

RELATÓRIO

SOCIAL

2006

Balanço Social Anual / 2006

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

Base de Cálculo	2006 Valor (Mil reais)		
Folha de pagamento bruta (FPB)	4.332.727,47		
Indicadores Sociais Internos	Valor (mil)	% sobre FPB	
Alimentação	204.299,84	4,72%	
Encargos sociais compulsórios	1.130.156,03	26,08%	
Previdência privada	470.967,91	10,87%	
Saúde	154.871,53	3,57%	
Segurança e saúde no trabalho	3.828,00	0,09%	
Educação	11.377,47	0,26%	
Capacitação e desenvolvimento profissional	36.393,80	0,84%	
Creches ou auxílio - creche	18.736,94	0,43%	
Participação nos lucros ou resultados	485.915,07	11,21%	
Outros	21.427,78	0,49%	
Total - Indicadores sociais internos	2.537.974,37	58,58%	
Indicadores Ambientais	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 () cumpre de 51 a 75% () cumpre de 0 a 50% (X) cumpre de 76 a 100%		
Indicadores do Corpo Funcional	2006		
N.º de empregados(as) ao final do período	71		
N.º de admissões durante o período	1		
N.º de empregados(as) terceirizados(as)	30		
N.º de estagiários(as)	27		
N.º de empregados(as) acima de 45 anos	15		
N.º de mulheres que trabalham na empresa	41		
% de cargos de chefia ocupados por mulheres	4		
N.º de negros(as) que trabalham na empresa	7		
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)	1		
N.º de pessoas com deficiência ou necessidades especiais	0		
Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial	Notas 2006		
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa	0,09		
Número total de acidentes de trabalho	0		
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	() direção	() direção e gerências	(X) todos empregados
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	(X) direção e gerências	() todos(as) empregados	() todos + 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
A previdência privada contempla:	() direção	() direção e gerências	(X) todos empregados
A participação dos lucros ou resultados contempla:	() direção	() direção e gerências	(X) todos empregados
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
Quanto à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:	() não se envolve	() apóia	(X) organiza e incentiva
Número total de reclamações e críticas de consumidores(as):	na empresa	no Procon	na Justiça
% de reclamações e críticas atendidas ou solucionadas:	na empresa %	no Procon %	na Justiça %
Outras informações			

CBS PREVIDÊNCIA:

RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL

HISTÓRICO:

A CBS Previdência, partindo do conceito de Responsabilidade Social na Empresa (RSE) apresentado pelo Instituto Ethos - "É uma forma de conduzir os negócios que torna a empresa parceira e co-responsável pelo desenvolvimento social e de que a empresa socialmente responsável é aquela que possui a capacidade de ouvir os interesses das diferentes partes (acionistas, funcionários, prestadores de serviço, fornecedores, consumidores, comunidade, governo e meio-ambiente) e conseguir incorporá-los ao planejamento de suas atividades, buscando atender às demandas de todos, não apenas dos acionistas ou proprietário"-, iniciou o planejamento para a implantação do seu Programa de Responsabilidade Social Empresarial.

Identificamos que a competitividade de uma empresa, independentemente do seu ramo de atuação, extrapola os aspectos relativos ao preço e à qualidade do seu produto final. A competitividade está relacionada também à qualidade das relações da empresa, através de diálogo franco e transparente com todos aqueles que participam do cotidiano de seu negócio. A avaliação dessa relação deve ser feita de forma técnica e constante, utilizando ferramentas específicas, o que possibilita o acompanhamento de resultados e o planejamento de novas ações.

O desenvolvimento natural de um comportamento socialmente responsável possibilita à empresa reconhecimento e engajamento de seus empregados e a fidelidade de seus clientes.

Visando fundamentar a organização de um Programa de Ação Social, o Serviço Social iniciou, em novembro de 2004, um levantamento interno para a identificação das ações de Responsabilidade Social já desenvolvidas pela CBS Previdência.

Esse trabalho contou exclusivamente com a participação dos próprios empregados e seus recursos internos. A análise das informações coletadas possibilitou a elaboração de um diagnóstico que serviu de base para as propostas de

implementação de novas ações, como também o aprimoramento das já identificadas.

