

ISSN 1677-9274

## O Exercício da Responsabilidade Social na Embrapa Informática Agropecuária



## **República Federativa do Brasil**

*Luiz Inácio Lula da Silva*

Presidente

## **Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento**

*Roberto Rodrigues*

Ministro

## **Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária - Embrapa**

### **Conselho de Administração**

*Luis Carlos Guedes Pinto*

Presidente

*Clayton Campanhola*

Vice-Presidente

*Alexandre Kalil Pires*

*Hélio Tollini*

*Ernesto Paterniani*

*Marcelo Barbosa Saintive*

Membros

### **Diretoria Executiva da Embrapa**

*Clayton Campanhola*

Diretor-Presidente

*Gustavo Kauark Chianca*

*Herbert Cavalcante de Lima*

*Mariza Marilena T. Luz Barbosa*

Diretores-Executivos

### **Embrapa Informática Agropecuária**

*José Gilberto Jardine*

Chefe-Geral

*Tércia Zavaglia Torres*

Chefe-Adjunto de Administração

*Sônia Ternes Frassetto*

Chefe-Adjunto de Pesquisa e Desenvolvimento

*Álvaro Seixas Neto*

Supervisor da Área de Comunicação e Negócios



*Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária  
Embrapa Informática Agropecuária  
Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento*

*ISSN 1677-9274  
Dezembro, 2004*

# ***Documentos 45***

## **O Exercício da Responsabilidade Social na Embrapa Informática Agropecuária**

Tércia Zavaglia Torres  
Cássia Isabel Costa Mendes

Campinas, SP  
2004

**Embrapa Informática Agropecuária**  
**Área de Comunicação e Negócios (ACN)**

Av. André Tosello, 209  
Cidade Universitária "Zeferino Vaz" Barão Geraldo  
Caixa Postal 6041  
13083-970 - Campinas, SP  
Telefone (19) 3789-5743 - Fax (19) 3289-9594  
URL: <http://www.cnptia.embrapa.br>  
e-mail: [sac@cnptia.embrapa.br](mailto:sac@cnptia.embrapa.br)

**Comitê de Publicações**

*Carla Geovana Nascimento Macário*  
*Ivanilde Dispatto*  
*José Ruy Porto de Carvalho*  
*Luciana Alvim Santos Romani*  
*Marcia Izabel Fugisawa Souza*  
*Marcos Lordello Chaim (presidente em exercício)*  
*Suzilei Almeida Carneiro (secretária)*

**Suplentes**

*Carlos Alberto Alves Meira*  
*Eduardo Delgado Assad*  
*Maria Angelica de Andrade Leite*  
*Maria Fernanda Moura*  
*Maria Goretti Gurgel Praxedis*

Supervisor editorial: *Ivanilde Dispatto*  
Normalização bibliográfica: *Marcia Izabel Fugisawa Souza*  
Editoração eletrônica: *Área de Comunicação e Negócios (ACN)*

**1ª. edição on-line - 2004**

**Todos os direitos reservados.**

---

Torres, Tércia Zavaglia.

O Exercício da responsabilidade social na Embrapa Informática Agropecuária / Tércia Zavaglia Torres, Cássia Isabel Costa Mendes.— Campinas : Embrapa Informática Agropecuária, 2004.

22 p. : il. (Documentos / Embrapa Informática Agropecuária ; 45).

ISSN 1677-9274

1. Responsabilidade social. I. Mendes, Cássia Isabel Costa. II. Título. III. Série.

CDD – 658.408 (21<sup>st</sup> ed.)

# **Autoras**

## **Tércia Zavaglia Torres**

M.Sc. em Educação, Técnico de Nível Superior da  
Embrapa Informática Agropecuária, Caixa Postal 6041,  
Barão Geraldo - 13083-970 - Campinas, SP  
e-mail: [tercia@cnptia.embrapa.br](mailto:tercia@cnptia.embrapa.br)

## **Cássia Isabel Costa Mendes**

Advogada, Técnico de Nível Superior da Embrapa  
Informática Agropecuária, Caixa Postal 6041,  
Barão Geraldo - 13083-970 - Campinas, SP  
e-mail: [cassia@cnptia.embrapa.br](mailto:cassia@cnptia.embrapa.br)



# Apresentação

No ambiente organizacional contemporâneo, cresce a importância do papel das empresas, não apenas como geradoras de emprego e renda, mas também pela sua responsabilidade social junto à comunidade em que está inserida.

As empresas buscam formar um cidadão consciente e atuante, contribuindo para a melhoria da qualidade de vida não só no âmbito interno à empresa, mas também nas relações estabelecidas pelos empregados com o mundo em que vivem, de forma a contribuir para a formação de profissionais socialmente responsáveis, cidadãos conscientes de seus direitos e deveres, abrindo os horizontes e despertando em cada um a necessidade de agir em prol da comunidade local.

O desenvolvimento de ações de qualidade de vida no âmbito das empresas também se constitui uma ação de responsabilidade social na medida em que propicia condições adequadas de trabalho, conscientiza e incentiva a implantação de práticas atinentes à segurança e à saúde de seus empregados. Neste sentido, a Embrapa Informática Agropecuária está implementando uma série de ações que visa o fortalecimento do seu corpo de pessoal capacitando-o para perceber e entender os processos de mudanças pelas quais a empresa vem passando.

