

Relatório Social 2007





RELATÓRIO SOCIAL 2007

MENSAGEM DA DIRETORIA	2
-----------------------------	---

BALANÇO SOCIAL ANUAL	3
----------------------------	---

OUTRAS INFORMAÇÕES:

COMPROMISSO COM A MELHORIA CONTÍNUA:

♦ Convênio CBS Previdência e Unimed Volta Redonda	4
♦ Convênio CBS Previdência e Unimed Conselheiro Lafaiete	4
♦ Gestão da Qualidade	4
♦ Manual de Governança Corporativa	8
♦ Código de Ética	9
♦ Índice de Satisfação no Atendimento -ISA	10

RESPONSABILIDADE SOCIAL:

♦ Objetivos do Milênio	11
♦ Projetos realizados em 2007	12

RECURSOS HUMANOS:

♦ Treinamento 2007	21
♦ Título de Destaque do Ano de 2007	23
♦ Projeto Sua Idéia Vale Ouro	24
♦ Projeto Destaque Profissional 2007	25
♦ Pesquisa de Opinião	27
♦ Projeto Vida Saudável	27



MENSAGEM DA DIRETORIA

CBS Previdência: modelo de gestão

2007: ano em que a CBS Previdência obteve a sua Certificação pela ISO 9001:2000, selo conquistado por cerca de apenas 10 entre as mais de 360 entidades de previdência complementar fechadas do país.

Conquista que, para ser alcançada, exigiu da entidade grande empenho e compromisso, hoje consolidados num modelo de gestão que lhe permite um desempenho cada vez melhor, capaz de, mais do que satisfazer, superar as expectativas de seus participantes e patrocinadores, acompanhada de outras igualmente relevantes e que estão registradas neste relatório, resultado da eficiência e esforço das diversas áreas, profissionais e órgãos administrativos da entidade, que a colocam em condição de planejar o seu crescimento e superar desafios.

Essa permanente busca por excelência resultou num modelo de gestão que permite à CBS Previdência funcionar com uma infra-estrutura enxuta, eficaz e competitiva, respaldando-a para conquistar e atender novos patrocinadores e receber novos participantes.

Entretanto, além de uma estratégia para assegurar a solidez da entidade, compartilhar esse modelo de gestão com outras empresas constitui, para a CBS Previdência, uma maneira de contribuir para que um público maior usufrua do grande benefício que ela representa no presente e, principalmente, para as gerações futuras.

Essa forma ética e transparente de planejar e conduzir os negócios vem da experiência que a entidade acumulou durante toda a sua trajetória, e que a faz perceber-se, também, como um agente de desenvolvimento humano e social, responsável pela reconstrução gradativa de valores essenciais.

Nesse contexto, a CBS Previdência, através do seu Relatório Social Anual, vem difundir e divulgar um tema de relevante importância, que merece a atenção, o empenho e a dedicação de todos os setores da sociedade: "Os 8 Objetivos de Desenvolvimento do Milênio". Objetivos também de cada cidadão que, consciente e comprometido, faz a diferença no alcance dos resultados.

A CBS aproveita ainda para agradecer a todos aqueles que, direta ou indiretamente, contribuíram para o alcance dos expressivos resultados obtidos em 2007, que certamente serão solidificados e superados nos anos seguintes.

Boa leitura!

Diretoria Executiva



Agosto 2008

Balanco Social Anual / 2007

Empresa: *Caixa Beneficente dos Empregados da Companhia Siderúrgica Nacional - CBS*

Base de Cálculo	2007 Valor (Mil reais)		2006 Valor (Mil reais)			
Folha de pagamento bruta (FPB)	4.584.204,45		4.332.727,47			
Indicadores Sociais Internos	Valor (mil)	% sobre FPB	Valor (mil)	% sobre FPB		
Alimentação	233.602,43	5,10%	204.299,84	4,72%		
Encargos sociais compulsórios	1.208.119,96	26,35%	1.130.156,03	26,08%		
Previdência privada	493.993,69	10,78%	470.967,91	10,87%		
Saúde	162.194,38	3,54%	154.871,53	3,57%		
Segurança e saúde no trabalho	3.981,00	0,09%	3.828,00	0,09%		
Educação	10.395,68	0,23%	11.377,47	0,26%		
Capacitação e desenvolvimento profissional	40.119,02	0,88%	36.393,80	0,84%		
Creches ou auxílio - creche	22.375,60	0,49%	18.736,94	0,43%		
Participação nos lucros ou resultados	456.091,01	9,95%	485.915,07	11,21%		
Outros	19.721,00	0,43%	21.427,78	0,49%		
Total - Indicadores sociais internos	2.650.593,77	57,82%	2.537.974,37	58,58%		
Indicadores Ambientais	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Quanto ao estabelecimento de "metas anuais" para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/ operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa	() não possui metas 75%	() cumpre de 51 a 75% () cumpre de 0 a 50% (X) cumpre de 76 a 100%	() não possui metas () cumpre de 51 a 75% () cumpre de 0 a 50% (X) cumpre de 76 a 100%	() não possui metas () cumpre de 51 a 75% () cumpre de 0 a 50% (X) cumpre de 76 a 100%	() não possui metas () cumpre de 51 a 75% () cumpre de 0 a 50% (X) cumpre de 76 a 100%	() não possui metas () cumpre de 51 a 75% () cumpre de 0 a 50% (X) cumpre de 76 a 100%
Indicadores do Corpo Funcional	2007		2006			
N.º de empregados(as) ao final do período	70		71			
N.º de admissões durante o período	5		1			
N.º de empregados(as) terceirizados(as)	37		30			
N.º de estagiários(as)	37		27			
N.º de empregados(as) acima de 45 anos	16		15			
N.º de mulheres que trabalham na empresa	40		41			
% de cargos de chefia ocupados por mulheres	5		4			
N.º de negros(as) que trabalham na empresa	7		7			
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)	2		1			
N.º de pessoas com deficiência ou necessidades especiais	0		0			
Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial	Metas 2007			Metas 2008		
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa	0,09			0,09		
Número total de acidentes de trabalho	0			0		
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	() direção	() direção e gerências	(X) todos empregados	() direção	(x) direção e gerências	(X) todos(as) empregados
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	(X) direção e gerências	() todos(as) empregados	() todos + Cipa	(X) direção e gerências	() todos empregados	() todos(as) + Cipa
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa:	() não se envolve	() segue as normas da OIT	(X) incentiva e segue a OIT	() não se envolverá	() seguirá as normas da OIT	(X) incentivará e seguirá a OIT
A previdência privada contempla:	() direção	() direção e gerências	(X) todos empregados	() direção	() direção e gerências	(X) todos empregados
A participação dos lucros ou resultados contempla:	() direção	() direção e gerências	(X) todos empregados	() direção	() direção e gerências	(X) todos(as) empregados(as)
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	() não são considerados	(X) são sugeridos	() são exigidos	() não serão considerados	(X) serão sugeridos	() serão exigidos
Quanto à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:	() não se envolve	() apóia	(X) organiza e incentiva	() não se envolverá	() apoiará	(X)) organizará e incentivará
Número total de reclamações e críticas de consumidores(as):	na empresa	no Procon	na Justiça	na empresa	no Procon	na Justiça
% de reclamações e críticas atendidas ou solucionadas:	na empresa %	no Procon %	na Justiça %	na empresa %	no Procon %	na Justiça %



