Balanço Social **2012**



Termomecanica



Sumário

03 Mensagem da Presidente

04 Balanço Social

06 Perfil Corporativo

08 Termomecanica e FSA

12 Valores, transparência e Governança

14 Público interno

22 Segurança do Trabalho

26 Saúde

32 Meio Ambiente

36 Fornecedores

39 Clientes

41 Comunicação

44 Governo e Sociedade

47 Anexos



Mensagem da Presidente

Em 2012, a Termomecanica completou 70 anos. E comemorou também a liderança no setor de transformação de metais não ferrosos, cobre e suas ligas em produtos semielaborados e produtos acabados.

Uma história de muito trabalho e dedicação, que só foi possível graças ao constante investimento em pessoas, tecnologia e pelo foco em competitividade. Tudo isso, reflexo de uma Governança Corporativa voltada para a sustentabilidade da companhia e para um crescimento sólido.

Os resultados são visíveis: duas fábricas em São Bernardo do Campo (SP), uma fábrica no Chile e uma na Argentina, além de um Centro de Distribuição em São Bernardo do Campo (SP) e outro em Joinville (SC).

Para chegar a esses números, a empresa também deu grande importância à redução de custos e à utilização racional e responsável dos recursos, consciente do papel de cada um não apenas em relação ao futuro da Termomecanica, mas da comunidade e do meio ambiente.

Temos orgulho de ser uma empresa brasileira com padrão internacional, conhecida pela inovação e qualidade. De 2010 a 2012, investimos R$ 150 milhões em novas tecnologias e equipamentos, para atender com mais qualidade e agilidade nossos clientes, que abrangem os mais variados segmentos de mercado, como construção civil, mecânica e metalurgia, refrigeração, automobilístico, vestuário, telecomunicações, eletroeletrônicos, sucroenergético, naval e offshore, entre outros.

E tudo isso foi feito sem perder o foco no que temos de mais valioso: nossos empregados. Por esse motivo, 2012 foi um ano de grandes investimentos em segurança do trabalho. Dedicamo-nos a projetos e iniciativas que ajudaram a construir um ambiente mais saudável e adequado às atividades da empresa, e os números comprovam que estamos no caminho certo.

Sem dúvida, nossa bússola e fonte inspiradora para levar adiante tantas iniciativas continuam sendo os ideais que nosso fundador, o engenheiro Salvador Arena, seguiu para lançar as bases dessa empresa e todas as suas conquistas: o compromisso da Termomecanica de valorizar seus empregados e de se pautar pela ética e transparência para construir o futuro.

E é com base nesses ideais, aliados às melhores práticas de responsabilidade social e governança corporativa, que estamos preparando o legado a ser deixado às gerações futuras e também nos preparando para os próximos 70 anos que virão.



Regina Celi Venâncio
Diretora-Presidente

01

Balanço Social



70 anos de uma história sólida e pautada em valores reais.

Mais do que um relatório, a publicação deste Balanço Social é um marco. Ele celebra a história que a Termomecanica escreveu nesses 70 anos, mostrando de forma clara as realizações da empresa.

Neste Balanço Social podem ser encontradas informações referentes ao exercício de 2012, com foco na área de responsabilidade social corporativa, na rentabilidade e estratégia de crescimento orgânico da empresa.

Parâmetros de Elaboração

Em 2012, a Termomecanica implantou indicadores internos e grupos técnicos sob a coordenação da Gerência de Responsabilidade Social Corporativa. Eles foram usados para compor o Balanço Social 2012, que segue como base os indicadores Ethos 2012 e a Tabela IBASE – Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas.

Com esta publicação, a empresa visa tornar públicas suas realizações na área de Responsabilidade Social Corporativa.

Metodologia

O processo de elaboração deste Balanço Social envolveu diferentes públicos, para assim auxiliar na avaliação do desempenho da empresa e identificar oportunidades de melhorias:

- Entrevistas com o Conselho de Administração;
- Entrevistas com diretores da empresa;
- Confirmação de informações sobre desempenho da empresa com o corpo diretivo, quando relevante;
- Entrevistas com gestores e empregados de áreas-chave;
- Formação de grupos técnicos de áreas distintas da empresa para responder aos indicadores, sob a coordenação da Gerência de Responsabilidade Social Corporativa;
- Confirmação de informações com documentação suporte;
- Levantamento de informações com público interno tendo como foco os indicadores internos;
- Levantamento de informações com públicos externos.

Essa metodologia ajuda a fortalecer o relacionamento da Termomecanica com seus empregados e parceiros, destacando e divulgando as ações de sustentabilidade da empresa e sua gestão empresarial.

02

Perfil Corporativo





Termomecanica São Paulo S.A.
Há 70 anos transformando cobre e pessoas

Fundada em 1942 pelo engenheiro Salvador Arena, a Termomecanica é uma das maiores indústrias privadas brasileiras, tendo alcançado esse patamar com uma estratégia de reinvestimento dos lucros em programas de constante modernização e expansão.

O ano de 2012 foi marcado pelo investimento na ampliação das fábricas situadas no Brasil, com foco na linha de tubos e laminados e pela comemoração dos 70 anos da empresa, que desde sua fundação vem transformando não somente o cobre, mas a vida das pessoas ao seu redor.

Estrutura Operacional

Hoje sua estrutura conta com duas fábricas no Brasil, em São Bernardo do Campo (SP), um Centro de Distribuição, também em São Bernardo do Campo, outro em Joinville (SC), além de uma fábrica em Santiago do Chile e uma em Tortuguitas, região de Buenos Aires, Argentina.

03

Termomecanica e Fundação Salvador Arena





Resultados além do lucro.

Tão importante quanto reportar resultados financeiros, um relatório como este precisa evidenciar as experiências da organização, especialmente aquelas que transcendem os números e que dão sentido ao que esta empresa faz, por que faz e de que forma faz os seus negócios.

A Termomecanica é uma empresa privada, de capital fechado, controlada pela Fundação Salvador Arena (FSA). O engenheiro Salvador Arena, fundador da Termomecanica, instituiu a fundação tornando-a herdeira única e universal de todos os seus bens, nomeando um Conselho de Curadores formado por empregados que assumiriam a governança da instituição.

A Fundação Salvador Arena é, portanto, a única acionista da empresa, o que lhe atribui uma condição ímpar no cenário empresarial, revertendo a lógica corrente. Nela, a atividade econômica passa a ser o meio, e seus projetos sociais e educacionais são a sua real e legítima finalidade, sua razão de existir.

É nesse sentido que a transformação de metais não ferrosos na Termomecanica adquire um significado especial, na medida em que o resultado financeiro atende a propósitos de interesse social e de utilidade pública.

Responsabilidade Social e Corporativa da Mantenedora

Como acionista exclusiva da empresa, a Fundação Salvador Arena exerce um papel de governança seguramente decisivo na empresa, ainda mais porque tem como responsabilidade dar concretude aos ideais humanitários do fundador, lavrados por escritura pública e fiscalizados pelo Ministério Público do Estado de São Paulo.

Por esse motivo, a solidez e consistência de suas decisões a respeito dos negócios na Termomecanica devem superar as já duras exigências de um mercado e, ainda mais, demonstrar coerência e competência diante de uma autoridade institucional isenta e rigorosa no que concerne às obrigações de uma fundação.

Fiel, portanto, aos princípios do fundador, adepta às melhores práticas de gestão no que tange à governança corporativa e atenta aos movimentos do mercado, a Fundação Salvador Arena tem imprimido à Termomecanica e aos programas sociais um ritmo e volume de investimentos notáveis ao longo dos 15 anos que se passaram após o falecimento de Salvador Arena, alcançando resultados sociais e empresariais importantes, que honram a confiança legada pelo fundador aos seus sucessores.

Resultados- Fundação Salvador Arena em 2012

- 98 projetos sociais apoiados em 2012;
- 21.022 pessoas atendidas diretamente e 63.300 mil indiretamente;
- Mais de R$ 244 milhões investidos em gratuidades sociais nos últimos sete anos;
- Mais de 370 mil pessoas beneficiadas diretamente pelos projetos sociais financiados pela FSA e quase 1 milhão de pessoas beneficiadas indiretamente, nesse mesmo período;
- Mais de 390 entidades e projetos sociais apoiados em todo o Brasil entre 2003 e 2012;
- Mais de 270 dirigentes e técnicos sociais capacitados em cursos de gestão para organizações do terceiro setor;
- Mais de 2.400 alunos com 100% de bolsa integral, anualmente, em educação básica, técnica superior e pós-graduação;
- Reconhecimento do MEC: Colégio Termomecanica, 1º lugar do ABC no Enem;
- Faculdade de Tecnologia Termomecanica, entre as três melhores do país;
- Faculdade de Tecnologia em Alimentos, a melhor do Brasil.

Humanidade corporativa: A importância das pessoas

Manter a liderança, sustentar o crescimento, prosperar os resultados e perpetuar os propósitos certamente requerem investimentos não só vultosos, mas, sobretudo, assertivos. E o vetor dessa empreitada não poderia ser apontado para lugar que não fossem as pessoas da organização.

Em 2012, a alta direção da mantenedora – Fundação Salvador Arena – e da Termomecanica deram início a um projeto de unificação dos valores das duas organizações, que sempre foram muito parecidos: ambos refletiam os ideais do fundador.

Esse é um assunto de extrema importância, pois a prática dos valores corporativos implica a adoção de comportamentos que possibilitam melhorar o ambiente de trabalho, mantendo os empregados alinhados com os propósitos da organização. Essa iniciativa permitirá à Termomecanica continuar crescendo de maneira sólida, ainda mais forte, com uma equipe caminhando junta, em uma mesma direção. Outro tema importante diz respeito à segurança. O bem-estar e a saúde de todos os empregados são certamente compromissos assumidos pela Termomecanica, praticados de maneira estratégica por meio de investimentos próprios associados a projetos complementares de iniciativa da mantenedora, e os resultados conquistados em 2012 mostram que a empresa está na direção certa.