Considerando-se a Responsabilidade Social na Empresa como um tema novo, buscamos a ampliação de conhecimento técnico através da participação em cursos e outros eventos, promovidos por entidades como: Associação Brasileira de Recursos Humanos - ABRH, RIOVOLUNTÁRIO, Federação das Indústrias do Rio de Janeiro - FIRJAN. A partir de 2004 a CBS Previdência passou a integrar o Núcleo Regional de Responsabilidade Social da FIRJAN.

Buscando maior integração com as atividades realizadas pelo seu Patrocinador Principal – Companhia Siderúrgica Nacional (CSN), foi realizado contato com representantes da área, na Fundação CSN. Para identificação do cenário no ambiente da Previdência Complementar, foi realizada consulta pela Internet, nos sites das Entidades e de seus Patrocinadores.

OBJETIVO:

O objetivo principal da entidade é incluir a RSE como ferramenta de administração, através da implantação de ações voltadas para os diversos stakeholders da CBS Previdência.

Para atingir nossos objetivo procuramos:

- Identificar a situação inicial da CBS Previdência frente à RSE.
- Realizar processo de capacitação e discussão do tema, junto ao grupo de empregados.
- Implantar programa de treinamento e acompanhamento para o grupo de "Empregados Voluntários".
- Divulgar externamente o Programa de RSE.
- Acompanhar periodicamente, através dos indicadores sociais, o desenvolvimento da CBS Previdência em relação ao tema RSE.

AVALIAÇÃO:

A avaliação do programa vem sendo efetuada através dos seguintes instrumentos:

- Estatísticas, relatórios, reuniões e ficha de avaliação pelos envolvidos no trabalho.
- Considerando os seguintes indicadores: (por atividade proposta).
- Quantitativos: Eventos propostos x Eventos realizados.
- N.º previstos x N.º efetivo de participantes.
- Qualitativos: Grau de satisfação dos participantes
 - Aspectos facilitadores
 - Aspectos dificultadores
 - Alternativas de solução

RECURSOS:

Os recursos humanos a serem utilizados na implantação e manutenção da RSE prevêm: 1 assistente social, 1 estagiário, a comissão de responsabilidade social, composta por um membro de cada área da CBS, e o envolvimento de todos os colaboradores.

Os recursos materiais prevêm equipamento de informática, material de escritório, para registro e divulgação dos trabalhos, bem como disponibilizar verba para custeio das atividades, quando necessário.

PÚBLICO ALVO:

Empregados e Steackholders da CBS Previdência.

COMISSÃO DE RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL NA CBS:

Em 18-08-2005, no evento de comemoração dos 45 anos da CBS Previdência, foi lançado o projeto de Responsabilidade Social Empresarial na entidade, com a criação da Comissão Técnica de Responsabilidade Social, que tem como objetivo planejar, controlar e avaliar a implantação e promover o desenvolvimento das ações de Responsabilidade Social na CBS Previdência.

A comissão, composta com um representante de cada área, tem como responsável a assistente social Maria Inês da Costa Pereira, do serviço social da entidade.

A comissão iniciou os trabalhos para fazer o diagnóstico da situação da CBS e efetuou o planejamento de suas atividades:

- Projeto de implantação da Responsabilidade Social
- Projeto de Publicação do Balanço Social
- Projeto para Certificação AS 8000

- **IMPLANTAÇÃO DO PROJETO DE RESPONSABILIDADE SOCIAL:**

No período de novembro a dezembro de 2005, foram efetuados estudos sobre os indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial, focando as sete diretrizes da Responsabilidade Social Empresarial:

- Adotar valores e trabalhar com transparência
- Valorizar empregados e colaboradores
- Fazer sempre mais pelo meio-ambiente
- Envolver os parceiros e consumidores
- Promover a comunidade
- Comprometer-se com o bem comum

A avaliação quantitativa e qualitativa dos indicadores Ethos de SER foi concluída na CBS em janeiro de 2006, considerando: Valores, Público Interno, Meio-Ambiente, Fornecedores, Consumidores, Clientes, Comunidade, Governo e Sociedade.

