



QUALITY

MAGAZINE

NOTA CENTRAL

Trabalho Decente como um dos pilares de negócios responsáveis

ESPECIALISTAS

Trabalho Decente como um dos pilares de negócios responsáveis
Dra. Gabriela Alves Guimarães

Trabalho Decente como um dos pilares de negócios responsáveis – Assédio Moral e seus impactos na vida do trabalhador
Dra. Juliana Ferreira de Souza Villaça

O papel das lideranças na promoção dos valores e práticas ESG
Prof. Júlio Araújo

Trabalho Honesto Um dos alicerces das empresas responsáveis
Dr. Mario Soto

ENTREVISTA ESPECIAL

Lic. João Fossaluzza & Lic. Samara Fossaluzza
ATTO EXP EMPRESARIAL

+16
PERFIS
EMPRESARIAIS

LA RED DE MAYOR CRECIMIENTO MUNDIAL



MENTORES GLOBALES RGM

AQUÍ COMIENZA
TU CAMINO A LA
JERARQUIZACIÓN
PROFESIONAL

BMP

Basic
Mentoring
Practitioner



01



FORMACIÓN Y CERTIFICACIÓN

ACADEMIA VIRTUAL + CENTROS OFICIALES

3 NIVELES DE CERTIFICACIÓN PROFESIONAL

CXPM

Certified Expert
Professional
Mentor

03

CPM

Certified
Professional
Mentor

02

COMUNIDAD GLOBAL DE MENTORES CERTIFICADOS

- PRESTIGIO
- OPORTUNIDADES
- BENEFICIOS

Encuentra la información completa en
www.rgmentores.org/certificaciones



ÍNDICE

- 06** | **PALAVRAS DO PRESIDENTE**
DR. DANIEL MAXIMILIAN DA COSTA - CEO & FOUNDER
- 08** | **TRABALHO DECENTE: UM DOS FUNDAMENTOS DA EMPRESAS RESPONSÁVEIS**
- 09** | **TRABALHO DECENTE COMO UM DOS PILARES DE NEGÓCIOS RESPONSÁVEIS**
Dra. Gabriela Alves Guimarães
- 14** | **TRABALHO DECENTE COMO UM DOS PILARES DE NEGÓCIOS RESPONSÁVEIS – ASSÉDIO MORAL E SEUS IMPACTOS NA VIDA DO TRABALHADOR**
Dra. Juliana Ferreira de Souza Villaça
- 19** | **O PAPEL DAS LIDERANÇAS NA PROMOÇÃO DOS VALORES E PRÁTICAS ESG**
Prof. Júlio Araújo
- 22** | **TRABALHO HONESTO UM DOS ALICERCES DAS EMPRESAS RESPONSÁVEIS**
Dr. Mario Soto
- 26** | **ENTREVISTA ESPECIAL:**
ATTO EXP EMPRESARIAL
Lic. João Fossaluzza & Lic. Samara Fossaluzza
- 32** | **NOTA CENTRAL**
TRABALHO DECENTE: UMA DAS BASES DOS NEGÓCIOS RESPONSÁVEIS
- 37** | **REPORTAGENS:**

| | |
|-----------|--|
| 38 | MEYIM SAC |
| 41 | AFLOMOTORS CIA. LTDA |
| 45 | SOLUCIONES TAT |
| 48 | 9º TABELIONATO DE NOTAS - CARTÓRIO ABREU |
| 52 | BEBIDAS REFRESCANTES DE NOGALES, S.A.P.I. DE C.V. |
| 56 | RD IMPULSORA DE NEGOCIOS |
| 59 | BIOSPEN SAS |
| 62 | CASA DE REPOUSO BELA MORADA |
| 65 | BIOMA AMBIENTAL |
| 69 | GREICE COSTA SOCIEDADE DE ADVOGADOS |
| 73 | PARQUE MEMORIAL DE GOIÂNIA |
| 77 | INSTITUTO SUPERIOR UNIVERSITARIO BOLIVARIANO |
| 81 | GRUPO GALCON |
| 85 | GRUPO VIRIATO |
| 89 | MINERA SOTRAMI S.A. |
| 93 | GOL PLUS PROTEÇÃO VEICULAR |



DANIEL MAXIMILIAN DA COSTA
CEO - LAQI
PUBLISHER - LAQI QUALITY MAGAZINE
daniel@laqi.org

LIC. PAULA PONTES
VICEPRESIDENTE EJECUTIVA
paula@laqi.org

LIC. JUAN LUIS CORREA
DIRETOR GERAL
QUALITY MAGAZINE
jlcorrea@laqi.org

LIC. THIAGO MONTANARI
EDITOR CHEFE
thiago@laqi.org

LIC. LUIS TIZON
GERENTE DE SISTEMAS
luis@laqi.org

LIC. LUCAS WILLIAM MACHADO
JORNALISTA
lucas@laqi.org

LIC. SEBASTIÁN CÁCERES
COMUNICAÇÃO SOCIAL
sebastian@laqi.org

LIC. GIULIANNA RIOJA
MANAGER - PROJETOS ESPECIAIS
giuliana@laqi.org

LIC. KIMBERLY SOUZA
MANAGER - LAQI MEMBERS BRAZIL
kimberly@laqi.org

LIC. IRAIMER GOMEZ
MANAGER - LAQI MEMBERS LATAM
iraimer@laqi.org

LIC. EMILIO DANINO
LOGISTICA INTERNACIONAL
emilio@laqi.org

PALAVRAS DO PRESIDENTE

Bem-vindos à edição 263 da nossa Quality Magazine!

É um prazer escrever para vocês! Neste mês, destacamos o importante eixo temático: “Trabalho decente: uma das bases dos negócios responsáveis”. Com isso, ressaltamos em toda a edição o Dia do Trabalho, celebrado no começo de maio. Sabemos que esse tema traz impactos e caminhos ao setor empresarial, abordando também nossa rede de membros.

A partir do conteúdo apresentado, desejamos contribuir para uma reflexão de qualidade que enriqueça a percepção sobre o assunto. Para tanto, enfatizamos os trabalhos essenciais e as funções relacionadas, assim como as questões atreladas a classes, públicos e realidades. Por fim, trazemos dados sobre a importância de as empresas estarem atentas à importância da diversidade e inclusão.

Tal visão é considerável, pois a segurança, harmonia, respeito e oportunidades dentro de uma corporação influenciam diretamente nos resultados. Assim, a inclusão pode ser resumida como a experiência que as pessoas têm no local de trabalho enquanto se sentem valorizadas por quem são. Diante disso, reflexões e ações são necessárias! Em LAQI, concentramos nossos esforços para que líderes tenham base para decisões com mais firmeza, observando a agenda dos ODS e as práticas ESG para que as ações sempre sejam permeadas pela sustentabilidade. E isso, assim como apresentado nas páginas de nossa Quality Magazine, passa pela busca da Responsabilidade Total.

Nesta edição, preparamos, ainda, o perfil de 16 membros da nossa Organização que estão comprometidos com o modelo de Responsabilidade Total de LAQI. É nosso orgulho apresentá-los à comunidade de membros e observar o compromisso de cada um deles.

Despeço-me não sem antes expressar minha mais profunda estima e gratidão a cada um de vocês, #LAQInoamericanos.

Até breve!

Um fraterno abraço,

Daniel Maximilian Da Costa
Fundador e CEO
Latin American Quality Institute





Certificamos que

QUALITY MAGAZINE

es socio de la

SOCIEDAD

INTERAMERICANA DE PRENSA

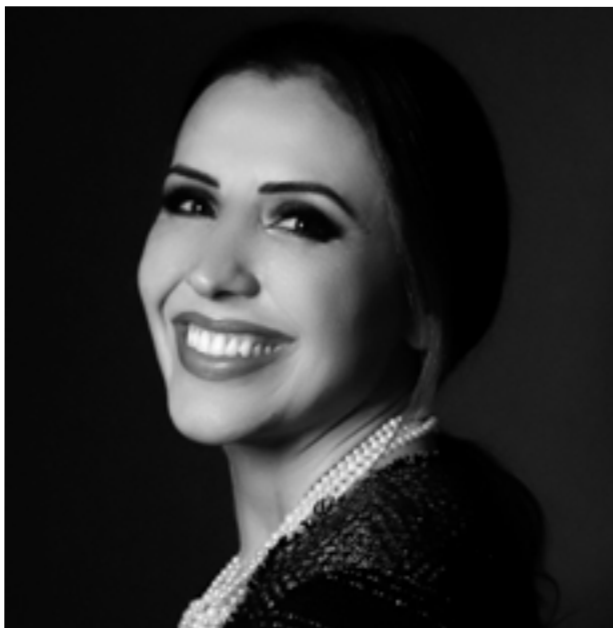
SECRETARIO

PRESIDENTE

M S G

**TRABALHO DECENTE: UMA DAS BASES DOS
NEGÓCIOS RESPONSÁVEIS**

Trabalho Decente como um dos pilares de negócios responsáveis



Por: Dra. Gabriela Alves Guimarães

A aclamada frase do sociólogo alemão Max Weber “o trabalho dignifica” ganhou novos traços quando os países signatários das Nações Unidas definiram o tema “Trabalho Decente e o Crescimento Econômico”, como o oitavo Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (também conhecido como ODS) a ser alcançado até 2030.

O oitavo objetivo, parte de um apelo global que envolve outros aspectos necessários para garantir a paz, a prosperidade, proteger o meio ambiente e erradicar a pobreza, induz a discussões mais criteriosas acerca do traba-

lho, que deve ser digno-, conceito que resume as aspirações de homens e mulheres no ambiente de trabalho e engloba vários elementos, a exemplo: meios para realizar um trabalho produtivo mediante uma remuneração equilibrada; segurança no local de trabalho; melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social; liberdade de opinião e para expressá-las; possibilidade de organização e participação nas decisões que afetam a vida do profissional; igualdade de oportunidades e de tratamento.

Não obstante parte das aspirações parecerem modernas, o termo “trabalho decente” na verdade data de 1999, quando foi formalizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT)-na atualidade a premissa integra uma agenda de quatro objetivos da organização: (1) emprego, (2) a garantia dos direitos no trabalho, (3) a extensão da proteção social e (4) a promoção do diálogo social; além de ter sido parte do debate “Uma Globalização Justa – Criar oportunidades para todos”, o que fez o tema ter sido reconhecido por diversas instituições internacionais.

Apesar da anciandade da questão, infelizmente, sua evolução ainda é tímida junto a alguns grupos, sendo o caso das pessoas com deficiência que, mesmo correspondendo a 15% da população global, seus impedimentos de

natureza física, intelectual, mental ou sensorial, de certo modo, continuam sendo motivos para a marginalização, exclusão e discriminação social.



Também, em menor escala, das mulheres que, não obstante estarem conquistando cada vez mais espaço no mercado de trabalho, ainda lutam por cargos mais altos- conforme apontou pesquisa da FGV, a participação das mulheres em cargos gerenciais não chega a 40%- e equidade salarial. Nesse aspecto importante destacar que a sub-representação na gestão contribui para a baixa proporção do gênero feminino nas faixas de salários mais altos.

Aspecto de maior gravidade e atraso, no entanto, diz respeito à erradicação do trabalho infantil, cujo progresso global estag-

nou em 2016, conforme apontou a Organização Internacional do Trabalho. De acordo com a OIT, uma em cada 10 crianças e adolescentes ao redor do mundo se encontram em situação de trabalho infantil, e quase metade dessas crianças e adolescentes (79 milhões) realizam formas perigosas de trabalho, que colocam em risco a saúde, segurança e desenvolvimento moral.

Diversas políticas, medidas legislativas e jurídicas vêm sendo criadas ao redor do mundo para eliminar a exclusão social, proteger direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguro e protegidos. Exemplo disso, são as leis de cotas para PCD (sigla que significa “pessoas com deficiência”), as convenções e pactos internacionais de proibição do trabalho infantil e direitos trabalhistas voltados para as mulheres.

As mudanças, por outro lado, não devem ficar apenas no papel ou serem uma resposta à eventual imposição legal, é preciso uma mudança cultural, o que resulta do amadurecimento da consciência coletiva, que na perspectiva sociológica de Émile Durkheim é um “conjunto das crenças e dos

sentimentos comuns à média dos membros de uma mesma sociedade, formando um sistema determinado com vida própria”, o que significa que a consciência coletiva é capaz de coagir ou constranger os indivíduos a se comportarem de acordo com as regras de conduta prevalentes, no caso, em prol do emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência.

Ademais, as mudanças devem garantir a inclusão social que, como ensina Romeu Sasaki “constitui em um processo bilateral (que tem dois lados), no qual as pessoas, ainda excluídas, e a sociedade buscam, em parceria, equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos”.



Conclui-se que para o atingimento do objetivo oitavo da ODS, além de políticas públicas, é preciso o engajamento e a consciência coletiva, a qual pode ter início com o empresariado, haja vista as mudanças que podem realizar nos respectivos processos de contratação e no ambiente laboral, mas também junto às respectivas cadeias de suprimento, pela exigência da comprovação de boas práticas do trabalho decente pelos seus fornecedores e prestadores de serviço.

- Advogada, sócia da FourEthics Consultoria e Outsourced Compliance Officer da World Post, com dual MBA pela FGV-BR e Ohio University/ USA, especialista em Regulação de Dados London School of Economics and Political Science, certificada pela SCCE/ USA como CCEP/I – Certified Compliance and Ethics Professional – International. Atuou como Compliance Officer de multinacionais de ponta, tendo implementado ações corretivas e remediativas para adequação a acordos firmados com o governo norte-americano, além de ter trabalhado para a ONU (PNUD) como auditora de conformidade na Rio+20, evento do qual resultou a Agenda 2030.



PROMOVER O CRESCIMENTO ECONÓMICO INCLUSIVO E SUSTENTÁVEL, O EMPREGO PLENO E PRODUTIVO E O TRABALHO DIGNO PARA TODOS

Como consultora, coordenou investigações corporativas para casos emblemáticos, além de ter concebido e implementado Programas de Compliance no Brasil e no exterior. Gabriela é também membro do Comitê Técnico que criou a DSC: 10.000, Auditora Líder Sistema de Gestão Antissuborno, Palestrante e autora de diversos artigos, dentre eles para o livro ESG: O Cisne Verde e o Capitalismo de Stakeholder.

