

RELATÓRIO DO WORKSHOP

PROGRAMA SIDERURGIA SUSTENTÁVEL



2º Workshop Siderurgia Sustentável Inhaúma – MG, Brasil.

Data de realização:	08,09 e 10 de agosto de 2019
Equipe:	Roberto Scorsatto Sartori Victória Campos Monteiro Pires
Coordenador responsável:	Marcos Planello
Endereço:	Centro de Estudos Ambientais e Paisagísticos Rodovia 238, km 40 em Inhaúma – MG.

ÍNDICE

ÍNDICE.....	2
1. APRESENTAÇÃO.....	3
2. EQUIPE.....	4
3. ESTRUTURA DO WORKSHOP	4
3.1 Objetivos	6
3.2 Participantes	6
4. WORKSHOP.....	7
5. ANÁLISE DE RESULTADOS.....	36
ANEXO 1. Lista de Participantes do 2º Workshop Siderurgia Sustentável.....	39

1. APRESENTAÇÃO

O propósito desse relatório é documentar o 2º Workshop realizado pelo Projeto Siderurgia Sustentável nos dias 08, 09 e 10 de agosto de 2019. O evento foi realizado no Centro de Estudos Ambientais e Paisagísticos, localizado na Rodovia 238, km 40 em Inhaúma – MG, com organização do Imaflora.

O Projeto Siderurgia Sustentável é implementado pelo PNUD, sob coordenação técnica do Ministério do Meio Ambiente (MMA) e recursos do Fundo Global para o Meio Ambiente (GEF). O projeto conta com o apoio do Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações (MCTIC), Ministério da Indústria, Comércio Exterior e Serviços (MDIC), Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (MAPA) e do Governo de Minas Gerais.

Como parte da Agenda 2030, as atividades do Projeto Siderurgia Sustentável se alinham também aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Os resultados contribuirão de maneira mais efetiva para o ODS 7 – Energia Limpa e Acessível; ODS 8 – Trabalho decente e crescimento econômico; ODS 9 – Indústria, Inovação e Infraestrutura; ODS 12 – Consumo e Produção Sustentáveis; e ODS 13 – Ação contra a Mudança do Clima.

O Imaflora realizou visitas de monitoramento nas empresas beneficiárias do projeto, utilizando como base os requisitos do Promove - Programa Modular de Verificação da Cadeia Produtiva do Carvão Vegetal para a Siderurgia. A partir das visitas foi possível avaliar o desempenho socioambiental das empresas na produção florestal e produção de carvão vegetal atreladas à siderurgia, e analisar os sistemas de controle de produção e rastreabilidade implantados. O resultado das visitas foi descrito em relatórios independentes e confidenciais direcionados para cada um dos empreendimentos e, de forma abrangente, em um relatório geral baseado no conjunto de verificações realizadas.

Com o objetivo de nivelar as práticas socioambientais adotadas pelas empresas em direção à melhoria do desempenho socioambiental e promover a troca de conhecimentos entre os funcionários, foi realizado o 2º Workshop do Projeto Siderurgia Sustentável. As atividades contemplaram temas relevantes para a atuação das empresas como também os temas referentes as oportunidades de melhoria identificadas no resultado das visitas. De forma geral, procurou-se trabalhar a exposição de conceitos, discussão e debate de temas relacionados às políticas públicas, ferramentas de gestão e atividades que permitissem maior aproximação entre os especialistas.

2. EQUIPE

Os consultores do Imaflora responsáveis pela organização e facilitação do 2º Workshop do Projeto Siderurgia Sustentável foram:

Consultores	Qualificações
Roberto Scorsatto Sartori	Economista florestal e mestre em Recursos Florestais, tem experiência em projetos na Amazônia, certificação de produtos e processos, cadeias agroindustriais, políticas públicas e análises econômicas e financeiras. É integrante da equipe de auditoria de cadeia de custódia FSC do Imaflora desde 2013.
Victória Campos Monteiro Pires	Engenheira Florestal e mestre em Ciência florestal, tem experiência com recuperação de áreas degradadas, fisiologia de sementes e projetos de extensão socioambiental.

A seguir é apresentada a estrutura do workshop, com o detalhamento da programação, objetivos, pessoas envolvidas e atividades realizadas. Bem como a análise dos resultados, listas de participantes e conclusões finais.

3. ESTRUTURA DO WORKSHOP

O workshop foi realizado no Município de Inhaúma, no Centro de Estudos Ambientais e Paisagísticos, nos dias 08, 09 e 10 de agosto de 2019, segundo estrutura previamente determinada. Ocorreram algumas alterações de horário durante a sua realização. O evento recebeu 36 profissionais das 5 empresas abrangidas pelo projeto, como também instituições apoiadoras, propiciando trocas de experiências em diferentes especialidades, como gestão da qualidade, projetos socioambientais e desenvolvimento sustentável. A programação completa do Workshop pode ser observada a seguir:

DIA 01

08:30 Recepção e apresentações

09:30 Abertura e discussão da agenda

Responsável: Roberto Sartori - Imaflora e Mônica de O. S da Conceição - PNUD

Objetivo: Apresentação do Projeto Siderurgia Sustentável e apresentação dos principais temas a serem discutidos

10:00 Painel Lideranças

Responsável: Luís Fernando Iozzi – Instituto Terroá

Objetivo do painel: Mostrar a importância das lideranças e quais as suas principais competências para manter o bom desempenho da equipe e do negócio

11:30 Painel de Segurança no Trabalho

Responsável: Roberto Sartori - Imaflora

Objetivo do painel: Discutir formas de prevenção de incêndios e primeiros socorros florestais

12:45 Almoço

14:30 Painel do Carvão

Responsável: Luiz Fernando Iozzi – Instituto Terroá

Objetivo do painel: Apresentação de uma proposta de incentivo à sustentabilidade social e ambiental na siderurgia

16:00 Café

16:30 Painel do Carvão

Responsável: Luiz Fernando Iozzi – Instituto Terroá

Objetivo do painel: Discussão sobre como fortalecer a cadeia de suprimentos da madeira e do carvão

DIA 02

08:30 Painel Comunicação

Responsável: Luiz Fernando Iozzi – Instituto Terroá

Objetivo do painel: Abordar os desafios da comunicação no ambiente organizacional

10:30 Café

10:45 Painel Social I

Responsáveis: André Simionato Castro e Laysi da Silva Zacarias

Objetivo do painel: Refletir diversidade no ambiente de trabalho

12:30 Almoço

14:30 Painel Social II

Responsáveis: André Simionato Castro e Laysi da Silva Zacarias

Objetivo do painel: Discussão de casos de sucesso nas organizações apoiadas pelo Projeto Siderurgia Sustentável direcionados para a diversidade no ambiente de trabalho

16:00 Café

16:15 Discussão “Oficinas e Ferramentas”

Responsáveis: André Simionato Castro e Laysi da Silva Zacarias

Objetivo da discussão: Abordar formas de monitoramento de atividades internas de combate à discriminação nas organizações

DIA 03

08:30 Palestra Madeira controlada

Responsável: Roberto Sartori - Imaflora

Objetivo do painel: Apresentar o instrumento de madeira controlada FSC como diferencial de mercado

10:30 Painel Comunicação II

Responsável: Roberto Sartori

Objetivo do painel: Discussão sobre canais de comunicação com colaboradores nas organizações

10:45 Café de encerramento

Responsável: Mônica S. O. de Oliveira - PNUD

Objetivo: Atualizar os participantes sobre o Projeto Siderurgia Sustentável

3.1 Objetivos

Lançado por meio de chamada pública em julho de 2018, o Mecanismo de Apoio ao Desenvolvimento, Melhoria e Demonstração de Tecnologias Sustentáveis de Produção e Uso de Carvão Vegetal na Indústria Siderúrgica através do Programa Siderurgia Sustentável prevê que os parâmetros de desempenho socioambiental das empresas devem ser monitorados e verificados com base no Programa Modular de Verificação da Origem do Carvão Vegetal (PROMOVE), a partir de dados fornecidos pelas licitantes selecionadas, como detalhado a seguir.

O edital do Joint Operations Facility Ref. JOF-0191-31105/2017 prevê no item 19.4:

19.4. Monitoramento de sustentabilidade:

19.4.1. As licitantes selecionadas deverão, ainda, fornecer ao Projeto Siderurgia Sustentável, sempre que solicitado, dados sobre o rendimento gravimétrico, se aplicável, e de desempenho ambiental, econômico e social da sua proposta técnica.

19.4.2. O monitoramento e verificação dos parâmetros de desempenho social e ambiental, derivados da proposta técnica, será realizado pelo Projeto Siderurgia Sustentável com base no Programa Modular de Verificação da Origem do Carvão Vegetal (PROMOVE).