Dentro deste escopo, o presente trabalho objetiva apresentar e discutir um modelo conceitual de ações integradas desenvolvidas pela Embrapa Informática Agropecuária visando contribuir para fortalecer a política de responsabilidade social na empresa e criar espaços para que os empregados desenvolvam ações de melhoria em seu ambiente de trabalho ou na comunidade.

*José Gilberto Jardine*  
Chefe-Geral





# Sumário

<b>Introdução.....</b>	<b>9</b>
<b>Revisão de Literatura.....</b>	<b>10</b>
<b>Memorial das Ações de Responsabilidade Social da Embrapa Informática Agropecuária.....</b>	<b>14</b>
Programa Implementado.....	15
<b>Conclusões.....</b>	<b>21</b>
<b>Referências Bibliográficas. ....</b>	<b>22</b>



# O Exercício da Responsabilidade Social na Embrapa Informática Agropecuária

---

*Tércia Zavaglia Torres*

*Cássia Isabel Costa Mendes*

## Introdução

O termo cidadania envolve não somente os direitos civis e políticos, mas também os direitos sociais. Etimologicamente, a palavra cidadão significa aquele que vive na cidade. Com o avanço dos direitos civis e políticos, o termo passou a designar os direitos e deveres do cidadão com relação ao Estado e também ao seu próximo, definindo até onde alguém pode agir com liberdade, sem prejudicar o outro, uma vez que sendo o cidadão membro do Estado, tem assegurado direitos iguais aos demais membros.

Já no ambiente organizacional, a cidadania empresarial define-se como a responsabilidade social de uma empresa, em relação à comunidade na qual está inserida, desenvolvendo ações direcionadas para a qualidade de vida de seus colaboradores. A empresa cidadã não se preocupa só com os resultados financeiros, mas também com o balanço social que demonstrará sua contribuição à sociedade. Desta maneira, além de gerar empregos, produzir bens, prestar serviços e pagar impostos, a empresa cidadã preocupa-se em propiciar condições adequadas de trabalho, em conscientizar, incentivar e implantar práticas atinentes à segurança e à saúde de seus empregados, com a preservação do meio ambiente. Contribui para a formação de profissionais socialmente responsáveis, cidadãos conscientes de seus direitos e deveres, abrindo os horizontes e despertando em cada um a necessidade de agir em prol da comunidade local.

Aliada à esta questão, constatou-se também que a competitividade e a perenidade das empresas inseridas na era da globalização estão restritas ao desenvolvimento de ações - internas e externas - que trazem em seu bojo questões relativas à responsabilidade social, à ética nos negócios e ao desenvolvimento sustentável, que são frutos da cidadania organizacional. As empresas – enquanto organizações sociais que são – têm responsabilidades tanto para com a sociedade quanto para com seus empregados.

É sob este novo paradigma organizacional que viu-se crescer no âmbito empresarial ações que contribuíam para a sociedade, sinalizando com isto que responsabilidade social promove benefícios, tanto para a empresa que a instituiu, quanto para a comunidade na qual as ações são direcionadas. É dentro deste enfoque que a Embrapa Informática Agropecuária formulou um modelo conceitual que contém várias ações integradas cujo objetivo principal é contribuir para fortalecer a política de responsabilidade social da Embrapa e criar espaços onde as pessoas possam desenvolver ações concretas para melhorar seu ambiente, seja este o do trabalho ou da comunidade.

## Revisão de Literatura

A afirmação clássica de responsabilidade social corporativa data de 1899 e foi criada por Andrew Carnegie - filantropo americano - por intermédio de seu livro intitulado "O Evangelho da Riqueza", baseado em dois princípios:

- a) da caridade, que consistia em que os membros ricos da sociedade eram obrigados a ajudar os menos afortunados; e
- b) da custódia, princípio que estabelecia que os ricos eram guardiões da riqueza e da propriedade pública. Esta filosofia permeou a preocupação com a responsabilidade social das empresas entre as décadas de 1930 e 1960.

No entanto, este conceito apresentado por Carnegie foi criticado por muitos, os quais diziam que a noção de responsabilidade social permitia que os executivos escolhessem as obrigações sociais de suas empresas de acordo com suas próprias idéias, a tal ponto que este conceito foi substituído pelo da reatividade social da empresa.

Reatividade social, segundo Stoner & Freeman (1985), é "uma teoria da responsabilidade social que se concentra no modelo como as empresas respondem às questões, ao invés de tentar determinar sua responsabilidade social final". Na década de 1960, a preocupação com a crise ética passou a agregar outro fator à responsabilidade social: a ética nos negócios. Passou-se, então, a estudar e avaliar como as decisões de negócios afetavam a sociedade, os *stakeholders* – empregados, fornecedores, consumidores e acionistas –, as políticas internas e as pessoas. Isto contribuiu para o debate sobre ética nos negócios apresentando a interação entre os indivíduos e a comunidade.

