

## Grupo Sotreq traça ESTRATÉGIA ATÉ 2016

Planejamento Estratégico Grupo foi feito na metodologia do BSC (*Balanced ScoreCard*)

Anualmente o Grupo Sotreq e suas Unidades de Negócio realizam o Planejamento Estratégico. Este ano, o processo aconteceu entre os meses de junho e outubro, quando, em continuidade ao novo modelo de Governança adotado pela empresa, **decidimos inovar em nossa reflexão estratégica!** A nova metodologia utilizada pelo Grupo se baseia no desenvolvimento dos Mapas Estratégicos do BSC (*Balanced ScoreCard*). A Consultoria Luzio Visão Estratégica Holística, representada pelo Consultor Fernando Luzio e sua assistente Carla Scorzato, conduziu o processo junto aos Conselheiros e às equipes das Unidades de Negócios.

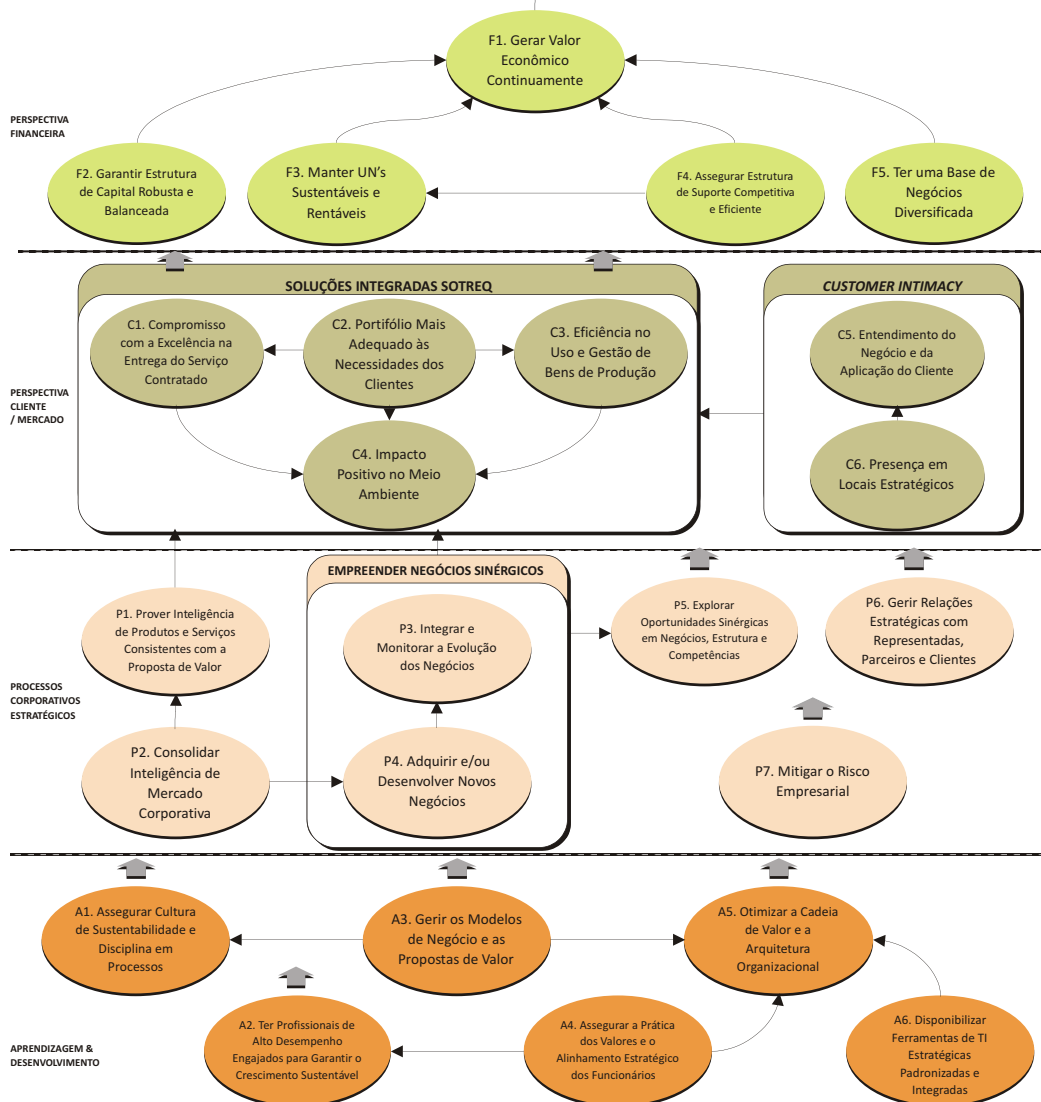
O Mapa Estratégico traz uma visão balanceada do que o Grupo deve focar para ter sucesso financeiro, atendendo aos clientes com singularidade e definindo as "entregas prioritárias". Mais do que isso, o Mapa demonstra também os processos que são estratégicos para garantir este atendimento de excelência ao cliente, além dos objetivos de longo prazo – até 2016 – em termos de cultura, pessoas e capital informacional, abrangendo as Perspectivas: Financeira, Clientes, Processos e Aprendizagem & Desenvolvimento.