Assim, o planejamento do Workshop se deu com base nos resultados e observações decorrentes das atividades de monitoramento e verificação. Para esse segundo encontro, foram elaboradas atividades que propiciassem a troca de experiências entre as empresas e auxiliassem os colaboradores destas a identificarem caminhos em direção às oportunidades de melhoria apontadas durante a segunda etapa do monitoramento.

O Workshop também buscou trazer discussões alinhadas aos objetivos concretos do Projeto Siderurgia Sustentável: tais como a criação de um arcabouço institucional e normativo favorável à produção de carvão vegetal limpo e eficiente; fortalecimento da base tecnológica e da capacidade de mão de obra no setor; e criação do mecanismo de apoio que motivará mais investimentos e será discutido no Produto 6.

3.2 Participantes

O evento recebeu 36 profissionais das 5 empresas abrangidas pelo projeto, propiciando trocas de experiências em diferentes especialidades, como gestão florestal, conservação, gestão da qualidade, rastreabilidade, projetos sociais e ambientais, bem como tópicos relevantes da legislação, políticas públicas e desenvolvimento sustentável. Entre os participantes estavam os principais representantes das 5 empresas

participantes do Projeto: Adriana Vilela – Rima Industrial S/A; Davi Braga – Vallourec Soluções Tubulares S.A.; Juliana Gonçalves – Plantar Empreendimentos e Produtos Florestais Ltda.; Ronaldo Diniz – PCE – Participações, Consultoria e Engenharia Ltda. e Cia. Setelagoana de Siderurgia – Cossisa; Roosevelt P. Almado – ArcelorMittal BioFlorestas Ltda. A lista de participantes encontra-se no Anexo 1.

4. WORKSHOP

Acolhimento

O início do Workshop se deu com a chegada dos participantes, os quais foram recepcionados com um café da manhã (Figura 01).



Figura 1. Recepção e acolhimento dos participantes do 2º Workshop Siderurgia Sustentável

Abertura

Com o auditório organizado em círculo (Figura 02), foi realizada a exposição dos objetivos do Workshop por meio da fala do consultor do Imaflora, Roberto Sartori. O consultor esclareceu que o objetivo seria refletir sobre temas evidenciados como pontos de melhorias durante as visitas de monitoramento do projeto. Dessa forma, entre as atividades realizadas no evento, abordaram-se questões voltadas para comunicação, liderança e diversidade, como também a necessidade de expandir o olhar externamente, observando questões voltadas para outras empresas, fornecedores e concorrentes.



Figura 2. Abertura do 2º Workshop Siderurgia Sustentável

Em seguida, a representante do PNUD, Mônica Conceição, apresentou o Programa Siderurgia Sustentável brevemente, reforçando a importância do 2º workshop para evento para atualização do projeto após a segunda rodada de visita as empresas. A representante do Ministério do Meio Ambiente, Carmem Moreira, foi convidada para complementar a fala do PNUD. Neste momento, foram realizados agradecimentos aos apoiadores do projeto, bem como ao Governo de Minas Gerais, representado por Marcelo Ladeira, o qual evidenciou o objetivo do projeto de auxiliar na percepção de alternativas para alcançarem o desenvolvimento econômico do Estado.

Após as falas dos apoiadores presente, foi realizado uma apresentação cruzada dos participantes. Em que separados em duplas, cada integrante relatou a todos os presentes algumas informações pessoais e profissionais do seu par, sendo elas:

- Nome;
- Organização que representava;
- Porque estava no evento;
- Uma curiosidade.

A atividade foi realizada de forma descontraída entre os participantes. Posteriormente, o facilitador Luiz Fernando Iozzi incentivou o grupo a realizar os acordos coletivos, com o intuito de promover o bom andamento das atividades ao longo do evento (Figura 3). Os acordos firmados entre o grupo estão descritos abaixo:

- Alinhamento de expectativas;
- Participação ativa;
- Realizar os encaminhamentos de forma prática;
- Respeitar o tempo;
- Trem – todo mundo junto;
- Se divertir;
- Não julgamento (de si mesmo e do próximo);
- Equilíbrio das relações – Troca de aprendizados;

- “Não tem que, mas porque não participar”, ou seja, mesmo havendo a obrigação das atividades, estar aberto para participar.



Figura 3. Facilitador firmando os acordos coletivos com os participantes do Workshop.

Um dos pontos levantados durante a abertura foi que um dos produtos do projeto Siderurgia Sustentável, Produto 6, trata-se de uma proposição de Políticas Públicas voltadas para o desenvolvimento socioambiental da cadeia. Nesse momento, reforçou-se a importância da participação ativa do grupo no evento, para que o documento final possa refletir as necessidades de cada empreendimento presente.

Painel 1 – Liderança

Painel realizado com intuito de abordar conceitos, exemplos reais e trabalhar questões sobre a importância das lideranças dentro das organizações. Os conceitos e vivências dos participantes sobre o tema foram realizados de forma expositiva, sendo complementado por uma dinâmica em grupo.

Dinâmica:

Os participantes foram separados em 5 grupos. Cada grupo recebeu 20 palitos de macarrão (espaguete), 1m de fita crepe (uma tira), e 1 doce marshmallow. O objetivo era construir uma estrutura em pé com o marshmallow apoiado em cima. Porém, existiam algumas regras que deveriam ser seguidas pelos grupos durante a montagem das estruturas, sendo elas:

- Não vale espetar o marshmallow no espaguete;
- Não vale só colocar o marshmallow em cima do espaguete sem que haja uma estrutura em pé;

Cada grupo selecionou um líder, que deveria atuar de diferentes formas, representando alguns tipos de lideranças: líder liberal, líder autoritário e líder participativo. Os representantes selecionados foram separados do resto do grupo para receber as instruções de como seria realizada a atividade, não podendo contar aos demais que estavam representando um papel.

A atividade foi realizada rapidamente pelos grupos e somente um deles não conseguiu montar a estrutura (Figuras 04 a 06).

Conclusões:

O facilitador conduziu a reflexão sobre o andamento e impressões da atividade pelos participantes em plenária. O único grupo que não conseguiu montar a estrutura tinha como liderança o líder autoritário, o qual atrapalhou de diversas maneiras a construção que estava sendo realizada pelo grupo. Ainda durante a discussão, foi possível ponderar não só os sentimentos vivenciados pelos grupos com relação à atuação dos líderes, mas também os sentimentos dos próprios líderes.



Figuras 04 a 06. Dinâmica “Macarrão e Marshmallow”.

A segunda parte da atividade teve como foco a importância das lideranças e as suas principais características. A partir de contribuições realizadas pelos participantes, pode-se avaliar algumas competências necessárias para se desempenhar uma boa liderança. Entre estas, a importância de manter a comunicação tanto externa como interna à organização, buscando minimizar ruídos e aumentar a coparticipação do líder. Outro ponto abordado foi a importância de estimular a confiança da equipe, reconhecendo e valorizando a mesma. Ainda dentro desta discussão, foram mencionadas algumas características técnicas desejáveis aos líderes, como conhecimento, estratégias e gestão do negócio e de pessoas.

O facilitador complementou as falas dos participantes acrescentando competências relacionadas à sustentabilidade em uma lista que estava sendo elaborada em um quadro branco durante a atividade. Nesta, haviam características como visão sistêmica e integrada, a capacidade de criar cenários futuros, ser colaborativo e ter autoconhecimento para auxiliar na implantação da cultura organizacional.

O desfecho da atividade foi realizado através da reflexão da importância de uma visão voltada para a sustentabilidade dentro do contexto da siderurgia, integrando as diversas áreas de conhecimento (Figura 07).

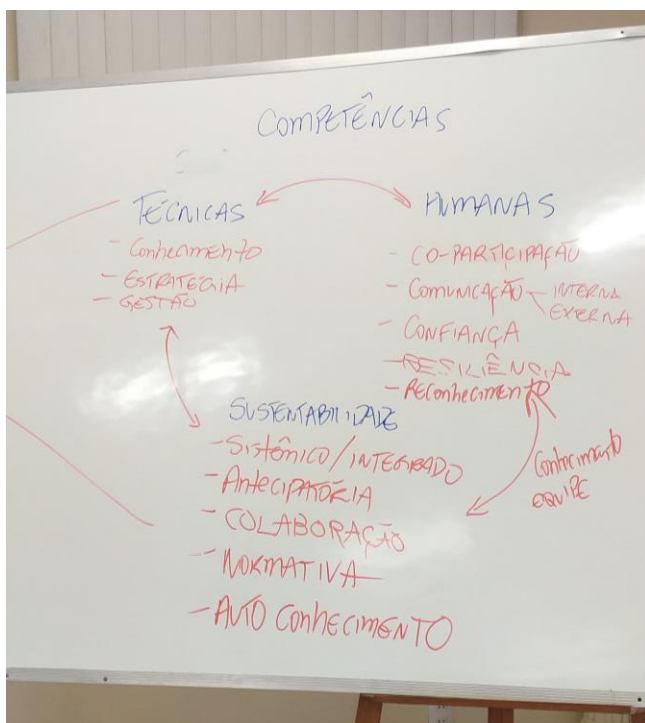


Figura 07. Competências e características de líderes

Durante todo o painel, o grupo se mostrou participativo e descontraído, contribuindo abertamente com percepções sobre o tema.