Referências

<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs#:~:text=Os%20Objetivos%20de%20Desenvolvimento%20Sustent%C3%A1vel%20s%C3%A3o%20um%20apelo%20global%20%C3%A0,de%20paz%20e%20de%20prosperidade.>

A agenda está ligada ao resultado da Rio+20 - a Conferência da ONU sobre Desenvolvimento Sustentável - que foi realizada em junho de 2012, no Rio de Janeiro, Brasil. Fonte: <https://www.unodc.org/lpo-brazil/pt/crime/embaixadores->

[-da-juventude/conhea-mais/a-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustentvel.html](https://www.unodc.org/lpo-brazil/pt/crime/embaixadores-da-juventude/conhea-mais/a-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustentvel.html)

<https://www.ilo.org/>

https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_227072/lang--pt/index.htm

<https://www.worldbank.org/en/topic/disability>

<https://www.infomoney.com.br/carreira/mulheres-nao-chegam-a-40-dos-cargos-gerenciais-diz-estudo-da-fgv/>

<https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-infantil/lang--pt/index.htm>

<https://educacao.uol.com.br/disciplinas/sociologia/durkheim-2-a-consciencia-coletiva-e-fatos-sociais.htm>



Trabajando por la
Inclusión y el desarrollo
de las personas con
síndrome de Down

1

de cada 750 bebés
nacidos tiene
síndrome
de Down



Colectivo **21**
Perú

¿Qué es el síndrome de Down?

Una condición genética que se presenta cuando la persona tiene un cromosoma extra en el par 21 de las células del cuerpo. Se caracteriza por un grado variable de discapacidad cognitiva y ciertas características físicas que le dan a la persona con la condición un aspecto reconocible.

¿Quiénes somos?

Somos una asociación sin fines de lucro que nace con la finalidad de mejorar la calidad de vida de las personas con Síndrome de Down, su inclusión en el medio familiar, educativo, social, deportivo, laboral y civil, potenciando el pleno desarrollo de sus capacidades y promoviendo su viabilidad como parte de la sociedad.

En el Perú hay cerca de
30.000 personas con
síndrome de Down



Trabajar en beneficio de las personas con síndrome de Down, orientando nuestros esfuerzos a hacer valer sus derechos, mejorar su calidad de vida, sensibilizar a la sociedad, promover una sociedad justa y lograr su total inclusión con igualdad de oportunidades, promoviendo el máximo grado de bienestar, autodeterminación, desarrollo personal, respeto y dignidad.



Lograr una sociedad en la que las personas con síndrome de Down participen en igualdad de condiciones y gocen de las mismas oportunidades que el resto de la población.

Nuestras líneas de trabajo:



Familia: Talleres de empoderamiento a padres, Talleres de sexualidad, Talleres de autoconcepto y autoconocimiento.



Salud: a la fecha, 12 campañas gratuitas de salud en diferentes distritos de Lima.



Educación Inclusiva: a la fecha 20 Campañas de concientización a alumnos, docentes y padres de familia en escuelas nacionales y particulares.



Inclusión Laboral: Talleres de preparación para el trabajo.



Deporte: 1ra Escuela gratuita de fútbol para niños, niñas y jóvenes con síndrome de Down.

Trabalho Decente como um dos pilares de negócios responsáveis – Assédio Moral e seus impactos na vida do trabalhador



Por: Dra. Juliana Ferreira de Souza Villaça

O trabalho decente é um dos princípios fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e é definido como trabalho realizado em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade para o trabalhador. No entanto, muitas empresas ainda não possuem essas condições em seus locais de trabalho.

O trabalho decente é fundamental para a construção de negócios responsáveis, se tornando essencial a adoção desta prática pelas empresas. Isso porque trabalhadores que são tratados com dignidade, respeito e justiça tendem a ser mais produtivos, engajados e leais ao empregador. Além disso, uma empresa que se preocupa em fornecer trabalho decente também constrói

uma boa reputação, atraindo clientes e investidores que valorizam a responsabilidade social e a sustentabilidade.

Contudo, mesmo diante do clamor atual para proporcionar condições justas, dignas e trabalho decente, muitas empresas ainda mantêm um comportamento ultrapassado e indigno de tratamento com seus colaboradores. Diante da perspectiva de busca desenfreada por produtividade e maiores lucros, haja vista um mercado cada vez mais competitivo, não poucas vezes, o empregador permite atitudes hostis em relação ao trabalhador, que muitas vezes é visto como substituível.

Muito comum, por exemplo, o superior hierárquico, na busca desenfreada por produtividade e visando o cumprimento de metas e mesmo a manutenção do próprio cargo ou bonificações, exercer seu poder diretivo sobre a pessoa do trabalhador e não sobre a força de trabalho dele, como seria o correto, gerando o risco de ação direcionada abusiva, que pode, se reiterada, configurar em assédio moral.

O assédio moral que, como indicado, é caracterizado por um comportamento abusivo e repetitivo, abarca ações humilhantes, intimidatórias, discriminatórias entre outras, que afetam a saúde ocupacional dos trabalhadores, causando estresse, ansiedade, depressão, esgotamento e síndrome de burnout. Não obstante as consequências de or-

dem psicológica e mesmo físicas, é importante tirar esse debate dos consultórios médicos e psicológicos e ampliá-lo para o conjunto da sociedade, haja vista, por um lado, as adversidades da vítima refletirem no seu seio familiar e social, por outro, o mau exemplo dos agressores possivelmente reverberarem para além dos muros da empresa, junto à cadeia de suprimentos e clientes. É necessário que condutas desumanas por parte do empregador sejam reprimidas de modo que mude a cultura das organizações e, por consequência, seus impactos junto às partes relacionadas, o que inclui a sociedade.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em diversos países desenvolvidos, as estatísticas apontam distúrbios mentais relacionados com o assédio moral no ambiente de trabalho. É o caso da Finlândia, da Alemanha, do Reino Unido, da Suécia e dos Estados Unidos, por exemplo.

No Brasil, a reflexão e o debate sobre o tema, ainda precisa melhorar, conforme aponta matéria veiculada no Jornal Globo em 16/06/2020, também levantamento realizado pelo Instituto de Pesquisa do Risco Comportamental (IPRC), que mostra que mais da metade dos profissionais brasileiros pratica ou tolera assédio em seu ambiente de trabalho- o estudo, que avaliou 2.435 participantes de 24 empresas privadas do Brasil, revelou que 41%

dos respondentes omitiriam eventual assédio, possivelmente em decorrência do receio de retaliação, o que demonstra possível fragilidade dos canais de denúncia implementados pelas empresas.

Prevenir e combater o assédio moral, e promover a saúde ocupacional, são ações essenciais para as empresas que desejam construir um ambiente de trabalho saudável e justo, capaz de garantir o bem-estar e a dignidade dos trabalhadores, também para as empresas que objetivam reter e atrair talentos, também clientes atentos às práticas organizacionais. Por isso, é necessário que as empresas estejam atentas aos problemas e busquem soluções e parcerias que contribuam para a promoção do trabalho decente e responsável, promovendo relações mais justas e equitativas junto a todos seus públicos.

Muitas iniciativas têm sido desenvolvidas para promover o trabalho decente e combater o assédio moral e a falta de saúde ocupacional em empresas ao redor do mundo. Diversas organizações internacionais, como a OIT e a Organização das Nações Unidas (ONU), têm desenvolvido normas e diretrizes para as empresas orientarem suas ações e observarem critérios que inclusive são objeto de pactos governamentais internacionais. Além disso, diversas iniciativas de certificação e premiação, como o Selo Empresa Amiga da Criança e o Prê-

mio Empresa Pró-Ética, estimulam adoção de critérios sobre a matéria “em troca” dos selos de reconhecimento, os quais, inegáveis, geram valor às marcas aderentes.

Muitas empresas também têm internalizado essas questões em seus princípios de responsabilidade social e adotado medidas para implantá-las em sua cadeia de suprimentos. Muitas empresas têm estabelecido políticas de não tolerância ao assédio moral, realizando treinamentos e campanhas de sensibilização, implementado canais de denúncias e parcerias com organizações da sociedade civil para monitoramento da situação dos trabalhadores em toda a cadeia produtiva.

É possível perceber que as empresas que tratam de modo preventivo quanto ao assédio moral, tendem a ter maiores resultados financeiros, pois existem instrumentos dentro das empresas que poderiam ajudar de alguma forma, no sentido de estar discutindo as condições no trabalho. É necessário que se preparem os gerentes, diretores, supervisores, líderes em geral, para identificarem conflitos interpessoais e resolvê-los de forma preventiva e humanizada.

O sucesso de um empreendimento depende muito dos talentos

humanos que compõem o seu quadro de colaboradores, o processo de globalização econômica que vem ocorrendo no Brasil e no mundo pressiona as empresas a serem cada vez mais competitivas no mercado interno e externo. Um dos fatores que pode tornar uma empresa de sucesso é o seu diferencial no atendimento. E para que isto ocorra, a organização deve estar em perfeita harmonia em todos os seus níveis hierárquicos; isso depende diretamente dos seus talentos humanos.

Além disso, as empresas comprometidas com boas práticas culturais, qualidade de gestão e bons princípios éticos, atraem a mão de obra qualificada, considerando que o novo profissional, como apontou pesquisa realizada pela Cia de Talentos, conhece os princípios das organizações e busca aquelas com as os quais se identificam com valores.

Concluimos que um dos grandes desafios para a implementação do trabalho decente nas empresas é a resistência as mudanças, especialmente em relação a hábitos e práticas enraizadas na cultura organizacional. Porém, com a adoção de boas práticas de governança corporativa, como a transparência e a prestação de contas, é possível superar essas barreiras e promover

um ambiente de trabalho mais justo e humano.

Portanto, o trabalho decente é uma condição necessária para a construção de negócios responsáveis e sustentáveis. As empresas que valorizam a dignidade e os direitos dos trabalhadores, repudiam qualquer prática de assédio têm maior probabilidade de prosperar e conquistar a confiança de seus clientes, colaboradores e investidores.

- Advogada, formada na Universidade Católica de Minas Gerais, com pós-graduação em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho pela Faculdade Arnaldo. Consultora Sênior da FourEthics Consultoria e sócia do escritório de advocacia Ferreira e Lima Assessoria Jurídica, Juliana conta com mais de 12 anos de experiência como advogada in house e de consultoria em GRC nas indústrias da construção civil e química, também no atendimento de holding não financeiras, particularmente nas diligências pré-investimento e em investigações corporativas. Autora do Artigo "Compliance Corporativo: A inclusão da cláusula anticorrupção nos contratos comerciais", publicado na Revista Percurso – Volume 1 - Agosto 2022.

Referências

ALKIMIM, Maria Aparecida. Assédio moral na relação de emprego. 1ª edição (2005). 2ª tiragem. Curitiba: Editora Juruá. 2006.

BARRETO, Margarida. Assédio moral: violência psicológica que põe em risco sua vida. Coleção Saúde do Trabalhador, São Paulo: n.6, 2001.

Uma jornada de humilhações. 2000. Dissertação (Mestrado) - Departamento Psicologia Social, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo: São Paulo.

5 HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/06/16/mais-da-metade-dos-profissionais-pratica-ou-tolera-assedio-no-ambiente-de-trabalho-aponta-pesquisa.ghtml>

<https://www.ciadetalentos.com.br/blog/match-de-valores-como-encontrar-uma-empresa-que-seja-a-sua-cara/>



f  [img.compaygroup](https://www.instagram.com/img.compaygroup)
www.imedia360.com



O PAPEL DAS LIDERANÇAS NA PROMOÇÃO DOS VALORES E PRÁTICAS ESG



Por: Prof. Júlio Araújo

As lideranças organizacionais de forma estratégica necessitam cada vez mais incorporar os critérios ESG em suas práticas de negócio e tomar decisões com base nesses critérios.

Critérios esses que representam processos organizacionais desenvolvidos e alinhados a partir de uma visão sistêmica, contemplando eficiência e qualidade na perspectiva da sustentabilidade e ganho social.

Nessa perspectiva a sigla ESG tem a capacidade de representar os critérios ambientais, sociais e de governança corporativa, o que nos leva a perceber que ESG pode ser entendido como um conjunto de práticas que as empresas adotam para garantir que seus negó-

cios sejam socialmente responsáveis, ambientalmente sustentáveis e eticamente gerenciados.

Existem diferentes abordagens e referências conceituais que procuram estabelecer uma relação sustentável entre produtividade e sustentabilidade, e uma das principais é o conceito da criação de valor compartilhado.

A criação de valor compartilhado é um conceito desenvolvido por Michael Porter e Mark Kramer que propõe uma abordagem empresarial na qual as empresas procuram criar valor tanto para si mesmas quanto para a sociedade em geral.

Em vez de ver os objetivos sociais e os objetivos empresariais como opostos ou independentes, a criação de valor compartilhado busca identificar oportunidades em que as necessidades e os desafios sociais podem ser abordados de maneira que também tragam benefícios econômicos para a empresa.

A ideia por trás da criação de valor compartilhado é que as empresas podem encontrar oportunidades de negócios ao abordar problemas sociais e ambientais, ao invés de vê-los como obstáculos. Isso implica em repensar a maneira como as empresas operam, buscando soluções inovadoras que beneficiem a sociedade e gerem vantagens competitivas.

A partir disso podemos compreender que o conceito da criação de valor compartilhado possui um alinhamento natural com a Agenda para o Desenvolvimento Sustentável de 2030 e as práticas ESG, uma vez que busca integrar as dimensões econômica, social e ambiental em uma abordagem de negócios sustentável.

A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável é um plano de ação global adotado pelas Nações Unidas em setembro de 2015. Ele estabelece 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e 169 metas a serem alcançadas até 2030. Os 17 ODS são:

- Erradicação da pobreza
- Fome zero e agricultura sustentável
- Saúde e bem-estar
- Educação de qualidade
- Igualdade de gênero
- Água potável e saneamento
- Energia limpa e acessível
- Trabalho decente e crescimento econômico
- Indústria, inovação e infraestrutura
- Redução das desigualdades
- Cidades e comunidades sustentáveis
- Consumo e produção responsáveis
- Ação contra a mudança global do clima
- Vida na água
- Vida terrestre
- Paz, justiça e instituições eficazes
- Parcerias e meios de implementação

Esses objetivos abrangem uma ampla gama de questões sociais, econômicas e ambientais, e buscam garantir que o desenvolvimento seja sustentável e inclusivo para todos, sem prejudicar o meio ambiente ou deixar ninguém para trás. Para alcançar esses objetivos, é necessário um

esforço coordenado de governos, empresas, sociedade civil e indivíduos em todo o mundo.

Ao adotarem práticas de criação de valor compartilhado, as empresas podem contribuir para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e colaborar para o desenvolvimento sustentável de forma mais ampla.

Porém a adoção dessas práticas envolve naturalmente uma mudança organizacional em termos de valores e cultura, evidenciada principalmente pela definição de objetivos e metas específicas de ESG, bem como a implementação de medidas para alcançá-los.