Esta metodologia permite a visualização da estratégia consolidada da empresa de forma clara e lógica, para todos os funcionários. Ao lado, você conhece, em primeira mão, o Mapa Estratégico do Grupo Sotreq em formato resumido. Em breve, o divulgaremos em detalhes, assim como os Mapas das Unidades de Negócios.

E fiquem atentos! As diretrizes para o Programa ParticipAÇÃO 2011 serão fortemente vinculadas aos objetivos estratégicos descritos nos Mapas do Grupo e das Unidades de Negócios. Aguarde.

### MAPA ESTRATÉGICO GRUPO SOTREQ

"Ser a referência nacional no fornecimento de bens de produção e soluções voltadas ao desenvolvimento da infraestrutura, promovendo impacto positivo no meio ambiente"



■ RESPONSABILIDADE SOCIAL

# ISSO COMEMORA 5 anos com mais uma vitória



Alunos colocam seus conhecimentos em prática nos laboratórios equipados com simuladores virtuais

Após cinco anos de atuação, o Instituto Social Sotreq conquistou mais uma vitória: a renovação da qualificação do Ministério da Justiça como Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP). Com a renovação, que é concedida anualmente após a instituição enviar o relatório de prestação de contas e atender o que determina a legislação vigente, o ISSO é autorizado a funcionar legalmente no país. O título confere ao Instituto a possibilidade de se relacionar com o Poder Público por meio de parcerias e permite que as doações recebidas sejam dedutíveis até o limite de 2% do lucro operacional da empresa doadora.

A renovação como OSCIP confere ainda mais credibilidade ao trabalho do ISSO e, naturalmente, funciona como incentivo extra para as empresas que queiram patrocinar os projetos do Instituto. "A

qualificação traz vantagens que se traduzem em oportunidades de captação de recursos e de parcerias", afirma Rosa Cristina, Analista de Responsabilidade Social do ISSO.

E a comemoração não para por aí. Só neste ano, o ISSO criou dois novos projetos de capacitação e atualização profissional, voltados para a operação de máquinas: a Escola de Formação de Operadores de Máquinas Florestais, em Diamantina (MG), e a Escola de Formação de Auxiliares de Operação (EFAO), em Paragominas (PA). Em agosto, o Instituto também estabeleceu uma parceria com a ONG CEPA – Centro de Apoio Promocional e Educacional Santo

Hermann José – para a realização do Projeto Teclando o Futuro, que oferece atividades de inclusão digital para crianças e adolescentes atendidas pela instituição e para a comunidade adulta do Bairro Bela Vista, em Contagem (MG).



Representantes do ISSO, SOTREQ, CAT Brasil e do CTFLOR na sala dos simulares de operação da Escola de Formação de Operadores de Máquinas Florestais

Outros projetos de capacitação e atualização profissional desenvolvidos pelo Instituto oferecem formação técnica na área de Mecânica por meio de convênios de cooperação técnico-educacional com instituições de ensino e a inclusão digital. O ISSO também promove ações socioculturais e de assistência social junto a comunidades, como o Programa Solidariedade, destinado a crianças e adolescentes atendidos no Centro Regional de Assistência Social de Sumaré (CRASS) da Área Cura (Sumaré/SP), além de ações voltadas para a preservação do meio ambiente e de incentivo ao esporte.