Painel 2 – Segurança no trabalho

O painel foi realizado com o intuito de discutir métodos de prevenção a incêndios e primeiros socorros florestais. Durante as visitas de monitoramento, observou-se que as empresas possuem controle dessas atividades apenas em suas áreas próprias. Com isso, constatou-se que uma oportunidade de aprimoramento desse desempenho seria estender o controle dessas atividades também para as áreas de fornecedores. Para auxiliar na discussão do tema, propôs-se uma atividade em grupos.

Dinâmica:

Separados em grupos, os participantes deveriam descrever minimamente um plano de auditoria para avaliação de prevenção de incêndios e primeiros socorros florestais em fornecedores. Ou seja, quais observações devem ser realizadas nos fornecedores com o intuito de garantir o mínimo de segurança na execução dessas atividades. Cada grupo recebeu uma série de protocolos de prevenção de incêndios e primeiros socorros florestais para auxiliar na descrição do plano de auditoria elaborados por eles. Por fim, cada grupo deveria apresentar aos demais o plano de auditoria criado.



Figuras 08 a 10. Grupos realizando atividade do painel segurança no trabalho

Conclusões:

No decorrer da atividade, discutiu-se alguns pontos pertinentes sobre o tema. Entre eles, o quanto as empresas estariam dispostas a pagar pelo carvão, visto que quanto mais exigências e regulamentações são atendidas maior o valor do produto. Além disso, consideraram a importância de ao selecionarem os

fornecedores, avaliar se este é capaz de seguir normas mínimas para cumprir o preço ofertado pelo carvão. O debate também trouxe à tona questões como o alto valor da produção de carvão oriundo de plantios florestais e a baixa oferta de carvão legal em relação à demanda, o que muitas vezes inviabiliza a compra de carvão legal.

As discussões realizadas pelos grupos foram bastante críticas. Além disso, a atividade propiciou aos participantes avaliarem que dentro do cenário da produção de carvão ainda são verificados muitos problemas envolvendo questões trabalhistas. Em muitos casos só se adotam requisitos mínimos, deixando de lado demandas relacionadas à prevenção de incêndios e primeiros socorros, dando prioridade a outros temas considerados mais importantes pelos fornecedores. Por isso, acredita-se haver uma necessidade de levar soluções práticas e viáveis financeiramente para esses fornecedores, possibilitando que sejam aplicadas.

Painel 3 – Carvão

No primeiro Workshop Siderurgia Sustentável, uma das atividades realizadas apresentou a Agenda Global da Sustentabilidade. Nesta, exibiu-se a Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas e nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS, bem como os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), e 169 metas, para erradicar a pobreza e promover vida digna para todos, dentro dos limites do planeta. Considerando a amplitude do tema e que alguns aspectos permaneceram em aberto no primeiro evento, o segundo workshop abordou novamente essa temática.

A nova discussão, voltada para o setor siderúrgico, também foi pautada na Agenda 2030 e suas respectivas metas. Com isso, objetivou-se olhar a cadeia produtiva do carvão vegetal de forma sistêmica, alcançando maior conhecimento sobre os ODS.

Inicialmente, foi apresentado pelo facilitador Luiz Fernando Iozzi o que seria a Agenda 2030 e quais os 17 ODS pertencentes a ela. Nesse momento, promoveu-se uma reflexão em que os participantes puderam sanar dúvidas, relacionando a Agenda 2030 a produção de carvão vegetal.

Durante a atividade, abordou-se a problemática relacionada ao marketing verde, em que empresas se promovem divulgando ações sustentáveis que não são efetivas. Neste momento, discutiu-se sobre a necessidade de parcerias (Governo, empresas e sociedade) para uma implementação efetivas dos ODS.

Em seguida, apresentou-se a ferramenta SDG Compass, que se refere a um guia para orientar ações de empresas no âmbito dos ODS. Para exemplificar, o facilitador citou o mapeamento de ODS na cadeia de valor, o que possibilita avaliar formas de maximizar impactos positivos e minimizar os negativos.

Questionado por um dos participantes, o facilitador esclareceu que existem ODS abrangendo questões mais voltadas para o mercado, sendo eles os ODS 08 e 09. Ainda segundo o facilitador, é necessário sempre manter um equilíbrio entre as questões econômicas e socioambientais, que devem ser trabalhadas conjuntamente.

Durante a discussão, o entendimento de que a produção siderúrgica de carvão vegetal oriundo de florestas plantadas é ambientalmente vantajosa por estar associada à redução da poluição atmosférica ficou bastante evidente na fala dos participantes. No entanto, todos concordam que o setor ainda está muito estigmatizado, o que se deve ao fato de historicamente a produção de carvão estar atrelada a graves problemas, como ocorrências de trabalho infantil, trabalho análogo à escravidão, más condições de trabalho, poluição e desmatamento.

Os participantes mencionaram que a falta de informação leva o mercado financeiro a concentrar os seus investimentos apenas na siderurgia, pois a carbonização é uma atividade que ainda gera receios. A partir da provocação do facilitador, o grupo apontou como um dos possíveis caminhos para melhorar a imagem do setor investir em estratégias e ações de comunicação mais eficazes.

Outro ponto abordado pelos participantes foi referente ao olhar das empresas para a sustentabilidade, que muitas vezes é vista como custo e não como parte da gestão. No entanto, ponderou-se que já há uma preocupação maior do mercado relacionada aos impactos ambientais associados aos produtos e que as empresas devem acompanhar essa tendência.

De acordo com a representante do MMA, embora ainda incipientes, há também perspectivas a médio prazo para o estabelecimento de um mercado de carbono voltado para o setor de carvão vegetal. Nesse sentido, a representante do governo recomendou que o setor de continuidade à mensuração das emissões. Durante a discussão, um dos participantes relatou acreditar que os estudos de carbono atuais ainda estão muito voltados para o plantio e celulose, sendo necessários estudos com maior ênfase na produção de carvão.

Ao final do debate, o facilitador ratificou o fluxo da cadeia produtiva siderúrgica junto aos participantes, a qual foi validada da seguinte maneira: MATÉRIA PRIMA → CARBONIZAÇÃO → REDUÇÃO/REFINO → OPERAÇÃO (tema transversal). Após as discussões descritas, iniciou-se uma segunda etapa da atividade. De forma mais prática, o grupo pode continuar a refletir sobre o tema através de uma dinâmica.

Dinâmica:

Os participantes deveriam descrever os principais desafios envolvidos dentro de cada etapa da cadeia de valor da siderurgia, reconhecendo alguns ODS envolvidos nesses desafios. Os desafios pertinentes à cadeia de valor da siderurgia estão apresentados na figura 11.