Concomitante ao estudo destas questões, na década de 1960, começaram as discussões na comunidade internacional sobre os riscos da degradação do meio ambiente. A temática atingiu tal dimensão que a Organização das Nações Unidas - ONU promoveu uma conferência sobre o Meio Ambiente, em Estocolmo, em 1972. Na ocasião, pesquisadores publicaram um estudo que concluía que,

mantidos os níveis de industrialização, poluição, produção de alimentos e exploração dos recursos naturais, o limite de desenvolvimento do planeta seria atingido, no máximo, em 100 anos. A partir daí houve vários entendimentos sobre a importância do meio ambiente na construção de um modelo de desenvolvimento socioeconômico, que culminou em uma abordagem que privilegia a equidade e o equilíbrio das opções de transformação produtiva. De maneira geral, a lógica de que países mais avançados social, econômica e tecnologicamente deveriam destinar mais verbas para proteger o meio ambiente tornou-se a tônica para respaldar a racionalidade vigente.

Dias (2003) ressalta que a publicação das conclusões do relatório do Clube de Roma, bem como a Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano, contribuíram para o estabelecimento de ações normativo-institucionais no âmbito da ONU e dos Estados como, por exemplo, a criação de ministérios, agências e outras organizações governamentais incumbidas do meio ambiente e da multiplicação da legislação ambiental, e também as organizações financeiras multilaterais, tais como BID e Bird, que constituíram assessorias, posteriormente transformadas em departamentos, encarregadas da questão ambiental. A Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente Humano foi também relevante, conforme salienta Kitamura (1994), porque lançou as bases para a abordagem dos problemas ambientais numa ótica global de desenvolvimento, o que serviu de alicerce para a construção do conceito de desenvolvimento sustentável.

Desde então, o desenvolvimento sustentável – que pode ser definido como o desenvolvimento que garante as necessidades do presente sem comprometer a capacidade das futuras gerações satisfazerem suas próprias necessidades – está em intensa discussão junto aos diversos atores sociais, governos, empresas, organizações não-governamentais – ONGs e cidadãos. Para Dias (2001), esta discussão traz em seu bojo, dentre outros, novos valores como, por exemplo, solidariedade, respeito, amor ao próximo. Entretanto, o que é interessante frisar é que esta perspectiva de discutir o desenvolvimento humano e socioeconômico enfatizando novos valores.

Desta forma, o trinômio responsabilidade social, ética nos negócios e desenvolvimento sustentável é a base do papel social das empresas e da cidadania organizacional.

No Brasil, os empresários perceberam sua função como protagonistas no contexto das mudanças sociais, pois o Estado não tem condições de oferecer respostas aos problemas da população de maneira rápida e ágil como as empresas que, em tempos de alta competitividade, atuam mais eficazmente no dia-a-dia.

Conforme afirma Melo (2003), apesar de todas as dificuldades que enfrenta no seu dia-a-dia, o empresariado nacional percebeu a importância de seu papel no contexto das mudanças sociais. As empresas constataram, também, que

precisam ter uma participação ativa no ambiente social e comunitário porque são parte integrante deles. Ademais, de acordo com Grajew (2003), também cresce entre as organizações privadas a visão de que uma prática socialmente responsável traz consigo ganhos para os negócios, para a imagem da empresa e, principalmente, para a sociedade.

Costa (2001) reforça esta posição e pondera que atualmente a noção de responsabilidade social e de cidadania organizacional vem se revestindo de um novo significado. Se, de um lado, as empresas não podem prescindir de gerar resultados para remunerar o capital nela investido – atendendo às necessidades e expectativas de seus clientes, de outro, se optarem por atuar como uma empresa socialmente responsável terão de arcar com compromissos junto aos seus colaboradores e ao contexto social em que se inserem.

Há, na opinião do autor supracitado, três âmbitos nos quais uma empresa socialmente responsável pode atuar:

- a) macropolítico: a empresa opta por envolver-se com questões de grande porte relacionadas a interesses sociais. Neste caso, elabora e executa ações de repercussão estadual, regional ou nacional;
- b) micropolítico: a empresa opta por envolver-se com questões sociocomunitárias do entorno de suas instalações. Neste caso, elabora e executa ações que vão repercutir em um âmbito localizado, desenvolvendo ações de diversas naturezas como, por exemplo, incentivo ao trabalho voluntário, promoção de eventos em creches e asilos, arrecadação de roupas, alimentos e remédios para doação às instituições que atendem pessoas carentes; e
- c) corporativo ou molecular: a empresa opta por se envolver apenas com ações voltadas para o seu público interno. Neste caso, a sua preocupação é promover a formação e a valorização dos colaboradores no interior de suas fronteiras organizacionais.

Trvisan (2001) também reforça as idéias apresentadas afirmando que, apesar das dificuldades que enfrenta, o empresariado nacional percebeu sua função de protagonista no contexto das mudanças sociais havendo uma conscientização de que a participação maciça por meio da proposição de ações sociais no âmbito da comunidade é necessária já que as empresas dependem de seu correto funcionamento.