O ISSO também contribui com a inclusão digital de jovens atendidas pela ONG CEPA

**Desde sua criação, o ISSO já beneficiou cerca de 3.220 pessoas em diversos estados do país.**



Alunos do Projeto EFAO durante as aulas da formação



Um dos formandos, Marcos da Cruz Lima, recebe o certificado do SENAI

## PROJETO EFAO contribui para a capacitação de profissionais no Pará

Desenvolvido em parceria com a Prefeitura Municipal de Paragominas, a empresa Tratterra Terraplanagem e Reflorestamento Ltda e o SENAI Pará, o ISSO implantou, em agosto, o Projeto Escola de Formação de Auxiliares de Operação (EFAO). A escola pretende contribuir para o desenvolvimento social e econômico do Município, ampliando o número de profissionais qualificados e fomentando a contratação de mão-de-obra local. O objetivo é garantir uma formação básica de técnicas de operação de máquinas pesadas do tipo Escavadeira e Carregadeira em ambiente de simulação para jovens a partir de 18 anos.

A primeira turma concluiu o curso em setembro e teve 20 alunos. Todos receberam o certificado emitido pelo SENAI e, durante a cerimônia, foram surpreendidos com o anúncio da contratação de 15 alunos pela empresa Tratterra, parceira do Projeto. "Há uma grande demanda por profissionais qualificados na região, por isso nosso objetivo maior com o Projeto é capacitar estes jovens, através do know-how dos instrutores da Sotreq, para que ingressem no mercado de trabalho e, assim, estejam inseridos no desenvolvimento da economia local. É um ganho para os jovens e também para as empresas que atuam na região", afirma Sidney Demosthenes, Consultor Técnico.

■ NEGÓCIOS

## Sotreq traz para a Vale O CAMINHÃO 797F



Seis unidades serão testadas no desafio de reduzir o custo operacional da Vale com a movimentação de estéril e minério

Já está pronto para operar em modo-teste na Mina de Ferro da Vale, no Complexo Carajás, o maior caminhão fora de estrada do mundo. Produzido pela Caterpillar, na cidade de Decatur, em Illinois, nos Estados Unidos, a série F do caminhão 797 tem capacidade de carga de 360 toneladas métricas e maior potência do motor, proporcionando maior velocidade e produtividade, com a consequente redução do custo da tonelada movimentada.

A área Comercial da Sotreq encomendou com exclusividade para a Vale seis exemplares do 797F para uma operação-teste durante seis meses. Sendo aprovados na missão de aumentar a produtividade e reduzir o custo operacional da Vale com a movimentação de estéril e minério, a Sotreq terá confirmadas as primeiras vendas do modelo no Brasil.

Lançado pela Caterpillar em 2009, a série F é a evolução do original 797 e já registra cerca de 100 unidades comercializadas – lançado em 1998, o modelo 797 já registra aproximadamente 500 unidades em operação no mundo. A cessão dos seis exemplares para a Vale é fruto de um acordo fechado entre Caterpillar, Vale e Sotreq, cujas negociações iniciaram em 2009 com estudos de adequação da mina e análise dos investimentos necessários em treinamento, ferramental e estrutura de suporte ao produto.

Três unidades já desembarcaram no porto de Vila do Conde, no Pará, na primeira quinzena de novembro. E ainda no primeiro trimestre de 2011, os três primeiros 797F entram em operação na Vale. "A expectativa de todos os envolvidos é muito grande. E os próximos passos, após a confirmação da venda destas unidades, é aumentar a frota de 797F no portfólio da Sotreq e avançar nos investimentos que suportam a operação deste modelo, como o novo Centro Remanufatura de Componentes da região Norte do Brasil", antecipa Paulo Brasil, Gerente da Sotreq responsável pela Conta da Vale.

A Sotreq já dispõe de equipe treinada e capacitada a fazer a montagem e dar todo o suporte necessário a estes equipamentos.