A partir dessa perspectiva as lideranças precisam promover uma cultura corporativa voltada para a sustentabilidade, e isso inclui a definição de valores e comportamentos que apoiem os critérios ESG, a inclusão desses valores na formação de equipes, bem como em políticas e práticas de RH, e a comunicação regular sobre a importância desses valores e práticas.

As lideranças também necessitam trabalhar para fortalecer a governança corporativa, melhorar a transparência e a responsabilidade, e envolver stakeholders externos na promoção de práticas sustentáveis.

E isso pode ser alcançado por meio do estabelecimento de parcerias com outras organizações e iniciativas ESG para fortalecer a capacidade da empresa em atender aos critérios ESG e aprimorar seu desempenho.



**A 15 AÑOS EN EL
MERCADO DE VENTAS**

**DE MAQUINARIAS E
IMPLEMENTOS AGRÍCOLAS
Y REPUESTOS EN GENERAL**

**Brindamos atención y asistencia
técnica al campo en todo el Paraguay.**



Central Santa Rita +595 982 474 528 / Sucursal Bella Vista +595 983 569 676
Sucursal Katuete +595 982 / Sucursal Campo 9 +595 986 212 100

Trabalho Honesto Um dos alicerces das empresas responsáveis



Por: Dr. Mario Soto

A honestidade consigo mesmo e com as outras pessoas é muito importante para o crescimento, produtividade e competitividade de qualquer empresa. Vale ressaltar que essa honestidade começa com os diretores da entidade e permeia os diferentes níveis do organograma da empresa, até atingir todos os níveis dela. Dessa forma, o bom desempenho vai sendo impulsionado de forma exemplar e, acima de tudo, o grau de comprometimento e responsabilidade que reveste qualquer membro de uma desejada equipe de alta performance.

Está comprovado — já há muito tempo — que os valores de uma organização são os pilares para o sucesso, e trazem múltiplos benefícios para a planta produtiva da organização.

Da mesma forma, no desenvolvimento e evolução de uma cultura organizacional, busca-se a integração de valores, princípios, normas, procedimentos

e comportamentos com os quais todos os colaboradores de uma entidade interagem. Assim, combinam-se o que conhecemos como missão, visão, objetivos, políticas de qualidade e estratégias de negócio. Todos confabulam com os elementos essenciais para viver essa experiência por convicção, ou seja, não simplesmente agir externamente, pelo que dirão sobre cada um, mas senti-lo e pensar sobre isso, para, conseqüentemente, agir com a probidade e a proatividade que demarcam cada ação dentro e fora da empresa.

Essa honestidade no trabalho está visivelmente esculpindo tanto a pessoa que executa as atividades quanto seus superiores, e, com isso, a marca da empresa no mercado se fortalece dia a dia. Isso resulta na confiança do consumidor final e, conseqüentemente, em maior penetração de produtos ou serviços, além de maior produtividade, rentabilidade e sustentabilidade. Algo que não pode ser alcançado com qualquer número de estruturas e assessores dentro dela.

As pesquisas mais recentes do índice Standard & Poor's 500 mostram que as empresas cujos próprios funcionários consideram a importância e valorizam a ética são as que registram maiores lucros, além de um grande número de indicadores com resultados ascendentes e melhor permanência no mercado. Portanto, não se trata apenas de ter códigos de ética, canais de denúncia, sanções e registros administrativos, mas vamos além de tudo isso. Ou seja, quando uma pessoa tem o ingrediente intrínseco de agir de acordo com seus maiores índices de honestidade, ela vai pensar, sentir e, conseqüentemente, agir da melhor maneira em cada situa-

ção que encontrar pelo caminho. Dentro e fora da empresa.

Quanto maior o grau de honestidade percebido pelo mercado, ele está associado a melhores resultados em termos de produtividade, lucratividade, melhores relacionamentos e, claro, uma melhor atratividade para potenciais candidatos a qualquer cargo dentro da organização. Com isso, a recomendação será proporcionar um alto grau de filtração no processo de recrutamento, seleção e treinamento indutivo de pessoas que iniciam relacionamentos em qualquer entidade. Além disso, sugere-se que as ações estejam sendo permanentemente avaliadas, a partir de sua causa raiz, seja em consequências favoráveis ou desfavoráveis, já que em cada uma delas você pode se qualificar para uma promoção dentro da empresa, ou de outra forma, avaliar sua permanência, bem como o acompanhamento do grau de evolução que pode manter quem está interagindo no desenvolvimento de suas funções.

Finalmente, gostaria de compartilhar com todos que o grau de honestidade que você tem no trabalho resultará na confiança que você tem no desenvolvimento das atividades diárias de pessoas que vivem essa honestidade com uma essência natural e por convicção. Tenho certeza de que essas pessoas se tornarão elementos importantes dentro de uma equipe de alta performance, a qual toda empresa deve ter para juntos alcançarem, tanto funcionários como gestores e acionistas, as melhores práticas dentro e fora da empresa, bem como um reconhecimento do mercado que avalia a marca, proporcionando-lhes maior rentabilidade e sustentabilidade para o bem de todos.

Fontes:

AMITAI. (2018). Importancia de la honestidad en el trabajo. AMITAI. <https://www.amitai.com/es/honestidad-en-el-trabajo/#:~:text=El%20entorno%20laboral%20debe%20ser,empresariales%2C%20sino%20que%20tambi%C3%A9n%20personales.>

Argandoña, A. (2022). La honestidad en la empresa - Economía y Ética. Economía y Ética - Blog de Antonio Argandoña. <https://blog.iese.edu/antonioargandoña/2022/06/21/la-honestidad-en-la-empresa/>

Díaz, C. (2020). Te enseñamos a crear un ambiente de honestidad en el trabajo. Merca2.0. <https://www.merca20.com/te-enseñamos-a-crear-un-ambiente-de-honestidad-en-el-trabajo/>

Grupo Vanguardia. (2012). Honestidad Empresarial. Grupo Vanguardia. https://www.vanguardiahn.com/boletin/boletin_julio_2012.pdf

Honorato, C. & Lara, M. (2014). La honestidad de una empresa repercute en sus beneficios, según un estudio. Marketing News. <https://www.marketingnews.es/investigacion/noticia/1079851031605/honestidad-empresa-repercute-beneficios-estudio.1.html>

Prieto, S. (2019). La honestidad en la empresa: un 'must-have' para el liderazgo extraordinario. Grupo P&A. <https://grupo-pya.com/la-honestidad-la-empresa-must-have-liderazgo-extraordinario/>

RHTV. (2019). Importancia de la honestidad en el entorno laboral. Recursos Humanos TV. <https://recursoshumanos.tv/articulos/importancia-de-la-honestidad-en-el-entorno-laboral/>



**SOMA
EXPRESS
CARGAS**

LOGÍSTICA NO ESTADO DA BAHIA

Somos uma empresa especializada em distribuição de Medicamentos e Biológicos, além de atender a diversos segmentos fracionados tais como E-commerce, Varejo, Armazenamento e Paletização.



WWW.SOMAEXPRESS.COM.BR

ENTREVISTA

ESPECIAL



**EMPRESA:
ATTO EXP EMPRESARIAL**

ATTO EXP EMPRESARIAL



Lic. João Fossaluzza & Lic. Samara Fossaluzza
ATTO EXP EMPRESARIAL

Situada no estado de São Paulo, corporação se volta à consultoria de gestão empresarial e financeira e à consolidação na estruturação de operações de crédito e financiamentos no mercado financeiro e de capitais

Consultoria de gestão empresarial e financeira, bem como a consolidação na estruturação de operações de crédito e financiamentos no mercado financeiro e de capitais. Essas são as principais atividades da Atto EXP Empresarial, especializada no Agronegócio, tão importante para o mercado nacional e internacional. As unidades de atendimento estão situadas nas cidades de Araraquara e Ribeirão Preto, no estado de São Paulo.

A corporação surgiu a partir do perfil empreendedor do casal Samara e João Fossaluzza — atual CEO e vice-presidente, respectivamente — que tinham o sonho de empreender em algo inovador e transformador. Assim, os dois administradores de empresas identificaram uma demanda reprimida no setor de consultoria financeira e em gestão empresarial. Embora ambos tivessem empregos e funções, decidiram dar início à jornada de empreender através da Atto EXP Empresarial.

Hoje, o atendimento chega ao público que demanda consultoria personalizada e atende a todos os objetivos dos clientes e stakeholders com qualidade. “Empreender não é simples, é uma escolha, porém é saboroso. No início da Atto, houve um elevado grau de dificuldade, enfrentado diversas barreiras para conquistar mercado, o que é comum de uma nova empresa do setor, contudo, com um trabalho sério e de qualidade, buscamos entregar o melhor”, comentam.

Com o tempo, o casal empreendedor foi conquistando a oportunidade de aplicar a metodologia da Atto junto aos primeiros clientes, demonstrando, assim, o diferencial da organização no mercado. “Podemos dizer que a Atto é uma empresa de sucesso, possuindo metodologia inovadora em gestão empresarial, sendo, inclusive, reconhecida e premiada como excelência e inovação em consultoria empresarial e financeira”, ressaltam.



Dessa forma, a corporação possui três blocos de atuação: Atto Consultoria, Atto Agro e Atto Investimentos. O primeiro, volta-se à consultoria em gestão empresarial e em gerenciamentos financeiros, com foco na maximização da rentabilidade, possuindo uma ampla carteira de clientes e tendo como metodologia um diagnóstico empresarial completo e diferenciado. Além disso, é proposto todo o plano de ação estratégico focado em resultado e desempenho.

Samara e João expõem que esse campo envolve todos os ativos da empresa, com soluções em finanças, em gestão organizacional, recursos humanos e operações, gestão estratégica comercial, plano de negócios, valuation, auditoria de processos, compliance, governança corporativa, plano de sucessão,

sempre prezando pela qualidade, sustentabilidade e desenvolvimento socioeconômico dos clientes e atuando junto às empresas.

Já a Atto Agro é direcionada às operações de crédito rural, investimentos e consultoria ao Agronegócios com a profissionalização dos clientes, tratando-se de uma importante ferramenta para o crescimento do setor, levando operações de fomento estruturadas e diferenciadas para diversas finalidades do Agronegócio.

E a Atto Investimentos é especializada em operações estruturadas no mercado financeiro e de capitais, contando com um time multidisciplinar e sempre levando a melhor solução de crédito e financiamento junto aos clientes. Eles explicam que há uma grande demanda re-



primida pelo mercado consumidor de crédito e, na outra base, recursos disponíveis pela fonte financiadora/investidora.

“Muitas vezes, a demanda não é atendida por diversos fatores, como ausência de documentos, projetos de viabilidade econômico-financeira, planejamento estratégico para aplicação dos recursos. A Atto estrutura toda a parte de operação, compliance documental e de viabilidade econômico-financeira, sempre levando a melhor solução ao mercado tomador e a segurança à fonte financiadora/investidora”, explicam. Busca pela sustentabilidade Samar e João destacam que a Atto apoia e acredita nos objetivos relacionados ao Desenvolvimento Sustentável. “Pensar nas gerações futuras

e na continuidade da vida está em nossos princípios e valores. Estamos alinhados com os objetivos de gerar progresso, crescimento econômico e avanços científicos com a ampla preservação do meio ambiente, sempre buscando não prejudicar a fauna, a flora e os recursos naturais disponíveis no planeta”, pontuam.

Para tanto, dentro das operações de fomento, a organização possui uma linha específica de investimentos para empresas que estão alinhadas com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Entre os 17 eixos de ação, destaca-se uma grande evolução na “Fome zero e agricultura sustentável”. Nesse ponto, a Atto se volta à importância de alcançar a segurança alimentar e promover a agricultura sustentável.

“Contamos com linhas de investimentos através de fundos internacionais para dobrar a produção agrícola e a renda de pequenos produtores de alimentos, além de fornecer, juntamente com a liberação do investimento, um atendimento dedicado, levando conhecimento de serviços financeiros, mercados e oportunidades de agregar valor ao cliente”, listam.

Eles completam ressaltando que a corporação tem uma forte atuação para aumentar o investimento através de cooperação internacional, em infraestrutura rural — silos e armazéns, projetos de pesquisa e extensão agrícola, tecnologias e correlatos. “Promover o trabalho decente e o crescimento econômico, buscando atingir níveis mais elevados de produtividade, são objetivos alinhados com as diretrizes da Atto”, resumem.

Ainda para a Atto, o alinhamento com a Agenda 2030 é assegurar o consumo e a produção de forma sustentável, com investimentos em uma produção que seja benéfica e consciente, com o cumprimento correto dos ODS, permitindo, assim, que a empresa demonstre suas ações de forma alinhada, estruturada e contextualizada às demandas globais. “Isso agrega credibilidade à marca, impulsiona o lucro e contribui para continuidade das gerações futuras”, destacam.

Importância do tripé ESG

Samara e João frisam que os três pilares são fundamentais para nortear os objetivos da Atto. Eles pontuam que se trata de um mecanismo para manter a empresa competitiva no longo prazo, tendo em vista que a sustentabilidade é uma tendência de mercado que corrobora em benefícios sociais, ambientais e de governança corporativa. “Buscamos continuamente aplicar as boas práticas para atrair e aplicar investimentos, fidelizar clientes e reduzir o custo operacional”, elencam.

Na governança corporativa, preza-se pela Responsabilidade Social, seguindo estratégias de marketing responsáveis, mantendo o compromisso de iniciativas voluntárias, inclusive sendo reconhecida pela sua importância para o desenvolvimento social e econômico do país. Conta, ainda, com um projeto de apoio ao desenvolvimento econômico aos pequenos empresários/empreendedores para que possam gerar sustentabilidade.

Neste âmbito, os principais desafios ao longo dos anos é a conexão com bons projetos e a transformação socioeconômica junto aos clientes e parceiros. “Ao prestar contas e estabelecer uma relação transparente com os envolvidos no negócio, a organização passa mais confiança ao mercado, o que resulta em no-

vos clientes e colaboradores, com a consequência natural de novos investimentos”, explicam.

A empresa possui também um manual de normas e procedimentos internos com cláusulas, que permite aos funcionários uma atuação de forma alinhada em seus projetos, objetivos e metas. Para tal, fornece treinamento contínuo, plano de carreira, inclusive com colaboradores sendo promovidos em curto espaço de tempo (seis meses), liberdade para que todos possam dar opiniões e contribuir para o desenvolvimento da organização. Já a aproximação com os clientes ocorre por meio de um feedback constante, pelo qual se busca uma comunicação eficiente. Além disso, a corporação preza pela objetividade e transparência. Esses pilares tornaram os clientes um dos principais geradores de novas receitas à organização. Assim, o cliente tem a liberdade de sugerir e expressar sua opinião de forma contínua juntamente com a equipe.