Responsabilidade Social Empresarial – É a forma de gestão que se define pela relação ética e transparente da empresa com todos os públicos com os quais se relaciona e pelo estabelecimento de metas empresariais compatíveis com o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para gerações futuras, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais (Instituto Ethos).

Em dezembro de 2006 ocorreu a apresentação do resultado da avaliação e das respostas ao questionário, efetuando o relato da situação para a tomada de decisões e adaptações a serem discutidas, considerando a realidade da CBS, através da análise conjunta do grupo.

O compromisso da entidade com a Responsabilidade Social gerou ações que sensibilizaram e envolveram todos na busca do objetivo da Responsabilidade Social, juntamente com seus familiares.

COMPROMISSOS COM A RESPONSABILIDADE SOCIAL:

O Programa de Responsabilidade Social na CBS Previdência vem promovendo a conscientização e proporcionando a participação conjunta de seus colaboradores e profissionais nas iniciativas propostas pela entidade, como:

✓ Redução do Consumo de Energia Elétrica

A CBS implementou a gestão mensal do consumo de água e de energia elétrica, que através de programas de orientação, conscientização e controle, vem conquistando a redução de consumo e a conseqüente redução dos gastos e preservação dos recursos naturais.

✓ Redução do Consumo de Papel

A CBS adotou medidas administrativas que culminaram na redução no consumo de papel, como: intensificação da utilização de informações por meio digital, orientação quanto à utilização de impressões frente e verso, utilização de papel reciclado em parte de seus impressos e informativos.

✓ Trabalho Voluntário

A entidade incentiva e participa de trabalhos voluntários, com visitas e trabalhos desenvolvidos em entidades carentes, bem como a participação de seus colaboradores nos eventos das mesmas.

✓ Objetivos de Desenvolvimento do Milênio

Em 2006 a entidade desenvolveu trabalhos objetivando a divulgação de cada um dos 8 Objetivos do Milênio, como a divulgação semanal, seguida da avaliação por profissionais da entidade, e propiciou a realização de diversas atividades, como:

distribuição da cartilha com a explicação dos 8 Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (anexa) a todos os colaboradores, incentivo e liberação dos colaboradores para o trabalho voluntário, curso sobre educação financeira, curso com a utilização de materiais recicláveis, divulgação da origem do Dia Nacional da Consciência Negra, Dia Mundial da Luta Contra a AIDS, bem como outras atividades referentes aos objetivos do milênio. O curso de utilização de recicláveis buscou orientar quanto ao aproveitamento de materiais recicláveis, despertar em todos a preservação do meio ambiente, capacitar para a geração de renda alternativa e promover a integração entre seus colaboradores e suas famílias.

Entre as atividades relativas à Responsabilidade Social, a CBS recebeu a visita do chefe de gabinete do vice-prefeito de Volta Redonda, para a realização de palestra sobre a implantação do "Banco de Alimentos" da cidade, que tem como objetivo o abastecimento e a segurança alimentar do Ministério de Desenvolvimento Social e Combate à Fome.

✓ Gestão Responsável

A entidade possui o Manual de Governança Corporativa, que descreve os principais conceitos, princípios e procedimentos adotados pela CBS Previdência, que demonstram como a entidade acredita e pratica Governança Corporativa.

Entendemos que Governança Corporativa é a adoção de princípios, regras e práticas de gestão, controles internos e governança capazes de possibilitar o pleno cumprimento do objetivo da entidade. Conceitos e mecanismos de governança empresarial auxiliam no exercício das funções dos responsáveis pelos rumos da entidade, trazem mais eficiência na tomada de decisões em um contexto competitivo complexo, melhoram o relacionamento com o mercado de capitais e os órgãos reguladores e aumentam os interesses dos participantes.

Os princípios e valores da entidade são elementos diferenciados e refletem toda a sua preocupação com a sociedade. Assim, adotando boas práticas de governança corporativa e fazendo da transparência na gestão e da prestação de contas os pilares da administração da entidade, não visamos adotar apenas uma série de regras impostas, mas sim prover uma administração mais justa, que engloba os interesses das diversas partes desse complexo sistema: patrocinadores, participantes, empregados, fornecedores, credores, investidores, estado e sociedade.