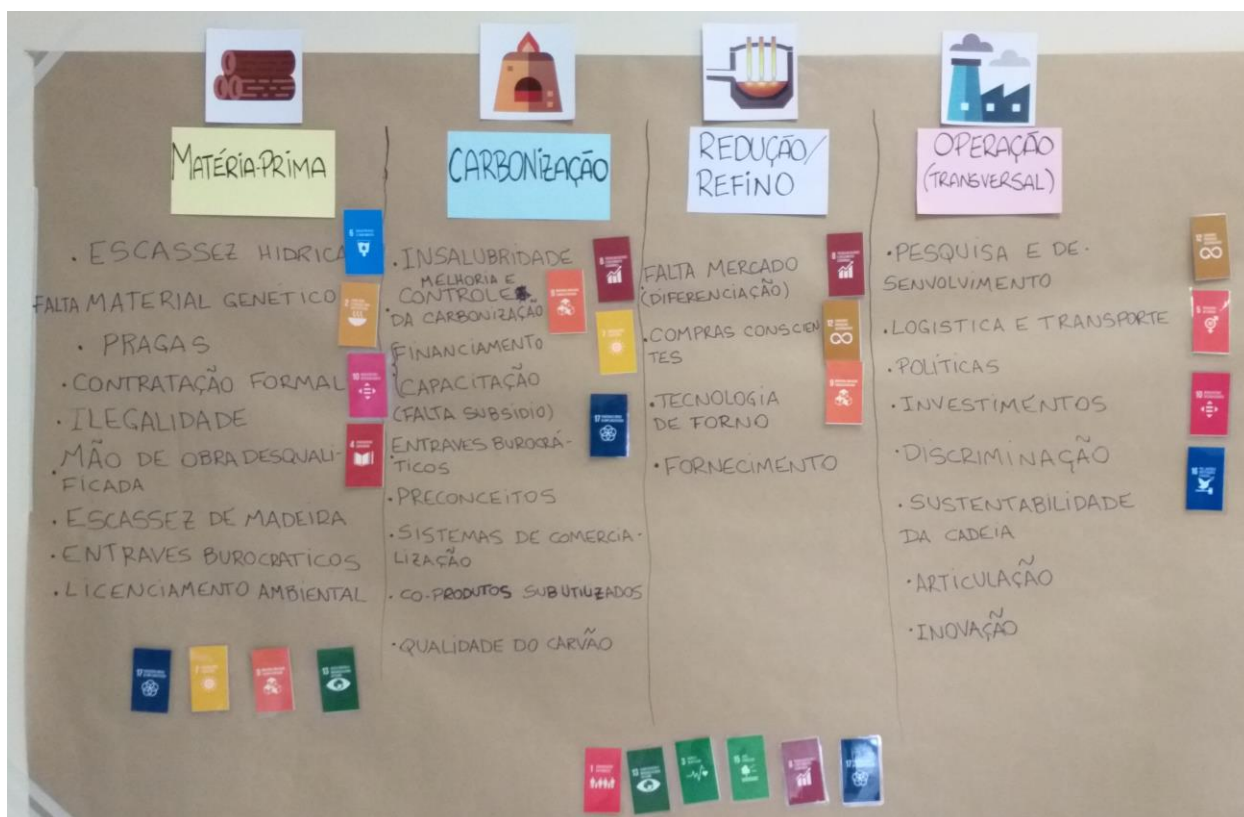


Figura 11. Principais desafios da cadeia siderúrgica identificados durante a atividade do PAINEL DO CARVÃO

Conclusões:

Os principais pontos discutidos por etapa estão descritos a seguir:

• Matéria-Prima

Os participantes elencaram como principais desafios desse elo: as condições climáticas, técnicas e sociais que prejudicam a produtividade, os entraves burocráticos para o licenciamento da atividade florestal e as oscilações do mercado.

Com relação às condições que afetam a produtividade, os participantes mencionaram escassez hídrica, falta de material genético (baixa variedade de clones no mercado para garantir a biossegurança), e falta de mão de obra ou mão de obra desqualificada para aquelas atividades que envolvem trabalho pesado. Também foi mencionada a baixa qualidade do clone mais popularizado (baixa densidade), mas não houve consenso quanto a esse aspecto, uma vez que o Brasil é destaque na produção e clones com grande potencial de reflorestamento.

Com relação aos entraves burocráticos para o licenciamento da atividade florestal, na visão dos participantes atualmente as exigências são tantas que a atividade está se tornando insustentável. Os participantes relataram que no início do estabelecimento da atividade no estado era muito mais fácil produzir pois havia incentivos fiscais.

Segundo os participantes, a instabilidade do mercado também prejudica muito o setor. Por se tratar de uma commodity, os preços do carvão sofrem grande oscilação no mercado. Recentemente, com a queda no preço do carvão, os produtores optaram por vender a madeira ao invés de produzir e comercializar o carvão. Isso afeta todo o planejamento da atividade, pois neste momento não há mais madeira para a produção de carvão caso o preço suba novamente.

Na visão dos participantes um dos grandes desafios do setor florestal é o tempo entre o plantio e a colheita, que por levar 7 anos exige um grande planejamento do setor. O que se observou no último ciclo foi que, na época do plantio o preço do carvão estava em alta, o que incentivou muitos a plantarem. Quando chegou na época da colheita o mercado não correspondeu às expectativas iniciais. Segundo os participantes falta melhor planejamento do setor como um todo.

- **Carbonização**

Com relação à produção de carvão vegetal, os participantes citaram como principais desafios: as más condições de trabalho (insalubridade); o baixo controle na carbonização, a falta de capacitação dos produtores; a falta de linhas específicas de financiamento para a atividade; a baixa qualidade do carvão produzido; a falta de aproveitamento dos chamados coprodutos; os entraves burocráticos associados à legislação; e o desmatamento.

Com relação ao baixo controle na carbonização, os participantes mencionaram que as técnicas e tecnologias empregadas ainda são muito rudimentares. Assim, é necessário promover a capacitação dos produtores para melhorar as técnicas e criar linhas de financiamento que possibilitem a implementação de melhores tecnologias na produção do carvão.

Quanto aos entraves burocráticos, os participantes acreditam que a legislação referente à venda e controle do carvão está muito ultrapassada. Afirmaram que as exigências tal como estão descritas na lei são impraticáveis, à exemplo das normas relativas ao transporte. Além disso, foi dito que os sistemas de controle do governo têm apresentado muitos problemas operacionais, à exemplo do Sinaflor.

No que diz respeito ao produto carvão, segundo os participantes os principais parâmetros observados para avaliar a qualidade do carvão são a densidade, umidade e o teor de finos. Os participantes comentaram que os coprodutos com potencial de aproveitamento estão sendo subutilizados pelo setor, à exemplo do óleo pirolenhoso obtido a partir da carbonização da madeira.

A questão do desmatamento atrelado à produção de carvão inicialmente gerou opiniões controversas. Foi possível notar que para alguns participantes a situação está sob controle no estado, o que foi verificado principalmente na fala da representante do Sebrae (serviços de assistência ao produtor de carvão). Já na percepção de outros participantes a atividade ainda ameaça a vegetação nativa do estado, observado

principalmente na fala da representante da Plantar (Reflorestamento). Ao final, os participantes chegaram ao consenso de que houve significativa redução até 2018, mas atualmente algumas ocorrências estão sendo observadas novamente, relacionadas ao cerrado mineiro ou vegetação nativa de outros estados.

- **Redução/Refino**

De acordo com os participantes, o maior gargalo da cadeia produtiva do ferro e aço a carvão vegetal se dá nos produtores independentes de ferro-gusa, também conhecidos como Guseiras, e está relacionado ao fato de que o estoque florestal disponível é insuficiente para garantir a atividade deste elo. As usinas integradas não enfrentam problemas de estoque, mas como cerca de 70% de todo o carvão consumido corresponde às Guseiras, essa falta de disponibilidade é um grande entrave para o setor.

Os participantes relataram que a operação das Guseiras é altamente dependente dos preços do carvão vegetal no mercado. Segundo os participantes, quando o preço do carvão vegetal está muito alto a atividade das Guseiras é interrompida, não há produção. A procedência do carvão consumido pelas Guseiras (se obtido por meio de madeira plantada ou nativa) também é ditada pela conjuntura econômica. Por mais que hoje quase a totalidade do carvão do estado seja produzido a partir de madeira plantada, não faz muito tempo (há cinco anos) essa proporção era de 50% apenas¹.

Provocados pela equipe, os participantes disseram que ainda não há um mercado estruturado para o chamado Gusa Verde, produto que por ser produzido a partir do carvão vegetal gera menos emissão de GEEs e estaria assim atrelado a uma produção e consumo mais responsáveis. Os participantes apontaram esse tipo de diferenciação do produto como possível solução para escapar da imprevisibilidade do mercado típica das commodities. Segundo os participantes, esta seria também uma saída para a concorrência acirrada que o Brasil vem presenciando recentemente no mercado convencional, principalmente com países europeus, o que se verifica pela fala “Enquanto não houver essa diferenciação estamos correndo risco no mercado, nossos concorrentes estão tomando nosso espaço”. Foi mencionada a contratação recente de uma consultoria para entender melhor a competitividade entre gusa a coque e a carvão vegetal. Todos participaram desta discussão, mas as ideias ficaram mais centralizadas nas falas das representantes do PNUD e MMA.

¹ Nota da equipe: Com base nessas informações levantadas pelos participantes algumas importantes questões se apresentam. O fato de hoje a maior parte do carvão vegetal utilizado na siderurgia ser oriundo de madeira plantada se deve mais às políticas de combate ao desmatamento e incentivo ao reflorestamento ou ao incremento nos plantios incentivado pela alta nos preços do carvão verificado no último ciclo? Com a queda dos preços do carvão, como fica a dinâmica madeira plantada *versus* nativa nos próximos ciclos? Em outras palavras, será que o uso de madeira plantada na produção de carvão em Minas Gerais está consolidado ou se trata apenas de um reflexo do momento econômico no qual o setor se encontra hoje?