“A direção criou uma agenda de atendimento ao cliente para demonstrar a importância dos stakeholders. A Responsabilidade Social Corporativa tem o objetivo de gerar oportunidades de negócios, capacitar e inspirar pessoas, melhorando o meio ambiente a comunidade que está ao nosso redor. A Atto

atua com comprometimento permanente, adotando um comportamento ético e contribuindo para o desenvolvimento econômico”, destacam.

Eles citam, ainda, que um dos principais desafios na trajetória da corporação foi a elaboração das normas e procedimentos, o manual de compliance e manual de política de compliance, bem como a sua aplicação inicial. Hoje, a Atto possui um manual interno, pelo qual incentiva e aplica todas as normas ali descritas para cumprir e observar, de forma rigorosa, a legislação, sempre com a aplicação de princípios éticos nas suas tomadas de decisões.

Samara e João concluem enfatizando que a satisfação dos clientes é o que move a Atto a, cada vez mais, fazer um trabalho melhor. “Por isso, prezamos que cada cliente tenha um atendimento personalizado e exclusivo para que possam ter sucesso em todos os projetos e demandas, sejam elas quais forem, pois queremos sempre fazer a diferença nas empresas e empresários, para que eles possam se desenvolver sempre com qualidade e sustentabilidade”, concluem.



NOTA CENTRAL
NOTA CENTRAL

TRABALHO DECENTE: UMA DAS BASES DOS NEGÓCIOS RESPONSÁVEIS



Por: LAQI

Promover oportunidades para que homens e mulheres tenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado fundamental para a superação da pobreza, redução das desigualdades sociais, garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

Esse conceito central, formalizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1999, ressalta a busca central para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e enfatiza as reflexões, especialmente neste mês de maio, que se iniciou com o Dia do Trabalho, assim como pede ações.

O termo vai ao encontro, de forma especial, ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8, que busca promover o crescimento econômico sustentável, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos. Da mesma forma, tais aspectos foram amplamente relacionados nas metas de muitos outros ODS.

A primeira observação, com base na OIT, é a de que os países precisam melhorar as condições de trabalho e renda dos trabalhadores essenciais, especialmente nos últimos anos, quando desempenharam um papel importante durante a crise sanitária da covid-19. Essa necessidade se dá para refletir tais contribuições para a sociedade e sua importância no funcionamento das economias.

As economias e as sociedades, inclusive o mundo corporativo, precisam e dependem de trabalhadores essenciais, o que, em muitos casos, são subvalorizados. De acordo com o relatório da OIT, as más condições de trabalho agravaram a rotatividade e a escassez de mão de obra, comprometendo a prestação de serviços básicos.

Outra observação é a necessidade de melhorar as condições e investimentos nos setores-chave, como alimentação, saúde e outros setores importantes para elevar a resiliência econômica e social. Tais atuações podem ser encontradas na saúde, abastecimento e distribuição de alimentos, varejo, segurança, limpeza e saneamento, transporte, ocupações manuais e técnicas administrativas.

Os dados mostram, ainda, que 52% de todo o emprego é executado por trabalhadores e trabalhadoras essenciais, embora nas regiões com países de ren-

da alta, a proporção seja menor (34%). Também chama a atenção que, durante a pandemia, os trabalhadores essenciais foram os que sofreram taxas de mortalidade mais altas do que os não essenciais.

Em relação à renda, em média, os trabalhadores essenciais ganham 26% menos que os demais, uma vez que apenas dois terços dessa diferença se devem à educação e à experiência. Um exemplo é o setor de alimentação, onde a proporção com baixos salários é elevada, ficando nos 47%, e nos de setores da limpeza e saneamento a proporção é de 31%.

Na parte dos contratos, quase um em cada três trabalhadores essenciais tem documentos temporários, embora existam diferenças consideráveis ao citar países e setores. Um exemplo é a indústria alimentícia, onde 46% têm contrato de trabalho temporário. Da mesma forma, essa realidade aparece em ocupações manuais e em limpeza e saneamento, com um em cada três.

Já na jornada de trabalho, mais de 46% estão em países de renda baixa e trabalham longas horas. Essas realidades são mais comuns no

setor de transportes, onde quase 42% dos trabalhadores essenciais em todo o mundo atuam mais de 48 horas por semana. Em todo o mundo, de acordo com a OIT, uma parte substancial dos trabalhadores tem horários irregulares ou reduzidos.

Classes, públicos e realidades

Ainda em relação aos trabalhadores essenciais, quase 60%, nos países de renda média e baixa, precisam de alguma forma de proteção social. Nos de baixa renda, tal aspecto se enquadra como mínimo e atinge apenas 17% dos trabalhadores essenciais. A situação fica mais crítica e preocupante quando o trabalho se dá de forma autônoma na maioria dos países em desenvolvimento.

Para a compreensão da importância do trabalho decente e suas consequências, uma série de dados de anos anteriores conclama a ações práticas. A ONU ressalta que os homens ganham 12,5% a mais do que as mulheres em 40 dos 45 países para os quais há dados disponíveis. Apesar da crescente participação na vida pública, as mulheres executam 2,6 vezes mais cuidados não remunerados.

A disparidade salarial entre homens e mulheres passa de 20% e, se nenhuma ação for tomada, levará mais 68 anos para alcançar a igualdade salarial. A taxa de participação das mulheres na população ativa é de 63%, enquanto a dos homens é de 94%. Entre 2016 e 2030, serão necessários 470 milhões de empregos em todo o mundo para quem entra no mercado pela primeira vez.

No âmbito doméstico, os trabalhadores e trabalhadoras representam uma parte significativa da força de trabalho global no emprego informal e estão entre os grupos mais vulneráveis. Eles e elas atuam em casas de famílias, muitas vezes sem termos claros de emprego, sem registro formal e excluídos e excluídas da legislação trabalhista.

A OIT estima que a região América Latina e Caribe conta com 18 milhões de trabalhadores e trabalhadoras domésticos (as), dos quais 88% são mulheres. Esse segmento representa, ainda, 27% da ocupação feminina na região e se trata de uma das ocupações com níveis de recuperação mais baixos do mundo, com médias de salário abaixo da metade do salário médio no mercado de trabalho.

Outra realidade, e que envolve as PMEs, é o trabalho forçado, um fenômeno global e dinâmico, que pode assumir diversas formas, relacionando a servidão por dívidas, o tráfico de pessoas e outras formas de escravidão moderna. Segundo a OIT, ele se encontra em todas as regiões e em todos os tipos de economia, inclusive nas de países desenvolvidos e em grandes cadeias produtivas.

Nisso, a OIT mostra que, das 24,9 milhões de pessoas submetidas a trabalho forçado, 16 milhões foram exploradas no setor privado, 4,8 milhões sofreram exploração sexual forçada e 4 milhões estavam em situação de trabalho forçado imposto por autoridades de governos. As mulheres representam 99% das vítimas do trabalho forçado na indústria comercial do sexo.

O trabalho infantil também é ilegal e priva crianças e adolescentes de uma infância normal, impedindo-os (as) não só de frequentar a escola e estudar normalmente, mas também de desenvolver de maneira saudável todas as suas capacidades e habilidades. Essa realidade é uma grave violação dos direitos humanos e dos direitos e princípios fundamentais no trabalho.

Para tanto, neste âmbito, destaca-se a sigla ESG, que significa Environmental, Social and Governance e corresponde às práticas ambientais, sociais e de governança de uma organização, está totalmente atrelada à agenda dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), e no caso do ODS 8, que aborda trabalho decente e crescimento econômico, ações precisam ser implementadas.

Entre as mais de 10 metas desse objetivo, estão os esforços para se alcançar níveis mais altos de produtividade econômica por meio da diversificação, atualização tecnológica e inovação, inclusive se concentrando em setores de alto valor agregado e mão de obra intensiva, protegendo os direitos trabalhistas e promovendo um ambiente de trabalho seguro para todos.

Estimativas mais recentes da OIT sobre escravidão moderna mostram que 50 milhões de pessoas viviam nessa situação nos últimos anos, das quais 28 milhões realizavam trabalhos forçados e 22 milhões estavam presas a casamentos forçados. O número de pessoas em situação de escravidão moderna cresceu de forma considerável nos últimos cinco anos.

A escravidão moderna está presente em quase todos os países e atravessa fronteiras, culturais e religiosas. Mais da metade, 52%, de todos os casos de trabalho forçado e um quarto de todos os casamentos ocorreram em países de renda média alta ou alta. Mulheres e crianças permanecem desproporcionalmente vulneráveis. Importância da diversidade

As pequenas e médias empresas devem estar atentas também às questões de diversidade e inclusão, visto que essas características passaram a ser fundamentais na avaliação de clientes no momento de aquisições. Pois, a segurança, harmonia, respeito e oportunidades dentro de uma empresa influenciam diretamente nos resultados.

De acordo com a OIT, uma em cada quatro pessoas não se sente valorizada no trabalho e aquelas que se sentem incluídas estão em cargos mais altos. É necessário perceber que altos níveis de igualdade, diversidade e inclusão estão atrelados à maior inovação, produtividade e desempenho, recrutamento e retenção de talentos e bem-estar da força de trabalho.

O engajamento para a reversão dessas realidades deve influenciar mais empresas para mudanças sustentáveis e transformacionais, combinando o argumento econômico para diversidade e inclusão com políticas e estruturas legislativas e valores empresariais solidários.

Para tanto, quatro princípios-chave elencam passos para mudanças transformacionais e sustentáveis, que são aplicáveis globalmente e a todos os grupos e níveis da força de trabalho. Essas etapas passam pela diversidade e inclusão, que devem ser uma prioridade e parte da estratégia e da cultura; pela diversidade na alta administração; pelos líderes seniores, gerentes e funcionários, que devem ser responsáveis por seus atos; e pelas ações que devem ser aplicadas em todo o emprego.

A inclusão pode ser resumida como a experiência que as pessoas têm no local de trabalho enquanto se sentem valorizadas por quem são, as habilidades e experiências que trazem e a medida em que têm um forte sentimento de pertencimento com os outros no trabalho.

<https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>

https://www.ilo.org/brasil/noticias/WCMS_871992/lang--pt/index.htm

<https://www.ilo.org/digitalguides/en-gb/story/weso2023-key-workers>

<https://www.un.org/sustainable-development/es/economic-growth/>

https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/8_Spanish_Why_it_Matters.pdf

****O presente artigo conta, ainda, com material e informações de arquivo da LAQI

RE POR TA GENS



MEYIM SAC

Voltada à área dos serviços, com instalação, reparação e manutenção de equipamentos de ar condicionado, a Meyim SAC atua desde outubro de 2005, quando iniciou suas atividades em Lima, no Peru, devido às necessidades do mercado quanto à contratação deste tipo de serviço. Hoje, gera cerca de 15 empregos diretos e mais de 40 indiretos.

Gerente-geral na corporação, o economista Yime Franklin Bocanegra Catalán explica que, devido aos diferentes usos que podem ser dados aos equipamentos de ar condicionado, os serviços da Meyim SAC são requeridos por todos os níveis de negócios, que incluem uso doméstico, educacional, industrial, comercial, entre outros.

y

Com isso, a política de qualidade da empresa está centrada em satisfazer plenamente às expectativas dos clientes em relação aos produtos que são instalados e à manutenção efetuada, assim como à avaliação e assessoria técnica e financeira que melhor se adapte às demandas do público. Tal processo passa por uma série de avaliações e implementações.

Yime Franklin elenca que, nessa questão, a organização considera: visitar o cliente no menor tempo possível, dar assessoria técnica nos requisitos exigidos, garantir o desenvolvimento e a melhoria contínua da estrutura organizacional, efetuar as instalações dentro do prazo pré-determinado e cumprir os regulamentos de Qualidade aplicáveis à área de atuação.





Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) ganham destaque. “Representam um guia para empresas e estados sobre como queremos o futuro, por meio do desenvolvimento ambiental sustentável, cuidado com o meio ambiente, igualdade de direitos, além de aspectos importantes para melhorar a qualidade de vida das pessoas e das cidades”, comenta.

Para tanto, a Meyim SAC acredita contribuir como um “grão de areia” no cuidado com o meio ambiente, uma vez que recomenda a compra de equipamentos ecológicos que não utilizam gases nocivos. Além disso, as iniciativas de Responsabilidade Social Corporativa também vão ao encontro da valorização dos ODS na empresa.

Neste âmbito, são dois projetos. O primeiro, “Patitas en acción”, visa à reciclagem de plásticos, como garrafas e filtros de ar, que são vendidos, e os lucros integram um fundo maior, que é doado a instituições que cuidam de animais abandonados. Já o segundo, “Um Natal para todos”, distribui presentes, em dezembro, a crianças em situação de extrema pobreza em Chimbote.

“Entre os principais desafios relacionados a esses projetos estão a escolha do local e a instituição onde as atividades são realizadas, bem como a fiscalização para que as doações cheguem efetivamente ao público a que se destinam”, conta Yime Franklin, ressaltando, ao mesmo tempo, os retornos positivos dessas iniciativas.

“Até agora, tivemos resultados altamente eficazes. No ano de 2021, conseguimos entreter um total de 250 meninos e meninas da cidade de Chimbote no programa ‘Natal para todos’. Da mesma forma, para o programa ‘Patitas en acción’, foi apoiado um total de 50 animais abandonados”, contabiliza.

O gerente-geral resume que a satisfação dos clientes e fornecedores ocorre pela implementação de programas que atendam aos objetivos, além da resposta imediata aos requisitos, pautando-se pela boa gestão. “É de alta prioridade e alta importância, porque temos uma carteira de clientes que exige o cumprimento de prazos de entrega de nossos serviços”, conclui.

**ESTAMOS PRESENTES, ESTAMOS CERCA
CONOCE NUESTROS PRODUCTOS**

Nuestros Seguros



Accidentes Personales



Asistencia Médica



Seguro de Vida



Seguro Vehicular



Seguro Oncológico



Seguro SOAT



Seguro Hogar



Seguro Viajes

Seguros Empresariales

- EPS
- Aviación
- Casco Marítimo
- Caución/Crédito
- Deshonestidad
- 3D (Deshonestidad/ Destrucción/Desaparición)
- Incendio
- Lucro Cesante
- Responsabilidad Civil
- Robo y Asalto
- Transporte
- Multiriesgos
- Seguro de Carta Fianza
- EAR
- Car
- Rotura de Maquinaria
- TREC
- Equipo Electrónico



Contáctanos:



KCS
Corredores de Seguros

AFLORMOTORS CIA. LTDA

Com sede em Quito, no Equador, a Aflo-motors tem como atividade principal a manutenção preventiva e corretiva de motores e geradores elétricos, bem como serviços de balanceamento dinâmico, análise de vibração e alinhamento a laser para equipamentos rotativos, sustentando o lema “Um novo mundo de serviços”.