A EFM de Parauapebas conta com 20 alunos e é coordenada pelo Nilton Felizardo, Consultor de Treinamento Técnico, no Centro de Treinamento da Sotreq (Obra Kolping)

## Sotreq dá início ao PROJETO BELO MONTE

A Sotreq está a poucos passos de um grande desafio: fornecer equipamentos para a construção da hidrelétrica de Belo Monte, a segunda maior obra do Programa de Aceleração do Crescimento (PAC), que será instalada no Rio Xingu (Pará). Estimada em mais de R\$ 20 bilhões, a obra terá início em abril do próximo ano, mas a Sotreq já começou a se movimentar enviando suas propostas para o Consórcio Construtor de Belo Monte, que irá analisar, entre as concorrentes, quais equipamentos serão fornecidos pela empresa.

De acordo com Ribamar Nóbrega, Gerente Geral Regional, a Sotreq é uma das mais capacitadas para atuar em uma obra deste porte. "Belo Monte requer a presença de empresas com capacidade para suportar o ritmo acelerado exigido pela opera-

ção e é dentro deste contexto que nos posicionamos como a alternativa mais alinhada com as necessidades do empreendimento, no que se refere ao fornecimento de soluções que envolvam movimentações de materiais", afirma.

A previsão é de que, até o final de janeiro do próximo ano, sejam definidos os equipamentos que serão fornecidos para a construção. "Em nossa proposta, oferecemos também um pacote de suporte ao produto que contempla a instalação de uma filial em Altamira (PA), com oficina, laboratório SOS, grande estoque de peças e pessoal qualificado para atender plenamente às necessidades da obra. Além disso, planejamos oferecer uma linha ampla de equipamentos para aluguel", afirma Ribamar Nóbrega.

## Incentivo à mão-de-obra local

Apesar da polêmica em torno da sua construção, ocasionada pela demora na obtenção da licença ambiental, a hidrelétrica de Belo Monte será a terceira maior do mundo e a primeira do Brasil, contribuindo significativamente para a economia do município de Altamira que, hoje, vive somente do agronegócio. Por esta razão, a Sotreq já começou seus investimentos no local, oferecendo cursos de capacitação e qualifica-

ção para que a população tenha a possibilidade de trabalhar em sua construção.

Para atender parte desta necessidade, a Filial da Sotreq em Belém já deu início a duas Escolas de Formação de Mecânicos (EFM), uma em Altamira, em convênio com o SENAI local, e outra em Parauapebas, no Centro de Treinamento da empresa. Todos os 45 alunos das Escolas foram selecionados em Altamira.



Administrada em parceria com o SENAI local, a EFM de Altamira é coordenada por Sidney Demosthenes

# Projeto Reciclando Ideias

## envolve funcionários e familiares

Para comemorar o aniversário da Sotreq e o mês das crianças, o Grupo inaugurou em outubro o Projeto Reciclando Ideias, 100% incentivado pela Lei Rouanet, que tem como objetivo envolver os funcionários e seus familiares em ações de conscientização para preservação do meio ambiente. A iniciativa aconteceu em todas as Filiais e está em linha com um dos valores fundamentais do Grupo: o Compromisso com a Sustentabilidade, que engloba as boas práticas nas áreas da Saúde, Segurança, Meio Ambiente, Educação, Família e Responsabilidade Social.



Funcionários recebem o kit ecológico

O pontapé inicial do Projeto foi a distribuição de um kit ecológico para todos os funcionários, composto por uma *ecobag*, um *squeeze* e uma caneca. A ideia é incentivar a substituição de materiais que agredem o meio ambiente, como copos descartáveis e sacolas plásticas, por embalagens que podem ser reaproveitadas por um longo tempo.

Outra ação do Reciclando Ideias foi a Campanha de Arrecadação de garrafas PET, que foram recolhidas em postos instalados em todas as Filiais. Após o recolhimento, cada Filial, representada por um funcionário responsável pela Campanha, entrava em contato com uma organização comunitária voltada para o reaproveitamento do material. Em algumas localidades, o material foi transformado em brinquedos por crianças de diversos projetos sociais: uma brincadeira divertida e ecologicamente responsável.