Há também, segundo pondera James Austin, professor da Escola de Administração da Universidade de Harvard, citado por Fontana & De Mari (2000), a compreensão das empresas de que a ajuda ofertada de maneira individual proporciona ganhos extraordinários à pessoa e ao ambiente no qual atua profissionalmente, expandindo suas perspectivas perante o mundo. Essa questão

pode se configurar como vantagem já que as pessoas que se enquadram nesta categoria compreendem melhor o significado de palavras como valores e missão da empresa. Por outro lado, à medida em que se envolvem com questões de caráter social ampliam a sua rede de relações – *networking*. Paralelamente, no âmbito empresarial, percebe-se benefícios quando se abre espaço para as pessoas atuarem em ações de voluntariado, uma vez que estas contribuem para aguçar a criatividade, a iniciativa e o desenvolvimento de habilidades como negociação, capacidade de ouvir, avaliar e responsabilizar-se por objetivos de curto e longo prazos. A possibilidade de alcançar resultados como estes é em si algo muito importante, considerando que hoje as empresas buscam formar seus profissionais por meio do desenvolvimento de novos papéis e destrezas.

Inúmeros são os benefícios advindos da prática de atividades de cunho social. Ao promover o desenvolvimento de atividades desta natureza, a empresa agrega valor à sua imagem atraindo a lealdade de seus clientes. Concomitantemente, atende às demandas da comunidade ao seu redor, articulando parcerias respaldadas no respeito e na confiança mútuas e investe no crescimento pessoal dos colaboradores que sentem-se estimulados a desempenhar ativamente a cidadania e a ética social. Em recente reportagem, Naiditch (2003, p. 14) registra a posição do presidente da Confederação Colombiana das Organizações Não-Governamentais, o qual afirma "as empresas estão descobrindo que, quanto mais enriquecem o ambiente, melhor para elas".

Nas organizações empresariais, os projetos sociais são desenvolvidos em diversas áreas como, por exemplo, educação, saúde, meio ambiente, cultura, idoso, criança e adolescente – normalmente por intermédio do trabalho voluntário de seus colaboradores –, variando de acordo com a demanda existente nas comunidades locais e também coincidindo com a atividade principal da empresa.

A revista Exame promove anualmente um concurso intitulado Guia de Boa Cidadania Corporativa que avalia ações de responsabilidade social utilizadas por algumas instituições que adotam em suas práticas corporativas valores como comprometimento com o desenvolvimento sustentável, sistema de gestão ambiental, usos de materiais reciclados e recicláveis, políticas de saúde e segurança, políticas de desenvolvimento humano, serviços de recolocação, reciclagem profissional e benefícios para eventuais demissões, políticas que promovam a diversidade, política salarial com equidade, comunidade vista como parte interessada na tomada de decisões da empresa, programas que incentivam doações, voluntariado e ajuda à comunidade, ação comunitária e colaboradores que atuam como voluntários. O concurso é realizado desde o ano 2000, e vem propiciando a divulgação não apenas das ações em si, o que já seria de extrema importância, mas sobretudo como as ações são implementadas e seus impactos no âmbito empresarial e social, corroborando a relevância da adoção de uma postura socialmente responsável por parte das empresas.

## **Memorial das Ações de Responsabilidade Social da Embrapa Informática Agropecuária**

A Embrapa Informática Agropecuária é uma das 37 Unidades Descentralizadas de pesquisa da Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária - Embrapa, vinculada ao Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento - Mapa, localizada na cidade de Campinas, SP e tem como missão "viabilizar soluções para o desenvolvimento sustentável do agronegócio brasileiro, por meio da geração, adaptação e transferência de conhecimentos e tecnologias de informação e de bioinformática, em benefício da sociedade" (Embrapa Informática Agropecuária, 2002, p. 21). Atualmente, a Unidade possui 68 empregados, dos quais 20% têm nível de mestrado e 15% com nível de doutorado.

A Embrapa Informática Agropecuária está implementando uma série de ações que visa alavancar, por um lado, o cumprimento de sua missão e, por outro, o fortalecimento do seu corpo de pessoal capacitando-o para perceber e entender os processos de mudanças pelas quais a empresa vem passando. Tais ações vêm possibilitando a criação de um conjunto de valores e crenças que contribuem para a promoção de um espaço criativo para que as pessoas atuem como profissionais e como agentes de transformação da sociedade e da realidade que os cerca. Por tratar-se de uma empresa ligada à geração de soluções por meio do desenvolvimento de pesquisas e tecnologias, parece óbvio, que, ao implementar-se não apenas as ações acima mas, sobretudo, a própria política de desenvolvimento sustentável, deve-se tomar como base a necessidade de criar condições para que as pessoas estejam conscientes de que são agentes de transformação no processo de desenvolvimento social e que, portanto, protagonizam, como atores, o papel principal no cenário social, qual seja, o de sujeitos que, conscientes, agem e intervêm na busca por melhores condições de vida.

A Embrapa vem promovendo ações circunscritas na nova abordagem epistemológica, apoiada pelo tripé – responsabilidade social, ética nos negócios e desenvolvimento sustentável – já que vimos implementando ações que tanto estão voltadas para as dimensões corporativa ou molecular quanto para a micropolítica, seguindo a denominação anteriormente citada por Costa (2001).