Os participantes esclareceram que a preferência da siderurgia pelo coque ocorre porque este possibilita uma produção em larga escala, o que não acontece no caso do carvão vegetal, e a explicação se deve à relação entre a densidade do carvão e o tamanho do forno. Segundo os participantes há usinas que contam com forno Flex, que suporta tanto carvão vegetal quanto coque (obtido a partir do carvão mineral) mas ainda não se sabe como produzir carvão vegetal em larga escala.

Ao final da atividade, o grupo concluiu que é preciso pensar em alternativas para agregar maior valor à cadeia, seja por meio de bonificações entre os elos, seja por outros meios, como por exemplo as certificações. Nessa discussão os participantes consideraram tanto valores econômicos (melhor remuneração dos elos mais desassistidos da cadeia e/ou valorização dos seus produtos no mercado) quanto aqueles decorrentes da melhoria do desempenho socioambiental nos elos mais críticos e mitigação dos riscos ao longo da cadeia.

Painel 4 – Carvão – World Café

Continuando a temática abordada na atividade anterior, o painel teve como objetivo refletir sobre o fortalecimento da cadeia de suprimentos de carvão vegetal e madeira. Para isso, os participantes foram separados em 03 grupos e deveriam, por meio de um World café, discutir soluções para dois desafios: um relacionado à cadeia da carbonização e outro relacionado à operação (tema transversal).

Dinâmica:

Cada grupo deveria selecionar dois desafios para serem trabalhados. A escolha dos desafios por cada grupo foi feita em plenária, sendo necessário que um representante justificasse e defendesse a sua escolha. Os temas escolhidos por cada grupo foram:

- Mesa azul:

- Controle da carbonização;
- Pesquisa e desenvolvimento.

- Mesa vermelha:

- Sustentabilidade da cadeia;
- Qualidade do carvão.

- Mesa preta:

- Políticas;
- Preconceito.

Ao final de duas rodadas de discussões, os anfitriões de cada mesa apresentaram as reflexões realizadas (Figuras 12 a 14).

Grupo Azul	
Melhoria e controle da Carbonização	<ul style="list-style-type: none"> • Controle e aumento da qualidade da madeira através de parâmetros estabelecidos: umidade, densidade, composição química, diâmetro; • Utilização de fornos com maior tecnologia em contrapartida aos fornos tradicionais; • Necessidade de crédito para pequenos e médios produtores conseguirem investir em fornos com maior tecnologia; • Quebra de paradigma e capacitações através de extensão rural e formação de cooperativas; • Curvas de temperatura: sistemas de medições de temperatura.
Pesquisa e desenvolvimento	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivo a redes de parcerias público-privada; • Seleção de linhas de pesquisa de acordo com as prioridades do mercado; • Incentivo financeiro e material para pesquisa através de bolsas, equipamentos e material de consumo; • Compartilhamento das experiências entre departamentos de pesquisa; • Criar grupos de pesquisa de empresas com trabalhos direcionados ao incentivo da pesquisa e obtenção de ideias.

Grupo Vermelho	
Qualidade do Carvão	<ul style="list-style-type: none"> • Melhoramento genético da madeira; • Desenvolvimento de novas tecnologias, mais eficientes para o processo de carbonização; • Realizar estudos que mostrem que a produção de carvão de qualidade pode acontecer sem ser um processo poluente e degradante; • Melhorar controle e monitoramento do processo, tanto da temperatura como do tempo; • Criação de um procedimento padrão único contendo os parâmetros necessários para um carvão de qualidade (relativos à umidade, densidade, tempo etc.);

<p align="center">Sustentabilidade na cadeia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Escolha de fornecedores através da avaliação de critérios de sustentabilidade (aplicável a todos elos); • Assegurar o compliance interno: políticas, procedimentos e práticas internas voltadas para a sustentabilidade; • Valorização do produto; • Melhorar o reconhecimento da cadeia no mercado: promover melhor articulação/comunicação entre todos os elos para fortalecer o setor como um todo no mercado. • Conscientização do consumidor; • Recuperação de produtos; • Planejamento harmônico: floresta, carvoejamento e guseiras trazendo sinergia entre os elos da cadeia; • Incentivos financeiros ou de mercado: Como o gusa é uma commodity, atender aos padrões socioambientais por si só não garante incremento financeiro. Devem ser explorados outros caminhos, como mercado de carbono e consumo consciente.
---	--

<p align="center">Grupo Preto</p>	
<p align="center">Preconceito</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desenvolvimento de um plano de comunicação: reunião e visitas à comunidade; Divulgação do valor ambiental/social do carvão produzido por florestas de reflorestamento; Relações e parcerias com instituições de extensão; • Melhoria da atividade de carbonização: layout da planta; queima dos gases, controle do processo, legislação trabalhista e recuperação de co-produtos.
<p align="center">Políticas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Linhas de crédito acessíveis; • Plano participativo setorial de longo prazo: empresas e Governo juntos; • Fortalecimento e apoio das instituições do setor; • Análise de impacto regulatório do Governo; • Guia de financiamento para o clima (CNI); • Políticas Públicas Privadas e fiscalização preventiva.



Figuras 12 a 14. World Café e apresentação das discussões sobre possíveis soluções para os principais desafios existentes na etapa da carbonização e operação.

Conclusões:

As atividades realizadas nos painéis do Carvão permitiram que o grupo realizasse uma análise de toda a cadeia de valor da siderurgia, observando que alguns desafios afetam todos os elos. Nesse momento, citou-se questões relacionadas ao preconceito na forma de realização da atividade; entraves burocráticos; falta de planejamento; e necessidade de maiores investimentos. A seguir estão descritos os principais pontos discutidos durante a socialização dos grupos em plenária.

- **Grupo Qualidade do Carvão e Sustentabilidade da Cadeia**

O grupo afirmou que a qualidade do carvão está diretamente ligada à qualidade da madeira, e por isso é necessário buscar o melhoramento genético das espécies florestais. Essa afirmação demonstrou opiniões

contrárias entre os participantes, pois algumas pessoas acreditam que o Brasil já é referência em espécies de reflorestamento.

Quanto à produção do carvão propriamente dita, o grupo ressaltou que ela é muito ultrapassada (a mesma de muitos anos atrás), sendo preciso incentivar o desenvolvimento de novas formas de produção, que considerem tanto a qualidade final do produto quanto a sustentabilidade, destacando a mitigação das emissões. Com isso, o grupo acredita que possa desconstruir a visão de que o carvão é um produto “sujo”, o que é prejudicial a imagem da cadeia.

Para garantir a sustentabilidade da cadeia, a proposta apresentada pelo grupo foi a seleção de fornecedores a partir do atendimento à critérios de sustentabilidade. O facilitador questionou se esta seleção seria excludente ou se teria um caráter mais inclusivo e o grupo esclareceu que a princípio o não atendimento aos critérios seria um fator de exclusão. No entanto, um outro viés mais voltado para a conscientização dos fornecedores e o desenvolvimento da cadeia pode vir a ser adotado em algum momento.

A representante do Sebrae complementou a discussão com o exemplo do programa Soja Plus, que devido ao seu sucesso poderia ser utilizado como benchmarking, principalmente no que se refere à questão trabalhista nos produtores, que acaba afetando a imagem das grandes empresas compradoras. A representante ainda concluiu “Precisamos olhar pra trás na cadeia e adequar esses produtores, desenvolver um novo know how. A gente tem que trabalhar muito forte para vencer esse desafio de transformar a cadeia”.

Para garantir a sustentabilidade da cadeia o grupo propõe também um melhor planejamento do setor. Segundo os participantes, as recentes crises da cadeia ocorrem porque o ciclo do plantio não corresponde ao ciclo da demanda de gusa. Houve um incentivo muito grande aos plantios há alguns anos quando o mercado de gusa estava aquecido, absorvendo muito carvão. Pequenos sítiantes receberam incentivos e assistência técnica para fomentar os plantios. Mais tarde, com a crise, muitas guseiras fecharam as portas, ocasionando excesso de oferta de madeira plantada, que acabou sendo absorvida pelo setor de celulose.

Atualmente, há um cenário de falta de madeira e quando o gusa se recuperar não haverá madeira para produzir carvão. Dessa forma, o grupo concluiu que é necessário melhorar a comunicação e o planejamento entre os elos da cadeia a fim de diminuir a sazonalidade e garantir maior estabilidade dos preços.

Além disso, foi dito que é importante recuperar e valorizar os coprodutos da carbonização, que podem valer até mais do que o próprio carvão. Assim, o setor não fica dependendo única e exclusivamente do mercado de carvão vegetal e suas oscilações.