O gerente Aurelio Flores Ron explica que as atividades se iniciaram em 2000 como um pequeno centro de serviços em um prédio de 200 m². “Hoje, ocupamos um espaço de mais de 1.000 m², devido à grande demanda de trabalho e confiança conquistada por nossos clientes”, pontua, ressaltando que a or-

ganização possui mais de 20 anos de experiência no mercado.

Em meio a mudanças e avanços, a corporação volta o atendimento a empresas do setor petrolífero, principalmente prestando assessoria, monitoramento e recondicionamento de grupos geradores, motores de tração e perfuração, geradores tipo Oilfield, motores à prova de explosão, média e alta tensão e bombas submersíveis.

Aurelio conta que um programa de qualidade foi implementado através de Cartas de Controle de cada um dos processos internos que são necessários para a manutenção e reparação de

AFLOMOTORS CIA. LTDA. SOLUCIONES EN MAQUINAS ELÉCTRICAS

Sigue nuestras Redes Sociales:

[/aflomotors.cia.ltda/](https://www.facebook.com/aflomotors.cia.ltda/) [Linked in](https://www.linkedin.com/company/aflomotors-cia-ltda) Aflomotors Cia. Ltda

AFLOMOTORS

equipamentos elétricos. Os gráficos de controle permitem distinguir entre variações comuns e especiais nos processos.

Entre as principais diretrizes desse sistema está a posse de certificações e adesões internacionais que atestam a capacidade da empresa em entregar um trabalho de qualidade, bem como a satisfação do cliente. A Aflomotors é, ainda, membro ativo da EASA, Instituto de Engenheiros Elétricos e Eletrônicos, International Association Of Drilling Contractors e é auditada pela SGS.

Em relação aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), considera-os de grande importância, uma vez que permitem identificar se os impactos social, econômico e ambiental, gerados com os programas implementados, agregam valor à sociedade e fortalecem a reputação da organização e as relações com os diferentes grupos de interesse.

No campo ambiental, possui programas de controle, gestão e reciclagem de resíduos sólidos e perigosos, de uso racional e eficiente da água e da energia elétrica. “Estamos comprometidos com o cuidado e proteção do meio ambiente, por isso medimos o impacto de todos os programas por meio de empresas certificadas para essa avaliação”, enfatiza Aurelio.

No âmbito da Responsabilidade Social, conta com o programa “Dê vida ao planeta: recicle!”, que faz a reci-

clagem de papel, papelão, plástico e garrafas. Outras iniciativas são “Construindo um futuro melhor!”, que faz doação econômica anual para a escola “Unidad Educativa Madre María Berenice”, e “Emprego Decente para Comunidade Migrante!”.

Um Código do Trabalho indica as normas e regras que os colaboradores devem cumprir, assim como as infrações leves, graves e que são sancionadas de acordo com o código do trabalho em vigor no país. Também nos programas de Compliance está a política de segurança, saúde e meio ambiente, que descreve as diretrizes básicas para garantir um ambiente de trabalho seguro.

“Uma boa gestão é de grande importância, pois protege a identidade corporativa, evita que a imagem da empresa seja afetada de tal forma que acabe em descrédito e perda de credibilidade por parte dos clientes e colaboradores. Assim, a manutenção de uma boa reputação depende da lealdade, ética, respeito, comprometimento e Compliance”, finaliza.



**REBOBINAJE DE MOTORES Y
GENERADORES DE BAJA Y
ALTA TENSIÓN**

**OPERACIÓN, MANTENIMIENTO Y
REPARACIÓN DE GRUPOS
ELECTRÓGENOS**

**OVERHAUL Y TOP END DE MOTORES DE
COMBUSTIÓN CATERPILLAR
Y MULTIMARCAS**

ALINEACIÓN LÁSER

ANÁLISIS VIBRACIONAL

**METALIZACIÓN Y RECONSTRUCCIÓN
DE EJES Y ESCUDOS**

Y MUCHOS SERVICIOS MÁS...



(593) 999 813 821

aflomotors@gmail.com

UN MUNDO NUEVO DE SERVICIOS



Há 21 anos transformando
as vidas de nossos
estudantes!

**A escola técnica
mais premiada
do Brasil!**

**Enfermagem
Estética
Gastronomia
Nutrição
Radiologia**

 **dnananindeua**

 **91 98883-7901**

 **cursosdna.com.br**



SOLUCIONES TAT

A Soluciones TAT é uma empresa que gera soluções para o setor energético equatoriano e para as áreas médica e industrial, bem como para a construção. No mercado desde 2013, as atividades se iniciaram com um laptop e um grande desejo de construir uma organização com presença não só nacional, mas global.

O CEO Darío Torres explica que, atualmente, a corporação tem 20 colaboradores diretos e 10 indiretos e, anualmente, de duas a quatro pessoas são agregadas. Ele chama a atenção, ainda, às políticas de alta qualidade (SGC) da empresa, que possui acreditação ISO 9001, tanto SAE quanto UKAS, o que deixa claro o comprometimento da Soluciones TAT com Qualidade Total.

Para garantir uma gestão segura e transparente, a organização cumpre os requisitos aplicáveis aos serviços, quer os solicitados pelos clientes, quer os legais ou regulamentares aplicáveis. Além disso, capacita permanentemente os colaboradores para que tenham o conhecimento necessário para o desenvolvimento de suas atividades, entre outros pontos.

Darío diz que a empresa também entende a importância e o comprometimento com os objetivos de desenvolvimento que promovam a prosperidade e a proteção ambiental, entre outras questões relevantes. Para isso, a empresa ampliou as ações para que seja um meio de apoio para um mundo melhor em 2030.





Nas questões ambientais, a organização desenvolve mecanismos para otimização, reutilização, reciclagem e tratamento de materiais descartados. “Evitamos o consumo excessivo de papel, aprimorando e inovando nossas práticas com ideias que respeitem a sustentabilidade do meio ambiente”, completa.

Já no campo da Responsabilidade Social Corporativa, a Soluciones TAT contribui ativamente para grupos ou comunidades em risco, altamente vulneráveis ou marginalizados, fornecendo-lhes alimentos, roupas, entre outros, e realizando planos duas vezes ao ano, quando todos os funcionários da empresa participam.

O CEO destaca que o objetivo final é a satisfação dos clientes. Por isso, a empresa considera importante monitorar a rastreabilidade dos processos para obter conformidade e atender às expectativas do público, buscando constantemente a melhoria da qualidade dos serviços e priorizando a opinião dos clientes por meio da aplicação de pesquisas.

A empresa promove e incentiva também a igualdade entre colaboradores em todas as áreas, repudiando qualquer tipo de discriminação. Além disso, concorre no mercado de forma leal, respeitando o sigilo das informações dos concorrentes, e promove alianças com fornecedores que cumprem a qualidade dos produtos e serviços através de processos de qualificação.

A Soluciones TAT possui um código de ética e integridade nos negócios, onde são definidos os valores corporativos, compromissos com as partes interessadas e canais de denúncia. As diretrizes são mantidas com o alinhamento dos valores, objetivos e estratégias da organização, exigindo o cumprimento interno e externo das obrigações que a empresa pede.

“Consideramos que a reputação da empresa é um elemento fundamental e também que esta constitui o desenvolvimento da fiabilidade das organizações. Assim, baseamo-nos na nossa filosofia corporativa, que destaca valores e princípios ligados ao comportamento ético das relações, evitando qualquer conduta ou prática ilícita”, finaliza.





Invoice Laguna

DESPACHO CONTABLE Y FISCAL

CREACIÓN DE
NEGOCIOS



SERVICIOS DE
CONTABILIDAD

SERVICIOS DE
NÓMINA



DEFENSORÍA LEGAL



Buenos Aires #200
Col. Nuevo San Isidro
Torreón, Coahuila



(871)747 97 48, (871)747 91 79
y (871)747 97 53
CDMX (01 55) 4744 4834



Invoice
Laguna

9º TABELIONATO DE NOTAS - CARTÓRIO ABREU

O 9º Tabelionato de Notas é uma Serventia Extrajudicial que tem como principal atividade a prestação de serviços notariais, a qual compete com exclusividade lavrar escrituras e procurações públicas, testamentos públicos, atas notariais, divórcio e inventários extrajudiciais, assim como reconhecer firmas e autenticar cópias.

Situa-se no coração do bairro Adrianópolis, em Manaus (AM), onde está em atividade desde 2006, após aprovação em concurso público de sua titular, a tabeliã Ana de Fátima Abreu Chagas, nomeada através do ato nº 381 do Tribunal de Jus-

tiça do Estado do Amazonas. Volta-se a toda a comunidade e a cada indivíduo que necessita dos serviços.

Ana de Fátima comenta que a Serventia não só implantou um programa de Qualidade Total, como foi ganhadora na categoria Diamante, reconhecida pelo Conselho Nacional de Justiça, pela aplicação de critérios de excelência na gestão. Para tanto, ela explica que as pautas são categorizadas em mais de 100 itens. "São subdivididos através da gestão estratégica, operacional, instalações, gestão de saúde e segurança no trabalho, gestão socioambiental, controle de da-





dos e informatização, gestão de pessoas, desenvolvimento dos colaboradores, inovação e compliance”, relaciona, ressaltando também a intenção de deixar um legado de responsabilidade e cultivar as atividades sustentáveis.

Como iniciativa, em 2019, o Cartório Abreu iniciou vários projetos socioambientais, dos quais ganhou Menção Honrosa da Rede Ambiental e de Responsabilidade Social dos Notários e Registradores do Brasil - RARES/NR, pela demonstração de responsabilidade socioambiental com o Projeto Sistema Fotovoltaico Conectado à Rede.

“Tal projeto tem impacto no consumo de energia verde, diminuindo a emissão de CO2. Possuímos uma rede de reciclagem de papéis e sistema automático de

economia de água”, enfatiza, ao mesmo tempo em que destaca as iniciativas de Responsabilidade Social. “Com 17 anos de história, estamos bem consolidados com os programas e conceitos, com uma equipe engajada”, frisa.

Neste âmbito, o cartório está em fase de adequação de alguns pontos, promovendo visão ampla da função social dos serviços, buscando a melhoria contínua, com apoio a causas sociais, inclusão social, com recrutamento responsável e inclusivo de colaboradores com deficiência e oriundos de povos originários.

No programa de redução do impacto ambiental, a Serventia possui placa solar e utiliza a Energia Solar que provém de um sistema de energia que é limpo, sustentável e renovável. O 9º Tabe-

lionato possui, ainda, um projeto de responsabilidade ambiental, no qual minimiza a utilização ou o reaproveitamento de produtos usados na Serventia, como reciclagem das folhas, pastas e papéis.

Conta também não apenas com normas internas de conformidade, como é fiscalizada por órgãos Estaduais e Federais, mas segue regras específicas de fiscalização, determinadas através de portarias do Conselho Nacional de Justiça e provimentos da Corregedoria Geral de Justiça do Amazonas. Além disso, mantém rígido controle interno sobre o acesso aos dados dos clientes.

Ana de Fátima finaliza dizendo que a gestão é um dos itens de qualidade mais trabalhados no 9º Tabelionato de Notas. Para tal, implantou uma gerência SGQ, uma vez que a reputação não impacta apenas a questão corporativa, mas diretamente no dia a dia das pessoas. “Trabalhamos diariamente para garantir que nossa gestão preste sempre serviços de excelência”, enfatiza a tabeliã.



9º TABELIONATO DE NOTAS CARTÓRIO ABREU



9_o

TABELIONATO DE NOTAS

CARTÓRIO

ABREU



BEBIDAS REFRESCANTES DE NOGALES, S.A.P.I. DE C.V.

A Bebidas Refrescantes de Nogales, S.A.P.I. de C.V. é uma empresa, situada no México, com um vasto portfólio de produtos, que a permite cobrir um leque de necessidades de hidratação e alimentação, com refrigerantes, isotônicos, bebidas lácteas, sucos, entre outros, para diversos mercados e público em geral.

O gerente-geral Manuel Guadalupe Castro Grajeda conta que, em 1954, a primeira fábrica de engarrafamento de produtos Coca-Cola iniciou suas operações na cidade de Nogales, Sonora, México, sob o nome de Embotelladora de Sonora, S.A. Foi, então, em 1957, que o nome foi modificado para Bebidas Refrescantes de Nogales S.A., de C.V.

“A empresa conta com a visão de um grande homem, que possibilitou o posicionamento de seus produtos no mercado, que inclui a franquia no Norte de Sonora, em Nogales, Agua Prieta, Cananea, Nacoziari e Magdalena. Em 2013, foi feita uma parceria com o Grupo Arca Continental, passando para Bebidas Refrescantes de Nogales S.A.P.I. de C.V.”, elenca.

Para tanto, existe um Sistema de Gestão Integral que estabelece os métodos, procedimentos e programas que devem ser implementados e mantidos para garantir o cumprimento dos requisitos estabelecidos para satisfazer às necessidades dos clientes e partes interessadas nas áreas de Qualidade, Meio



Ambiente, Segurança e Segurança Alimentar.

A empresa apoia, ainda, os 10 princípios do Pacto Global nas áreas de Direitos Humanos, Direitos do Trabalho, Meio Ambiente e combate à corrupção. Existe uma comunicação anual de progresso, na página do Pacto Global, onde a organização descreve as ações para integrar tais princípios em sua esfera de influência.

Manuel Guadalupe ressalta a existência de um programa de Gestão Ambiental, no qual existe um gestor cujas funções são voltadas à prevenção de riscos e impactos ambientais na operação da empresa, bem como para o desenvolvimento de iniciativas para melhorar o cuidado e a conservação dos recursos naturais, assim como a melhoria na eficiência dos indicadores ambientais.

Desde a sua fundação, a empresa tem uma visão filantrópica de apoio à comunidade e à sociedade. Esses esforços foram estruturados dentro do programa de Responsabilidade Social Corporativa, realizando diferentes atividades de apoio à articulação com a comunidade, melhoria da qualidade de vida, cuidado com o meio ambiente, entre outros.

A corporação possui, ainda, um sistema de gestão integral focado na satisfação das necessidades de clientes internos e externos, no qual são realizadas análises de suprimentos, processos e saídas. São levados em consideração tanto os fornecedores dos processos quanto os requisitos do processo, sejam internos ou externos, estabelecendo indicadores objetivos e metas.

O gerente-geral explica que, a partir da política de Gestão Integral, há o compromisso de cumprir a legislação, regula-





mentação e outros requisitos aplicáveis às atividades, bem como aos objetivos estratégicos do negócio. Neste sentido, é considerada uma obrigação a atenção a esses pontos, para manter o cumprimento das normas e regulamentos internos e externos.