Na dimensão corporativa ou molecular, a Embrapa e, em especial, a Embrapa Informática Agropecuária, além de discutir as políticas de gestão de pessoas vigentes na empresa implementou, também, um Programa de Qualidade de Vida que será apresentado e analisado a seguir. É importante registrar que pelo fato da empresa ter características peculiares no que tange à natureza da sua atividade-fim, ou seja, pesquisa e desenvolvimento, sempre houve a preocupação de envolver seus colaboradores na formulação de políticas institucionais, permitindo tornar-se uma empresa de vanguarda na gestão participativa, especialmente a



partir da década de 1990 quando desenvolveu modelos de gestão mais apropriados à sua própria realidade e ao ambiente no qual está inserida. Certamente, esta prática possibilita mais chances de desenvolvimento pessoal e profissional, pois incorpora a racionalidade da participação, envolvimento e o comprometimento de ambas as partes.

Dentro desta linha, a análise das políticas de gestão de pessoas privilegiou a discussão sobre a adequação das funções exercidas pelos colaboradores às atualmente previstas no plano de cargos e salários evidenciando as novas tendências, quais sejam, a identificação das competências organizacionais e o seu devido alinhamento às competências individuais, avaliação de desempenho individual, de equipes e de aspectos comportamentais. As discussões sobre a premiação por resultados individuais e de equipes, desenvolvimento de capacidades e habilidades e formação continuada de curta ou longa duração – mestrado, doutorado e pós-doutorado – também estiveram presentes e fundamentaram em grande parte as ações que foram propostas no Programa de Qualidade de Vida que estão descritas neste documento.

## **Programa Implementado**

Na dimensão micropolítica é que encontram-se as ações previstas as quais foram denominadas de Programa de Qualidade de Vida da Embrapa Informática Agropecuária. Este programa desenvolve ações relacionadas à promoção de espaço social, educativo e de formação continuada junto à comunidade interna – empregados, estagiários e colaboradores. São também incorporadas como público-alvo outras instituições da comunidade externa, muitas envolvidas como parceiras e ligadas à iniciativa pública e/ou privada. O envolvimento do público externo nas ações do Programa é importante, porque além de trazer legitimidade, possibilita o intercâmbio de experiências e saberes relevantes para consolidar uma prática de cidadania corporativa que busca, em uma etapa posterior, executar ações de voluntariado.

Considerando o seu objetivo geral, e tendo em vista que a sua natureza é educativa e formativa, seus objetivos específicos são:

- a) incentivar a discussão sobre qualidade de vida na comunidade local;
- b) abrir espaço para a proposição de ações de melhoria da qualidade de vida;
- c) promover, em um único espaço físico, a integração de diferentes visões sobre a temática qualidade de vida;
- d) buscar a formação de um cidadão consciente de seu papel e de seu valor na sociedade;

- e) estimular a adoção de uma postura preventiva e/ou transformadora/alternativa quanto aos hábitos de saúde da comunidade local;
- f) estimular o desenvolvimento de ações de voluntariado junto à comunidade local;
- g) executar ações relacionadas à qualidade de vida no trabalho proporcionando discussão entre Chefias e colaboradores no que tange à melhoria do ambiente e clima organizacional.

Programas com este caráter, afirma Chiavenato (1999), são tidos como a principal vantagem competitiva das organizações, já que buscam investir nas pessoas potencializando tanto a melhoria das relações interpessoais e sociais, quanto do clima organizacional. Como decorrência evidente da implementação deste Programa, há uma diminuição das tensões internas de cada indivíduo, o que favorece, em última instância, também a melhoria das relações do indivíduo com o mundo e conseqüentemente no trabalho.

A partir deste foco, o Programa teve como linha mestra a formação das pessoas. O ambiente organizacional vem requerendo dos profissionais cada vez mais novas habilidades, que variam de um leque que vai desde a posse, aquisição e manutenção de capacidades cognitivas, relacionais e de mobilização de saberes, até a de tratar informações diversas que permeiam os vários contextos com os quais interagem. Pode-se constatar que entre estes o social é um dos mais relevantes, porque é onde se dá a própria manifestação do indivíduo enquanto sujeito ativo e passivo – que age e sofre ações do meio em que vive.

Assim, julgou-se que o Programa de Qualidade de Vida não poderia prescindir da incorporação de ações de responsabilidade social. Compreendeu-se que não seria possível partir para a execução de ações práticas sem desenvolver ações internas que garantissem e suportassem as que seriam realizadas no âmbito externo à empresa. Formar pessoas é um processo de socialização, onde a transmissão de saberes e de saberes-fazer se dá continuamente por meio da troca de idéias, opiniões, crenças, valores e, especialmente, experiências. Dominicé (1986) reforça esta posição ponderando que a formação é um processo que se desenrola de forma complexa à medida que também se constrói a identidade pessoal e profissional. Implica numa relação com o saber e com o conhecimento, que contribui para promover um espírito de corpo e uma cultura comum nas pessoas quanto a valores, modos de pensar, raciocinar, colocar e resolver os problemas.