A CBS possui oficialmente Política de Recursos Humanos (cartilha anexa), Plano de Sucessão, Programa de Treinamento e Desenvolvimento Individualizado, Programa de Remuneração Variável, Código de Ética, Limites de Competência, Regimento Interno, Estatuto, Regulamentos, Avaliação de Gestores e controle do Índice de Satisfação do Participante - ISA. A entidade possui, ainda, profissionais responsáveis pelos Controles Internos e de Risco, *Compliance* e Gestão da Qualidade, sob a responsabilidade da sua Gerência de Controladoria. Além disso, divulga amplamente sua Missão, Visão, Valores, bem como a Política e Objetivos da Qualidade.

✓ Certificação ISO 9001:2000

A partir do ano de 2005, atendendo a uma das diretrizes corporativas do seu Planejamento Estratégico 2005/2009, a CBS Previdência deu início aos trabalhos de adequação da entidade aos requisitos normativos da ISO 9001:2000, para o processo de Certificação de Qualidade em Gestão de Benefícios.

O foco principal do processo de Gestão de Benefícios engloba a concessão de aposentadorias, pensões, auxílios doença e acidente e resgate de contribuições. Os demais processos que contribuem e dão suporte ao processo de Gestão de Benefício são: direção, gestão de orçamento, de compras, de contratos, de recursos humanos, de recursos tecnológicos e auditoria interna.

Ao adequar sua gestão ao modelo da referida norma, a CBS Previdência oferece aos seus participantes e patrocinadores a garantia de possuir em seus métodos práticas que zelam pela constante busca por resultados, que sejam compatíveis ou superem as expectativas e necessidades da entidade, dos seus patrocinadores e participantes. A busca constante pela melhoria na relação custo x benefício, visando oferecer seus serviços a custos cada vez menores, é acrescida na lista dos benefícios obtidos quando se é certificado pela referida norma.

A capacidade da inovação em seus métodos é fruto da adoção da melhoria contínua como filosofia de trabalho entre seus profissionais. A análise crítica, ação para melhorias e ainda tomadas de ação para prevenção ou correção de problemas passaram a ser competência definida entre seus profissionais.

Portanto, a Certificação ISO 9001:2000 representa, para a CBS Previdência, um modelo de gestão que garantirá o atendimento de todas as expectativas de seus patrocinadores, participantes e profissionais, solidificando a sua busca por ser uma das melhores administradoras de benefícios previdenciais.

➤ PROJETO PARA PUBLICAÇÃO DO BALANÇO SOCIAL:

O projeto da CBS Previdência de publicar o seu Balanço Social adquiriu relevância ao entender a importância que a divulgação dos dados sociais vem assumindo. A entidade tem direcionado esforços e dedicado um capítulo de seu Relatório Anual à apresentação de seus resultados financeiros, de produção, como também dos resultados sociais, que, na visão de entidade, demandam um espaço específico para retratar a evolução de suas atividades socialmente responsáveis.

Atualmente, podemos dizer que parte do valor de uma empresa vem de fontes que estão ausentes dos relatórios contábeis, o que justifica a existência de uma ferramenta que divulgue suas ações sociais e fundamente a tomada de decisões relacionadas com o foco social por ela definido.

FUNDAMENTO:

A elaboração desse projeto está fundamentada em ações e estudos anteriores, que nortearam também o Projeto de Implantação do Programa de Responsabilidade Social na CBS Previdência.

Além de estudos específicos sobre o tema Balanço Social, foram tomadas outras iniciativas, visando montar uma estrutura que possa acompanhar de forma contínua a realização, o controle e a avaliação das ações de Responsabilidade Social desenvolvidas. O eixo dessa estrutura é a Comissão Técnica, formada inicialmente apenas por representantes do Público Interno, porém abrangendo todas as áreas técnicas da entidade.

A criação de um espaço de comunicação específico para assuntos de Responsabilidade Social, no Portal CBS, também abre a possibilidade de participação de todos que tenham interesse em colaborar no diálogo da CBS Previdência com seus públicos estratégicos.