“Todas as ações realizadas na empresa são voltadas para a melhoria contínua e atendimento aos requisitos das partes interessadas, sendo fundamental manter um alto nível de gestão de desempenho para atender às expectativas e nossa licença social, que fortalece a reputação corporativa da organização”, conclui.



CHOCOMEDICAL

Notificación Sanitaria ✓

Intensifica tu felicidad



Beneficios

- Regula el ánimo.
- 1er Superalimento con cannabis.
- 50 mg de CBD con todos sus beneficios.
- El chocolate mejora la absorción del CBD.
- 70% cacao de fino aroma.

RD IMPULSORA DE NEGOCIOS

A RD Impulsionadora de Negocios é uma SAPI de CV – Empresa de Promoção de Investimentos de Capital Variável - que se dedica ao apoio às pequenas e médias empresas por meio da obtenção de financiamento, um dos processos mais complexos para essas corporações. A organização foi fundada em 2017 e está localizada no México.

O diretor Bernardo Garcia explica que os produtos são voltados a micro, pequenas e médias empresas que necessitam de financiamento para atingir seus objetivos, como aquisição de matéria-prima, carteira de clientes, compra de ativos ou emergências. Oferece aos pequenos empreendedores empréstimos sob medida, uma taxa razoável e com tempo de dispersão imediato.

“Acredito que as pequenas e médias empresas são desvalorizadas no México, já que essas corporações são a espinha dorsal da economia de nosso país, com 72% dos empregos concedidos por esse tipo de organização, segundo o estudo empresarial do Inegi do ano passado”, comenta.

Ele ressalta que a RD Impulsionadora de Negocios está em processo de obtenção da certificação ISO, que ajudará quanto à padronização dos processos, garantindo o melhor atendimento aos clientes. Para tanto, o desafio é conseguir uma mudança na mentalidade dos colaboradores, para que se comprometam com os processos que garantem o melhor serviço.





Bernardo destaca que a empresa é “sem papel”, uma vez que, ao citar paperless ou transformação digital, refere-se à implementação de tecnologias como Eletronic Data Intechange (EDI). “O intercâmbio eletrônico de dados permite a troca de documentos padronizados entre os sistemas de computador dos envolvidos em uma relação comercial”, frisa.

Ele explica, ainda, que, através da utilização de uma linguagem comum, diferentes sistemas de informação interagem entre si, automatizando a sua integração em sistemas internos de gestão de informação da empresa. Tais iniciativas contribuem também para a satisfação dos diferentes grupos relacionados à corporação.

Ainda neste âmbito, o diretor pontua que as métricas são extremamente importantes, desde como os clientes avaliam o serviço, com pesquisas eletrônicas periódicas, até estatísticas, onde a equipe confere os reinvestimentos, permanência, indicações, experiência e jornada do cliente. A empresa cumpre, ainda, integralmente, a NOM 035.

Bernardo diz que essa diretriz visa estabelecer os elementos para identificar, analisar e prevenir os fatores de risco psicossociais, bem como promover um ambiente organizacional favorável no ambiente de trabalho. Isso reflete nas avaliações do stakeholders, cada vez mais atentos a todos os fatores que envolvem a empresa

A RD Impulsionadora de Negocios possui um programa de certificação contínua para colaboradores, com ferramentas on-line, onde eles realizam cursos sobre os temas mais relevantes de Compliance, como Ética, lei anticorrupção, lavagem de dinheiro, entre outros. Assim, 100% do pessoal estão preparados e têm os conhecimentos necessários para evitar riscos.

“A reputação é o mais importante. Um cliente com uma má experiência é multiplicado por 10, ou seja, essa má experiência será comunicada a mais 10 pessoas, enquanto uma experiência positiva será comunicada a mais uma. Pelo exposto, é de extrema importância responder prontamente às redes sociais, comentários no site e todos os meios de comunicação”, conclui.



LATIN AMERICAN
QUALITY INSTITUTE



LA HISTORIA NO CAMBIARA A CAUSA DE POLÍTICAS, DE CONQUISTA, DE TEORÍAS O DE GUERRAS.

LA HISTORIA CAMBIARÁ CUANDO PODAMOS USAR LA FUERZA DEL AMOR, SIN MIRAR RAZAS, COLOR O NIVEL SOCIAL.

SIEMPRE TENDIENDO EN MENTE QUE EN ESTA TIERRA TODOS SOMOS IGUALES.

WWW.LAQI.ORG

BIOSPEN SAS

A Biospen SAS é uma empresa focada em pesquisa e desenvolvimento de produtos, agregando valor aos processos, valorizando as necessidades dos clientes com soluções competitivas e inovadoras, sem perder de vista a sustentabilidade. Situa-se na Colômbia e ressalta a responsabilidade social, proteção ambiental e desenvolvimento econômico justo.

O gerente-geral, Gustavo A. Convers Sánchez, explica que o mercado está focado tanto no B2B como no B2C, por serem produtos essenciais, entrando nas casas através de lojas da rede, lojas orgânicas, entre outras, tendo em con-

ta a venda direta às famílias pelas redes sociais e site. “Sabemos da eficácia dos nossos produtos para poder entrar no mercado institucional”, frisa.

Os produtos Sienova são produzidos com os mais altos padrões de qualidade, seguindo os mais exigentes padrões técnicos internacionais e garantindo as diretrizes de química verde e sustentabilidade recomendadas por órgãos certificadores de produtos verdes nacionais e internacionais.

“Além disso, promovemos a economia circular por meio da gestão integral de nossas embalagens, através da nossa



aliada Amazoniko. Da mesma forma, contribuímos não só para a mitigação, com produtos responsáveis pelo meio ambiente e pela sociedade, mas também com o plantio de corais, proteção de espécies emblemáticas e muito mais”, elenca.

Ele enfatiza que a Biospen promove sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, facilitando o acesso à justiça para todos e criando instituições eficazes, responsáveis e inclusivas, atingindo as regiões mais remotas do país, afetadas por conflitos armados, violência ou situações de emergência, fortalecendo comunidades e famílias.

“Para isso, compartilhamos a cobertura que a Missão de Verificação da ONU na Colômbia realizou sobre a atividade da qual o Biospen participou junto com mulheres indígenas e mulheres afetadas pela violência em Debaiba - Antioquia, em torno da reconciliação e empoderamento, capacitando-as na elaboração de sabonetes artesanais”, conta.

Com isso, a empresa se compromete com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e, sempre que possível, apoia atividades que se traduzam na construção social da Colômbia. “Sabemos que, para construir um mundo melhor e mantê-lo em movi-

mento, precisamos desenvolver comunidades prósperas que desfrutem de um ambiente saudável”, afirma.

A Biospen se caracteriza pelo desenho de produtos e processos químicos que reduzem ou eliminam o uso ou geração de substâncias perigosas, aplicando os conceitos ao longo do ciclo de vida de cada um de seus produtos, incluindo seu projeto, fabricação, uso e disposição final. Entre as várias iniciativas, evita-se o desperdício e se projeta produtos mais seguros, entre outros.

Gustavo comenta que o programa de sustentabilidade permitiu que Biospen fosse uma empresa verde certificada pelo estado, o que não apenas avaliza pelas boas práticas de responsabilidade social e ambiental, mas também pelo pleno cumprimento das normas legais exigidas para ser uma empresa na Colômbia.

“Para a Biospen, seu trabalho em prol de uma sociedade justa e equitativa, gerando impactos mínimos, são alicerces básicos para que sua equipe tenha motivação pessoal e profissional para uma gestão de melhoria contínua, garantindo reputação institucional, uma vez que depende de todo o seu ambiente interno e externo para se sustentar no tempo e ser valorizada”, finaliza.



Giganet tiene conexiones adecuadas para su hogar y negocio



Internet para hogar:

Internet: servicio de alta velocidad con conexiones privadas y directas a nuestra red.

TV: una experiencia de TV avanzada con video y sonido digital, incluidos canales HD.

Internet para empresas:

- **Redes de Datos/Soluciones de Internet:**
- Internet de alta **velocidad** de clase empresarial, acceso a Internet dedicado, Transporte IP, MPLS VPN
- **Servicios gestionados:** CPE gestionado, red y servicios de seguridad



CASA DE REPOUSO BELA MORADA

A Casa de Repouso Bela Morada é uma clínica geriátrica com atividades desde 2010. Situada em Sorocaba, em São Paulo, a empresa se volta a famílias de idosos e pessoas em recuperação pós-cirúrgica. Diretor desde novembro de 2015, Orlando Fernandes de Lima Mazzari comenta que um dos principais desafios nos trabalhos foi conhecer os familiares e suas peculiaridades.

Ele ressalta que a organização conta com várias iniciativas em relação aos temas de Qualidade, que pontuam temas relacionados a procedimentos de GMP, à edificação, aos hóspedes e equipes, como desinfecção, lavagem de uniformes, de roupas, lençóis, limpeza de pisos e paredes, destinação de resíduos e atividades de fisioterapia e entretenimento.

A Bela Morada também implementa ações atreladas aos Objetivos de Desen-

volvimento Sustentável (ODS), uma agenda que, de acordo com Organização das Nações Unidas (ONU), é um apelo global à ação para acabar com a pobreza, proteger o meio ambiente e o clima e garantir que as pessoas, em todos os lugares, possam desfrutar de paz e de prosperidade. “A empresa tem um compromisso de levantar aspectos e impactos ambientais, na sua atividade, como uso de recursos naturais, como água, energia solar e gerenciamento de resíduos”, destaca, frisando as áreas verdes preservadas e o início do programa de medição. O desafio está ligado à gestão de espécies de pássaros na área sem impactar o silêncio e as atividades com os idosos.

Entre os serviços prestados aos hóspedes, a organização conta com assistência médica, enfermeira responsável, enfermagem 24 horas, hospedagem para recuperação traumática e pós-cirúrgica, fisioterapia, cardápio nutricional, câmeras ao vivo on-line aos familiares e atividades recreativas e passeios.

Orlando cita a contribuição da empresa para a satisfação de clientes e fornecedores internos e externos, que se dá principalmente através da comunicação transparente com os familiares e com os hóspedes e fornecedores, entendendo suas necessidades e expectativas. Para tanto, o públi-





co pode entrar em contato pelos diferentes canais de comunicação.

“A empresa analisa todos os comentários e sugestões feitas por WhatsApp de forma individual e presencial durante as visitas. Assim, sempre se promove o feedback com o plano de ação, se necessário, em geral, de forma pessoal e depois para todo o grupo”, explica Orlando, frisando a importância de uma comunicação clara.

O diretor destaca também que a comunicação com clientes e fornecedores é uma estratégia fundamental, uma vez que transfere informações quanto aos procedimentos na área de Saúde e Vigilância Sanitária, o que muitas vezes pode ser complicado para aceitação e compreensão de todos.

Além disso, a empresa fez implementações na área do Compliance, principalmente no cenário da pandemia. As principais pautas são as preconizadas pela Agência Nacional de Vigilância Sanitária

(Anvisa) e Programa do Idoso. Os principais desafios, neste âmbito, é a falta de conhecimento dos clientes e, algumas vezes, dos colaboradores. “É necessário treinamento contínuo”, frisa.

Orlando resume que todas essas ações e as constantes que são implementadas estão totalmente atreladas à importância de uma boa gestão, que reflete diretamente na reputação. “É fundamental, pois uma boa gestão, com missão, objetivos, procedimentos, é o que proporciona a confiabilidade e mantém uma boa reputação da empresa”, finaliza.





Servicios profesionales de limpieza

Espacios limpios para el bienestar de todos.

Nuestros Servicios



LAVADO DE MUEBLES Y SILLAS



LIMPIEZA EN GENERAL



LAVADO DE CORTINAS



LIMPIEZA DE PARQUEOS



LAVADO, CRISTALIZADO Y PULIDO DE PISOS



LAVADO Y ASPIRADO DE ALFOMBRAS

BIOMA AMBIENTAL

A Bioma Ambiental é uma empresa voltada a análises físico-químicas, microbiológicas, micro e macroscopia SWABs (mãos de funcionários, uniformes, superfícies diversas), plaqueamento para monitoramento da qualidade do ar, assim como análises de água, alimentos, fármacos, efluentes,

produtos veterinários, farmoquímicos, ar ambiente, entre outros.

Sócio-proprietário e responsável técnico, Rogério Ribeiro conta que a organização, situada na cidade de Cruzeiro, no estado de São Paulo, teve início em 2003, como consultoria ambiental, em

sua própria casa. O laboratório surgiu em agosto do ano seguinte. Os serviços se destinam principalmente a indústrias de todo segmento, assim como ao público em geral.

Ele comenta que, desde o início das atividades, a empresa almejava uma qualidade e eficiência com que pudesse se destacar no mercado frente aos concorrentes. “É o que temos conseguido através das diversas premiações, como a da LAQI, assim como as acreditações junto a Coordenadoria Geral de Acreditação do Inmetro, de acordo com a NBR ISO/IEC 17025”, elenca.

Rogério chama a atenção para o desenvolvimento sustentável como uma necessidade mundial desde sempre. “Hoje em dia, passou a ser uma questão de sobrevivência. Demorou para que todos





tomassem essa consciência”, enfatiza, ressaltando os projetos implementados no contexto ambiental.

“Fazemos uso de empresas especializadas para o recolhimento de nossos lixos contaminados e dos resíduos químicos, como reagentes vencidos. Não tivemos nenhum impacto na comunidade em geral. O desafio foi realmente financeiro para equalizar esse custo dentro de nossa pequena capacidade”, destaca.

A empresa sempre está atenta às necessidades sociais, tanto corporativas quanto individuais. “Atuamos em divulgações, auxílios aos nossos clientes e comunidades, entre outros”, relaciona. Faz, ainda,

distribuições de produtos, também são comercializados, como BYE Corona, para sanitização de ambientes prevenindo contra bactérias, patógenos e covid-19.

Através de pesquisas, a organização também realiza adaptações e melhorias para que os clientes sejam atendidos. “Tanto críticas quanto sugestões são tratadas com a maior seriedade possível, visto que é uma observação do cliente, e temos que fazer com que todos se sintam bem com os nossos serviços e com a presença da Bioma em suas empresas”, frisa.

A Bioma tem como estratégia viver as necessidades dos clientes, tratando-as como se fossem da equi-

pe. Assim ocorre também com a comunidade em torno e com os colaboradores. “Visamos a um ambiente saudável, agradável, onde todos gostem de estar, venham trabalhar com prazer, que recebam nossos colaboradores como parceiros, e não meros prestadores de serviços”, pontua.