O resultado pôde ser visto nos eventos em comemoração ao Dia das Crianças, que aconteceram em todas as Filiais do Grupo. Para presentear os filhos dos funcionários e garantir seu envolvimento na campanha, as crianças de até 12 anos receberam uma camisa estampada com o slogan do Projeto e um *squeeze* infantil. "Nossa intenção é fazer com que os funcionários e toda sua família participem do Projeto, colocando em prática atitudes mais sustentáveis tanto no ambiente de trabalho, como também em suas casas", afirma Aline Lima, Analista Contábil do Instituto Social Sotreq.



Jaguaré



São José do Rio Preto



Contagem



Araçatuba



Porto Trombetas



Campo Grande



Ribeirão Preto



Rio Branco



Porto Velho



Sumaré



Carajás



Itabira



Serra



Boa Vista



Rio de Janeiro

■ POR DENTRO DA SOTREQ

Grupo Sotreq implementa

## Processo de Gestão de Riscos

Gerenciar os riscos corporativos da Sotreq no mercado, por meio de uma visão metodológica e integrada. É esta a principal função do novo processo de gestão de riscos que está sendo implantado em todo o Grupo. Chamado de "Inteligência em Riscos", o processo prioriza os riscos relevantes com o objetivo de melhorar os resultados, reduzir custos, otimizar processos e, naturalmente, gerenciar melhor os riscos. A novidade surge como fator fundamental no complexo cenário de negócios da economia mundial.

A iniciativa partiu da área de Auditoria&Processos, e é fundamental para a melhoria dos instrumentos de controle e valorização de ações e reporte relativos à responsabilidade social e ambiental. Com a implementação do Processo, será possível conciliar as expectativas dos gestores do negócio – entre elas, a identificação dos principais riscos de negócio do Grupo, a mensuração dos riscos (impacto x vulnerabilidade) e a determinação de planos de ação focados nos riscos mais críticos – com as expectativas do mercado, como o atendimento às exigências regulamentares, a maior transparência das informações e o monitoramento dos riscos de negócio, seja para minimizar perdas aos acionistas, como também para obter informações precisas para tomada de decisão.

O Processo foi conduzido em duas etapas com o auxílio da Consultoria Deloitte, empresa com grande experiência na área de Gestão de Riscos, e teve como piloto a área de Arrecadação e Inadimplência, de responsabilidade do Financeiro da Holding. Após a última etapa, Christina Santos, Gerente do Projeto; e Lenilson Lauback, Coordenador do Projeto, puderam diagnosticar os riscos e elaborar planos de ação para os controles que não estavam em conformidade com as melhores práticas de mercado.

Concluídas todas as etapas, as informações foram consolidadas e foi elaborado, com base nas informações dos principais executivos de todas as empresas do Grupo Sotreq, o Mapa de Riscos Corporativos, que garante a continuidade de todo o Processo. "A análise e a elaboração do plano de ação dos processos identificados como vulneráveis serão realizados gradativamente, conforme metodologia aplicada pela Deloitte. Por fim, os resultados obtidos serão apresentados e discutidos com a Alta Administração do Grupo", explica Christina Santos, Gerente de Auditoria&Processos.

■ POR DENTRO DA SOTREQ

# Grupo Sotreq investe no relacionamento com clientes



Parte da equipe responsável pela implementação do projeto: funcionários da Sotreq e da Consultoria Accenture

Pensando em fortalecer o relacionamento com seus clientes e modernizar as ferramentas de trabalho, está sendo implementado em todo o Grupo Sotreq o sistema SAP-CRM, solução diferenciada no mercado, capaz de tornar processos de negócios totalmente confiáveis e centrados no cliente, um requisito essencial para assegurar o faturamento e a rentabilidade. O objetivo da mudança é inserir novas funcionalidades e expandir o uso da ferramenta, permitindo o compartilhamento das informações entre os funcionários que atendem ao cliente com muito mais simplicidade.