E como a tônica desta edição diz respeito ao comportamento, um terceiro assunto também merece reflexão: a importância da redução de custos e utilização racional e responsável dos recursos. Afinal, é responsabilidade de todos iniciar e terminar o ano conscientes do papel individual de cada um em relação ao futuro da Termomecanica e, acima disso, do meio ambiente, da comunidade e do planeta. Afinal, quando a Termomecanica vence, todos nós vencemos também, inclusive a sociedade.

Mente, corpo e espírito

Se em 2012 a mantenedora empreendeu a implantação da Universidade Corporativa Termomecanica com energia, se empenhará ainda mais, no próximo ano, na consolidação das três grandes escolas dessa universidade, que são a "Escola de Gestão", a "Escola de Operações" e a "Escola de Cultura", entidades internas da universidade e facilitadoras dos projetos de desenvolvimento das pessoas, que darão integridade à capacidade produtiva e de gestão da empresa, apoiadas nos valores e na cultura organizacional.

A Fundação Salvador Arena vem assumindo cada vez mais a sua posição de governança, equilibrando de forma madura e profissional a sua vocação social missionária, promovendo os projetos sociais e educacionais voltados para a comunidade, entendendo que o caminho para a sustentabilidade passa pela promoção do bem-estar e o desenvolvimento dos empregados da empresa, que congrega os benefícios de RH notoriamente diferenciados do mercado e associados a um conjunto de ações da mantenedora – Fundação Salvador Arena – em parceria com a Termomecanica, reportados a seguir:

Educação Financeira e Consumo Consciente

O programa, patrocinado pela Fundação Salvador Arena, traz um conjunto de ações integradas e continuadas que visam auxiliar os empregados e familiares a tomarem decisões financeiras conscientes e eficazes, diminuindo efeitos do stress decorrente de endividamento: insônia, angústia, sofrimento psíquico, conflitos familiares, absenteísmo e presenteísmo no trabalho, etc. No ano de 2012, foram realizados 38 atendimentos, entre empregados e familiares.

Programa de Auxílio Emergencial para Família (PAEF)

Este programa tem como objetivo apoiar e estimular o empregado em ações solidárias, altruístas e humanitárias, por meio de orientação técnica social e complementação financeira para o suprimento de necessidades básicas de famílias de baixa renda ou ausência de renda, em situação de vulnerabilidade e risco social. Em 2012, 364 empregados foram atendidos (equivalente a 364 famílias, cerca de 1.200 pessoas).

Medicamentos e Exames de Alto Custo

Programa mantido para viabilizar, aos empregados da Termomecanica, da Fundação Salvador Arena e seus dependentes, o acesso a medicamentos e/ou exames de alto custo não cobertos por programas governamentais ou pelo plano médico/odontológico corporativo.

Em 2012, 23 pessoas foram atendidas, sendo que três receberam doações e 20 foram orientadas e encaminhadas para programas governamentais e/ou para o plano médico.

Programa Solidariedade e Luto

Programa realizado para prestar atendimento profissional humanizado, evidenciando uma postura de respeito, solidariedade e consideração da organização ao empregado, por meio de atitudes corporativas pertinentes às circunstâncias de morte. Em 2012, tivemos 23 atendimentos: três falecimentos de empregados e 20 de familiares.

Espaço Cultural TM

O Espaço Cultural TM (ECTM) foi criado para dar suporte ao conhecimento e opções de entretenimento aos empregados. São mais de 2.050 títulos literários, científicos e de educação corporativa, mais de 300 DVDs e 30 computadores com acesso à internet, tudo com o apoio de infoeducadores.

Entre revistas e jornais, há 30 assinaturas disponibilizadas diariamente.

O ECTM possui uma estrutura completa e grande acervo disponível, em um ambiente amplo e acolhedor com projeto arquitetônico especial, que ocupa 1.400 m2 de área construída (somando as instalações nas fábricas I e II).

Em 2012, tivemos cerca de 3.100 empréstimos do acervo literário e 900 do acervo discográfico, graças ao sistema gerenciador dos recursos, que permite consulta e reserva online.

DTCOM – Educação à Distância

Convênio com uma empresa especializada em educação corporativa à distância para proporcionar uma alternativa de treinamento e educação acessível, flexível e de baixo custo.

Os empregados podem fazer gratuitamente cursos de capacitação profissional nas áreas de informática, administração, qualidade e outros. No ano de 2012, foram 1.616 usuários ativos, com 494 cursos concluídos e 398 em andamento.

Biblioteca Virtual 3.0 – Universitária

Os empregados da Fundação e da Termomecanica têm acesso gratuito a centenas de livros das editoras parceiras da biblioteca virtual (Pearson) em diferentes áreas do conhecimento. O sistema, com acesso online, está disponível em tempo integral.

Universidade Corporativa

Com o objetivo de desenvolver as competências essenciais para a organização e alinhá-las à estratégia do negócio, a Universidade Corporativa atende os empregados elegíveis aos cursos de acordo com as indicações de gestores e RH, tendo por base as avaliações por competência (análise geral) e as necessidades dos eixos de carreira de cada um.

Satisfação e qualidade de vida

No final de 2012, foi realizada a pesquisa de clima organizacional. Os dados coletados são analisados para servirem de base para novas ações de RH e melhorias de condições de trabalho e/ou benefícios.

04

Valores, Transparência e Governança



Conheça os alicerces de 70 anos de história.

Política do sistema integrado de gestão

A Termomecanica, atuando no mercado nacional e internacional na transformação de cobre e outros metais não ferrosos em produtos, serviços e soluções, tem como compromissos:

- Identificar, gerenciar e prevenir seus riscos tendo como base a responsabilidade social;
- O atendimento às necessidades e requisitos do cliente e das partes interessadas;
- A melhoria contínua do desempenho dos produtos e processos;
- A promoção da segurança e saúde das pessoas envolvidas, prevenindo lesões e doenças, melhorando as condições ergonômicas e controlando os riscos de acidentes;
- A preservação do meio ambiente e a prevenção da poluição, controlando a geração de resíduos no processo e as emissões atmosféricas;
- O atendimento da legislação e dos requisitos aplicáveis ao negócio.

Missão

Atuar no negócio de transformação de cobre e outros metais não ferrosos em produtos, serviços e soluções para atender às necessidades de nossos clientes.

Visão

Ser líder no mercado nacional e ter participação crescente no mercado global.

Valores Corporativos

- Altruísmo;
- Responsabilidade socioambiental;
- Ética e transparência;
- Competência e disciplina;
- Valorização e respeito às pessoas;
- Melhoria contínua;
- Zelo pelo patrimônio;
- Orgulho de pertencer à organização.

Código de Ética e Conduta

Os valores da empresa foram formalizados com a implantação do sistema integrado de gestão e com a elaboração e divulgação do Código de Ética, promovidos pelo RH.

Além de reforçar os princípios da Termomecanica, ele aborda também práticas que são expressamente proibidas dentro da empresa, como suborno e propina na relação com os públicos externos, sejam eles comunidade, governo, fornecedores ou parceiros.

O Código estabelece que todas as atividades da Termomecanica devem ser exercidas de forma isenta, fazendo com que a assessoria jurídica e contábil espelhem esses valores.

Governança Corporativa

A fonte da longevidade da Termomecanica.

Seguindo voluntariamente as recomendações do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), a Termomecanica adota práticas como transparência, prestação de contas, demonstrações financeiras auditadas por auditoria externa independente e responsabilidade corporativa em todas as esferas de sua atuação, consolidando, em ritmo contínuo, o sistema de Governança Corporativa implantado na empresa.

Um trabalho desenvolvido com consultorias, bem como reuniões com o Conselho de Administração e encontros com executivos de grandes empresas possibilitaram criar e consolidar as políticas de gestão da empresa, baseadas nas orientações e diretrizes de Responsabilidade Social, aplicáveis a todos os níveis da organização.

05

Público interno



Uma história de parceria pautada no respeito e na colaboração.

Se a Termomecanica chegou aos 70 anos, foi em grande parte graças à relação que mantém com seus empregados.

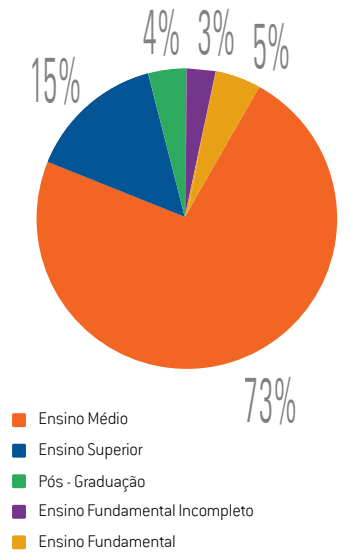
Valorizar o capital humano foi uma das heranças do engenheiro Salvador Arena e, por isso, a empresa fez recentemente um esforço para integrar os subsistemas de RH, como início de um projeto maior de reestruturação na área com o objetivo de torná-la mais eficiente.

O quadro a seguir demonstra o histórico da equipe da Termomecanica:

Quadro de empregados

	2010	2011	2012
Estagiários	33	25	16
Aprendizes	27	22	58
Homens	1.780	1.745	1.734
Mulheres	114	131	122
Deficientes	95	94	88

Distribuição dos empregados por formação



Benefícios

Um traço marcante na cultura da empresa é oferecer muito mais para seus empregados do que apenas os benefícios previstos na legislação. Afinal, valorizar o capital humano faz parte dos princípios da organização.

Assistência Médica
Plano de assistência médica gratuita aos empregados e dependentes legais. Em 2012, 5.149 vidas estavam cadastradas na Assistência Médica. A cobertura do plano passou de rede regional para rede nacional, houve aumento no valor de reembolso, melhoria da rede credenciada no ABCDM, inclusão da rede própria da AMIL e implantação da unidade de correção postural – UCP.

Auxílio-Creche
Em 2012, foram concedidos 152 auxílios-creche para as empregadas da Termomecanica.

Assistência Odontológica
Disponibilizada gratuitamente aos empregados e seus dependentes legais, com ampla cobertura nacional e atendimento 24 horas.

Vale-Alimentação
Foram concedidos 22.011 vales-alimentação para os empregados da Termomecanica em 2012.