COMPROMISSO COM A MELHORIA CONTÍNUA:

◆ CONVÊNIO CBS PREVIDÊNCIA E UNIMED VOLTA REDONDA

O convênio entre a CBS Previdência e a Unimed Volta Redonda completou um ano em dezembro de 2007.

Nesse período, 906 participantes da entidade e 537 dependentes, um total de 1.443 vidas, beneficiaram-se desta parceria, adquirindo um plano de saúde regulamentado, que tem como diferencial estar em conformidade com a Lei 9656/98 e com o rol de procedimentos da ANS - Agência Nacional de Saúde, além de dar cobertura a todos os procedimentos sem limites de utilização.

A realização desse convênio criou para o participante da CBS benefícios como tabela diferenciada de preços e a opção de incluir, além de quaisquer dependentes econômicos declarados no Imposto de Renda, tais como pais, esposa, filhos e netos, os filhos que atinjam a maioridade e continuem residindo com ele.

◆ CONVÊNIO CBS PREVIDÊNCIA E UNIMED CONSELHEIRO LAFAIETE

Em agosto de 2007, a CBS Previdência assinou convênio com a Unimed Conselheiro Lafaiete, em Minas Gerais, garantindo as mesmas vantagens do contrato anteriormente firmado com a Unimed Volta Redonda, atendendo, dessa forma, as expectativas dos participantes de Conselheiro Lafaiete, Congonhas, Arcos e Barbacena, que têm agora a possibilidade de contratar um plano estadual.

A iniciativa da entidade de viabilizar parceria com as Unimed Volta Redonda e Conselheiro Lafaiete teve como principal objetivo a melhoria da qualidade de vida de seus milhares de participantes ativos, assistidos e beneficiários que, através desses convênios, têm mais uma oportunidade de cultivar a sua tranquilidade e segurança.

◆ GESTÃO DA QUALIDADE



Realização do estudo de cenários para revisão do Planejamento Estratégico 2008/2012

Em setembro de 2007 foi realizado o workshop "Planejamento Estratégico 2008/2012 Análise Ambiental", um evento que teve como objetivo a formatação da Matriz Swot da CBS Previdência, uma ferramenta pela qual, com base no cenário atual e nas perspectivas futuras da entidade, é possível visualizar a estratégia a ser adotada para aproveitar as oportunidades e corrigir as deficiências, preparando a entidade para enfrentar possíveis ameaças e permitindo a valorização dos seus pontos fortes.

O evento contou com a participação de diretores, gestores, coordenadores e outros profissionais da entidade, divididos em equipes que analisaram, nos âmbitos interno e externo, os seguintes assuntos: concorrência no próprio segmento, novos entrantes, clientes, novos serviços ou serviços substitutos, fornecedores, influência do governo, análises complementares, despesas/ receitas, rentabilidade, política macroeconômica, passivo atuarial, comunicação, inovação e solidariedade.

O planejamento estratégico 2008/2012 resultou na definição de 6 diretrizes estratégicas, que se desdobraram em metas organizacionais e itens de controle, além da identificação de atividades a serem realizadas no curto, médio e longo prazos.

Tamanho empenho em planejar o futuro, seja no curto, médio ou longo prazos, dá à CBS Previdência a certeza de estar cada vez mais apta a superar desafios e a manter-se sólida e competitiva no seu universo de atuação - a previdência complementar.

. Certificação ISO 9001:2000 e Mapeamento de Processos

Em junho de 2007 a CBS obteve a Certificação ISO 9001:2000 dos seus processos de pagamento de benefícios de aposentadoria, pensão por morte, auxílio-doença, auxílio-doença por acidente de trabalho, resgate de contribuição e portabilidade, que representam o negócio da entidade, ou seja, a razão da sua existência.

Com a certificação, a entidade passou a fazer parte de um universo de cerca de 10 fundos de pensão já certificados, dos aproximadamente 360 existentes no Brasil.