A implantação começou no início do ano com a realização do Blue Print, uma série de *workshops* com funcionários de diversas áreas, como máquinas, peças, serviços e aluguel, que auxiliaram na definição do escopo. Em seguida, o Projeto foi dividido em duas etapas: a Fase 1, que consiste na inserção de todas as funcionalidades do antigo sistema (Siebel) no novo (SAP), na verificação dos ganhos e no treinamento dos funcionários; e a Fase 2, que vai permitir a inclusão de novas funcionalidades e a melhoria das que foram implantadas na Fase 1, além da inserção de relatórios (BW) para a obtenção de métricas e relatórios gerenciais.

Atualmente, o Projeto de implantação do SAP-CRM se encontra no final da Fase 1, que consiste no treinamento dos usuários e dos gestores. De acordo com Waldir Amadi, Supervisor de Sistemas de Informação, que integra a equipe de gestão do Projeto, o grande desafio é fazer com que o novo sistema seja aceito pelos funcionários: "Pretendemos tornar o SAP-CRM a principal ferramenta de trabalho para a equipe comercial e um provedor de informações confiáveis a serem usadas pela gerência/diretoria na tomada de decisões", afirma.

Encabeçando a implantação do SAP-CRM na Sotreq estão os Sponsors Paulo César e Carlos Bellizzi; Waldir Amadi e Alexandre Bastos, que atuam na gestão do Projeto; além de mais sete funcionários da área de TI e Inteligência de Mercado, que fornecem o suporte necessário. A área de Ambiente Humano ficou responsável por auxiliar na divulgação e gestão da mudança. "A equipe que está envolvida neste Projeto tem em comum o comprometimento, além, é claro, do amplo conhecimento dos processos comerciais e de CRM", revela Waldir Amadi.

Em 2011, o Projeto entra na Fase 2 e a previsão é de que o SAP-CRM seja implantado em todo o Grupo até o final de 2011.

## Área de Treinamento de Serviços ganha informativo exclusivo

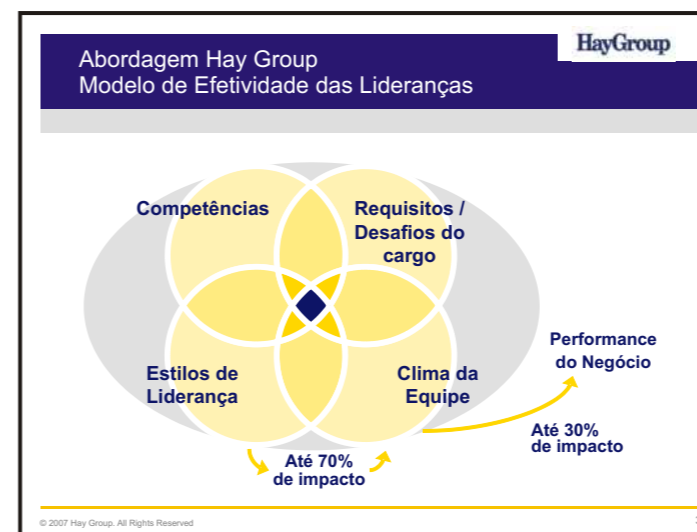
Periodicamente, a área de Treinamento de Serviços – vinculada à IPS (Inteligência de Produtos e Serviços) – publica um informativo especial com a cobertura completa de todas as formações corporativas direcionadas ao desenvolvimento das equipes de Serviços e, conseqüentemente, à melhoria contínua do atendimento aos clientes. "O objetivo do boletim é informar à organização sobre o trabalho feito pela área, e reforçar internamente a estratégia da Sotreq de diferenciação de nossos produtos e serviços, começando pelo forte treinamento da equipe. Além de valorizar este posicionamento, o informativo aumenta a confiança de toda a estrutura de apoio e vendas, pois mostra que estamos preparados para manter este diferencial competitivo", explica Wagner Emerick, Gerente de Produto Serviços.