Doação de Medicamentos
O Programa de Benefícios em Medicamentos oferece 100% de subsídio ao empregado e seus dependentes nos medicamentos que fazem parte da Lista de Doação. Em 2012, foram realizados 852 reembolsos.

Programa Antitabagismo
Criado com o objetivo de auxiliar os empregados da Termomecanica que estão dispostos a abandonar o vício do tabagismo, o programa realiza palestras informativas nas quais os empregados tomam conhecimento sobre os malefícios do cigarro e como acontece o mecanismo da dependência.

Participação nos Lucros e Resultados
A Termomecanica orgulha-se de ter um dos maiores índices de repasse de PLR das empresas brasileiras, podendo atingir até 32% do lucro operacional.

Previdência Privada
A empresa oferece um plano de previdência privada complementar, no qual a Termomecanica arca com 80% da contribuição e o empregado completa os 20% restantes.

Transporte
A Termomecanica disponibiliza 23 linhas gratuitas de ônibus fretados para seus empregados. Para aqueles que residem a mais de 1,5 km da rota dos fretados, é fornecido vale-transporte, descontando-se apenas 2% do salário (a legislação prevê um desconto de até 6%).

Alimentação
Sabemos que a saúde começa pela alimentação de qualidade e por isso essa é uma preocupação constante da Termomecanica. A empresa mantém restaurantes do tipo self-service nas fábricas, com gestão própria e funcionamento 24 horas.

Os restaurantes fornecem diversas refeições durante o dia, com controle de qualidade e adequação de cardápio para aqueles com necessidade de dietas especiais – diabetes, hipertensão e obesidade – tudo acompanhado por nutricionistas, que elaboram um cardápio balanceado.

Só em 2012, foram servidas 1.334.615 refeições. Como a gestão é própria, a Termomecanica tem melhor controle de custos e conta com o comprometimento da equipe do setor de restaurante, evitando o desperdício e realizando mensalmente o controle de resto-ingesta e resíduos.

Seleção e contratação.

Programa de Recrutamento Interno
Para manter uma equipe motivada, é importante aproveitar todo o potencial interno e oferecer opções de ascensão na carreira. Pensando nisso, a Termomecanica valoriza os talentos internos e dá preferência para os próprios empregados ou suas indicações para preencher novas vagas.

Divulgadas por meio dos Quadros de Avisos e do Portal Corporativo na intranet, essas vagas possuem um sistema de seleção completo, com avaliação de currículo, provas escritas e práticas, entrevista e exames médicos. Em 2012, das 292 vagas abertas, 108 foram preenchidas pelo público interno.

Gestão de Salários
A Metodologia Hay é utilizada para a mensuração dos cargos, constituição das faixas e tabela salarial. Com um sistema de critérios para análise e acompanhamento da remuneração de seus empregados, a Termomecanica privilegia a perspectiva de carreira, o reconhecimento por desempenho e o incentivo ao desenvolvimento profissional por meio dos programas de treinamento oferecidos pela empresa.

Capacitação e Desenvolvimento
Diversas apresentações e seminários que auxiliam no desenvolvimento profissional e ético do empregado são promovidos desde 2009, os quais tratam de capacitação, produtividade, motivação, consciência ambiental e social e formação de líderes. O desenvolvimento completo do profissional é o foco.

Gestão de Treinamentos
Para os treinamentos internos, a Termomecanica utiliza os próprios locais de trabalho ou salas de aula equipadas com recursos multimídia. Esse sistema define os métodos para o levantamento de necessidades, planejamento, controle e verificação da eficácia dos treinamentos realizados.

Quantidade de horas de desenvolvimento profissional por empregado/ano	2009	2010	2011	2012
	17	17	25	27

Tipos de treinamento

Em serviço
São treinamentos ministrados por profissionais seniores das áreas (multiplicadores) para a capacitação do empregado nas atividades diárias.

Idiomas
Em 2012, oferecemos 11 bolsas de idiomas para empregados que, devido à sua ocupação (atual ou futura), necessitam dominar idiomas estrangeiros, desde que vinculados ao Plano de Desenvolvimento Individual (PDI). A Termomecanica arca com 85% do custo do curso, limitado a R$ 400,00/mês.

Cursos Complementares
Treinamentos que complementam a formação e o desenvolvimento profissional dos empregados são 100% patrocinados pela empresa, desde que alinhados com o Plano de Desenvolvimento Individual (PDI).

Ensino Superior
Os empregados da Termomecanica são incentivados a buscar novos patamares de educação. Para isso, a empresa reembolsa 50% do custo da faculdade, desde que sejam cumpridos os seguintes critérios:

- Correlação com os interesses da empresa;
- Disponibilidade de vaga;
- Pelo menos um ano de trabalho efetivo na empresa;
- Aprovação em processo de avaliação interna;
- Liberação da Diretoria/Presidência.

Investimento em educação (R$)	Inglês
2010	24.000,00
2011	36.000,00
2012	4.251,23

Eficácia dos treinamentos	
Ano	EFICÁCIA
2010	92%
2011	89%
2012	91%

Investimento em treinamento	Técnico (horas)	Conscientização/ segurança/integração (horas)	Qualidade/instrução de trabalho (horas)	Investimento (R$)	Quantidade de empregados
2010	47.062,92	31.695,44	17.288,42	254.568,09	1.948
2011	25.020,43	16.850,5	9.191,18	267.544,64	1.876
2012	21.667,48	13.296,31	573,48	244.070,79	1.856

A Universidade Corporativa Termomecanica (UCTM)

A Universidade Corporativa Termomecanica (UCTM) é uma instituição vinculada à Fundação Salvador Arena com o objetivo de oferecer ações de desenvolvimento para seus empregados, parceiros, clientes e fornecedores, construindo uma ponte entre as competências humanas e as organizacionais, alinhadas às estratégias do negócio.

Todos os empregados são elegíveis, mas a classificação depende de indicações de gestores e RH baseadas nas Avaliações por Competência (análise geral) e nas necessidades dos eixos de carreira de cada um.

Formada por cursos de curta duração – sejam eles técnicos, comportamentais, de formação, etc. – bem como palestras e outras ferramentas de aprendizado, a UCTM montou suas grades de desenvolvimento com base em competências identificadas para os cargos.

As competências foram divididas em Gerais (todos os empregados), Gerenciais (cargos de liderança) e Funcionais (cargos operacionais e administrativos). Com essa grade, é possível investir nos empregados de acordo com seu eixo de carreira e complexidade do cargo, mantendo as competências da organização e entregando resultados estratégicos.

A Universidade Corporativa Termomecanica é composta pela Academia TM, que busca desenvolver e capacitar clientes, fornecedores e parceiros, e pelas escolas de cultura, modelo de gestão e operações, que consideram as estratégias organizacionais para oferecer ações de desenvolvimento para todos.

Academia TM

Com o objetivo de disponibilizar informações e desenvolver competências para os profissionais e parceiros, fornecedores e clientes, de forma a atingir os objetivos de sustentabilidade da Fundação Salvador Arena e suas controladas, criou-se a Academia TM.

As atividades da Academia TM iniciaram-se em março de 2012 com a realização do Curso de Metalurgia de Não Ferrosos, com carga horária de 24 horas, para 29 empregados da empresa CBC.

Em setembro e outubro, foi realizado o curso de Instalação de Tubos e Conexões de Cobre Termomecanica, com carga horária de 3 horas para 94 parceiros do Senai e 18 parceiros da empresa Zeus do Brasil.

Escola de Cultura

Para fortalecer a postura pautada pela filosofia, princípio e valores da Fundação Salvador Arena e de suas controladas, a Escola de Cultura valoriza a cultura organizacional e a sua influência nas práticas do dia a dia.

Em abril de 2013, a Escola implantou o Programa de Melhoria Contínua de Vida e Trabalho, com módulos de uma ou duas horas voltados aos gestores.



Escola – Modelo de Gestão

Criada para desenvolver as competências necessárias aos profissionais da Fundação Salvador Arena e de suas controladas, de forma a consolidar o modelo de gestão (processos, práticas e ferramentas), de acordo com as atividades-fim de cada instituição.

Em 2011, foi ministrado o curso de Técnicas de Feedback para 21 empregados e Avaliação por Competência para 159. Já em 2012, o curso de Técnicas de Feedback foi aplicado para 154 pessoas, Avaliação por Competência para 18 pessoas e teve início o curso de Entrevista por Competência para 148 empregados.

Escola de Operações

Em 2012 tiveram início as atividades da Escola de Operações com o Curso Básico de Metalurgia de Não ferrosos para 17 empregados. Esse curso possui uma carga horária total de 30 horas e tem como principal objetivo ampliar o conhecimento dos empregados da Termomecanica, principalmente os do eixo operacional atividade-fim, com relação à matéria-prima, à transformação de metais Não Ferrosos e aos processos produtivos.

Em resumo, a Universidade Corporativa Termomecanica atendeu 180 empregados em 2011 e em 2012 desenvolveu 141 clientes e 535 empregados, totalizando 856 atendimentos entre 2011 e 2012.

Programa de Aprendizes

Para estimular a inserção de jovens no mercado de trabalho, o programa é desenvolvido nas áreas administrativas, produtivas e de manutenção industrial da empresa, em parceria com o CIEE (áreas administrativas), NURAP (áreas administrativas), FSA (produção) e SENAI (manutenção), em conformidade com a legislação.

Em 2012, tivemos 58 aprendizes, sendo que 10% foram efetivados.

Distribuição:

CIEE	Quantidade total	4
	Admitidos em 2012	4
	Efetivados	1

Prática = 16 horas / Teoria = 4 horas semanais

NURAP	Quantidade total	13
	Admitidos em 2012	6
	Efetivados	3

Prática = 24 horas / Teoria = 8 horas semanais

SENAI	Quantidade total	5
	Admitidos em 2012	3
	Efetivados	2

Prática e Teoria= 20 horas semanais

FSA	Quantidade total	36
	Admitidos em 2012	36
	Efetivados	0

Prática = 26 horas / Teoria = 8 horas semanais

Gestão de Estagiários

A Termomecanica atende a todas as normas previstas na legislação em relação a estagiários, de acordo com a Lei nº 11.788/2008.