Ao adequar sua gestão ao modelo da referida norma, a CBS Previdência assume o compromisso de buscar constante e incansavelmente resultados compatíveis ou que superem as expectativas e necessidades dos seus participantes e patrocinadores, além e



capacitar toda a sua equipe para exercer as competências de análise crítica, tomada de ação preventiva e corretiva e inovação de seus métodos por melhoria contínua.

Assim, essa certificação representa para a entidade, além do reconhecimento de uma gestão que prima pela excelência na obtenção de resultados e na satisfação dos seus clientes, uma ferramenta que permite que o seu desempenho seja cada vez melhor, aumentando a sua qualidade e competitividade e mantendo-a entre as melhores administradoras de benefícios previdenciários do país.

Mas essa importante conquista não parou por aí: no decorrer de 2007 a entidade mapeou e documentou os demais processos que interagem direta ou indiretamente com o negócio da entidade, elaborando os documentos internos necessários para padronizar todas as suas atividades, definir alçadas e competências e facilitar a visão sistêmica dos processos. Com isso, a entidade deu um passo fundamental rumo à certificação de outros processos relevantes, o que deverá ocorrer em 2008.



. Capacitação dos auditores internos do Sistema de Gestão da Qualidade

Durante os trabalhos de adequação aos normativos da ISO 9001:2000, a CBS Previdência passou por auditorias que avaliaram os seus processos e indicaram uma sistemática de



ação preventiva e corretiva para que a entidade alcançasse um nível de excelência que permitisse a conquista da certificação dos seus processos de pagamento de benefícios de aposentadoria, pensão por morte, auxílio-doença, auxílio-doença por acidente de trabalho, resgate de contribuição e portabilidade.

Uma vez obtida a certificação, o que aconteceu em junho de 2007, o empenho e a responsabilidade da entidade não só para manter a excelência, mas para superar-se cada vez mais, são fundamentais, e o comprometimento com a qualidade é ainda maior. Por isso, o Sistema de Gestão da Qualidade deve ser permanentemente monitorado através de auditorias internas, que são realizadas, no mínimo, semestralmente.

Para isso, a CBS Previdência conta com o apoio da Gerência de Tecnologia de Qualidade da Companhia Siderúrgica Nacional -CSN, patrocinador principal da entidade. Ainda assim a entidade, que já possuía um auditor líder em seu quadro de pessoal, capacitou em 2007 mais dois profissionais em Auditoria Interna do Sistema da Qualidade segundo a Norma ISO 9001:2000, com o objetivo de proporcionar acompanhamento e assistência constantes, assegurando a sua autonomia, agilidade e eficiência.

Desde 1994, quando implantou o programa, a entidade vem, ano após ano, colhendo os resultados de sua prática, dentre os quais vale destacar a conquista da certificação ISO 9001:2000. Durante o ano de 2007, a Comissão de Qualidade da CBS Previdência, formada por 9 profissionais da entidade treinados pela Gerência de Tecnologia de Qualidade da Companhia Siderúrgica Nacional, patrocinador principal da entidade, realizou 8 inspeções, sendo algumas "inspeções-relâmpago", e o ótimo resultado alcançado pelas diversas áreas comprovou a eficácia do Programa 5S.

Como parte das atividades do programa e visando estimular a manutenção da organização, foi também realizado o Dia "D", quando todos os profissionais da entidade foram orientados a organizar suas áreas, descartando tudo o que era desnecessário e separando cada documento, pastas e relatórios em seu devido lugar.

Assim, o Programa 5S está incorporado à rotina diária da CBS Previdência, que o entende como um trabalho contínuo e permanente, que faz da organização um hábito.

Senso de utilização, de organização, de limpeza, de saúde e de autodisciplina. Cinco conceitos simples que, ao serem praticados, são capazes de transformar espaços e pessoas, criando um ambiente de trabalho que promove a satisfação dos profissionais e, conseqüentemente, o melhor desempenho da entidade.



. **Gestão de Riscos e Controles Internos**

3.º Ciclo de Avaliação de Riscos

Em 2007 a CBS Previdência deu continuidade ao aprimoramento dos controles internos e à melhoria da gestão de riscos, para assegurar o cumprimento eficaz da Resolução CGPC n.º 13, de outubro de 2004. No decorrer do ano foram elaborados os planos de ação para aperfeiçoamento dos controles aplicados às atividades analisadas e consideradas com controle insuficiente.

Em setembro de 2007 foi realizada a 3.ª Avaliação de Riscos, que envolveu todos os processos da entidade, sendo avaliadas 148 atividades de responsabilidade de 11 unidades.

Essa avaliação, que segue critérios pré-definidos de impacto e frequência, revelou que a entidade, quando analisada de forma consolidada, não apresentou qualquer categoria ou tipo de risco com resultante acima de 5%, o que evidencia pouca probabilidade de perdas acentuadas. Contudo, a análise das unidades e dos processos de forma mais detalhada é muito importante na construção do processo de gestão de risco, o que está sendo desenvolvido pela entidade, pois riscos pontuais podem ser relevantes na realização das perdas.

Como parte desse processo, foram também realizados treinamentos para todos os profissionais da entidade, com o objetivo de disseminar os conceitos de Controles Internos e de Riscos.

Com a implantação da Gestão de Riscos e Controles Internos, a CBS Previdência reitera, diariamente, o seu comprometimento com o monitoramento dos processos, com a mitigação dos riscos a eles inerentes e com a aplicação de uma metodologia adequada ao aperfeiçoamento dos controles internos, de acordo com um processo estruturado, na busca permanente pela melhoria contínua.