Ademais, o exercício do Programa mostrou que os aspectos descritos são relevantes, pois promovem a conscientização das pessoas para o processo de mudança, reforçando a idéia de Kanitz (2003) que afirma que a responsabilidade social é, no final das contas, sempre do indivíduo, do voluntário, do funcionário, do dono, do cliente, porque requer amor, afeto e compaixão. Desta forma, visando ampliar o escopo do Programa para adequá-lo melhor ao contexto de mundo, foi

incorporada a idéia de discutir a importância das pessoas atuarem como agentes do processo de mudança. Esta ação que denominou-se de 'formação do cidadão consciente' ampliou os horizontes iniciais do Programa possibilitando tratá-lo de forma mais abrangente e flexível com referenciais concretos trazidos do ambiente externo à empresa.

Outra questão importante é que, antes de implementar o Programa, percebeu-se a necessidade de buscar legitimidade e parceria para respaldar a maior participação das pessoas e de outras instituições que por ele se interessaram. A participação de representantes dos diversos segmentos da Unidade, tais como, da Área de Recursos Humanos, Área de Comunicação e Negócios, Sindicato, Associação de Empregados, Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, alta direção, e, também, representantes da Rede Nacional Ensino e Pesquisa - RNP e do Centro de Pesquisas Meteorológicas e Climáticas Aplicadas à Agricultura - Cepagri/Unicamp, duas instituições situadas nas instalações da Embrapa Informática Agropecuária que desenvolvem projetos de cooperação técnica com esta, sendo a primeira vinculada ao Ministério da Ciência e Tecnologia e a segunda uma unidade de pesquisa da Universidade Estadual de Campinas, as quais trouxeram apoio financeiro e material, permitindo, principalmente, maior envolvimento e comprometimento das instituições e das pessoas.

Os representantes dos diversos segmentos da Unidade e das instituições parceiras participam diretamente do planejamento, execução e avaliação das atividades implementadas pelo programa de qualidade de vida, o qual está estruturado em subgrupos, quais sejam:

- de divulgação/comunicação de eventos cuja atribuição é comunicar e divulgar todas as atividades previstas no Programa, tanto no âmbito interno quanto no externo da Unidade;
- de recreação cuja atribuição é organizar os eventos previstos no Programa viabilizando todo e qualquer material didático e instrucional para atividades lúdicas;
- de programação de eventos internos e externos cuja atribuição é programar palestras, workshop, seminários, encontros, visando a discussão de temas importantes para o Programa, bem como de promover a integração das pessoas por meio da ginástica laboral e de atividades lúdicas que contribuam para minimizar o estresse e a melhoria ergonômica dos postos de trabalho;
- de avaliação de eventos internos e externos cuja atribuição é elaborar e aplicar instrumentos de avaliação de toda e qualquer ação que seja promovida pelo Programa de Qualidade de Vida, visando subsidiar a continuidade e a melhoria das ações executadas; e

- de ações inovadoras cuja atribuição é apresentar um plano de ações inovadoras para o Programa voltado para oferecer contribuição à comunidade sem, contudo, negligenciar a missão das instituições nele envolvidas. A idéia com essa atividade é propor novas ações para serem executadas pelo Programa e pelas pessoas da Embrapa Informática Agropecuária como, por exemplo, ações de voluntariado junto à uma comunidade carente, aliando necessidade da mesma à vocação/missão institucional da Unidade que é a tecnologia da informação. Esta reestruturação permitirá que o Programa integre informações relevantes que possam contribuir para ampliar ainda mais as possibilidades de melhores resultados.

Cada subgrupo tem um coordenador que responde pelas atividades do mesmo. Todos os coordenadores juntos integram o comitê central que se reúne periodicamente para discussão das ações, estratégias e definição da agenda anual do programa.

Como ações previstas no Programa foram desenvolvidas as seguintes atividades:

- a) ginástica laboral e acompanhamento fisioterapêutico: implementadas por um estagiário de Fisioterapia, estas atividades desenvolvem ações preventivas orientando as pessoas sobre postura corporal e sobre problemas relativos à saúde no ambiente de trabalho. Os resultados destas visitas são registrados em uma ficha que é encaminhada ao médico do trabalho para que haja um acompanhamento mais prescritivo e integrado, se for o caso. A ginástica laboral é executada três vezes por semana, com duração de 15 minutos cada seção;
- b) massagens e relaxamento: a ação visa promover um espaço de integração por meio do uso de massagens visando aliviar as tensões das pessoas. Aliado a este objetivo, há toda uma orientação individual sobre a importância deste tipo de atividade para a prevenção da saúde e melhoria da qualidade de vida;
- c) edição de um jornal eletrônico intitulado "Vida e Saúde"(Fig. 1): a atividade concebe a idéia de criar um espaço para divulgar notícias e informações gerais sobre temas que contribuam, ao mesmo tempo, para conscientizar as pessoas sobre os problemas sociais e sobre a importância da prevenção da saúde e das interações entre as pessoas. Entrevistas, divulgação de artigos relacionados à responsabilidade social e de ações que a Embrapa ou outras empresas estão fazendo permite que todos percebam a direção a ser seguida e se engajem com mais compreensão às ações que estão sendo desenvolvidas. Sua periodicidade é mensal;