A contratação e o acompanhamento dos estagiários são feitos com base em critérios para a sua formação profissional, envolvendo atividades de aprendizagem social, profissional e comportamental de acordo com o contexto da profissão. Quando surge uma vaga efetiva na empresa, dá-se preferência aos estagiários.

Há estagiários alocados em diversas áreas da empresa:

Ativos em 2012	16
Admitidos em 2012	15
Efetivados %	22,6

Deficientes

Proporcionar à pessoa com deficiência o desenvolvimento de suas capacidades profissionais, com possibilidade de inserção no mercado de trabalho, é uma das preocupações da Termomecanica.

A empresa foca no talento individual, não nas limitações. Tanto que há uma tradutora de libras (Linguagem Brasileira de Sinais) permanente nas fábricas para facilitar a comunicação com os deficientes auditivos. Além disso, os gestores e alguns empregados receberam treinamento em linguagem de sinais.

Embora a predominância na empresa seja de deficientes auditivos, também existem deficientes físicos no quadro da Termomecanica. A cota prevista pela legislação é atendida, sempre em setores indicados por um laudo de mapeamento de risco.

Número de deficientes	2010	2011	2012
	95	94	88

Diversidade

A diversidade é estimulada no quadro de empregados da empresa, que em 2012 tinha 6,57% de mulheres em seu total, sendo 12,30% em posições de chefia, inclusive na Presidência.

06

Segurança do Trabalho



Um ingrediente que não pode faltar na nossa história.

É compromisso da Termomecanica sempre garantir o cumprimento das normas, legislações e procedimentos de saúde e segurança do trabalho. Por isso, a empresa envolveu as áreas de Segurança do Trabalho, Medicina, Qualidade, Produção, Engenharia e Recursos Humanos para que juntas preparassem a empresa para a certificação OHSAS 18001 nas suas fábricas em 2011.

Com foco em saúde e segurança do trabalho, a sistemática foi efetivada em 2011, com a adequação de procedimentos internos e documentos do sistema de gestão. Formou-se um sistema integrado com a unificação da ISO9001 com a norma OHSAS18001.

Assim, a empresa foi certificada na norma OHSAS18001 pela certificadora S.G.S em outubro de 2011, o que trouxe as seguintes melhorias:

- Controle de legislação aplicável às atividades desenvolvidas na empresa;
- Processo de análise de riscos para gestão de mudanças;
- Identificação contínua de perigos e controle dos riscos;
- Análise das atividades esporádicas e aquelas realizadas por terceiros, por meio de formulário específico;
- Manutenção de sistema de emergência, com testes periódicos dos cenários mapeados, capacitação dos empregados brigadistas, rotas de fuga, kits de emergência disponibilizados estrategicamente pelas fábricas e realização periódica de simulados de emergência e evacuação das áreas;
- Realização de treinamentos periódicos, tanto de atendimento legal, quanto para melhoria contínua do sistema;
- Verificações periódicas do atendimento aos requisitos estabelecidos por meio de auditorias internas e externas;
- Treinamento para recém-admitidos e prestadores de serviço.

Essas adequações auxiliaram a busca pelas metas de segurança da empresa em 2012:

- Redução de 46% nos acidentes de trabalho;
- Redução de 42% na taxa de frequência de acidentes do trabalho;
- Redução de 41% na taxa de gravidade de acidentes do trabalho;
- Implementação de 85% das necessidades de melhorias identificadas.

Além dos alinhamentos com a OHSAS18001, outros aprimoramentos foram realizados dentro da Termomecanica até 2012 para garantir a segurança e a qualidade de vida para todos os empregados da empresa:

- Revisão da metodologia de aplicação das SIPATs setoriais, com pequenos grupos de empregados do setor a cada reunião, para melhor entendimento e interação, com foco na conscientização e visando à mudança de cultura de segurança dos empregados. Ao apresentar situações específicas de segurança e meio ambiente, o evento possibilitou debatê-las e buscar melhorias necessárias, além da correção de posturas inseguras existentes no dia a dia. Nesse modelo de SIPAT, foi possível a participação de praticamente 100% dos empregados da área fabril;
- Revisão completa do mapeamento de identificação de perigos, com implementação de, no mínimo, 80% de melhorias para as situações de perigo identificadas pelos empregados, pela Segurança do Trabalho ou pela CIPA;
- Implementação de proteções em máquinas, visando ao atendimento integral da NR-12 do Ministério do Trabalho;
- Implementação do procedimento de análise prévia das mudanças, com foco em segurança do trabalho, meio ambiente e NR-10 (instalações elétricas);
- Implementação de sistemática de controle de capacitação e autorização para realização de atividades especiais (operação de veículos industriais, pontes rolantes, trabalhos em altura, espaços confinados, etc.);
- Instalação do processo de ergonomia nas áreas de fábrica, mapeando atividades com alguma exigência ergonômica, classificando-as e buscando solução em conjunto com operadores, supervisão, engenharia e segurança;
- Implementação de faixas para pedestres nas ruas internas, orientando melhor o fluxo de veículos e pessoas. Melhor sinalização de risco, com placas na fábrica;
- Substituição da iluminação do pavilhão das linhas de produção de tubos, refrigeração, célula Mori e tornearia de bronze, totalizando 24.000 m2;
- Troca do telhado, calhas e caixilhos da área de Recebimento de Metais, Preparação de Ligas e Serralheria, totalizando uma área de 17.000 m2 com melhor iluminação;
- Instalação de sistema de exaustão nos fornos 7, 8 e 9 da Fundição;
- Construção de novo vestiário para empregados, com aproximadamente 1.000 m2;
- Eliminação do uso de querosene no processo de produção, substituído por produtos biodegradáveis;
- Aprimoramento do sistema de emergência, criando mapas e rotas de fuga, bem como pontos de encontro para brigadistas e empregados. Soma-se a isso a realização de treinamentos simulados nos diversos setores das fábricas;
- Informatização do sistema de controle e liberação de terceiros para realização de serviços na empresa, incluindo sistemática de análise de riscos e seus controles;
- Realização de medições de exposição ocupacional aos riscos físicos e químicos;
- Implementação do processo de avaliação de fornecedores e controle eletrônico de análise e registro de documentação de prestadores de serviços.

Investimentos em segurança	(R$)
2010	2.391.920
2011	2.354.391
2012	3.819.709

Para 2013, a Termomecanica tem como metas de segurança:

- Reduzir o custo do incidente em 50% em relação a 2012;
- Reduzir em 40% os custos com absenteísmo em relação a 2012;
- Realizar melhorias em 100% dos perigos identificados e classificados com NPR acima de 243;
- Implantar, no mínimo, 85% das ações identificadas na Corrente de Segurança;
- Conscientização sobre o comportamento seguro, com meta 100%;
- Realizar o mínimo de 2 horas/mês de treinamento por empregado em temas referentes à SST – Saúde e Segurança do Trabalho (somatório de horas de treinamentos de SST em toda a organização/ nº de empregados);
- Redução de 50% no número de incidentes em relação a 2012 (quantidade mensal);
- Reduzir em 50% a taxa de gravidade de acidentes;
- Reduzir em 50% a taxa de frequência de acidentes.

Considerando que a fábrica reduziu em 46% os acidentes em relação a 2011, o mais importante para a Termomecanica agora é manter esse nível de redução em 50%, além da eliminação das atividades de exigência ergonômica.

A força de trabalho da Termomecanica é sempre orientada quanto ao uso de equipamentos de proteção individual (EPI), de acordo com as especificações técnicas da área de segurança, em função dos riscos inerentes à produção.

Afinal, para a Termomecanica, o caminho para garantir a prevenção de acidentes de trabalho é a modernização de processos produtivos, mecanização dos equipamentos e melhorias na infraestrutura, somadas à conscientização da equipe sobre questões de segurança.

Para isso, a empresa realiza, além das SIPATs mensais, específicas por setor, incluindo temas de medicina ocupacional, treinamentos específicos realizados em conjunto com a área de Recursos Humanos, conforme cronograma, e outros treinamentos exigidos pela legislação.

Além disso, a empresa dispõe de uma brigada de emergência, constituída por empregados de diversas áreas operacionais, devidamente treinados e coordenados por Técnicos de Segurança.

	2010	2011	2012
Acidentes de trabalho/ano	97	89	48
Percentual dos acidentes que resultaram em afastamento temporário de empregados e/ou prestadores de serviço	53%	66%	54%
Percentual dos acidentes que resultaram em morte de empregados e/ou incapacitação permanente	1%	1%	0



Segurança de Terceirizados

A segurança de terceirizados também é importante para a Termomecanica. A empresa conta com sistemas para orientar e verificar as condições de trabalho, garantindo assim um ambiente seguro e sem prejuízos.

- Por meio do Portal Corporativo (intranet), os gestores cadastram as atividades a serem realizadas por terceiros, inserindo tipo, duração, local dos serviços, nome da empresa e empregados e seus cargos;
- Depois dessa etapa, as áreas de Segurança do Trabalho e Medicina analisam os riscos, e a área de RH analisa a documentação de vínculo empregatício. Após aprovação, são realizadas as integrações de segurança e análise de risco para liberação dos serviços;
- Diariamente as análises de risco são revalidadas pelos gestores, e os empregados são imediatamente reorientados quando detectado algum desvio;
- A empresa contratada tem acesso às informações por meio do gestor contratante. O contratante é responsável por manter a documentação e monitorar as atividades realizadas conforme planejado e aprovado;
- Visitantes recebem uma cartilha com informações de segurança e meio ambiente.

07

Saúde



Cuidando de quem sempre esteve com a gente.

A Termomecanica promove palestras e elabora comunicados de orientação sobre Saúde, divulgados no Portal Corporativo, Jornal Interno e Jornal Mural, por meio dos quais os empregados recebem informações, o que reforça o caráter educativo e preventivo do PCMSO (Programa de Controle Médico em Saúde Ocupacional).