♦ MANUAL DE GOVERNANÇA CORPORATIVA

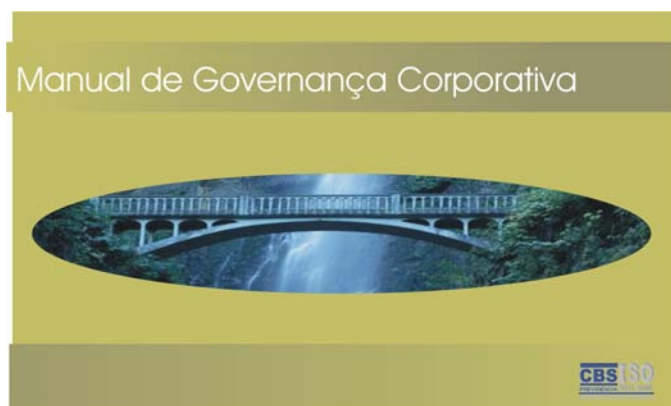


Em junho de 2007, a CBS Previdência implantou o seu Manual de Governança Corporativa, o que representa mais uma conquista na prática de avançadas técnicas de gestão.

Fruto do trabalho conjunto dos seus diretores, conselheiros e profissionais, o Manual de Governança Corporativa tem como objetivo descrever e consolidar os princípios, conceitos e procedimentos adotados pela entidade - elementos diferenciadores que refletem o seu compromisso e comprometimento com os participantes, patrocinadores, órgãos administradores, reguladores e fiscalizadores, funcionários, fornecedores, credores, investidores, estado e sociedade.

Ao implantar o Manual de Governança Corporativa, a entidade não visa impor uma série de regras mas, sim, prover uma administração mais justa, apresentando, orientando e estimulando a busca constante das boas práticas de governança corporativa e fazendo da transparência e da prestação de contas os pilares da sua administração.

O Manual de Governança Corporativa da CBS Previdência é muito mais que um documento. É a certeza de que os valores e a gestão da entidade são pautados na total transparência de atitudes, comportamentos e decisões.



♦ CÓDIGO DE ÉTICA DA CBS PREVIDÊNCIA

Elaborado em junho de 2004, fruto do trabalho conjunto de diretores, conselheiros e de toda a equipe de colaboradores da entidade, este Código é muito mais do que um documento. É a certeza de que nossos valores, agora ainda mais fortalecidos e compartilhados, são pautados na total transparência de nossas atitudes, comportamentos, decisões.



O Código de Ética reúne os princípios gerais a serem observados pelos administradores e empregados da Caixa Beneficente dos Empregados da Companhia Siderúrgica Nacional - CBS, em suas ações profissionais e sociais, refletindo:

- a) padrão ideal de comportamento e os valores a serem compartilhados por todos, dentre os quais destacam-se a honestidade, a justiça, a cordialidade, a transparência, a pontualidade e a legalidade;
- b) os compromissos inerentes ao ramo de atuação da entidade - a previdência complementar;
- c) compromisso do bom relacionamento com os participantes da entidade, seus patrocinadores, órgãos administradores, reguladores e fiscalizadores, clientes em geral e toda a sociedade;
- d) a imagem e a identidade cultural da entidade.

O Código de Ética aplica-se a todos os administradores e empregados da CBS Previdência. Entende-se como administradores da CBS Previdência os membros da sua Diretoria Executiva e dos seus Conselhos Deliberativo e Fiscal.

♦ ATENDIMENTO A PARTICIPANTES - ÍNDICE DE SATISFAÇÃO NO ATENDIMENTO - ISA

Ações corretivas adotadas no ano

Criado em janeiro de 2001, o ISA - Índice de Satisfação no Atendimento é hoje um dos indicadores mais relevantes para a entidade, sendo, por isso, tratado como um item de controle corporativo, o que faz com que todos sejam responsáveis por proporcionar e aumentar a satisfação dos participantes da CBS Previdência.

Medido através de formulário de pesquisa entregue a cada participante no momento do atendimento pessoal e por amostragem no atendimento telefônico, por meio de pesquisa realizada pela área de qualidade, o ISA é apurado com a média da participação, no total de atendimentos, dos índices de satisfação de cada canal de comunicação com os participantes.



Em 2007 a meta geral estipulada de 93% foi superada, ficando em 94,49%, sendo que o atendimento pessoal atingiu 95,47% e o atendimento telefônico 93,51%, representando uma melhora de 0,76% em relação a 2006.

RESPONSABILIDADE SOCIAL

COMISSÃO DE RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL NA CBS:

Em 18 de agosto de 2005, no evento de comemoração dos 45 anos da CBS Previdência, foi lançado o Programa de Responsabilidade Social Empresarial na entidade, quando foi criada a Comissão Técnica de Responsabilidade Social, com o objetivo de planejar, controlar e avaliar a implantação dos projetos sociais e promover o desenvolvimento das ações de Responsabilidade Social na CBS Previdência.

A comissão técnica, composta por um representante de cada área e coordenada pela assistente social da entidade, vem, desde então, executando e acompanhando as diversas atividades de Responsabilidade Social, bem como orientando e divulgando os diversos projetos da entidade.

♦ OBJETIVOS DO MILÊNIO





Estabelecidos no ano 2000 pela Organização das Nações Unidas (ONU) em conjunto com 191 países, inclusive o Brasil, os 8 Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM) abrangem as principais e mais relevantes demandas sociais do mundo e deverão ser atingidos até o ano de 2015, por meio de ações concretas dos governos e da sociedade.

"Os 8 Objetivos de Desenvolvimento do Milênio" são objeto do empenho da CBS Previdência desde 2006, quando foram desenvolvidas atividades voltadas para a sua disseminação entre os profissionais da entidade, por meio de informações gerais englobando origem, objetivos e resultados já alcançados no Brasil e no mundo.