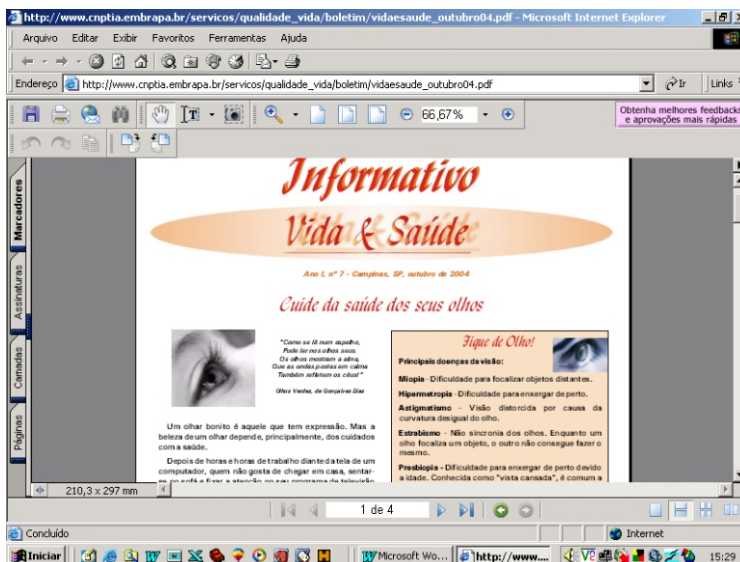


FIG. 1. Layout do informativo eletrônico Vida e Saúde.

- d) pontos de encontros mensais: um encontro presencial que reúne todos os parceiros, colaboradores, convidados, enfim o público em geral, é o objetivo desta atividade. Sua execução promove a integração das pessoas usando como referencial a discussão de um conteúdo específico, que esteja relacionado à temática responsabilidade social. Posteriormente à palestra, há um lanche de integração onde oportuniza-se o contato mais próximo entre os colegas de trabalho. A ideia é contribuir para melhorar nossas relações pessoais e profissionais e fortalecer nossas ações institucionais num clima de alegria, diálogo e descontração;
- e) semana de qualidade de vida: esta atividade implementa ações integradas como, por exemplo, palestras, jogos, gincanas, show de talentos, brincadeiras, atividades lúdicas, dinâmicas para promover a interação das pessoas em torno da discussão de temas relacionados à melhoria da qualidade de vida no ambiente de trabalho. Proporciona um espaço para o desenvolvimento da pessoa humana por meio de atividades lúdicas voltadas para a valorização da alegria de viver, descontração e mudanças de atitudes no comportamento; e
- f) pesquisa de clima organizacional: esta atividade visa identificar no âmbito da Unidade as percepções das pessoas acerca das várias ações de desenvolvimento humano e organizacional promovidas. É uma atividade que orienta e direciona os esforços gerenciais para ampliar o entendimento das pessoas sobre várias ações institucionais de interesse da empresa.

Dentre os aspectos apontados pela literatura como importantes para viabilizar um espaço de interação entre as pessoas e que fizeram parte do modelo conceitual do Programa de Qualidade de Vida da Embrapa Informática Agropecuária destacam-se:

- a) contextualidade: o Programa está contextualizado com o ambiente interno da empresa, à medida que suas ações respeitam e apóiam as políticas e diretrizes da Embrapa. Os paradigmas de desenvolvimento sustentável e da responsabilidade social vêm exigindo posicionamentos mais decisivos das instituições, o que o Programa contempla, à medida que reconhece que seus colaboradores precisam ser conscientizados sobre os problemas sociais, por meio de ações de formação, a fim de intervirem na realidade como agentes transformadores;
- b) parceria: o Programa concebe que não é possível atuar numa temática inter e multidisciplinar sem envolver 'atores' importantes como, por exemplo, os colaboradores, as instituições parceiras, o Sindicato dos Empregados da Embrapa, a Associação dos Empregados da Embrapa e as pessoas e/ou instituições do Terceiro Setor que queiram partilhar experiências e idéias;
- c) caráter sistêmico das ações: o Programa apresenta em seu bojo uma linha de ação coerente, coesa e, principalmente, integrada. O Programa se fortalece à medida em que as suas várias ações se realizam de forma sistemática num *continuum*. Essa característica, além de possibilitar que a Embrapa Informática Agropecuária se integre e contribua mais efetivamente para a solução dos problemas sociais, permite que as pessoas construam novas idéias e valores que certamente serão praticados ao longo do tempo, seja no âmbito de sua própria vida pessoal ou profissional, seja no da comunidade em que vivem; e
- d) aprendizado: a aprendizagem organizacional é uma questão estratégica para qualquer organização de vanguarda, entretanto verifica-se poucos exemplos de sucesso que sirvam de base para que outras empresas implementem ações similares. Este Programa é um exemplo evidente de que a Embrapa Informática Agropecuária está buscando alternativas para promover o aprendizado de seus empregados e colaboradores, uma vez que dá oportunidade e potencializa discussões sobre a temática qualidade de vida, convidando pessoas de renome e vivência na área para contar suas experiências. No bojo da proposta do Programa está a possibilidade de aprendizagem mútua (empresa↔empregados), já que se cria um espaço para discussões importantes cujos interesses são comuns. Ganham os colaboradores que passam a assimilar conceitos, percepções, conteúdos, sentimentos e, especialmente, valores que os tornarão mais críticos perante a realidade que os cerca. Ganha a Unidade que, além de contar com profissionais mais críticos e, portanto, mais propensos a discutirem e atuarem conscientemente sobre o seu papel, tem a possibilidade de se inserir mais concretamente no contexto da comunidade local atuando e contribuindo na promoção de ações de cidadania corporativa.