Em 2012, foram publicados os seguintes comunicados de saúde:

- Prevenção de AIDS e outras doenças sexualmente transmissíveis;
- Programa Antitabagismo;
- Boa alimentação – Dicas para se alimentar melhor;
- Saúde do Coração;
- Cuide bem do seu coração;
- Você pratica atividade física?;
- Você sabe o que é gastrite?;
- Está chegando o inverno. Prepara-se para receber o frio!;
- Bem-estar desde já! Cinco dicas para melhorar seu dia a dia;
- Novo calendário da vacinação infantil;
- Dia da saúde e nutrição – 31 de março;
- UCP – Unidade de Correção Postural;
- Duas gotinhas que protegem seu filho (vacina contra poliomielite);
- Cidadania – Violência contra as mulheres.

A importância da Educação em Saúde

Outra excelente oportunidade de orientação e esclarecimento é a SIPAT – Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho. Foram realizadas palestras sobre Doenças Sexualmente Transmissíveis, HIV/AIDS, hepatites B e C, a importância e o risco das doenças crônicas, o autocuidado e controle da diabetes, hipertensão arterial, dislipidemia (colesterol alto) e obesidade, e atualização das vacinas para a prevenção de doenças como o tétano.

Com ênfase na abordagem preventiva dos exames periódicos, as ações de educação em saúde ajudam a mostrar que um trabalhador saudável agrega valores à empresa em que trabalha, a ele, à sua família e à comunidade como um todo.

A empresa também reforça que a abordagem familiar entre pais e filhos sobre o uso de drogas e o consumo abusivo do álcool, com seus efeitos devastadores, é de suma importância no aspecto preventivo, colaborando com a formação, transferência de valores e fortalecimento da relação familiar.

Avaliação de Perfil de Saúde

Além de oferecer condições adequadas de trabalho, integração dos novos empregados com as pessoas, setores e normas administrativas, a Termomecanica solicita, no primeiro mês de admissão, exames de caráter preventivo para possível definição do perfil de saúde do empregado. Após análise e havendo a indicação, é feito encaminhamento ao Programa de Alimentação Diferenciada (PAD), Programa Antitabagismo, atualização do esquema vacinal, médicos especialistas e outros.

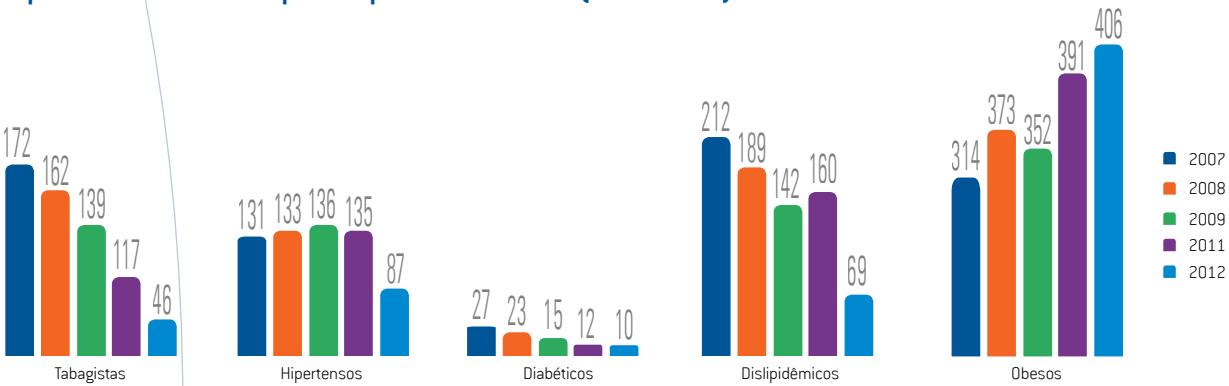
Ano 2012	
Nº de novos empregados avaliados	Nº de orientações/ encaminhamentos
221	27 (Fábrica I) 35 (Fábrica II) 4 (Fábrica III) 22 (FSA)

Levantamento dos Doentes Crônicos (diabéticos, hipertensos, obesos e dislipidêmicos)

Por meio dos exames periódicos dos empregados, são identificados portadores de diabetes, hipertensão, obesidade, dislipidemia e os tabagistas. Esses trabalhadores são orientados ou encaminhados para o cuidado de sua saúde.

Acompanhamentos de casos complexos são monitorados por meio da antecipação de consultas, exames, contatos com os profissionais médicos, promovendo um atendimento mais rápido, efetivo e com melhoria na qualidade.

Distribuição de Empregados Tabagistas, Obesos e Portadores de Diabetes, Hipertensão Arterial e Dislipidemia por Ano – TMSP/FSA (2007 a 2012)



A diminuição do tabagismo na TMSP/FSA pode ser atribuída à restrição ao fumo em ambientes fechados; conscientização através de informativos e palestras.
Hipertensos e Dislipidêmicos: doença controlada considerada normal no exame periódico pelo trabalhador.
Obesos: resultado real baseado no IMC de cada trabalhador.

Abaixo segue comparativo dos dados referidos no periódico em relação a indicadores do convênio médico:

	FSA / TMSP 2.001 avaliações	Convênio médico
Obesidade mórbida	0,8%	9%
Hipertensão arterial	4,3%	15%
Tabagismo	2,3%	13%
Dislipidemia	3,4%	4%
Diabetes	0,5%	1%

Apesar de os dados estarem mais favoráveis, o empenho no controle dessas moléstias mantém-se com determinação e relevância nos objetivos e metas da Medicina do Trabalho da Termomecanica.

Programas oferecidos pela Termomecanica aos seus empregados

A) PAD – Programa de Alimentação Diferenciada

Tem por objetivo melhorar a qualidade de vida dos empregados da Termomecanica e da Fundação Salvador Arena portadores de hipertensão arterial, diabetes mellitus e obesidade, oferecendo orientação e dieta alimentar específica e balanceada.

Os empregados são avaliados pelo médico do trabalho, clínica e/ou laboratorialmente, com retornos regulares ao ambulatório para os controles específicos. Também são encaminhados ao serviço de nutrição do Restaurante TMSP/FSA, que oferece dieta indicada no programa.

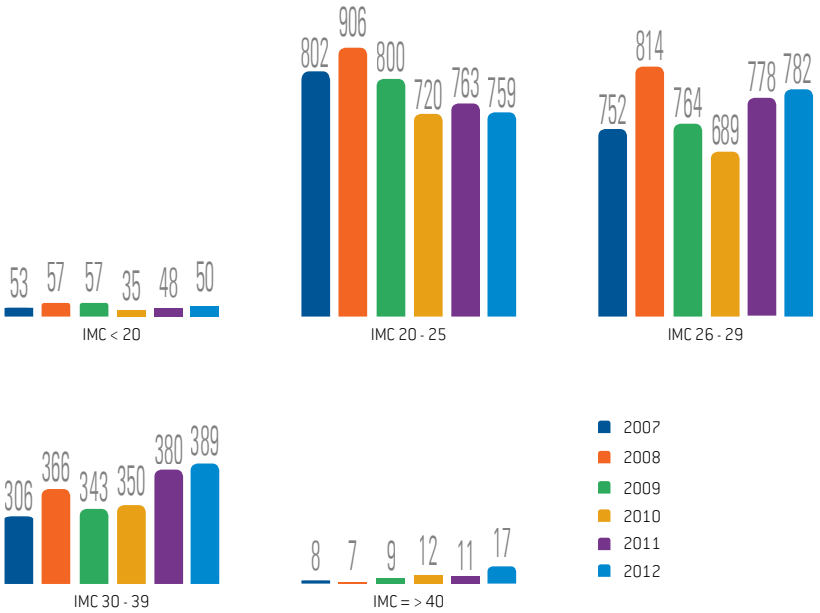
Resultados de 2012:

- Número de inclusões: 10;
- Número de inscritos: 323;
- Nº de empregados que fizeram controle de peso e de pressão arterial: 225;
- Nº de empregados que fizeram controle de glicemia: 14.

Exemplo: Dietas do PAD ofertadas no mês de outubro/2012

Mês: Outubro/2012	Nº de refeições/mês	
	Fábrica I	Fábrica II
DIETAS-PAD	3.922	880
Média diária (22 dias)	218	

Distribuição de Empregados por Índice de Massa Corpórea (IMC) por Ano TMSP/FSA



B) Programa Antitabagismo

Este programa mantém-se aberto o ano todo, podendo ser iniciado a qualquer momento pelo empregado que se interessar. São realizadas palestras informativas ou orientações individuais sobre o vício no cigarro, seus malefícios, mecanismo de dependência, opções de tratamento e efeitos adversos da medicação e abstinência. O programa enfatiza a vantagem do abandono dessa dependência química, a melhoria na qualidade de vida do indivíduo e de seus familiares, bem como menor risco de moléstias a si e seus familiares.

Em 2012, manteve-se a opção de tratamento pelo uso do adesivo de nicotina como medicação antitabagista, conforme resultado apresentado na avaliação dos serviços e trabalhos científicos. A medicação é oferecida gratuitamente aos ingressos no programa com controles semanais em consulta médica.

Relatório do Programa Antitabagismo de dezembro de 2011 a dezembro de 2012

Indicadores	Fábrica I	Fábrica II
Nº de trabalhadores que participaram das palestras / consulta	27 (13+14)*	19 (15+4)**
Iniciaram o tratamento após a 1ª palestra	5	13
Iniciaram o tratamento após a 2ª palestra	11	1
Total de tratamentos	**16**	**14**
Apresentaram efeitos adversos após iniciarem o tratamento, porém continuaram	2	4
Fizeram o tratamento completo proposto (6 semanas)	2	2
Fizeram tratamento alternativo (reposição oral de nicotina)	1	0
Insucesso do tratamento, sendo excluídos desse indicador os que interromperam o tratamento devido aos efeitos adversos	7	12
Interromperam o tratamento devido aos efeitos adversos	2	0
Pararam de fumar após iniciarem o programa oferecido	7	2

Notas:

* 13 participantes na 1ª palestra e 14 na 2ª palestra.

** 15 participantes na palestra e 4 procuraram o Ambulatório.

C) Controle de Vacinação

Anualmente, durante o exame periódico, o departamento de Medicina do Trabalho da Termomecanica efetua o controle sistemático das carteiras de vacinação dos empregados desde a sua admissão, recomendando a atualização de acordo com o Programa Nacional de Imunização – PNI.