Em formato eletrônico, com circulação por e-mail direcionada a todos os técnicos e gestores da empresa, o informativo foi lançado em julho deste ano. O conteúdo é definido e preparado por Claudiney Melo, Coordenador de Treinamento Técnico de Serviços, e fica disponível também na intranet. Para quem quiser consultar edições anteriores, o caminho é: **HOLDING OPERACIONAL -> SERVIÇOS -> CENTRO DE TREINAMENTO -> INFORMAÇÕES & INDICADORES.**



■ AMBIENTE HUMANO

# Treinamento para desenvolvimento dos líderes



Desde 2006, o Grupo Sotreq investe no desenvolvimento dos seus líderes por meio do Making Great Leaders (MGL), *assessment* elaborado para avaliar os estilos de liderança e o clima de equipe. O treinamento é feito em parceria com a consultoria Hay Group e busca estimular o autoconhecimento do líder, com perguntas do tipo "como sou hoje e o que devo aprender". Realizada periodicamente, a iniciativa faz parte da Estratégia de Desenvolvimento dos Líderes do Grupo Sotreq e é elaborada da seguinte forma: no primeiro momento, o gestor faz uma autoavaliação, a partir de uma análise crítica de sua liderança e, em seguida, sua equipe é convidada a avaliar o gestor.

Após o tempo determinado para as respostas, o resultado é processado pelo sistema Hay Group e é feito um comparativo entre as avaliações, em que são observadas as lacunas entre a percepção do gestor e a de sua equipe. O gestor recebe seus resultados compilados, logo a confidencialidade das respostas individuais dos membros das equipes é uma das premissas de todo o processo. Com este resultado, o gestor desenvolve um plano de ação cuja principal preocupação é a definição de ações de boas práticas de gestão para todo o time. O treinamento presencial, oferecido para novos gestores, capacita o gestor a dominar os seis estilos de liderança do MGL – Coercitivo, Dirigente, Efetivo, Democrático, Modelador e Treinador – e desenvolver sua capacidade de se adequar a diversos tipos de situação, que podem ser vivenciadas com as equipes durante a rotina diária de trabalho.

Outra dimensão capacitada é o Clima de Equipe, que possui os seguintes critérios: Flexibilidade, Responsabilidade, Padrões de desempenho, Recompensa, Clareza e Comprometimento de Equipe. "É fundamental que os líderes estejam familiarizados com a metodologia do MGL, tanto para Estilo de Liderança, quanto para Clima de Equipe. Uma vez dominados esses critérios, eles estarão preparados para desenvolver melhores práticas de gestão de suas equipes", afirma Ana Paula Bernardes, Analista de Desenvolvimento Senior.

Participaram do treinamento este ano os gestores de todo o Grupo Sotreq. Durante a primeira etapa, que aconteceu no 1º semestre, todos os gestores e suas equipes participaram do *assessment*, que foi desenvolvido em ambiente *online*. No 2º semestre, os líderes que fizeram o MGL pela primeira vez se encontraram em Contagem e São Paulo e participaram de *workshops*, promovidos pelos consultores da Hay Group, onde foram apresentados à ferramenta. Os gestores que já haviam realizado avaliações anteriores puderam utilizar o Help Desk, para esclarecer as principais dúvidas de seus resultados em uma sessão individual com o Consultor da Hay Group. "Com esta avaliação, pretendemos que os líderes desenvolvam planos de ações mais efetivos para suas equipes e encontrem, desta forma, soluções mais satisfatórias para todos", conclui Ana Paula Bernardes.

# Em busca da certificação no SGI



A Filial Contagem da Sotreq, no período de 13 a 17 de dezembro, recebeu mais uma vez os auditores da DNV para avaliar a conformidade do seu sistema de gestão de Segurança, Meio Ambiente e Saúde com as normas ISO 14001 (Meio Ambiente) e OHSAS 18001 (Segurança e Saúde no Trabalho). Nesta auditoria, chamada de 2ª Fase (Certificação), foram evidenciadas algumas não-conformidades. O próximo passo para a conquista do SGI pela Filial é implantar um plano de ações para neutralizar as não-conformidades e, então, remarcar a visita dos auditores para a *follow up*, o que deve acontecer em, no máximo, 90 dias. Estando o plano de ação implementado, a Filial será recomendada à certificação.

## Histórico do processo de certificação do SGI

O processo de certificação iniciou entre os dias 3 e 5 de novembro, quando a Filial recebeu os auditores para a pré-auditoria. Esta etapa não é obrigatória, porém foi promovida pela Filial e pela área corporativa de SQMS – Segurança, Qualidade, Meio Ambiente e Segurança – com o objetivo de antecipar a identificação de pontos de melhoria e corrigi-los antes da auditoria oficial, marcada para dezembro.