Em 2007, esse trabalho de conscientização foi intensificado e, a partir das críticas e sugestões de toda a sua equipe de profissionais, a CBS Previdência elaborou um cronograma para a realização de ações relativas a todos os 8 ODM durante o ano.

Visando registrar, divulgar e multiplicar essas informações para os outros públicos da empresa, principalmente os familiares de seus colaboradores diretos, foi elaborada e impressa uma cartilha, em papel reciclado, distribuída a todo o público interno, em evento organizado especialmente para esse fim.

Na ocasião, a CBS Previdência reiterou o seu comprometimento de, a cada novo ano, organizar e distribuir toda e qualquer informação sobre a sua contribuição para o cumprimento dos ODM.

◆ PROJETOS REALIZADOS EM 2007



ODM n.º 1 -Eradicar a Extrema Pobreza e a Fome

. Creche Santa Cecília

Promover a integração creche/família, oferecendo suporte e aprimoramento às ações desenvolvidas em relação à educação da criança e sua formação como cidadão, é uma forma de apoio à geração de emprego e renda.

Após identificar o público atendido e conhecer o trabalho desenvolvido pela Creche Santa Cecília, em Volta Redonda, fundada em abril de 1998 por voluntários da comunidade e cuja fonte de renda são doações do comércio e de pessoas físicas, além de verbas oriundas de festas, bingos e rifas, a CBS Previdência traçou um diagnóstico sobre as necessidades imediatas daquela instituição e as possíveis ações a serem realizadas através do seu Programa de Responsabilidade Social.

No segundo semestre de 2007, a entidade implantou o Serviço Social na creche e possibilitou a abertura de um campo de estágio supervisionado para o referido curso, através de ação conjunta com a Faculdade de Serviço Social -UNIFOA, formando um grupo com seis estagiários nas atividades de seleção, atendimento e acompanhamento às famílias das crianças. Tudo sem qualquer custo para nenhuma das partes envolvidas.

Em outubro de 2007, na comemoração pelo Dia das Crianças, foi realizada uma visita à instituição, com a participação de um grupo de profissionais da CBS Previdência.



Creche Santa Cecília, em outubro 2007



ODM n.º 2 - Atingir o Ensino Básico Fundamental

Visando colaborar com esta proposta, a CBS Previdência realizou um levantamento, através da aplicação de questionário junto aos seus empregados, estagiários e funcionários da LSI (empresa contratada para prestação de serviços gerais) que desenvolvem atividades na Sede, com o objetivo de identificar a situação da escolaridade do público interno e seus familiares, etapa concluída em setembro/2007.

As respostas apresentadas referiram-se ao próprio empregado, com 28% informando sobre seus familiares, sendo o grau de escolaridade predominante no público interno o superior completo.

Sobre a escolaridade dos familiares, os citados foram referentes aos filhos, cônjuges e pais, sem uma faixa predominante de idade, estando a maioria concentrada entre a formação superior e o ensino médio.

Nas informações relativas aos empregados e estagiários, não foi identificado nenhum caso de escolaridade fora do previsto pelo Ministério da Educação, ou seja, o mínimo de 15 anos de idade para conclusão do Ensino Fundamental e 18 anos para conclusão do Ensino Médio.

Nas respostas relativas aos familiares da LSI, foram identificados 20 casos (14% do total de informações) fora da faixa de escolaridade regular. Os funcionários da LSI orientados sobre os procedimentos necessários para o caso de se interessarem no atendimento através do ensino público.



ODM n.º 3 - Promover a igualdade entre os sexos e a autonomia da mulher

Em março/2007, com o objetivo de despertar a atenção para a necessidade de promover a igualdade entre os sexos e a valorização da Mulher, a CBS Previdência promoveu a divulgação da origem da comemoração do Dia Internacional da Mulher e os recursos para atendimento e proteção à Mulher em Volta Redonda.

As informações sobre as funções e a localização dos órgãos de atendimento e proteção da mulher foram amplamente divulgadas na entidade e foram distribuídos folhetos e orientação e Guia dos Direitos da Mulher.

Foi apresentado o filme "Colcha de Retalhos" para os empregados, e após a sessão foi efetuada a discussão orientada sobre as situações vividas no filme.



ODM n.º 4 - Reduzir a Mortalidade Infantil

Em contribuição ao Objetivo do Milênio para redução do índice alto, porém decrescente desde 1980, de mortalidade infantil, a CBS Previdência preparou e divulgou informações e orientações sobre a saúde da criança e os serviços oferecidos no Município de Volta Redonda, bem como a forma de acesso aos mesmos.



ODM n.º 5 - Melhorar a Saúde Materna

No dia 28 de maio de 2007, em comemoração ao "Dia Nacional pela Redução da Mortalidade Materna", a CBS divulgou na entidade as ações desenvolvidas pela Secretaria Municipal de Saúde, voltadas à saúde da mulher, sobre as principais causas de Mortalidade materna, Pré-natal de baixo e de alto risco, Controle da sífilis na gestação, Oferta de teste anti-HIV no pré-natal, Ações de prevenção ao câncer de mama e do colo do útero, Prevenção e controle das doenças sexualmente transmissíveis - DST/AIDS, Planejamento Familiar, Incentivo à amamentação e o Programa de anemia falciforme, através da realização do teste do pezinho, e informou os serviços de atendimento à saúde materna no Município de Volta Redonda.

Em novembro de 2007, em comemoração ao dia 25 de novembro - Dia Internacional da Não Violência à Mulher, foram distribuídos folhetos tratando dos assuntos: "O que é a violência contra a mulher, Violência doméstica, As formas de violência doméstica e familiar contra a mulher, Os 12 direitos da mulher, com a identificação dos órgãos de amparo a mulher.



