



novembro 2011

## *Diagnóstico de Sustentabilidade*

O Café com Sustentabilidade do mês de novembro de 2011 teve como tema principal “Diagnóstico de Sustentabilidade”. O objetivo do encontro foi discutir e compartilhar experiências empresariais sobre a importância de se identificar indicadores de sustentabilidade adequados ao segmento de atuação de cada empresa e de que maneira isso pode ser incorporado na rotina do negócio.

A cada Café com Sustentabilidade temos um convidado para conversar sobre suas experiências em relação ao tema proposto. Neste, contamos com a participação da Aline Camargo Aguiar, do departamento de sustentabilidade da Copersucar. Durante a apresentação a palestrante apresentou a estrutura organizacional da empresa, além de trazer questões sobre o modo com que a empresa lida com o tema e como gerencia e aplica indicadores de sustentabilidade em toda a sua cadeia de valor.

Após a apresentação, foi realizada uma dinâmica entre todos os participantes do Café, quando foi proposta uma reflexão sobre:

- Como definir temas que realmente façam sentido para a empresa?
- Como garantir a real gestão dos indicadores escolhidos?

- Como estipular metas e atrelá-las a estratégia corporativa?

Abaixo seguem alguns dos principais pontos levantados durante a dinâmica:

### ***Como definir temas que realmente façam sentido para a empresa?***

Um ponto em comum, trazido por todos os participantes, está relacionado à necessidade de clareza e entendimento sobre o negócio, identificando quais os aspectos mais críticos e relevantes para o segmento de atuação da empresa. Uma das ferramentas utilizadas para atender esse objetivo é a pesquisa



## *Diagnóstico de Sustentabilidade*

de benchmarking, que busca elencar as melhores práticas existentes no mercado, possibilitando assim a identificação dos temas mais relevantes ao setor. Neste caso, vale ressaltar a experiência da própria Copersucar que identificou diversos *stakeholders* do seu negócio para realizar o *benchmarking*.

Outro ponto abordado foi a necessidade de disseminar esses temas principais para dentro da empresa, incorporando-os à rotina dos funcionários. Para isso, foram relacionadas duas ferramentas que podem facilitar esse processo:

- Divulgação para o público interno por meio de ferramentas de comunicação já existentes na empresa (mural, cartazes, intranet, etc.).
- Trabalhar com multiplicação de conceitos, capacitando funcionários-chave para que ajudem na conscientização de seus colegas.

### **Como garantir a real gestão dos indicadores escolhidos?**

Novamente, a discussão foi embasada na necessidade de trazer a gestão dos indicadores escolhidos para a rotina da empresa (assim como de fornecedores e

outros membros de sua cadeia de valor). Comentaram-se duas possibilidades: a inclusão destes indicadores nos mesmos sistemas de gerenciamento de outros processos já existentes na empresa ou o uso de ferramentas e sistemas específicos existentes no mercado (Ex.: Credit360, Medidor Sustentável, entre outros). Ambos foram considerados modos eficientes para o monitoramento dos indicadores e concluiu-se que a decisão de que caminho tomar deve levar em consideração os custos e prazos previstos para a implantação de cada um destes sistemas.

Independentemente da forma escolhida para monitoramento de indicadores, um ponto levantado foi a necessidade de se sensibilizar gestores e funcionários para a importância do preenchimento acurado destas informações, sendo que uma atenção especial pode ser dada aos funcionários mais antigos, com as rotinas mais enraizadas e pouca abertura à inovação.

### **Como estipular metas e atrelá-las a estratégia corporativa?**

Como forma de estímulo ao engajamento dos funcionários, debateu-se a opção de existir remuneração



## Diagnóstico de Sustentabilidade

variável atrelada às metas de desempenho de sustentabilidade. O grupo acredita que isso ajude tanto na demonstração da importância que o tema tem para a empresa, como também pode ser um forte estímulo para os funcionários no alcance das metas. Ao mesmo tempo, deve-se tomar cuidado para que as metas, colocadas desta maneira, não passem a ser perseguidas de forma cega, com baixa reflexão sobre as consequências de cada decisão tomada para a empresa e para o planeta. É interessante gerar incentivos, mas também é importante que as pessoas sejam sensibilizadas para a causa e que usem sua criatividade no sentido de buscar, a cada momento, soluções novas que ajudem a superar os resultados alcançados.

Falou-se também sobre a necessidade de trabalho conjunto entre as áreas/departamentos, em função da criação das metas da empresa. A maior parte das metas de sustentabilidade exigem que as atividades sejam abordadas de maneira interdepartamental, já que exigem o envolvimento de várias pessoas e uma boa sintonia entre os membros das equipes envolvidas.

Além disso, discutiu-se a necessidade de uma supervisão centralizada das atividades propostas pelos grupos de trabalho. Isso porque, em atividades com responsabilidade difusa, é sempre importante ter uma pessoa que coordene todo o processo e ajude o grupo a evoluir constantemente.

*Participaram desse encontro: Aline C. Aguiar (Copersucar); Andressa Vieira Viçoso Bristotti (HCor); Felipe Salgado (APOENA Sustentável); Fernanda Zemel (APOENA Sustentável); Flavia de Lima Hauy (Even); Henrique Mendes (Neutralize Carbono); Luciane Locatelli (Hospital Albert Einstein); Renata Macedo (APOENA Sustentável); Vanessa Akemi Uekita (HCor).*



(11) 3079-0312 / (11) 3079-5922

[cafecom sustentabilidade.wordpress.com](http://cafecom sustentabilidade.wordpress.com)