Em 2012, foi realizada campanha de vacinação contra hepatite B para os socorristas (brigadistas, segurança patrimonial e segurança do trabalho), tendo sido aplicadas 269 vacinas para sua proteção e prevenção nos atendimentos de primeiros socorros.

A vacinação antitetânica é obrigatória em nosso controle, atendendo ao nosso PCMSO (Programa de Controle Médico em Saúde Ocupacional).

D) Programa de Ergonomia

Em 2010, o Programa de Ergonomia implantado na empresa se estruturou sob a consultoria do conceituado Prof. Dr. Hudson Couto, referência em ergonomia no Brasil. As áreas de Medicina e Segurança do Trabalho mantêm o Programa de Ergonomia com o objetivo de promover a adequação dos postos de trabalho ao trabalhador.

Investimentos como a aquisição de equipamentos de alta tecnologia nessa área não têm sido poupados pela alta direção, que acompanha de perto todo o desenvolvimento do trabalho, comparando o antes e o depois nas apresentações dos comitês de ergonomia, com melhorias evidentes em toda a fábrica.

E) Programa Informatizado para Gestão em Saúde e Segurança do Trabalho

A aquisição do sistema SAP/EHS para a área de Medicina e Segurança do Trabalho proporcionou melhor monitoramento dos objetivos em saúde e segurança do trabalho, unificando o conhecimento dos dados, otimizando a comunicação entre os diversos setores afins e possibilitando a melhoria contínua da gestão em SST (Saúde e Segurança do Trabalho) em seus controles e permitindo decisões com mais agilidade e eficiência.

08

Meio Ambiente



O caminho para construir mais 70 anos de prosperidade.

A Termomecanica valoriza muito a gestão de desempenho ambiental, que conquistou a certificação ISO14001. Seu pacto com a qualidade ambiental está descrito na Política do Sistema Integrado de Gestão.

O plano de gestão ambiental possui os procedimentos para cumprimento dos requisitos legais aplicáveis à organização, gerenciamento de todos os resíduos gerados, controle de todos os seus aspectos e impactos ambientais e comunicação com as partes interessadas.

A eficácia do sistema é verificada em auditorias internas e externas.

Aspectos e Impactos Ambientais

A empresa possui um sistema para avaliar seus aspectos e impactos ambientais, bem como medidas de controle, redução e monitoramento.

Todos os aspectos e impactos ambientais de seus processos e atividades foram identificados e são monitorados. Sua identificação possibilita a análise correta para a tomada de ações, bem como orientação para novos investimentos e formas de controle.

Os aspectos são divididos em significativos e não significativos, sendo que os primeiros são prioridade, já que são os de maior impacto ambiental. As ações de controle e monitoramento são definidas na própria planilha de identificação, com definição de responsáveis e prazo de implantação.

Plano de Emergência Ambiental

As situações de emergência identificadas nesses processos possuem procedimentos internos de ação já definidos. Os brigadistas são treinados para ação por meio de simulações periódicas de emergência, que permitem também uma avaliação da sistemática.

Educação Ambiental

O cuidado com o meio ambiente começa já na conscientização do público interno, por meio de treinamentos aplicados nas áreas por seus supervisores, que focam no papel de cada empregado e como eles podem ajudar a partir de suas atividades cotidianas.

Os temas trabalhados englobam sempre assuntos relacionados ao meio ambiente: descarte de resíduos, consumo consciente de energia e água, poluição atmosférica e a importância da participação de cada um.

Periodicamente, artigos sobre a preservação do meio ambiente são abordados nos meios de comunicação internos, tais como: o periódico 8 Páginas, Diálogos de Meio Ambiente, Portal Corporativo e Jornal Somos TM.

Informações mais relevantes e diretamente aplicáveis a determinadas áreas são comunicadas por meio da SIPAT, Semana do Meio Ambiente e treinamentos diretos. Neste ano, os treinamentos serão alinhados diretamente com a área de RH, considerando a competência do empregado a ser treinado alinhado à sua atividade.

A empresa estuda agora formas para o envolvimento do público externo – os familiares dos empregados.

Resíduos

A correta destinação dos resíduos gerados por suas operações é parte das prioridades da Termomecanica e, para isso, a empresa estabelece um rigoroso processo para o gerenciamento destes, garantindo a destinação para empresas homologadas e que cumprem todas as exigências ambientais.

As companhias responsáveis pelo tratamento dos resíduos são previamente auditadas e qualificadas conforme procedimento interno.

É importante destacar que a Termomecanica faz um acompanhamento da geração interna de resíduos, com metas de redução e também formas de controle de descarte.

Coleta Seletiva de Lixo

Iniciativa que busca garantir a correta separação e destinação dos resíduos.

A coleta seletiva é realizada em todos os setores da empresa, produção e administração.

A arrecadação com a venda dos resíduos recicláveis é destinada a organizações sem fins lucrativos para geração de renda de comunidades e obras sociais.

Gestão Ambiental dos Fornecedores

A Termomecanica possui rigorosos procedimentos para qualificação de fornecedores, os quais são avaliados por suas atividades e precisam apresentar documentos ambientais que comprovem os monitoramentos pertinentes aos seus processos. A ausência desses documentos invalida a homologação do fornecedor.

Água

O uso racional da água é uma preocupação da Termomecanica. A empresa investe sempre em novos equipamentos que possibilitem a otimização do consumo de água em suas operações.

INDICADORES AMBIENTAIS			
Consumo de água	2010	2011	2012
	199.676 m³	194.080m³	210.838 m³

Energia

No que se refere ao uso de energia, a Termomecanica vai muito além da simples mensuração do consumo. Seu objetivo é aperfeiçoar, cada vez mais, a gestão de energia, e para isso a empresa realiza um mapeamento, verificando oportunidades de incrementar a eficiência energética em suas operações.

Para alcançar essa meta, a Termomecanica investe continuamente no processo de modernização das plantas, atingindo maior produtividade em todos os equipamentos e instalações. A instalação e os testes das novas plantas para produção de tubos e laminados resultaram em aumento no consumo de combustíveis fósseis no ano de 2012.

Consumo de gás natural	**2010**	**2011**	**2012**
	2.220.751 m³	2.114.245 m³	2.004.525 m³
Consumo de energia elétrica	**2010**	**2011**	**2012**
	139.580.466 Kw	129.573.686 Kw	134.586.619 Kw
Consumo anual de combustíveis fósseis	**2010**	**2011**	**2012**
Litros	13.864 m3	12.719 m3	15.260 m3
Taxa de emissão	2010	2011	2012
	0,140 kg/h	0,160 kg/h	0,033 kg/h

Investimentos Ambientais

A Termomecanica realizou importantes investimentos na questão ambiental, adequando suas fábricas e garantindo o máximo de ecoeficiência ao seu processo produtivo a partir de 2011.

Suas prioridades foram manutenções e compra de equipamentos visando a redução da poluição e o desenvolvimento de novos fornecedores para destinação de resíduos.

Investimentos em meio ambiente (R$)	
2010	R$ 710.071,85
2011	R$ 698.020,39
2012	R$ 1.937.976,00

Novos projetos para instalação de equipamentos e ampliações de áreas são previamente analisados para verificação de possíveis impactos ambientais futuros. Assim, antes mesmo da aprovação final, é possível identificar os controles necessários, garantindo que, quando liberados para execução, esses projetos já estejam adequados às ações de controles ambientais sugeridas pela área técnica.

Conformidade Ambiental

Os resultados do sistema de prevenção e controle e dos investimentos podem ser constatados em um dado de grande importância nesse setor: em 2012, a Termomecanica não recebeu multas nem quaisquer sanções não monetárias, estando plenamente de acordo com as leis e os regulamentos ambientais.

São realizadas quinzenalmente reuniões entre o gestor da área de Meio Ambiente e seus subordinados para discutir os assuntos ambientais da empresa. Reuniões periódicas entre as áreas de Meio Ambiente, Qualidade e Produção também acontecem para discussão e alinhamento dos projetos propostos para controle e minimização dos impactos ambientais nos processos e atividades, monitorando também indicadores mensais de desempenho ambiental. Um comitê ambiental com a participação de pessoas estratégicas das áreas da empresa está em formação.

Além disso, possui procedimentos para controle da poluição causada por veículos internos e externos. Diariamente, é realizada uma amostragem de medições da qualidade da fumaça emitida pelo escapamento dos veículos que adentram a empresa, sendo os desvios informados ao responsável quando necessário. A frota própria é rigorosamente controlada, e os veículos passam por manutenções periódicas para garantir seu bom funcionamento.

09

Fornecedores



Parcerias que nos levam mais longe.

Gestão de fornecedores

Todos os fornecedores de matérias-primas passam por um controle da Termomecanica, realizado por meio de um processo de avaliação, desempenho e monitoração.

É exigido o cumprimento das especificações químicas e técnicas, conforme normas ASTM e/ou NBR, assim como das certificações ISO 9001 e ISO 14001 e das diretivas internacionais relativas à utilização de substâncias e/ou componentes controlados na fabricação de materiais adquiridos pela Termomecanica, quando aplicável.

Indicadores gerais de desempenho de fornecedores de matérias-primas

Ano	Desempenho geral dos fornecedores (1) (Matérias-primas)
2010	98,37%
2011	99,55%
2012	99,78%

(1) Segundo critérios de qualidade (atendimento das especificações e performance técnica), prazo de entrega, pontualidade e também assertividade dos documentos fiscais e atendimento de requisitos legais.

A Termomecanica realiza visitas periódicas para avaliar ou auditar as instalações e os processos de parte de seus fornecedores de sucatas e matérias-primas, a origem dos produtos adquiridos, assim como solicita documentos de origem como notas fiscais, declarações de importação, certificados de análises, etc.

Todos os fornecedores de materiais intermediários e de consumo e os prestadores de serviços são previamente cadastrados. Para alguns dos fornecedores de materiais intermediários e prestadores de serviços, além do cadastro, é feito um controle e monitoramento de acordo com critérios predeterminados de acordo com as Normas ISO 9001, OHSAS18001, ISO14001 e as diretivas internacionais relativas à utilização de substâncias e/ou componentes controlados na fabricação de materiais adquiridos pela Termomecanica.