ODM n.º 6 -Combater o HIV/Aids, a malária e outras doenças

. Dia de luta contra a AIDS

Com o objetivo de marcar o Dia Mundial de Luta contra a AIDS, comemorado em 1.º de dezembro, foi realizada, no auditório da CBS Previdência, no dia 26 de novembro de 2007, a palestra "Prevenção de DST/AIDS", apresentada pela coordenadora do Programa DST/AIDS da Secretaria Municipal de Saúde de Volta Redonda, Sr.ª Regina



Guarnieri, que destacou "Apresentação sobre HIV/AIDS" e "Esclarecimentos sobre os serviços de atendimento disponíveis na cidade de Volta Redonda". O evento contou com aproximadamente 80% do público interno da entidade.



ODM n.º 7 -Garantir a Sustentabilidade Ambiental

. Coleta Seletiva de Lixo

A coleta seletiva de lixo é uma alternativa ecologicamente correta, que desvia do destino em aterros sanitários ou lixões, resíduos sólidos que podem ser reciclados. Com isso, alguns objetivos importantes são alcançados pois, prolongando a vida útil dos aterros sanitários, o meio-ambiente é menos contaminado. E mais: o uso de matéria-prima reciclável diminui a extração dos tesouros naturais do planeta.

Contudo, é importante ressaltar que nem todo lixo é reciclável. Por isso, ter em mente a receita para a boa convivência com o meio ambiente, formada de três "erres", é muito saudável. O primeiro deles é Reduzir o consumo, o segundo é Reaproveitar o que se consome (papel, vidro, plástico etc). Com isso, muito pode ser feito antes de se chegar ao terceiro "erre", de Reciclar.

Nesse sentido, visando a implantação do seu Programa de Coleta Seletiva de Lixo, a CBS Previdência iniciou, em março de 2007, as atividades de identificação do tipo de lixo produzido na entidade, adequação da forma de coleta ao tipo de lixo produzido, organização do material informativo sobre a coleta, aquisição e instalação dos recipientes para a coleta e orientação aos usuários do edifício sede da entidade, sobre como fazer a coleta seletiva. Ficou também definido que o valor arrecadado com a venda do lixo reciclável produzido na entidade será investido no projeto Vida Saudável, dirigido ao seu público interno.



Realizadas essas etapas, o Programa de Coleta Seletiva de Lixo foi oficialmente implantado em outubro de 2007.



Dentre as atividades propostas no programa, o destaque foi para a gincana organizada com o objetivo de desenvolver o hábito da seleção de lixo antes do descarte e promover o entrosamento e a conseqüente melhoria no relacionamento interno.

O evento aconteceu no período de 23 de novembro a 12 de dezembro e contou com a participação de todo o público interno da CBS Previdência, dividido em 9 equipes, com média de 10 a 12 participantes por equipe.

A gincana propôs três tarefas, que teve como vencedoras as seguintes equipes:

A equipe "Tropa do Lixo" foi vencedora da tarefa n.º 1 -"Recolhimento de Material Reciclável, Plástico e Metal", tendo reunido a maior quantidade de materiais. No total, as 9 equipes arrecadaram 535 quilos de material reciclado, sendo 442 quilos de plástico e 93 de metal.

As tarefas n.º 2 -"Criação de Slogan" e n.º 3 -"Criação de Logomarca" tiveram como vencedora a equipe "ECOS Equipe de Coleta Seletiva", que propôs o slogan "Lixo reciclado é planeta preservado".



Este slogan e a logomarca vencedora passaram a fazer parte de todos os informativos internos da CBS Previdência a partir de janeiro de 2008, além de comporem os informativos encaminhados aos participantes ativos via correio eletrônico da patrocinadora CSN.



Na apuração geral dos pontos, a gincana teve como campeã a equipe ECOS - Equipe de Coleta Seletiva, cujos componentes receberam certificado de reconhecimento pelo empenho dedicado ao projeto.

. **Redução do Consumo de Energia Elétrica**

A base para uma atuação pró-ativa na defesa do meio-ambiente é a conscientização. A empresa que dissemina, entre seus profissionais, o conhecimento e a intenção de proteção e prevenção ambiental, estimula a utilização consciente de energia elétrica, de água e de insumos necessários para a produção ou prestação de seus serviços, o que leva à diminuição do seu consumo e à conseqüente redução do impacto ambiental necessário para obtê-los.

Na CBS Previdência, dentre os projetos implementados desde que abraçou a causa da responsabilidade social, a redução do consumo de energia elétrica sempre foi um dos destaques.

Em 2007, a meta para o consumo anual na sede da entidade era de 98.737 Kw - uma redução de 2.015 kw em relação ao ano anterior. Entretanto, com a multiplicação de informações, a conscientização e a união de toda a sua equipe de profissionais, não só foi possível atingi-la como suplantá-la, totalizando um consumo de 97.077 Kw, o que representou uma redução de 3.677 Kw.

Em porcentagem, pode-se computar a redução anual de 2006 para 2007 de cerca de 4% e, no total entre 2005 e 2007, de 10%.



. Redução do Consumo de Papel

Outra medida para a preservação do meio-ambiente é a redução do consumo de papel que, além de poupar árvores, contribui para a economia de água, uma vez que a indústria de papel e celulose é o quinto maior consumidor industrial da energia mundial.

Nesse sentido, a CBS Previdência, além de utilizar papel reciclado em vários de seus impressos, orienta o uso de impressões frente e verso e o reaproveitamento das folhas já usadas como rascunho.