Rogério enfatiza, ainda, a constante adaptação da equipe para as necessidades diárias de cada cliente, com pautas que são definidas pelo público, pelas demandas. “Trabalhamos para atender a todos, dentro das exigências legais e regulamentares,

tanto de nossos clientes quanto juntamente com nossos colaboradores”, comenta.

À vista disso, ele resume não existir desafios, mas parcerias. “Reunimo-nos com os envolvidos e traçamos as pautas, regras, diretrizes, para executar um bom trabalho, objetivando-se, assim, com o sucesso de todos”, diz. “Uma boa gestão corporativa sempre integra todos na filosofia da Bioma, que é visar ao bem-estar dos colaboradores, comunidade e clientes”, conclui.



Orgullosos de Confeccionar Uniformes
Múltiples de Nuestro Perú.



Somos una empresa textil con mas de **20 años de experiencia**

en el rubro de confección, nos especializamos en la confección de **Uniformes Corporativos**, Uniformes de **Vestir**, Uniformes **Industriales**, Prendas para **programas Sociales** Y uniformes para la **Línea Hospitalaria**.

Nuestra empresa es un **proveedor de servicios completos**, ofrecemos el proceso de producción, desde el desarrollo de muestra hasta el producto terminado.

**CORPORACIÓN INDUSTRIAL
INDEPENDENCIA S.A.C.**



Contamos con certificaciones:



Av. Michael Faraday N°565
Ate - Lima - Perú
LIMA 15022

+511 715 0557
+51 937 657 615

ventas@corporacionindependencia.com

<https://corporacionindependencia.com/>

GREICE COSTA SOCIEDADE DE ADVOGADOS

O Escritório Greice Costa Sociedade de Advogados tem como principal atividade a Advocacia. Através do gerenciamento de processos e demandas internas, atua nas consultorias jurídicas, treinamentos, revisões das práticas jurídicas de Recursos Humanos das empresas, parecer sobre demandas, além de atuar no campo preventivo, visando reduzir gastos e desgastes emocionais.



As advogadas, Dra. Greice Carla Paixão Costa, sócia-fundadora, e Dra. Natália Tuany Paixão Costa, sócia, explicam que o escritório, situado em Belo Horizonte, estado de Minas Gerais, volta-se ao público privado, tanto pessoas físicas quanto jurídicas, sempre com inovação, compromisso e qualidade, com destaque especial às áreas que interferem na esfera trabalhista.

Elas comentam que, no escritório, a implementação e desenvolvimento do programa de Qualidade Total passa pela padronização dos procedimentos de forma geral, não só com os colaboradores, mas também com os parceiros que devem trabalhar sempre visando à excelência e melhoria contínua para superar as expectativas dos clientes e da Sociedade.

“A implementação do programa de Qualidade se dá pela prática constante de aperfeiçoamento da equipe de trabalho, redução de custo com metas sustentáveis, desenvolvimento dos meios de acompanhamento e armazenamento dos dados, constância de propósitos, garantia da qualidade, delegação de funções, entre outros pontos”, ressaltam.



Com isso, a equipe adota iniciativas com foco na eficácia total da empresa, buscando incessantemente a satisfação e superação das expectativas dos clientes e colaboradores. Para tanto, participa de treinamentos e práticas de sustentabilidade para agilizar os processos. Outro mecanismo para reduzir o volume de papéis é a digitalização.

Ao citar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), as advogadas frisam que o escritório é a favor dessa agenda, uma vez que gera um norte a ser alcançado. “Entendemos que, para o desenvolvimento sustentável da sociedade, é necessário a implantação de política que contribua para a erradicação de abusos corporativos”, comenta.

As iniciativas adotadas consistem também em reduzir os riscos ambientais, com práticas de sustentabilidade, que geram o fortalecimento da marca e redução de custos. “Quando se fala em riscos ambientais, inclui-se a mão de obra que deve ser vista como peça fundamental para melhoria contínua do meio ambiente de trabalho”, elencam.

Neste sentido, ocorre o investimento constante em qualificação da equipe, através de cursos de educação financeira, pós-graduação na área de atuação. Já com relação ao local de trabalho é adotada coleta seletiva do lixo, digitalização dos processos com o intuito de reduzir resíduos de papéis. No mesmo sentido, foram substituídos os monitores horizontais para os verticais.



A Responsabilidade Social é um dos principais focos da banca em prol da Sociedade, através de apoio e consultoria jurídica para pessoas em situação de vulnerabilidade. O Escritório promove lives com conteúdos esclarecedores, mantém os seguidores informados através das redes sociais, além de colaborar com instituições e ONGS que cuidam de crianças com síndromes, entre outras.

“A reputação é uma das características mais relevantes de qualquer empreendimento, é ela que mantém o negócio a longo prazo. Mais do que entregar o serviço de qualidade, é

preciso entender e agir com diferenciais para proporcionar um desempenho excepcional no mercado. A reputação do escritório é um dos pilares que possibilita o seu crescimento”, conclui.





Bcysa



Great Place to Work
Certified
2019

Bcysa Servicios Industriales S.A. de C.V.

LÍDERES



en **consultoría especializada** para la gerencia de proyectos de **construcción, coordinación y supervisión de obras.**

| | | |
|---------------------------------------|--|---|
| Servicios: | Ingeniería Básica, Preliminar y Extendida | Costos y Presupuestos |
| Consultoría Ambiental | Trabajos Topográficos | Elaboración y Gestión de Permisos Federales, Estatales y Municipales |
| Gestoría de Derecho de Vía | Seguridad e Higiene | Administración de Proyectos |

PARQUE MEMORIAL DE GOIÂNIA

Com 30 anos de história, o Parque Memorial é um cemitério e funerária. Os leques de produtos são diversos e vão desde venda e manutenção de jazigos, planos funerários, realização de sepultamentos, infraestrutura para atendimento às famílias, estacionamento, lanchonete, floricultura e salas para cerimônia.

O CEO Rafael Domenciano explica que os desafios atrelados à atuação são inúmeros e envolvem mudanças na legislação, o tabu sobre o tema morte, que muitas vezes está diretamente associado a sentimentos ruins, como dor, tristeza e saudade. “Superamos os obstá-

culos diariamente e visamos reinventar a relação da sociedade com a morte”, enfatiza.

Ele comenta que a área de atuação é o de Death Care, um mercado que requer adequações constantes para acompanhar as tecnologias, tendências e atender às expectativas do público. “A atuação do Parque Memorial vai muito além de vender um jazigo ou um plantio funerário, lidamos com os momentos mais difíceis das pessoas, é preciso ter empatia”, pontua.

Para tanto, os processos de melhoria de qualidade e excelência são contínuos e





os resultados refletem na ponta. Trabalha-se com um ciclo de aperfeiçoamentos e feedbacks que contribuem com a entrega dos melhores produtos e serviços possíveis. “O foco é o cliente. A personalização do atendimento, agilidade e atenção são princípios básicos dentro da empresa”, relaciona.

Rafael cita, ainda, que o desenvolvimento profissional da equipe, os treinamentos e gratificações são combustíveis para que os colaboradores visem sempre à excelência e ao foco nos resultados. Ainda neste âmbito, destaca os programas de Responsabilidade Social Corporativa, uma vez que o cemitério e a funerária têm o compromisso de manter comportamentos éticos e transparentes.

“O modelo de gestão de negócios é voltado ao social, ao voluntariado e

à preservação do meio ambiente. As boas práticas vão desde o consumo consciente de descartáveis, separação do lixo e projetos sociais mantidos pelo Parque Memorial”, frisa. “O Parque Memorial sabe da sua posição na sociedade e a maior contribuição são as redes de apoio mantidas pela empresa”, completa.

Já na parte ambiental, a atuação se dá desde a idealização do projeto. A escolha da área foi toda pensada de forma a não agredir o meio ambiente e preservá-lo. Todo o processo de implantação seguiu rigorosamente as normas sanitárias e foram feitos estudos de impacto ambiental e sondagens, visando à proteção do solo e do aquífero freático.

“Os jazigos são de concreto, a urna não tem contato direto com o solo, é

usada uma manta funerária absorvente que evita que o necrochorume vazze. Há análise da água diariamente no laboratório do cemitério. O conceito vem da manutenção de grandes áreas verdes, com gramados que formam um conjunto arborizado em harmonia com a natureza”, explica.

O Parque Memorial acredita, ainda, que manter a satisfação do cliente interno vai muito além de pagar os salários em dia e ressalta que tal ação vai do respeito, da humanização, do acompanhar as mudanças e se adequar a elas. Assim, o colaborador satisfeito produz mais e melhor. Um

bom clima organizacional misturado aos benefícios produz clientes internos felizes.

“Entendemos que a reputação é como o público nos enxerga. Investimos em uma gestão que fortalece a nossa imagem. Somos uma empresa tradicional, que preza pela cultura, pela qualidade, e que está sempre em busca de inovação e melhorias. Temos 30 anos de mercado, mais de 28 mil clientes, uma trajetória assim só é possível tendo o respeito das pessoas”, finaliza.





Desenvolvimento de Tecnologia

- **SIM- Solução Integrada (Visual e Gráfico) de Monitoramento (Operacional de Sondas de Perfuração em Workover).**

- O **SIM** integra o monitoramento operacional e visual dos parâmetros de perfuração e completção através de sensores ou sistemas de instrumentação utilizando energia limpa e tecnologia Wireless com a manutenção preditiva e o controle das atividades visando evitar a poluição do meio ambiente bem como a visualização integrada das operações.



- **SAV- Sistema de Análise de vibração.**

- O **SAV** Sistema composto de Hardware + Software com o objetivo de otimizar o funcionamento das máquinas, ou seja, trabalha na manutenção preditiva, monitora toda e qualquer vibração que ocorre nas máquinas interpretando em ondas que são convertidas em frequências (Fourier e Wavelet) e analisadas para diagnosticar possíveis problemas futuros.



- **Simulador de Controles de Poços (Wellcontrol Simulator).**

- Simulador utilizado para cursos de **Wellcontrol**, análise e solução de problemas de poços Petrolíferos tanto na perfuração quanto na produção. Único simulador nacional que atende 100% das exigências do IADC.



- **SISGECOM - Sistema de Gestão Energética Integrado com Simulador de Energia, Controle Operacional e Monitoramento Remoto.**

- Sistema de gestão da energia elétrica usando a otimização operacional através de um simulador para análise e diagnóstico de consumo elétrico bem como o monitoramento e a continuidade de fornecimento de energia em locais distantes via GPRS/GSM.



INSTITUTO SUPERIOR UNIVERSITARIO BOLIVARIANO

O Instituto Universitario Superior Bolivariano da cidade de Loja é uma instituição de Ensino Superior que faz parte do Sistema de Ensino Superior do país. Está registrado na Secretaria de Educação Superior, Ciência, Tecnologia e Inovação, é referenciado pelo Conselho Nacional de Ensino Superior, avaliado e acreditado na mais alta categoria A pelo Caces.

O reitor, mestre Victor Hugo Samaniego Luna, explica que o Instituto é líder na Região 7, reconhecido no contexto nacional e internacional, com sólida qualidade acadêmica. “Praticamos a excelência na profissionalização do ser humano, tornando-o um líder inovador

e humanista, um gerador vinculante de progresso econômico e social”, destaca.

Ele ressalta que a organização se pauta pela melhoria contínua, formação e envolvimento do corpo docente, responsável pela formação profissional e ética. Para tanto, um trabalho é realizado junto à comunidade estudantil através de uma equipe de professores idônea, competente e experiente, que compartilha seus conhecimentos e orienta os alunos na construção do saber.

Os serviços acadêmicos oferecidos nas carreiras técnicas são Enfermagem e Administração, além das tecnológicas,





como Contabilidade, Gastronomia, Marketing, Turismo, Gestão da Produção e Serviços. A oferta acadêmica é dirigida aos jovens da Região 7 do Equador (Loja, El Oro e Zamora Chinchipe) e está aberta a toda a população equatoriana e estrangeira.

A cada cinco anos é realizada a avaliação do Bolivariano pelo Conselho de Educação Superior (CES) e cada uma das recomendações é aplicada de acordo com os padrões já estabelecidos. O processo de prestação de contas determina diversos parâmetros, como concurso público de mérito e oposição, formação profissional de professores, experiência, entre outros. Victor Hugo comenta que os colaboradores integram a tomada de decisões, o que permite a consolidação de um processo interno, com repercussões

externas, naquilo que é necessário renovar com a comunidade. A publicação de tal condição emitida pelo plenário do CES a classifica como a organização educacional mais notória da Zona 7 do Equador.

Ele destaca, ainda, os critérios ESG e explica que, quanto à aplicabilidade das iniciativas, em matéria ambiental, a maioria dos projetos contempla atividades de articulação e investigação aplicada, integração de projetos e microprojetos de aprendizagem, sobretudo nas carreiras de Gastronomia, Marketing, Turismo, Gestão da Produção e Serviços, Enfermagem e Administração.

Além disso, o instituto desenvolve ações voltadas para a melhoria da qualidade de vida global de seu públi-



co-alvo: a juventude. Isso ocorre por meio de uma formação acadêmica de excelência, que busca ações como empreendedorismo, assessoria, gestão e projetos de saúde, como a assistência de Enfermagem.

“A instituição tem o seu horizonte empresarial orientado para a promoção da Responsabilidade Social através do compromisso com o empreendedorismo regional e local, baseado não só nos processos de formação do talento humano, mas também na geração de condições internas para avançar na interação com o contexto local, regional e nacional”, destaca.

O reitor conclui que, desde quando foi fundado o Instituto Superior Universitario

Bolivariano da cidade de Loja, a primeira e única de suas características no sul do Equador foi o prestígio. “Isso demonstra que os 13 anos e mais de vida institucional não são improvisados, mas resultado de um processo mais sólido, com uma busca constante pela excelência acadêmica”, finaliza.





BOLIVARIANO

INSTITUTO SUPERIOR UNIVERSITARIO

Somos
Categoría

A



CARRERA DE ENFERMERÍA

Resolución RPC-SO-37-No.683-2019



CARRERA DE ADMINISTRACIÓN

Resolución CES RPC-SO-30-No.481-2018



CARRERA DE CONTABILIDAD

Resolución CES RPC-SO-21-No.309-2018



CARRERA DE GASTRONOMÍA

Resolución CES RPC-SO-46-No.811-2017

CARRERA APROBADA POR EL  **CES**
Consejo de Educación Superior

TÍTULOS

3^{er}

NIVEL



www.tbolivariano.edu.ec



José A. Eguiguren y Bolívar



info@tbolivariano.edu.ec



072 575 245



093 937 4133



Loja, Ecuador



GRUPO GALCON

O Grupo Galcon é especializado na concepção, montagem e manutenção de projetos e soluções elétricas de alta, média e baixa tensão, bem como sistemas de ar condicionado comercial e industrial. Situada em Santo Domingo, na República Dominicana, a empresa se volta aos setores industrial e comercial do país.