Todos os pedidos de compra e contratos de prestação de serviços da Termomecanica possuem cláusulas de repúdio ao trabalho forçado e impedimento do uso de mão de obra escrava, infantil ou em condições degradantes.

A seguir, quadro com o Índice de Qualificação dos Fornecimentos (IQF) dos fornecedores monitorados e controlados.

Índice de Qualificação dos Fornecimentos (IQF)

Ano	Desempenho geral dos fornecedores (2) (Materiais intermediários monitorados)
2010	98,33%
2011	99,08%
2012	99,67%

(2) Segundo critérios de qualidade (atendimento das especificações e desempenho técnico), prazo de entrega e pontualidade e também assertividade dos documentos fiscais e atendimento de requisitos legais.

Em 2012, a Termomecanica implantou um sistema de gestão de projetos na empresa e também estabeleceu uma sistemática de avaliação e monitoramento de fornecedores via portal corporativo, com definição dos critérios de avaliação por tipo de fornecedor.

Critérios Aplicados a cada tipo de Fornecedor para Seleção, Avaliação e Monitoramento

Produtos	Quantidade de fornecedores (nacionais e estrangeiros)
Matérias-primas	150
Sucatas	160
Gerais e prestadores de serviços	2.500
Construção civil	18
Máquinas e equipamentos	26

A empresa criou um check-list de avaliação de fornecedor de mão de obra de empreiteira ou construtora, que é reavaliado a cada 12 meses. Com esse procedimento, é possível avaliar itens como recursos, segurança do trabalho, controle de projeto, mão de obra e instalações.

Para 2013, a Termomecanica tem como metas para a gestão de fornecedores:

- Revisão do procedimento de gestão de fornecedores, para dar mais agilidade e segurança na seleção;
- Avaliação e monitoramento de uma gama maior de fornecedores;
- Estabelecimento do sistema de gestão de projetos de investimento (GP3), que dará mais condições de controlar e monitorar a evolução dos projetos de modo geral, minimizando os atrasos, as perdas e os riscos;
- Inovação do sistema de monitoramento de fornecedores, para permitir a anexação de relatórios de visitas e outros documentos pertinentes;
- Ampliação dos critérios de avaliação e monitoramento dos fornecedores de sucatas e compras gerais, estabelecendo cronograma de visitas a fornecedores estratégicos.

Política de Recebimento de Sucatas

A Termomecanica possui uma política formal que estabelece as diretrizes e os procedimentos relativos aos processos de compra de sucatas e/ou industrialização para terceiros, atendendo à legislação ambiental aplicável, entre outras normas vigentes.

Todos os fornecedores interessados em remeter sucatas à Termomecanica são previamente cadastrados e devem apresentar documentação completa e atualizada pelos órgãos públicos, tais como: Inscrição Estadual, Comprovante de Inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica, registros na Junta Comercial, Alvará de Licença e Funcionamento da Prefeitura, Licença de Operação emitida por órgão ambiental, entre outros documentos.

Para incrementar as atividades de captação de sucatas de metais não ferrosos, a Termomecanica tem uma meta: visitar a maior parte dos seus clientes e fornecedores que remetem sucatas para transformação, por meio de profissionais especializados, para assim orientá-los quanto à forma mais adequada de acondicionamento, separação e classificação.

Isso evitará problemas no recebimento e permitirá que as sucatas sejam devidamente utilizadas, prevenindo impactos desfavoráveis ao meio ambiente ou à saúde dos empregados da Termomecanica.

10

Clientes



A motivação do dia a dia nas últimas sete décadas.

O ano de 2012 foi marcado pela aprovação da Política Corporativa de Comunicação e Relacionamento, que pauta toda a comunicação interna e externa da empresa. Nela, a empresa estabelece diretrizes para o relacionamento com todos os seus stakeholders, baseadas em parceria, cooperação e respeito, como já divulgado no código de conduta.

Essa política reforça a importância do cliente e de sua fidelização para a sobrevivência e manutenção da Termomecanica no mercado, orientando que todos os empregados empenhem-se para compreender e atender às necessidades dos clientes, nunca prometendo o que não poderá ser cumprido. A transparência e a clareza de informações são fundamentais nos relacionamentos comerciais da empresa.

Os nichos de atuação da empresa são definidos basicamente em função das necessidades de mercado, constatadas por meio de visitas de prospecção, comerciais e técnicas, ou mesmo visitas relacionadas aos serviços associados ao produto, além de publicações especializadas e observações dos clientes.

As informações obtidas nesses processos são consolidadas pela área comercial e fabril, e sua análise permite um maior conhecimento sobre o cliente e o mercado, além de possibilitar o apontamento de novas tendências.

Dessa forma, a empresa pode antecipar-se diante de novas oportunidades, gerando ações de modificação de processos organizacionais ou incremento de equipamentos.

A satisfação dos clientes é medida por meio da Pesquisa de Satisfação do Cliente, que se encontra disponível no site da empresa e avalia aspectos como o nível de satisfação geral, atendimento comercial e técnico, qualidade dos produtos, condições comerciais, entre outros.

Para questões ou reclamações, o cliente conta com diversos canais de atendimento, com registro de sistema interno (SAC/SAP) e direcionamento para as áreas responsáveis.

As reclamações são analisadas para determinar a causa e identificar as melhores ações a serem tomadas, sejam elas imediatas ou corretivas de longo prazo. Em 2012, foram registradas 703 reclamações, das quais 457 foram procedentes e em 381 houve devolução do produto.

Em 2012, também foram realizadas mudanças na área de atendimento ao cliente em Vendas, que passou a ser dividida em células com segmentos e clientes específicos. Esse insight gerou um retorno positivo, pois os clientes agora são atendidos sempre pelo mesmo vendedor e suporte, possibilitando uma tratativa mais personalizada.

A Termomecanica também realiza Pesquisas de Mercado por meio de institutos especializados, que avaliam desde market share até tendências de mercado por segmento atendido, buscando a melhoria contínua do atendimento às necessidades dos clientes.

Para 2013, a Termomecanica tem como meta reduzir o número de reclamações de clientes e aumentar a proatividade no atendimento.

Departamento de Engenharia de Produto e Suporte Técnico

O departamento presta serviços de assessoria e suporte pré e pós-venda aos clientes.

A expertise singular em metais não ferrosos permite à Termomecanica projetar, desenvolver e aprimorar os produtos e aplicações, atuando de forma muito próxima às necessidades dos clientes.

Sistema Informatizado de Consultas

A transparência propiciada pelo acompanhamento online reforça a credibilidade da empresa. Além dos telefones diretos com as áreas comerciais, correio eletrônico e visitas técnicas, é mais um canal de relacionamento pelo qual os clientes podem se manifestar, solicitar assistência e realizar negócios, além de comunicar reclamações e sugestões.

11

Comunicação



A voz da Termomecanica no dia a dia.

A comunicação formal ocorre a partir das diretorias, gerências e chefias, descendo pela linha hierárquica até os empregados. Para divulgar informações importantes, a Termomecanica conta com a área de Comunicação Corporativa.

Esse setor é um prestador de serviços e, portanto, auxilia seus clientes internos com todo o suporte necessário para as comunicações estratégicas a serem realizadas.

Para a difusão de informações internas, a Termomecanica utiliza diferentes veículos, tais como:

- **Jornal Mural:** informações atualizadas semanalmente com temas abrangentes, tais como cidadania, saúde, recursos humanos, qualidade, cultura e lazer, entre outros. Usado também para comunicados urgentes;
- **Jornal interno "Somos TM":** lançado em 2006, a partir de 2012 passou a ter periodicidade bimestral. Tem como foco, além do trabalhador, sua família;
- **Portal Corporativo:** contém as mesmas informações do Jornal Mural, além de versões digitais do jornal Somos TM;
- **Quadro de oito páginas:** atualizado duas vezes por semana, esse quadro permite veicular uma mensagem de forma clara, direta e visualmente atrativa, em formato mosaico;
- **Agentes de comunicação:** a Termomecanica selecionou um grupo de empregados comprometidos com a empresa e considerados formadores de opinião, que ajudam a repassar informações, tirando dúvidas e servindo de apoio para os pontos críticos da comunicação.

No ano de 2012, os 39 quadros de aviso foram substituídos por 8 quadros de Jornal Mural, instalados em locais estratégicos de circulação e com visual mais agradável e atraente aos leitores. Essa ação, além de tornar a comunicação mais efetiva, possibilitou uma considerável economia de papel, contribuindo para a redução de custos e a preservação do meio ambiente.

A área também é responsável pelas ações de comunicação com o mercado, utilizando recursos como assessoria de imprensa, anúncios de publicidade em veículos especializados, participação em feiras e eventos.

No ano de 2012, a empresa participou dos seguintes eventos:

- Exposição na Feira Feicana – segmento sucroenergético;
- Exposição na Feira Fenasucro – segmento sucroenergético;
- Patrocínio do 7º Prêmio Masterinstal – segmento da construção civil;
- Patrocínio do Troféu Oswaldo Moreira – segmento de HVAC-R (Aquecimento, Ventilação, Ar-Condicionado e Refrigeração).

Resultados da Assessoria de Imprensa:

- Press releases divulgados: 13;
- Entrevistas concedidas: 23;
- Encontros de relacionamento: 02;
- Ações especiais com a imprensa: 01 – Press Kit Comemorativo – 70 anos;
- Total de matérias publicadas a respeito da Termomecanica na imprensa: 134;
- Matéria com destaque de capa no Jornal Valor Econômico em 06.01.2012;
- Matéria com destaque de capa no Jornal Valor Econômico em 04.04.2012;
- Matéria com destaque de capa no Jornal DCI de 17.05.2012;
- Matéria no blog do jornalista Guilherme de Barros da revista IstoÉ Dinheiro, de 25.05.2012.