Em 2007 foi também intensificado o uso de mensagens pelos meios digitais, o que trouxe como vantagem adicional a economia com a compra de cartuchos e toners para impressoras.



ODM n.º 8 - Estabelecer parceria mundial para o desenvolvimento.

O dia da Inclusão Digital, que é comemorado, desde 2001, no último sábado de março de cada ano, tem como objetivo divulgar e promover a democratização nas novas tecnologias, bem como mobilizar a sociedade civil sobre a importância de se promover o acesso de população de baixa renda aos computadores e à internet.

A CBS Previdência divulgou os projetos desenvolvidos pelo Comitê para Democratização da Informática do Sul Fluminense, CDI - Centro de Informática Educativa e UNIFOA para promover a apropriação social da tecnologia por todos os tipos de público, como portadores de necessidades especiais (deficiência visual, transtornos psiquiátricos, etc.), jovens em situação de rua, população carcerária e comunidades carentes, para as diferentes faixas etárias .



RECURSOS HUMANOS

♦ ATINGIMENTO DE MAIS DE 100% DO PROGRAMA DE TREINAMENTO 2007

Há cinco anos a CBS Previdência vem aprimorando uma política de gestão que tem por meta manter o quadro de pessoal apto a realizar suas atividades com eficiência, agilidade, qualidade e transparência.

Uma evolução que, em 2007, garantiu o mínimo de 20 horas de treinamento para cada profissional da entidade. Desse total, 10 horas são destinadas a treinamentos técnicos, voltados para o desenvolvimento e aperfeiçoamento das atribuições específicas de cada cargo, e as outras 10 englobam treinamentos sistêmicos, cujo planejamento é embasado nas estratégias da entidade, nos resultados das avaliações de risco e de competências, nas necessidades apontadas pelo setor de previdência complementar e tudo o mais que se mostrar necessário para a ampliação da visão dos seus profissionais.

Outra relevante inovação foi a implantação do programa individual de treinamento anual, pelo qual os gestores avaliam as necessidades de desenvolvimento/aprimoramento de cada um dos membros de sua equipe e elaboram a programação de treinamentos técnicos e sistêmicos para todo o ano, obedecido o mínimo de 10 horas para cada modalidade. Antes, as necessidades de treinamento eram identificadas somente no decorrer do ano, inexistindo uma programação prévia. Agora, cada gestor e profissional envolvido realizam o controle da programação elaborada no início de cada ano, podendo, inclusive, ajustar a programação a necessidades que venham a surgir no decorrer do exercício.

O grau de aperfeiçoamento e controle conquistado em 2007 não só garantiu o alcance de 100% da meta estabelecida, como proporcionou uma base consistente para a realização de outros treinamentos, que acabaram por proporcionar a superação da referida meta, registrando uma média superior a 50 horas de treinamento por pessoa. Em 2006, foi realizado o total de 38,5 horas em média por profissional.

Como não poderia ser diferente, todos os treinamentos realizados foram de relevante importância para o desenvolvimento do quadro de pessoal, o que se reflete diretamente no aumento da eficiência e no alcance de resultados positivos para a entidade.



Treinamentos 2007



Fluxo Orçado



Importância da Gestão de Riscos



Importância do cadastro



Programa 5S



Excel Avançado



Mercado Financeiro



Controle de Risco

◆ RECEBIMENTO DO TÍTULO DESTAQUE DO ANO 2007

CATEGORIA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL - SISTEMA FIRJAN/SESI/SENAI

A CBS Previdência sabe que empresas são construções sociais, e que pessoas são o ativo mais importante em qualquer empresa. Afinal, nela passam a maior parte de suas vidas e buscam não apenas remuneração adequada, mas espaço e oportunidade de demonstrar aptidões, participar, crescer profissionalmente e ver seus esforços reconhecidos.

Com essa certeza, a entidade investe na educação, treinamento e capacitação de seu quadro de pessoal, visando, além de produtividade e competitividade, a busca da excelência, a qualidade na melhoria dos resultados e as melhores práticas de gestão de pessoas.

A adoção dessa postura de comprometimento rendeu à entidade o título Destaque do Ano 2007-Categoria Educação Profissional, reconhecido pelo Sistema Firjan, através do Sesi/Senai de Volta Redonda.

Uma conquista que, mais do que estímulo e reconhecimento, demonstra que aplicar no capital humano traz sempre bons resultados para todos profissionais, entidade, participantes e patrocinadores.



◆ PROJETO SUA IDÉIA VALE OURO

Com o objetivo de motivar seus profissionais através da valorização de suas idéias, a CBS Previdência lançou, em dezembro de 2006, o projeto "Sua Idéia Vale Ouro", que envolve a participação de todo o seu quadro de pessoal, à exceção dos coordenadores, gerentes e diretores.

No decorrer de 2007 os concorrentes formataram seus projetos, depositando-os numa urna disponível na sede da entidade e, trimestralmente, uma comissão julgadora formada por um membro da diretoria executiva, analista de qualidade, gerente jurídico e pelo gerente responsável pela área de recursos humanos avaliou e selecionou as idéias com potencial para proporcionar ganhos operacionais ou financeiros para a entidade.

Dentre os quinze projetos apresentados durante o ano, dois foram aprovados e transformados em metas para 2008. A idéia vencedora foi a de autoria de Isabella Alves Cardeal dos Santos, da Gerência de Relacionamento, que propôs a "Implantação do Simulador de Imposto de Renda no Site da CBS Previdência". Esse projeto tem como ganho mostrar, aos participantes e não-participantes, as vantagens da dedução do IR em função da contribuição para a entidade, incentivando o aumento da contribuição básica e a contratação da contribuição voluntária e/ou da PLR, o que gera o aumento das receitas previdenciais.