O CEO Junior Galvez Lai explica que a corporação efetua instalações de linhas de média tensão, assim como a construção de ligações para instalações elétricas, aéreas, subterrâneas ou mistas, monofásicas e trifásicas, instalação de postes autoportantes de todas as capa-

idades, bem como projeto e montagem de subestações, além de assessoria e gestão de obras.

No início, a empresa se dedicava apenas a serviços de poda de árvores e aluguel de carros basculantes para outras companhias elétricas. Em 2016, tornou-se uma empresa elétrica, com soluções à medida no setor industrial do país. “Conseguimos atender com agilidade às expectativas de cada um de nossos clientes, entregando soluções inovadoras e flexíveis”, conta.

Ao citar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, ele diz entender



que, se a intenção é mudar o mundo, é preciso começar melhorando os aspectos sociais, uma vez que isso pode contribuir para o desenvolvimento e melhoria econômica, ambiental e global. Para tanto, a educação ganha destaque, visando a empregos decentes, quebra de preconceitos e promoção de igualdade de oportunidades.

Em vista disso, entre as várias iniciativas, o Grupo Galcon ressalta a de proteção ambiental. O programa é resultado de uma autoavaliação em Responsabilidade Social Corporativa através do INDICARSE pela ECORED, em 2019, a qual mostrou que a empresa deve estar atenta à proteção e cuidado do meio ambiente.

Com isso, foram adquiridos materiais para cada projeto, não houve armazenamentos em grandes quantidades, evitando o uso desproporcional de combustível para a transferência desses materiais e sobras que levam tempo para o reaproveitamento. Além disso, os fornecedores se tornaram verdadeiros aliados, com materiais diretamente para cada projeto.

Ainda neste campo, Junior ressalta que o projeto mais importante é o Zero Paper, com o objetivo de erradicar 90% do uso de papel advindo de florestas e usar 10% ecológico. “Com isso, contribuímos muito para a redução do impacto ambiental. É um projeto de médio a longo prazo,

pois envolve diversas áreas dentro da organização, bem como um número significativo de pessoas”, explica.

O CEO enfatiza que, mais do que um serviço, o Grupo Galcon oferece soluções de longo prazo aos clientes, dado que a atuação se dá como assessoria. “Internamente, em nossa organização, mudamos o conceito de ‘clientes’ para ‘parceiros estratégicos’ e um parceiro cuida dos seus interesses como se fossem dele”, explica.

Sobre os fornecedores internos, Junior frisa que são o bem mais valioso que





a empresa possui. “Sem eles, não existiríamos como organização. Promovemos a igualdade e mantemos programas de formação contínua dentro e fora da corporação, assim como um canal aberto e direto com nossos fornecedores externos, em constante comunicação, revisando e aprimorando processos”, diz.

Ele finaliza citando a importância de uma boa gestão, que reflete diretamente na reputação corporativa.

“Boa gestão é sinônimo de transparência, ética, honestidade, comprometimento com colaboradores, clientes e com o meio ambiente. Se falharmos em algum desses pontos, estaríamos perdendo nossos princípios, e sem estes, não há como perdurar ao longo do tempo”, conclui.



GRUPO GALCON

SOLUCIONES ELÉCTRICAS, DE REFRIGERACIÓN
Y CLIMATIZACIÓN COMERCIAL E INDUSTRIAL



**“NUESTRAS SOLUCIONES VAN, DESDE LAS
MEJORAS CONTINUAS DE SUS INSTALACIONES
ELÉCTRICAS HASTA LA CREACIÓN DE NUEVOS
PROYECTOS LLAVE EN MANO”**

GRUPO VIRIATO

O Grupo Viriato possui notória consolidação, com três sedes no Rio de Janeiro, A Viriato Contabilidade na Penha Circular, Corrêa & Lopes e J.A.L Advogados no Centro da Cidade - Carioca, e a A Imobiliária Nova Viriato, na Barra da Tijuca, atuando há mais de 40 anos no mercado e sempre buscando uma expansão inteligente.

O diretor Dr. João Antônio Lopes explica que a história do Grupo teve início na época da fundação do Escritório Viriato Assessoria Contábil e Fiscal e, ao longo dos anos, expandiu-se até formar

o atual grupo. “Deste modo, a vasta experiência adquirida fez com que a organização dos fatores de produção se tornasse mais complexa e novos segmentos fossem surgindo”, conta.

A Viriato é fruto de um belo sonho, idealizado por Dr. João Antônio e seu pai, Dr. José Viriato Lopes, arduamente concretizado por meio de muita dedicação e seriedade. É importante destacar que a empresa surgiu há 40 anos e fora constituída no mesmo endereço em que atua até o hodierno, na Rua Irapuã, no Bairro Penha Circular.





O impacto do Grupo repercute em diversos ramos da sociedade e contribui para a tomada das melhores soluções dos âmbitos fiscal e tributário. Tem como principal missão favorecer e proporcionar o crescimento dos clientes. Para tanto, possui serviços variados, com profissionais extremamente qualificados, de consultoria contábil, tributária, imobiliária e jurídica.

“Atendemos a todos os tipos de mercado, desde o empreendedor já consolidado, que busca um planejamento tributário e um suporte contábil/jurídico para alavancar seus negócios, a empresas de pequeno e grande porte na busca de incentivos fiscais benéficos para si. E, claro, estamos desde a constituição da empresa até todo o desenvolvimento”, elenca.

O Dr. João Antônio chama a atenção aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), destacando que essa agenda, além de respeitar o meio ambiente, possui a capacidade de mudar, de maneira positiva, a imagem da mesma junto aos clientes, demonstrando, assim, ser uma empresa que tem como um dos objetivos o desenvolvimento sustentável.

No cuidado ambiental, ressalta a utilização de papel reciclável, consumo consciente de energia e organização do lixo. Já em relação à satisfação de clientes e fornecedores, o Grupo está constantemente presente com as demandas e sempre os atualizando com novas informações, tecnologias e conhecimentos.

“Com essa proximidade, conseguimos detectar as necessidades existentes e



ter um retorno com soluções de forma mais eficaz”, comenta, explicando que, em relação aos fornecedores externos, são oferecidos procedimentos atualizados e assertivos. Para tal satisfação, o Dr. João Antônio pontua, ainda, a importância de uma comunicação objetiva, clara e didática, bem como organização.

Já as sugestões e críticas são acompanhadas de perto pelas equipes para verificar os procedimentos que podem ser feitos de maneira rápida e eficaz, possibilitando um retorno amplo para o cliente. Desta forma, o feedba-

ck ocorre através dos meios de comunicação, como e-mail, telefone ou de forma presencial.

O Grupo Viriato possui também um suporte de alta administração, avaliação de riscos e controles internos e código de conduta. Tais pontos estão ligados também a uma boa gestão. “Demonstrar um excelente desempenho e ter um padrão elevado para alta competitividade no mercado, ou seja, ser destaque no meio de tantas opções”, finaliza citando a importância de uma reputação positiva.

GRUPO VIRIATO

Mais de 40 anos no mercado, contando com ampla rede de clientes e mais de 200 funcionários



MINERA SOTRAMI S.A.

A Minera Sotrami S.A. se volta ao setor mineiro, que se dedica à exploração e comercialização de minérios. Tem como público refinarias de ouro, bancos e joalherias de luxo no mercado suíço. Seu início foi como uma Sociedade Anônima, em 1987. Com o tempo, conseguiu criar uma organização que conseguisse minerar de forma convencional e sob padrões e responsabilidade.

O presidente do Conselho, Rolando Ulises Humancayo Manrique, ressalta dois padrões internacionais de práticas res-

ponsáveis na mineração de ouro para qualquer nível de mineradora: grande, médio e pequeno porte, como Código de Prática do Conselho de Joalheria Responsável (RJC) 2019 e Código Internacional de Cianeto do International Cyanide Management Institute (ICMI).

Dentro da área de Qualidade, a empresa tem como diretriz padrões de responsabilidade na mineração de ouro, como o RJC e ICMI. Com isso, atingiu a satisfação de clientes externos, como empresas que compram lingotes ou





doré no mercado suíço, que, por sua vez, fabricam e divulgam seus produtos com ouro certificado sob esses selos internacionais.

Outro ponto é a garantia da satisfação de clientes internos, como os colaboradores, com a execução de práticas responsáveis. “Nosso principal desafio é manter práticas responsáveis no sistema de gestão que criamos e alcançar a melhoria contínua”, comenta Rolando Ulises. Ele chama a atenção, ainda, à visão da responsabilidade social e perspectiva sustentável.

“Estamos desenvolvendo nosso relatório de sustentabilidade sob o padrão Global Reporting Initiative (GRI) 2021, no qual comunicaremos quais impactos sociais, ambientais e de governança positivos desenvolvemos e executamos

e quais ODS estamos apoiando a partir de nossa posição como mineradora no estado peruano”, explica.

Pela norma RJC, a empresa desenvolve uma correta gestão não apenas de substâncias perigosas, mas também uma correta segregação de resíduos. Com o reutilizáveis, consegue entregar à ONG Aniquem todos os resíduos aproveitáveis, como cartão, plástico, óleo, para que possam vender e como o benefício financeiro pode ajudar crianças carentes que sofrem queimaduras.

Por meio de sua área de Relações com Comunidades e Certificações, a empresa desenvolve programas de Responsabilidade Social Corporativa por meio da identificação de stakeholders ou mapeamento de atores sociais em áreas de influência direta ou indireta.



Além disso, desenvolve procedimentos e programas que contemplam ações de apoio social e econômico.

Esses centros são de saúde ou postos médicos, estabelecimentos de ensino e autarquias, mas sobretudo o desenvolvimento das necessidades públicas, como o apoio ao Centro da Vila Santa Filomena e arredores, através da disponibilização de energia, com a instalação de redes à SEAL e água para consumo, por meio do sistema de bombagem de água.

Práticas de Compliance também foram desenvolvidas em termos de cumprimento legal, abordando o desenvolvimento de matrizes de risco que ajudam a proibir suborno, lava-

gem de dinheiro, desrespeito aos direitos humanos, vigilância em cadeia de suprimentos, entre outros. O principal desafio é ter um departamento jurídico interno para sistemas de Due Diligence.

Rolando Ulises ressalta a importância de uma boa gestão e afirma ser esse o objetivo de a empresa ser auditada e ter os selos RJC e ICMI. “É garantir práticas responsáveis na mineração de ouro e, com elas, divulgarmos ao mercado nosso alto grau de responsabilidade e comprometimento, com os quais conquistamos confiança e respaldo reputacional”, conclui.



"Por una Minería con Rostro Humano"

GOL PLUS PROTEÇÃO VEICULAR

A Gol Plus é uma Associação de Proteção Veicular para carros, motos e bicicletas que surgiu de um sonho de atender, de forma diferenciada, às necessidades dos associados, que procura ir sempre além de uma reparação de veículos em situações como incêndios, furtos, roubos e qualquer outro caso, com foco em proporcionar uma jornada de excelência em atendimento e suporte.

De acordo com o presidente, Gustavo Faria, a organização conta com um departamento de Sistema de Gestão

de Qualidade (SGQ) em que a atuação ocorre de forma onipresente no que diz respeito a canais de comunicação, acompanhamento de todos os processos referentes aos associados e parceiros de negócio, no sentido de garantir o padrão de atendimento excelente ponta a ponta.

“Quando algo sai do padrão, o sistema intervém para garantir a qualidade. O principal desafio está em acompanhar constantemente as evoluções do perfil das pessoas que vêm sendo atendidas, e assim alterar e evoluir constantemen-





te processos de atendimento em alinhamento com os perfis. Para tanto, a principal dica é estar sempre em contato e manter a presença com a audiência”, explica.

Hoje, a Gol Plus celebra e brinda a sociedade com ações de sustentabilidade econômica e social, através de um parceiro de referência internacional, que é o Observatório Nacional de Segurança Viária, já com planos para a esfera ambiental. “Para isso, temos os melhores profissionais e parceiros para a manutenção e implementação de um posicionamento de Desenvolvimento Sustentável”, diz.

A empresa também vê com bons olhos e interesse o projeto de neutralização de carbono sob o ponto de vista ambiental por estar ligado à questão da mobilidade urbana, que está atrelado à atividade. Com isso, já foram iniciadas algumas conversas e trabalhos para que se torne uma realidade em 2023.

Já no campo da Responsabilidade da Social, destaca-se o projeto de inclusão social que atinge todo o cenário em que a empresa está inserida, com uma formação profissional no segmento de

proteção veicular para qualquer pessoa, seja física, seja jurídica. Outra iniciativa de destaque é o programa Laço Amarelo, que pertence ao Observatório Nacional de Segurança Viária.

Gustavo ressalta que a postura do ouvinte, sempre atenta sobre o que estão dizendo sobre a marca, proporciona à empresa avaliar prós e contras que irão evoluir para ações de ajuste de falhas e manter processos que foram avaliados de forma positiva. Isso, aliado a uma constante presença, permite detectar reais necessidades para soluções assertivas.

“Uma das principais propostas da Gol Plus para seu público, seja interno, seja externo, é proporcionar voz e vez a todos. Diante disso, são coletadas informações que se tornam métricas, que serão usadas em retroalimentação para o mesmo público. O feedback externo é um input importantíssimo que usamos para nortear as nossas atividades”, enfatiza.





Há também um departamento de compliance, o que permite agir de acordo com as leis vigentes no país e a própria política interna. As principais pautas visam romper fronteiras, aproximar culturas e mercados, além de unificar valores de forma mais rápida, com campo abrangente e também obter ferramentas para o alívio de riscos, comunicação e propagação de uma cultura de integridade.

Gustavo finaliza destacando a boa gestão corporativa, uma vez que os clientes percebem que a satisfação de necessidades, comodidade e preço são fatores extremamente relevantes no momento do fechamento de qualquer negócio. “Porém entendemos que a essência da atividade de Proteção Veicular se dá a partir de uma sólida relação de confiança com os associados”, conclui.

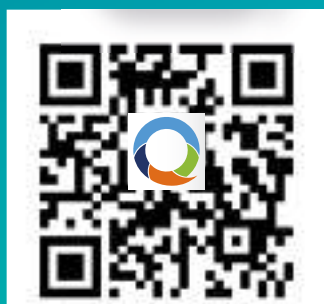




LATIN AMERICAN
QUALITY INSTITUTE

QUALITY MAGAZINE EDIÇÃO 263

¡SÍGUENOS EN NUESTRAS REDES SOCIALES!



WWW.LAQI.ORG