Comemoração de 70 anos da Termomecanica

A comemoração dos 70 anos envolveu diversos pontos importantes, que foram abordados pela Comunicação Corporativa. Com a mensagem "Termomecanica, há 70 anos transformando o cobre e pessoas", a comemoração envolveu as seguintes ações:

- Lançamento do livro "Termomecanica 70 anos", por Araquém Alcântara;
- Campanha comemorativa com os empregados ao longo de todo o ano de 2012;
- Noite de gala em comemoração aos 70 anos com a participação de mais de 500 convidados entre clientes, fornecedores e parceiros, no Clube Atlético Monte Líbano;
- Evento comemorativo no Estância Alto da Serra, com mais de 5 mil participantes, entre empregados e familiares;
- Lançamento de vídeo comemorativo.

12

Governo e Sociedade



Uma empresa sempre comprometida com o desenvolvimento social.

Construção da Cidadania

Em parceria com a Fundação Salvador Arena, a Termomecanica deu continuidade, no ano de 2012, à Campanha de Educação Financeira, iniciada em 2011.

A campanha tem como foco principal o consumo consciente e é composta por palestras, workshops, cartilhas e um hotsite, www.atitudesquerendem.org.br. O projeto tem como objetivo educar os empregados para o uso consciente do dinheiro, melhorando sua percepção com relação à remuneração.

Aberto a todos os empregados, o programa tem como diferencial o acompanhamento individual e familiar oferecido, incluindo psicólogos e assessores financeiros.

Além disso, a Termomecanica desenvolveu, em 2012, diversas atividades sobre temas importantes para a comunidade e a construção da noção de cidadania, entre eles: a importância do voto, vacinação infantil, violência contra a mulher, violência em geral, a importância da conferência RIO +20, etc. Essas iniciativas partem da área de Comunicação Corporativa e suas áreas parceiras, como RH, Coordenação de Projetos Sociais da Fundação Salvador Arena, Saúde, Meio Ambiente, entre outras.

Para manter um bom relacionamento com a comunidade, a Termomecanica mantém um sistema para registro e tratamento de reclamações. Todas são avaliadas considerando-se sua procedência, e as causas são investigadas criteriosamente.

Dependendo do tipo de reclamação, a ação para investigação é iniciada para detecção da causa e tomada de decisão. A resposta ao reclamante é constante e imediata, à medida que as ações são implementadas e têm sua eficiência verificada.

Estímulos para o Desenvolvimento do Setor

Outra forma de contribuir com a sociedade encontrada pela Termomecanica é a parceria com associações como Sindicel, ABC – Associação Brasileira do Cobre, Procobre e Fiesp, para que seus representantes promovam a articulação de temas de interesse para o desenvolvimento da área e da economia como um todo, beneficiando empregados, fornecedores e clientes.

Além disso, semestralmente, a Termomecanica ministra uma palestra sobre a metalurgia do cobre na FEI. Essa iniciativa surgiu da necessidade detectada pelos professores da instituição de encontrar especialistas nesse assunto para complementar com suas experiências o aprendizado dos alunos. Hoje, a palestra ministrada pela Termomecanica já faz parte da grade da disciplina de Materiais, sendo bastante apreciada por alunos e mestres.

A empresa também incentivou a comunidade acadêmica com a realização do Desafio Universitário Termomecanica no ano de 2011, voltado para o desenvolvimento e a apresentação de projetos de alunos das áreas de engenharia e desenho industrial. Hoje, a empresa auxilia alunos de diversas universidades e escolas técnicas de todo o país em seus projetos, por meio de informações técnicas, palestras, cursos e doação de materiais.

Campanhas Políticas, Práticas Anticorrupção e Antipropina

A Termomecanica tem como compromisso a total transparência em suas relações com órgãos e autoridades do Governo. A legislação deve ser cumprida em todas as esferas, sem jamais participar de nenhuma forma de corrupção, propina, improbidade administrativa ou participar de processos que manipulem editais de concorrências ou outros tipos de fraudes.

Por tudo isso, a Termomecanica não permite destinação de qualquer contribuição em valor, bens ou serviços da empresa para campanhas políticas, partidos políticos e/ou candidatos.

Atividades que contrariem o Código de Ética recebem ações disciplinares de acordo com seu grau de gravidade, indo desde a advertência verbal, escrita, suspensão, desligamento ou demissão por justa causa.

13

Anexos - Tabela IBASE



1 - Base de cálculo	2012			2011		
Receita líquida (RL)	819.394			855.634		
Resultado operacional (RO)	85.422			127.492		
Folha de pagamento bruta (FPB)	142.069			131.837		
2 - Indicadores Sociais Internos	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL
Alimentação	14.724	10,36%	1,80%	14.261	10,82%	1,67%
Encargos sociais compulsórios	39.282	27,65%	4,79%	36.295	27,53%	4,24%
Previdência privada	5.400	3,80%	0,66%	4.367	3,31%	0,51%
Saúde	9.150	6,44%	1,12%	6.880	5,22%	0,80%
Segurança e saúde no trabalho	3.382	2,38%	0,41%	3.400	2,58%	0,40%
Educação	37	0,03%	0,00%	33	0,03%	0,00%
Cultura	382	0,27%	0,05%	508	0,39%	0,06%
Capacitação e desenvolvimento profissional	376	0,26%	0,05%	490	0,37%	0,06%
Creches ou auxílio-creche	33	0,02%	0,00%	20	0,02%	0,00%
Participação nos lucros ou resultados	25.435	17,90%	3,10%	37.082	28,13%	4,33%
Outros	3.483	2,45%	0,43%	3.234	2,45%	0,38%
Total - Indicadores sociais internos	101.684	71,57%	12,41%	106.570	80,83%	12,46%
3 - Indicadores Sociais Externos	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Educação	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Cultura	0	0,00%	0,00%	150	0,12%	0,02%
Saúde e saneamento	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Esporte	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Combate à fome e segurança alimentar	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Outros	56	0,07%	0,01%	77	0,06%	0,01%
Total das contribuições para a sociedade	56	0,07%	0,01%	227	0,18%	0,03%
Tributos (excluídos encargos sociais)	298.771	349,76%	36,46%	323.944	254,09%	37,86%
Total - Indicadores sociais externos	298.827	349,82%	36,47%	324.171	254,27%	37,89%
4 - Indicadores Ambientais	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Investimentos relacionados com a produção/operação da empresa	1.937.976	2268,71%	236,51%	698.020	547,50%	81,58%
Investimentos em programas e/ou projetos externos	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Total dos investimentos em meio ambiente	1.937.976	2268,71%	236,51%	698.020	547,50%	81,58%
Quanto ao estabelecimento de "metas anuais" para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/ operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa	( ) não possui metas (X) cumpre de 51 a 75% ( ) cumpre de 0 a 50% ( ) cumpre de 76 a 100%			(X) não possui metas ( ) cumpre de 0 a 50%		( ) cumpre de 51 a 75% ( ) cumpre de 76 a 100%

5 - Indicadores do Corpo Funcional	2012			2011		
Nº de empregados(as) ao final do período	1.834			1.876		
Nº de admissões durante o período	169			124		
Nº de empregados(as) terceirizados(as)	0			0		
Nº de estagiários(as)	16			25		
Nº de empregados(as) acima de 45 anos	285			275		
Nº de mulheres que trabalham na empresa	120			125		
% de cargos de chefia ocupados por mulheres	0,54%			0,59%		
Nº de negros(as) que trabalham na empresa	495			459		
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)	3,13%			4,23%		
Nº de pessoas com deficiência ou necessidades especiais	89			91		
6 - Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial	**2012 Valor (Mil reais)**			**Metas 2013**		
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa	60,14			57		
Número total de acidentes de trabalho	0			0		
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	( ) direção	(X) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	( ) direção	(X) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	(X) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	( ) todos(as) + Cipa	(X) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	( ) todos(as) + Cipa
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa:	(X) não se envolve	( ) segue as normas da OIT	( ) incentiva e segue a OIT	(X) não se envolverá	( ) seguirá as normas da OIT	( ) incentivará e seguirá a OIT
A previdência privada contempla:	( ) direção	( ) direção e gerências	(X) todos(as) empregados(as)	( ) direção	( ) direção e gerências	(X) todos(as) empregados(as)
A participação dos lucros ou resultados contempla:	( ) direção	( ) direção e gerências	(X) todos(as) empregados(as)	( ) direção	( ) direção e gerências	(X) todos(as) empregados(as)
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	( ) não são considerados	(X) são sugeridos	( ) são exigidos	( ) não serão considerados	(X) serão sugeridos	( ) serão exigidos
Quanto à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:	(X) não se envolve	( ) apoia	( ) organiza e incentiva	(X) não se envolverá	( ) apoiará	( ) organizará e incentivará
Número total de reclamações e críticas de consumidores(as):	na empresa 0___	no Procon 0___	na Justiça 0___	na empresa 0___	no Procon 0___	na Justiça 0___
% de reclamações e críticas atendidas ou solucionadas:	na empresa 0___%	no Procon 0___%	na Justiça 0___%	na empresa 0___%	no Procon 0___%	na Justiça 0___%
Valor adicionado total a distribuir (em mil R$):	Em 2012:479.957			Em 2013: 622.600		
Distribuição do Valor Adicionado (DVA):	41,56% governo 35,60% colaboradores(as) 0,64% acionistas 6,13 % terceiros 16,08% retido			55,92% governo 29,19% colaboradores(as) 0,35% acionistas 2,47% terceiros 12,07% retido		

Créditos

Realização
Termomecanica São Paulo S.A. – Área de Responsabilidade Social Corporativa
Maria Luzia de Almeida, Barbara Laura Barbieri Pires e Roselaine A. A. Dantas

Produção e Assessoria em Responsabilidade Social Corporativa
Target Social – Assessoria Ltda.

Direção
Marcia Hirata Ortega

Projeto gráfico e diagramação
Cabrillano Comunicação

Redação
Daniela Beneti

Revisão de Textos
Renata Fontes

Tradução
Just Traduções



Termomecanica

Av. Caminho do Mar, 2652, Complemento 2700
09612-000 - São Bernardo do Campo - SP - Brasil
Tel.: 11 4366-9777
www.termomecanica.com.br