- **Grupo Preconceitos e Políticas de Incentivo**

Com relação ao grande preconceito que o setor ainda carrega, o grupo propôs o desenvolvimento de um plano de comunicação robusto para desconstruir os mitos relacionados ao carvão vegetal. O plano prevê

reuniões e visitas com as comunidades para divulgar os impactos positivos e negativos da atividade e conscientizar as pessoas para os valores socioambientais do carvão vegetal. Além disso, segundo os participantes muitas pessoas desconfiam quando os benefícios são divulgados pelas empresas do próprio setor e por isso também foi proposto que sejam estabelecidas parcerias com instituições de pesquisa para transmitir esses conhecimentos também no campo da ciência.

Os participantes reconheceram que muitas críticas feitas ao setor possuem fundamento, à exemplo das ocorrências de trabalho escravo divulgadas pela mídia. Assim, o grupo propôs medidas de combate aos problemas reais do setor, tais como melhorias nas unidades de carbonização com foco em EPI, adequação das plantas de carvão, 5s; e aproveitamento dos coprodutos em detrimento da queima da fumaça. O grupo acredita que combater esses graves problemas também são fundamentais para melhorar a imagem do setor

Para a eficácia dessas ações e fortalecimento do setor o grupo acredita que todos os elos da cadeia devem estar alinhados e trabalhando juntos. A união entre o setor florestal, os produtores de carvão e os produtores de ferro-gusa e aço deve promover a avaliação de melhorias nos processos e implantação de novas técnicas.

Quanto às políticas de incentivo, o grupo sugeriu: Linhas de crédito mais acessíveis; desenvolvimento de um plano setorial; e análise de impacto regulatório do governo.

Com relação às linhas de crédito mais acessíveis, o grupo expôs a necessidade de que haja maior desburocratização nos processos de financiamento, pois atualmente é muito difícil atender aos critérios e garantias exigidas e às altas taxas praticadas. No entanto, o grupo fez a ressalva de que esses financiamentos estejam condicionados à demonstração de desempenho socioambiental pelos beneficiários. Ainda dentro dessa discussão, foi mencionado o CNI – guia de financiamento para o clima.

Quanto ao desenvolvimento de um plano setorial, o grupo acredita que o plano deve ser pensado de tal modo que sobreviva às transições de governo. Como exemplo citaram a DDN 227, elaborada em conjunto com universidade, produtores e governo.

Já com relação à análise de impacto regulatório do governo, o grupo sugeriu chamar todos os envolvidos para apresentar e discutir números referentes aos impactos do setor e com base nisso repensar as práticas regulatórias. Os participantes consideram que a fiscalização deveria adotar um caráter mais orientativo do que punitivo. A representante do Sebrae complementou citando o exemplo do Renovabio, que irá alavancar novamente o etanol, e levantou a reflexão do porquê a floresta energética não entrou dentro desse programa.

- **Grupo Melhorias no Controle da Carbonização e P&D**

O grupo destacou que um dos principais desafios é a resistência cultural que impede mudanças nos modelos tradicionais de produção nas comunidades. Nas palavras do grupo “Romper esse ciclo ainda é um fator muito limitante, se não o mais limitante”.

Como consequência, o setor do carvão vivencia uma situação de baixa produtividade e qualidade. Na visão do grupo, é necessário superar essa resistência à inovação para que o setor não padeça no mercado e garanta um produto de alta densidade, porosidade, baixa produção de finos etc.

Outro grande gargalo do setor apontado pelo grupo é a falta de crédito para a produção de carvão. Nesse sentido, o grupo acredita que é necessário incentivar linhas de financiamento específicas para essa atividade. Foi possível observar pela fala dos participantes que a situação de acesso à créditos na silvicultura é ligeiramente mais favorável.

Por fim, o grupo refletiu sobre o potencial dos coprodutos, com destaque para o pirolenhoso e os finos. Quanto ao pirolenhoso, os participantes acreditam que ele tem muito potencial, podendo um dia superar o carvão em importância. Já com relação aos finos, o grupo acredita que devem receber atenção especial por se tratar de um produto que já conta atualmente com um mercado. De acordo com os participantes, os finos já possuem utilização na siderurgia, principalmente nas ventaneiras dos fornos a coque, como combustível fóssil e na produção de biocoque.

O último dia de Workshop contou com a participação de um representante da Vallourec que compartilhou a experiência da empresa na aquisição de finos de carvão de fornecedores e com isso contribuiu com as discussões do Word Café.

De acordo com o representante, a Vallourec utiliza finos no lugar do gás natural, o que contribui para a redução de emissões, além de reduzir custos. A empresa gera menos finos de carvão que pode utilizar, por isso compra de outros carvoeiros. Nesse processo, notaram que, de forma geral, existiam três perfis de empreendimentos: empresas com um algum nível de gestão que conseguiam apresentar com prontidão os documentos; outras que apenas precisaram de um tempo para organizar e levantar os documentos; e aquelas que não tinham a menor condição de apresentar documentos, com essas últimas a Vallourec não conseguiu trabalhar.

A atividade possibilitou analisar os diversos desafios existentes ao longo da cadeia siderúrgica e refletir sobre possíveis soluções para estes. Além disso, os participantes de cada empreendimento puderam realizar trocas sobre experiências vivenciadas por cada um deles.

Painel 5 - Comunicação

Iniciando as atividades previstas para o segundo dia de evento, foi realizado o painel comunicação. O objetivo do tema foi discutir os principais desafios da comunicação no ambiente organizacional. Para isso, realizou-se uma atividade em duplas.

Dinâmica:

Separados em duplas, cada membro deveria se reunir com um facilitador, se separando. Cada facilitador daria as instruções de como deveriam proceder: um dos participantes da dupla deveria relatar uma história pessoal transformadora ao outro, enquanto o que estava ouvindo deveria ignorá-lo de diversas formas, não prestando atenção ao que estava sendo compartilhado. Em um segundo momento, os participantes inverteriam a posição e quem iniciou ignorando a história, deveria ser quem iria contar uma história ao outro, porém o ouvinte não mais ignoraria e estaria atento ao que estava sendo falado.



Figuras 15 a 17. Atividade realizada no Painel da Comunicação.

Conclusões:

O facilitador questionou os sentimentos envolvidos em cada etapa da atividade. Os participantes que iniciaram a atividade não prestando atenção à conversa da sua dupla relataram que se sentiram mal ao terem essa atitude. Esse sentimento inicial foi agravado em seguida, quando ao contarem a sua história receberam toda a atenção que não haviam oferecido na primeira oportunidade. A reflexão possibilitou discutir sobre falta de empatia dentro dos ambientes institucionais, avaliando formas de criar ambientes de trabalho mais saudáveis e que promovam maior abertura para o compartilhamento de questões pessoais entre os colegas de trabalho, visto que essas questões muitas vezes afetam o desempenho dos colaboradores.

Painel 6 – Social I

Painel realizado com o objetivo de discutir sobre diversidade e discriminação no ambiente de trabalho. Em plenária, os consultores Laysi Zacarias e André Simionato, apresentaram dados e informações sobre diferentes tipos de discriminação (Figura 18), entre eles: discriminação de raça, de gênero e contra LGBTs no ambiente organizacional.



Figura 18. Grupo reunido para o debate sobre “Diversidade no ambiente de trabalho”.

A atividade foi realizada de forma participativa e permitiu uma discussão aprofundada do tema, a qual foi iniciada com a conceituação de discriminação, desenvolvendo a mensagem que a discriminação no ambiente organizacional não é algo realizado somente de forma ativa, ou seja conscientemente, mas também acontece por meio de atitudes que muitas vezes não são entendidas como discriminação por quem está realizando-a. Outros pontos abordados foram questões de raça abrangendo diferença salarial e acesso à educação; discriminação de gênero; discriminação contra a maternidade no mercado de trabalho; e discriminação contra LGBTs. Ainda, buscou-se analisar as questões levantadas a partir de exemplos de situações presentes em ambientes corporativos.

Ainda, os participantes puderam observar informações relevantes acerca do tema, as quais estavam apresentadas em banners distribuídos pelo local do evento (Figuras 19 a 21).

DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO

O que é discriminação contra as mulheres?

Segundo a Convenção Internacional pela Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW, 1979), discriminação é: Qualquer distinção, restrição ou exclusão baseada no sexo/gênero, que prejudique o exercício dos direitos fundamentais das mulheres, **mesmo que não haja intenção.**

Pode-se discriminar por gênero, juntamente com raça, surdez, deficiência, religião...

ASSÉDIO SEXUAL

“Constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função” (Código Penal, art. 216-A).

