bibliográficas

- Bruseke, F. J. (2003). *O problema do desenvolvimento sustentável, desenvolvimento e natureza: estudos para uma sociedade sustentável*. 4. ed. São Paulo: Cortez. 29-40.
- Cabette, E. L. S. É sustentável a tese do desenvolvimento sustentável. Disponível em: <<http://www.lo.unisal.br/nova/bioeticadir/arquivos/textoetica.doc>>. Acesso em: set. 2007.
- Cavalcanti, C. (2003). *Sustentabilidade da Economia, paradigmas alternativos de realização econômica, desenvolvimento e natureza: estudos para uma sociedade sustentável*. 4. ed. São Paulo: Cortez; Recife, PE: Fundação Joaquim Nabuco. 153-174.
- Hales, D., Prescottto-Allen, R. (2005). Vão Cego, avaliação do progresso rumo a sustentabilidade. In: ESTY, D. C., IVANOVA, M. H.; *Governança ambiental global: ações e oportunidades*. São Paulo: Editora Senac São Paulo. 32-62.
- Jornal Gazeta Mercantil (2007). São Paulo. *Sustentabilidade de verdade*.
- Leonardi, M. L. A. (2003). *A Sociedade Global e a questão ambiental, desenvolvimento e natureza: estudos para uma sociedade sustentável*. 4. ed. São Paulo: Cortez; Recife, PE: Fundação Joaquim Nabuco. 195-207
- Libera, K. A. D. (2003). *Análise da gestão estratégica dos custos de natureza ambiental: estudo de caso em uma empresa do setor cerâmico*. Dissertação de mestrado. Curso de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
- Lustosa, M.C., May, P. H., Vinha, V. da. (2003). *Economia do meio ambiente: teoria e prática*. Rio de Janeiro, Elsevier.
- Montaño, C. (2002). *Terceiro Setor e questão social: crítica ao padrão emergente de intervenção social*. São Paulo: Cortez.
- Oliveira, J. H. R. de. M.A.I.S. (2002). *Método para Avaliação de Indicadores de Sustentabilidade Organizacional*. Florianópolis: 2002 Tese (doutorado) – Universidade Federal de Santa Catarina UFSC, Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção (PPGEP).
- Rabelo, L. S., Lima, P. V. P. S. (2007). Indicadores de Sustentabilidade: a possibilidade da mensuração do desenvolvimento sustentável. *Revista Eletrônica do Prodema* – Fortaleza/CE. Disponível em:<www.prodema.ufc.br/revista>. Acesso em: jan. 2008.
- Sachs, I. (1993). *Estratégias de Transição para o Século XXI*. São Paulo: Nóbél.
- Siena, O. (2002). *Método para avaliar progresso em direção ao desenvolvimento sustentável*. Florianópolis: 2002 Tese (doutorado) – Universidade Federal de Santa Catarina UFSC, Centro Tecnológico (CTC), Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção (PPGEP).

Analysis of social environmental sustainability of a textile industry in the city of Erechim/RS

Abstract

It's important that companies adopt environmental policies, as strategic actions for the organization, considering the environmental preservation and improvement in quality of life. In the productive sector it's also important to reconcile the pursuit of economic development with the preservation of living conditions, through the integration of quality management systems, environmental management and safety and occupational health management and through the exercise of the social responsibility. The aim of this paper is to identify the stage of sustainability of a textile industry located in the city of Erechim/RS, through a socio environmental diagnosis. The study was conducted in three steps: characterization of the company, presentation of the organizational sustainability factors and measurement of the organizational sustainability degree according to the Model MAIS. According to the results, the company has become aware that its social responsibility can generate competitive advantage and even economic value.

Keywords: Social environmental diagnosis. Sustainability. Social responsibility. Method MAIS. Textile company.

Endereço para contato:

Marcele Salles Martins
Rua Senador Pinheiro 304, B. Cruzeiro, Passo Fundo/RS,
CEP 99070-220