Atualmente, a lei permite a dedução de até 12% da declaração de IR, para quem contribui para a previdência privada. Sendo assim, o simulador deverá indicar ao participante em qual nível de dedução ele se encontra e, se estiver abaixo dos 12%, será sugerido aumentar a sua contribuição básica, ou contratar uma contribuição voluntária ou sobre a PLR.

Isabella Alves Cardeal dos Santos, que trabalha há cinco anos na CBS Previdência, foi homenageada durante a confraternização anual da entidade, quando foi divulgado o resultado do projeto "Sua Idéia Vale Ouro" relativo a 2007. Feliz por ver reconhecido o valor de sua idéia e motivada pelo desafio de trabalhar no desenvolvimento do simulador de imposto de renda, a ser implantado até dezembro de 2008, Isabella espera criar outros projetos que contribuam para a melhoria contínua da entidade.



Isabella dos Santos e Ricardo Esch (Diretor de Finanças e Controle da CBS)

◆ PROJETO DESTAQUE PROFISSIONAL 2007

O prêmio "Destaque Profissional" é mais um importante projeto de gestão de recursos humanos, que funciona como um eficiente instrumento de motivação e que, pelo 3.º ano consecutivo, reafirma o seu sucesso.

O projeto conta com a participação de todos os profissionais da entidade, exceto diretores, tanto na condição de eleitores quanto de candidatos, e tem como objetivo identificar e reconhecer os profissionais que se destacaram no ano pelo entusiasmo, conhecimento técnico, qualidade dos serviços, bom relacionamento, boa comunicação, proatividade e comprometimento em sua área de atuação e na entidade como um todo.

O processo de votação é realizado em três etapas no decorrer do ano e, em cada uma delas, os eleitores recebem uma "cédula de votação", distribuída nominalmente para todos os profissionais, onde podem reforçar as indicações feitas na etapa anterior ou indicar novos candidatos. Este critério, além de estimular a observação constante de candidatos e eleitores, garante a escolha acertada daqueles que praticam uma postura profissional de excelência no dia-a-dia de trabalho.

Em 2007, o primeiro lugar foi conquistado por Marilene Matias Malaquias, da Gerência de Controladoria, que alcançou 1.311 pontos. Em segundo lugar ficou Sandra Regina Evangelista Moreira, da Gerência de Controle Financeiro, com 817 pontos, e o terceiro colocado foi Ronaldo de Paiva Lima, da Gerência de Relacionamento, com 760 pontos.

DESTAQUE PROFISSIONAL 2007

1.º Lugar

Marilene Matias Malaquias



2.º Lugar

Sandra Regina E. Moreira



3.º Lugar

Ronaldo de Paiva Lima





◆ REALIZAÇÃO DE PESQUISA DE OPINIÃO

Em setembro de 2007, a CBS Previdência realizou pesquisa de opinião junto aos seus participantes, com a finalidade de melhorar cada vez mais o seu atendimento e a prestação de serviços.

O questionário, contendo 13 perguntas, objetivou identificar os pontos fortes, as oportunidades de melhoria e as dúvidas mais frequentes em relação aos produtos e serviços da entidade.

A partir do resultado da pesquisa, a CBS Previdência planeja realizar, em 2008, uma campanha institucional visando estreitar ainda mais o relacionamento e a comunicação com os seus participantes.

Dessa forma, além de investir na qualidade da informação, mantendo seu público-alvo sempre bem informado e esclarecido, a entidade reitera seu interesse em cultivar valores intangíveis como ética, transparência e credibilidade.

◆ PROJETO VIDA SAUDÁVEL

No intuito de melhorar a qualidade de vida de seus funcionários e garantir um bom funcionamento institucional, a CBS Previdência implementou, em maio de 2005, o projeto "Vida Saudável".

A idéia partiu da consciência institucional de que a qualidade do serviço oferecido é diretamente proporcional a satisfação pessoal de seus funcionários. Assim, para fomentar e estimular o envolvimento do seu quadro de profissionais, uma pesquisa de opinião foi realizada, nos dias 27 e 30 de maio, para coleta de sugestões de entretenimento que fossem de real interesse dos colaboradores.

Dessa pesquisa foram selecionadas oito atividades para colaboradores, sendo que as mais pontuadas foram: Palestras sobre temas diversos; o Filme do Mês; Ticket Cultura e Ginástica Laboral. Entre as atividades que são realizadas com os colaboradores, as que mais fazem sucesso são: "O filme do mês", a "ginástica laboral" e as "Palestras".



Ginástica Laboral

O grupo aponta a ginástica laboral como um avanço em sua vida pessoal e profissional, pois auxilia na postura, alivia o estresse, promove a integração, etc. A ginástica laboral é realizada três vezes por semana, durante 15 min, no início ou no meio do expediente e periodicamente acontece o aulão de ginástica, no ginásio esportivo, com a participação dos familiares.

Palestras

A CBS Previdência inaugurou o ciclo de palestras sobre temas diversos: o homeopata, nefrologista e clínico geral, Wanderley Antônio Donola e o fisioterapeuta e acupunturista, Diego Hygino M. Donola, compareceram à entidade para falar sobre medicina avançada, origem das enfermidades, postura, RPG (Reeducação Postural Global), doenças relacionadas aos tipos de trabalho, a importância da atividade física e a conscientização e prevenção para a melhoria da qualidade de vida. As palestras são escolhidas pelo seu potencial técnico e de valores a serem agregados à qualidade de vida dos profissionais e seus familiares.

Ivete dos Santos Ferreira

Contadora

CRC-RJ 049.398/0-0