Após três dias observando todos os processos, os auditores da DNV parabenizaram a Filial pelos seus procedimentos de antecipação de riscos. “Eles comentaram que a Sotreq Contagem foi a primeira empresa onde eles viram que as ferramentas realmente funcionam e que os funcionários sabem usá-

las”, conta Wagner Domingos, Coordenador de SQMS da Sotreq. Na Filial, destacam-se as ferramentas de Alerta Preventivo – formulário através do qual o funcionário registra as situações de risco para ciência da equipe de Segurança do Trabalho e tomada de ação, antes que cause um acidente – e a Análise Preliminar de Tarefas (APT) – formulário no qual o funcionário, antes de começar uma atividade, descreve todas as etapas, possíveis situações de risco e o que fazer para neutralizá-las. “É uma ferramenta que faz o funcionário analisar os riscos de acidentes. Ajuda a eliminar o automatismo das tarefas e cria uma rotina diária mais segura”, diz ele.

Além dos elogios aos procedimentos de Segurança, os auditores deixaram um relatório de constatações, isto é, pontos que, na auditoria, seriam considerados não-conformidades e que, por consequência, poderiam impedir a recomendação para certificação. Um deles requer atenção especial, na visão de Wagner Domingos: o vazamento de pequenas quantidades de óleo no solo durante os processos de manutenção de máquinas. Para corrigir esta e outras ocorrências, a Filial vem trabalhando em um plano de ação, elaborado pela SESMT de Contagem (Serviços Especializados de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho) e o Comitê de Implantação do SGI.

As certificações ISO 14001 e OHSAS 18001 são mundialmente reconhecidas, e atribuídas às empresas que gerenciam as questões de Meio

Ambiente, Segurança e Saúde no trabalho. Para a Sotreq, a certificação é consequência de um compromisso que data de 2005, com a criação e implantação do SMS – modelo de gestão de Segurança, Meio Ambiente e Saúde escrito para o negócio da empresa –, e que foi reforçado com a inclusão, em 2009, do conceito de Sustentabilidade como Valor Corporativo do Grupo. “O SMS é perfeitamente adaptado à Sotreq, marcou o início de uma cultura de Segurança e traz grandes resultados nas Filiais onde está implantado. Porém, sentimos necessidade de buscar o reconhecimento externo com a certificação do SGI, estando em consonância com a missão da empresa que é integrar soluções para o desenvolvimento sustentável”, explica Wagner Domingos.

## Próximos passos

Além de levar as ferramentas do SMS a mais Filiais – hoje, o Programa é uma realidade em Contagem, Belém, Sumaré, Goiânia, Rio de Janeiro, Uberlândia, Manaus, Cuiabá, Serra e em todo o segmento de Mineração –, para o próximo ano, o plano é levar a certificação a outras localidades. “A certificação é consequência. Nosso foco é consolidar como Valores os temas Meio Ambiente, Segurança e Saúde no trabalho, que integram a Sustentabilidade”, finaliza Wagner.

# Siga a Sotreq no twitter

Agora é possível acompanhar no Twitter as notícias relacionadas aos mercados de atuação da Sotreq, saber sobre eventos relacionados, e ter acesso a informações sobre a Caterpillar e a Sotreq. A conta da empresa (@sotreqcat) na mídia social mais acessada dos últimos tempos é de responsabilidade da área de Inteligência de Mercado, que tem apoio das áreas Comerciais e de Inteligência de Produto na inserção dos conteúdos. Depois do twitter, que já registra quase 400 seguidores, o plano é ampliar a presença da empresa também para o Orkut, Facebook, LinkedIn, Wikipedia e um canal exclusivo no Youtube. “Estamos com projetos voltados para a interatividade com o cliente e o compartilhamento rápido de informações. Após a criação de todas as redes sociais, temos o planejamento de criar uma integração entre elas com o intuito de criar unidade e sintonia entre os conteúdos postados”, explica Cláudia Silveira Vale, Gerente de Marketing de Mercado.