Alguns tipos de assédio

- Instruções, explícitas ou veladas, de caráter sexual
- Contato físico não desejado
- Chantagem para permanência em emprego
- Conversas de assédio sobre sexo
- Ameaça de demissão, com o intuito de fazer o assediado sair

DISCRIMINAÇÃO CONTRA MÃES

Rejeição em processo seletivo por conta da gravidez. Dispensa enquanto estava grávida ou durante a licença-maternidade.

Empresa que não garante folgas para consultas de pré-natal.

Empresa não garante local para repouso das grávidas e amamentação das lactantes

DISCRIMINAÇÃO SALARIAL

MÉDIA SALARIAL POR CARGO, em R\$

CARGO	MULHERES	HOMENS
Analistas	1.500	1.500
Assistentes e auxiliares	1.300	1.300
Consultor	1.200	1.200
Coordenadores e gerentes	1.100	1.100
Cargos operacionais	1.000	1.000
Especialistas graduados	900	900
Especialistas técnicos	800	800
Supervisores e encarregados	700	700
Técnicos e estagiários	600	600

DIVERSIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO

Existência de homofobia no ambiente de trabalho?

41% Sim, 59% Não

Você se sente confiante para assumir homossexualidade no trabalho?

33% Sim, 67% Não

Brasil lidera o índice de homofobia no mercado de trabalho.

Você já viu depoimentos registrados pelos entrevistados no Brasil:

- “Eu não quero assumir minha orientação sexual no trabalho porque não quero ser discriminado.”
- “Eu não quero assumir minha orientação sexual no trabalho porque não quero ser discriminado.”

A homofobia custa aproximadamente US\$ 405 bilhões anualmente para a economia brasileira.

E COMO O DIREITO PROTEGE O CIDADÃO LGBT? Desde 13 de junho de 2019 os ministros do STF equipararam a homofobia ao crime de racismo na ADO 26/MI 4733.

ONDE BUSCAR AJUDA:

- DISQUE DIREITOS HUMANOS – DISQUE 100
- DEBARRANDE POR EMAIL – disque100@stf.gov.br
- MAIS INFORMAÇÕES EM: www.direitoshumanos.mg.gov.br

Redes Sociais:

- ONG: Free and Equal disponível em <http://www.efe.org>
- Plataforma: Fórum de Informativa disponível em www.plataforma.com.br/blog/informativa-sobre-a-comunidade-gay-no-mercado-de-trabalho

DIVERSIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO - QUESTÃO RACIAL

HIERARQUIA E RAÇA

Distribuição de profissionais em cargos hierárquicos de acordo com sua cor/raça e gênero

RAÇA	CONSELHOS ADMINISTRATIVOS	QUADRO EXECUTIVO	GERÊNCIA	SUPERVISÃO	QUADRO FUNCIONAL	TRABALHADORES	ESTAGIÁRIOS	APRENDIZES
PESSOAS BRANCAS	95,1%	94,2%	90,1%	72,2%	62,8%	41,3%	69,0%	41,6%
PESSOAS NEGRAS	4,9%	4,7%	9,9%	27,8%	37,2%	58,7%	31,0%	57,5%

QUE LEIS TE PROTEGEM DO RACISMO?

- Constituição Federal, artigo 3º, inciso IV e artigo 8º
- Decreto nº 62.150, de 19/01/1968
- Lei nº 9.029, de 13/04/1995

Onde Buscar Ajuda:

- SOS Racismo
- RH da empresa
- Ministério Público

Figuras 19 a 21. Informações sobre diversidade e discriminação no ambiente organizacional apresentadas em formato de banners durante o evento.

Durante a atividade, os consultores observaram que os participantes possuíam pouca familiaridade com os conceitos que estavam sendo apresentados mesmo se tratando de um tema atual.

Após o almoço continuou-se a discussão sobre diversidade e discriminação no ambiente de trabalho, em que alguns exemplos reais possibilitaram a reflexão do comportamento atual das organizações frente a esta temática. Para isso, uma dinâmica em grupos foi proposta aos participantes.

Dinâmica:

Em grupos, os participantes foram convidados a avaliar casos reais sobre discriminação no ambiente organizacional. A partir disso, deveriam realizar anotações, considerando o posicionamento dos empreendimentos relacionados aos exemplos trazidos. Ao final, com a sala organizada em círculo, realizou-se um debate (Figura 20).

Conclusões:

De forma geral, analisou-se a importância dos colaboradores conhecerem os códigos de conduta da empresa, bem como a sua missão e valores. A partir disso, os participantes acreditam que ocorrendo casos de preconceito, discriminação ou postura antiética por parte do trabalhador, uma advertência poderia ser aplicada ou até mesmo considerar a sua demissão do colaborador. Entretanto, o grupo ressaltou que deve-se ter uma forma de avaliar se a pessoa realmente conhecia a conduta da empresa ou não.

O grupo considerou a temática atual, mesmo que estas questões sejam vivenciadas há anos pelas organizações. O que demonstra a necessidade de diálogos cada vez mais transparentes entre as organizações e colaboradores, possibilitando discutir cada vez mais sobre comportamentos adequados e inadequados nos ambientes de trabalhos. Para isso, considerou-se a importância das empresas avaliarem e construírem políticas que englobem todo o contexto social e econômico vivenciado pelos seus colaboradores. Esses documentos devem oferecer ainda um respaldo interno sobre como lidar com essas situações, de forma a gerir e saná-las.

A utilização de casos de preconceito e discriminação como marketing por algumas organizações surgiu durante o debate. Por fim, pode-se ponderar sobre a importância de criar um ambiente baseado no respeito dentro das instituições, aumentando a empatia entre os trabalhadores.

A discussão foi realizada de forma participativa e proporcionou que muitos casos e exemplos reais fossem trazidos pelos participantes para serem discutidos em grupo.



Figura 20. Debate sobre casos de preconceito e discriminação dentro de organizações, gerando a reflexão sobre qual deve ser o comportamento dessas instituições nesses casos.

Discussão “Oficina e Ferramentas”

Para o encerramento das atividades do dia, continuando a reflexão iniciada na atividade anterior, foi realizada uma atividade prática em grupos.

Dinâmica:

Cada grupo deveria propor um modelo para monitoramento da discriminação no ambiente organizacional, possibilitando lidar com essas questões e solucioná-las. Cada grupo deveria apresentar o seu sistema de monitoramento (Figura 21 e 22), o qual seria avaliado pelos consultores de acordo com os requisitos: Venda; Diversidade; Representatividade; Conjunto da obra; e Arte.



Figura 21 e 22. Apresentações sobre sistemas de monitoramento de discriminação elaborados pelos participantes.

Conclusões:

Algumas das estratégias presentes nos sistemas de monitoramento apresentados pelos grupos foram: criação de uma política de inclusão a diversidade; programas de atividades referentes a monitoramento de humor dos colaboradores; reuniões semanais para dialogar sobre respeito e sentimentos no ambiente organizacional; e apoio ao uso de redes sociais com transparência e respeito para divulgação de ações que promovam a conscientização.

Os sistemas de monitoramento apresentados pelos grupos foram abrangentes, apresentando diferentes formas de lidar com situações de discriminação e inclusão. Ao final, foi observado que os sistemas de monitoramento apresentados poderiam se complementar.

A atividade foi realizada de forma descontraída e gerou bastante discussão, a qual apesar de não transcrita no documento, propiciou a reflexão sobre a necessidade das instituições se estruturarem para acolher questões sobre diversidade no ambiente organizacional, auxiliando na melhoria do convívio e atuação dos colaboradores.

Palestra Madeira Controlada

Iniciando o terceiro dia de evento, realizou-se uma palestra sobre Madeira controlada FSC (Figura 23), com o objetivo de referenciá-la como um instrumento de diferenciação de produtos no mercado, como também uma ferramenta para auxiliar a avaliar determinadas características de fornecedores de madeira.



Figura 23. Apresentação sobre Madeira Controlada FSC como instrumento de diferenciação de produtos.

A apresentação contemplou os seguintes temas: o que é madeira controlada FSC, quais as categorias inaceitáveis de madeira e o sistema de rastreabilidade envolvido no seu controle.