## Conclusões

Finalmente, pode-se constatar que o Programa concebido desenvolveu atividades que contribuem para formar as pessoas, oferecendo a elas oportunidades de se conscientizarem de seu papel de cidadãos e de seus direitos e deveres.

De maneira geral, o Programa tem como perspectivas ampliar mais ainda o seu escopo por intermédio da execução das seguintes ações:

- elaboração de diagnóstico interno da Unidade: a idéia com a implementação dessa ação seria identificar os interesses que os colaboradores da Unidade possuem acerca de atividades de responsabilidade social e buscar uma forma de organizar, de maneira concatenada, as ações para que estas sejam compatíveis, operacionais, exequíveis, viáveis, sistemáticas e possíveis; e
- estruturação/execução de um evento interinstitucional: a idéia dessa ação é criar um espaço na Região Metropolitana de Campinas para discutir a importância das instituições implementarem ações de responsabilidade social e cidadania corporativa. Assim, pensa-se que a realização de um evento coordenado pela Embrapa Informática Agropecuária que congregasse uma espécie de "Fórum de responsabilidade social" e que apresentasse e discutisse experiências de empresas públicas ou privadas bem sucedidas poderia ser uma excelente oportunidade para a empresa tanto alavancar sua política nesta área quanto para contribuir mais efetivamente com a sociedade.

A Embrapa Informática Agropecuária considera que o trabalho deve ser uma atividade social, que promova na pessoa orgulho em participar da organização a que pertence. Através de ações de voluntariado e responsabilidade social junto à comunidade em que está inserida, a empresa busca mais uma vez formar um cidadão consciente e atuante, contribuindo para a melhoria da qualidade de vida não só no âmbito interno à empresa, mas também nas relações estabelecidas pelos empregados com o mundo em que vivem.

A Unidade acredita que sua imagem é construída não só a partir da qualidade dos produtos e serviços oferecidos, mas também por seus valores representados por intermédio de suas práticas de emprego, princípios de administração, respeito e responsabilidade para com a sociedade que a acolhe.

## Referências Bibliográficas

- CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**. Rio de Janeiro: Campus, 1999. 467 p.
- COSTA, A. C. G. da. Cidadania empresarial. In: VILLELA, M. (Coord.). **Sonhando juntos**: coletânea de textos. São Paulo: Pearson Education do Brasil, [2001]. p. 22-23.
- DIAS, R. **Sociologia & administração**. Campinas: Alínea, 2001. 255 p.
- DIAS, R. **Turismo sustentável e meio ambiente**. São Paulo: Atlas, 2003. 208 p.
- DOMINICÉ, P. La formation continue est aussi un règlement de compte avec sa scolarité. **Éducation et Recherche**, n. 3, p. 63-72, 1986.
- EMBRAPA INFORMÁTICA AGROPECUÁRIA. **II Plano Diretor da Embrapa Informática Agropecuária 2000-2003**. Campinas, 2002. 32 p. (Embrapa Informática Agropecuária. Documentos, 16).
- FONTANA, A.; DE MARI, J. Você é do bem? **Você S.A.**, São Paulo, v. 30, n. 3, p. 24-30, dez. 2000.
- GRAJEW, O. **Filantropia e responsabilidade social**. Disponível em: <[http://www.filantropia.org/artigos/oded\\_grajew.htm](http://www.filantropia.org/artigos/oded_grajew.htm)>. Acesso em: 21 fev. 2003.
- KANITZ, S. **Os 11 mandamentos da responsabilidade social**. Disponível em: <[http://www.filantropia.org/artigos/kanitz\\_responsabilidade\\_social.htm](http://www.filantropia.org/artigos/kanitz_responsabilidade_social.htm)>. Acesso em: 21 fev. 2003.
- KITAMURA, P. C. **Desenvolvimento sustentável**: uma abordagem para as questões ambientais da Amazônia. 1994. 333 f. Tese (Doutorado) Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas.
- MELO, J. **Facinter atende a estados do norte e nordeste**. Disponível em: <<http://www.facinter.br/mostranews.php?id=12>>. Acesso em: 07 abr. 2003.
- NAIDITCH, S. A lógica do bem. **Exame**, São Paulo, v. 37, n. 6, p. 14, mar. 2003. (Edição, 788).
- STONER, J. A. F.; FREEMAN, R. E. **Administração**. 5. ed. Rio de Janeiro: Prentice-Hall do Brasil, 1985. p. 73.
- TREVISAN, A. M. A empresa e seu papel social. In: VILLELA, M. (Coord.). **Sonhando juntos**: coletânea de textos. São Paulo: Pearson Education do Brasil, [2001]. p. 16-17.





---

*Informática Agropecuária*

**Ministério da Agricultura,  
Pecuária e Abastecimento**