OBJETIVO:

Tornar público, através de divulgação periódica, o diagnóstico anual das ações sociais corporativas, desenvolvidas pela CBS Previdência.

Para atingir seus objetivos a CBS Previdência decidiu:

- Uniformizar a comunicação e divulgação das ações sociais corporativas.
- Fundamentar o planejamento estratégico, através do fornecimento de dados concretos sobre as ações sociais desenvolvidas.
- Trazer um diferencial para a imagem interna e externa da entidade.
- Medir, gerir e divulgar a preocupação e o exercício da RSE nos negócios da entidade;
- Mudar a antiga visão sobre empresas indiferentes à satisfação e ao bem estar dos stakeholders, para uma visão moderna em que os objetivos da entidade incorporam práticas de RSE;
- Integrar relações dos Administradores com o Público Interno;

➤ PROJETO PARA CERTIFICAÇÃO SA 8000:2001

Nos últimos anos, têm-se adotado um grande número de iniciativas que visam o desenvolvimento de um sistema padrão de monitoramento social em relação às empresas, no que diz respeito aos seus locais de trabalho, como também o de seus fornecedores. Dentre essas iniciativas temos a SA 8000:2001, desenvolvida em 1997 e revisada em 2001 pela Social Accountability – SAI, que é uma organização não governamental com sede nos Estados Unidos e com representantes em vários países.

A SA 8000 baseia-se em Convenções da OIT – Organização Internacional do Trabalho, na Convenção das Nações Unidas sobre Direitos da Criança e na Declaração Universal dos Direitos Humanos, abrangendo nove temas: Trabalho Infantil, Trabalho Forçado, Segurança e Saúde no Trabalho, Liberdade de Associação e Direito à Negociação Coletiva, Discriminação, Práticas Disciplinares, Horário de Trabalho, Remuneração e Sistemas de Gestão.

O sistema de certificação SA 8000 baseia-se nas técnicas de auditoria recomendadas por organismos certificadores de Sistemas de Gestão da Qualidade (ISO 9000) e de

Sistemas de Gestão Ambiental (ISO 14000) e está fundamentado nas técnicas de auditoria utilizadas nas normas ISO: implementação de ações preventivas e corretivas; incentivo à melhoria contínua e foco na documentação que comprove a eficácia do sistema de gestão.

Trata-se de uma norma voluntária, com o objetivo de melhorar as condições de trabalho em nível global, que pode ser considerada como o primeiro passo para o estabelecimento de uma administração socialmente responsável.

Há de se destacar que a norma SA 8000 é um documento que define formalmente o modo de apresentação, de operacionalização e de avaliação de requisitos da responsabilidade social nas organizações.

METODOLOGIA:

Para elaboração desse projeto, além dos estudos anteriormente realizados visando a implantação do Programa de Responsabilidade Social na CBS Previdência, foram acrescentadas pesquisas específicas sobre o assunto certificação e contatos com especialistas para identificação de um roteiro de atividades e levantamento dos custos necessários para a obtenção da Certificação SA 8000:2001.

OBJETIVOS:

- Fundamentar o planejamento do processo de certificação da CBS Previdência pela SA 8000, prevista para o ano de 2009.
- Identificar as atividades necessárias para elaboração do processo de certificação SA 8000.
- Iniciar a análise das atividades, buscando adequá-las às exigências para certificação.

AVALIAÇÃO:

Através dos seguintes instrumentos:

estatísticas, relatórios, reuniões e ficha de avaliação pelos envolvidos no trabalho.

Considerando os seguintes indicadores: (por atividade proposta)

Quantitativos: Atividades propostas x Atividades realizadas

% de adequação previsto x % de adequação alcançado

Qualitativos: Grau de satisfação dos integrantes da Comissão técnica

PÚBLICO ALVO:

Todo o grupo de stakeholders da CBS Previdência.

CONCLUSÃO:

A CBS Previdência, com sua missão de "garantir a satisfação de seus participantes e patrocinadores, administrando benefícios previdenciais, através da prestação de serviços de excelência e do gerenciamento eficaz dos seus recursos garantidores", adota a gestão responsável e transparente dos seus negócios.



Ivete dos Santos Ferreira

Contadora

CRC RJ 049.398/0-0