Acolhimento final – Reflexões sobre o evento

Atividade realizada em plenária, com o objetivo de resgatar as atividades e conteúdos discutidos ao longo do Workshop e acolher os sentimentos do grupo frente ao evento. A seguir estão descritas as contribuições realizadas pelos participantes a partir do resgate de cada atividade:

Atividade sobre Liderança:

Após a lembrança de como foi a dinâmica e discussão sobre liderança, o consultor do Imaflora ressaltou que durante o monitoramento das empresas foi observada uma tendência dos colaboradores em seguir os exemplos das principais lideranças do setor. A seguir foram registradas as principais falas com relação a esta atividade:

- Representante PCE: “ Observação feliz essa. Dentro do setor (siderúrgico) buscam uma liderança inspiracional, se o líder não estiver bem formado haverá prejuízos aos colaboradores”;

- Representante Vallourec: " A Vallourec iniciou de baixo, ou seja, o exemplo foi surgindo de baixo para cima, não alcançando mudanças. Em 2018, percebeu-se que mudanças realizadas de cima, com lideranças engajadas, alcançaram as mudanças em todos os níveis da empresa.";

A reflexão final dos participantes mostrou a importância das lideranças para transformar a realidade do setor siderúrgico, reconhecendo novas formas de lidar com o contexto em que se encontram.

Atividade sobre prevenção de incêndios e primeiros socorros florestais:

Após a lembrança de como foi a dinâmica e discussão sobre liderança, o consultor do Imaflora ressaltou que durante os monitoramentos observou-se que as empresas possuem formas de avaliar os fornecedores. Entretanto, os monitoramentos realizados aos fornecedores não abrangem a temática de prevenção de incêndios e primeiros socorros florestais. Dessa forma, a atividade foi realizada com o objetivo de se atentar a isso, até como uma forma de se resguardar e prevenir impactos gerados pelas ações dos fornecedores. A seguir foram registradas as principais falas com relação a esta atividade:

- Representante Plantar: “ A atividade mostrou uma preocupação com fornecedores de pequeno porte e como as empresas avaliam esses fornecedores”;

- Representante PCE: “Uma das mensagens da atividade foi que quem tem mais conhecimento deve passar para quem não tem. Compartilhando formas de fazer e mudando os cenários existentes”;

- Representante Plantar: “Alguns temas trazidos como gargalos, abrem o olhar para outros temas que também são gargalos da empresa.”.

Fortalecimento do setor de carvão - Paineis ODS e world café:

Durante o debate concluiu-se que um dos objetivos da atividade foi avaliar como identificar e incorporar os pequenos fornecedores na cadeia. As ODS são utilizadas para motivar, à medida que possibilitam criar novas oportunidades para mostrar resultados e incorporar esses fornecedores. A seguir foram registradas as principais falas com relação a esta atividade:

- Representante Plantar: “Necessidade de parcerias e fomento junto aos fornecedores. Não só exigir deles, mas mostrar caminhos para que os fornecedores consigam Cumprir os requisitos necessários”;

- Representante PCE: “As empresas demonstraram já estar alinhadas com o futuro e as ODS”;

- Representante Vallourec: “A Vallourec passou a depender de fornecedores externos para suprir a demanda de finos. Buscaram na cadeia quem fornecia para as siderúrgicas menores para avaliar os fornecedores delas. Encontraram boas empresas que tinham uma boa gestão e estão adequadas, porém algumas empresas não conseguem cumprir os requisitos e normas exigidas pela Vallourec. Por isso, foi necessário fazer uma seleção dessas empresas.”.

Por fim, concluiu-se que este tema é importante para trabalhar o preconceito da cadeia, à medida que permite a sua reorganização. Por isso, dentro dessa temática, o Projeto irá elaborar o Produto 6, em que serão realizadas proposições de políticas públicas para auxiliar o fortalecimento dos pequenos e médios produtores.

Atividade de comunicação:

Durante o resgate, concluiu-se que a principal mensagem da atividade é que a impessoalidade nas organizações está cada vez maior e é preciso gerar maior empatia nesses espaços. O consultor do Imaflora comentou que durante os monitoramentos foi observado que apesar de existirem sistemas de comunicação, em todas as

empresas houve reclamações quanto à alimentação. O consultor concluiu que este é apenas um exemplo de problema de comunicação e que é importante refletir sobre esses casos em que a comunicação não funciona nos ambientes institucionais. A seguir foram registradas as principais falas com relação a esta atividade:

- Representante Plantar: “Saber ouvir e escutar o outro. Entender os motivos e avaliar o todo antes de concluir.”;

- Representante Vallourec: “Estamos trabalhando com isso: como ser a vítima ou o protagonista dos problemas. Para isso, buscamos mostrar formas de resolver os problemas ao invés de só reclamar deles. Além disso, a política da empresa está incluindo mais a questão da diversidade cultural e a inclusão. Exemplo: Projeto Vallourec Woman.

Painel social – Estudo de caso

Durante o exercício de resgate dessa atividade foi possível notar que a principal mensagem passada foi a importância de se colocar no lugar do outro e de contextualizar opiniões a partir de fatos concretos. A seguir foram registradas as principais falas com relação a esta atividade:

- Representante UFV: “A atividade permitiu criar empatia e ver a situação do próximo. Muitas vezes uma situação não me afeta diretamente, não gera empatia. Foi muito importante essa conscientização e essa discussão”;

- Representante PNUD: “ É importante avaliar como tratar o tema dentro da empresa e corporação. Entender como determinada pessoa recebe o que é falado, brincado. Fazer análises internas sobre as diferenças e ter o cuidado no trato diário.”;

- Consultora Imaflora: “A diversidade de entendimento não é surpresa, mas foi possível observar que foram tomados cuidados na forma de expor suas opiniões.”.

Atividade de implantação de programas de diversidade em empresas

Durante o resgate dessa atividade o grupo concluiu que é necessário organizar e estruturar as empresas para abraçar a questão da diversidade, ficando evidente a importância de trazer sentimento de empatia nos ambientes institucionais. Alguns participantes pediram aos consultores que trouxessem exemplos de empresas que já possuem programas de monitoramento de discriminação/preconceito e formas de lidar com as questões

de

diversidade.

- Representante PCE: “Não pode-se negar que as empresas pensa principalmente em custos. Mas esse assunto é muito atual.”;

- Representante Plantar: “O vídeo sobre preconceito contra LGBTQ trazido foi muito interessante”;

- Representante PCE: “ Observei que todos os temas abordados no evento acabam remetendo a liderança, tendo sido bom iniciar o workshop com esse tema. A cultura de liderança esbarra em todos esses temas, que é um dos maiores desafios do setor. Antigamente, a liderança era centralizadora. Todos esses problemas estão relacionados a falta de lapidar as lideranças”;

- Representante PNUD: “Importante ter nos programas quem vive na pele as discriminações.”;

- Representante Davi Vallourec: “A empresa aumentou a diversidade dos vídeos institucionais, marketing etc., passou a valorizar essa questão.”.

Nesse momento, também ressaltou-se a importância de levar em consideração as especificidades existentes no setor siderúrgico, visto que cada cadeia de valor tem suas especificidades e forma de obter resultados diferenciadas.

Atualizações do Projeto Siderurgia Sustentável

Ao final das atividades do evento, a representante do PNUD, Mônica Conceição, realizou uma atualização sobre o Projeto siderurgia Sustentável para os participantes.

Inicialmente a representante do PNUD resgatou um pouco do histórico do projeto. Segundo a mesma, o projeto foi idealizado a partir de uma reunião com o governo de Minas Gerais e começou a ser escrito em 2010, sendo aprovado somente em 2015.

De acordo com a representante do PNUD, há intenções de escrever a segunda versão do projeto, mas para isso é necessário que haja vontade política do governo. A representante ressaltou que para aprovar a segunda versão do projeto junto ao GEF, esta deve ter um caráter inovador, com características distintas do primeiro projeto. Ainda não se sabe se o projeto teria continuação em Minas Gerais ou se migraria para outro estado, algumas ideias para trabalho futuro são: inclusão do aço verde, geração de emprego e renda, fixação do homem ao campo e indústria.

Ainda de acordo com a representante, recentemente o projeto passou por uma avaliação de meio termo cuja finalidade é “corrigir os rumos”. Um dos indicadores apontados foi a formulação de uma política pública, mas a representante acredita que esta é mais uma competência do governo do que do projeto, e que o governo deve começar a firmar parcerias neste sentido.

A seguir são apresentados os principais resultados esperados com o projeto atual de acordo com a representante do PNUD, acompanhados de uma breve contextualização a respeito dos passos que já foram dados:

Arcabouço Político

Um dos componentes do projeto atual é a implementação de um arcabouço político para promoção do carvão vegetal na siderurgia. As estratégias para isso deverão ser pensadas de forma participativa e, nesse sentido, foi feita a contratação de uma empresa para realizar oficinas em setembro.

Unidades Demonstrativas (UDS)

Foi firmada uma carta acordo para implantação de unidades demonstrativas envolvendo vários parceiros como universidades, Sebrae, Embrapa Florestas, entre outros. Atualmente há duas UDS em pequenos produtores de carvão com queima de gases e foi criado o Ver para Crer, para realização de intercâmbios.

As UDS estão sob gestão das universidades e contam com grande apoio do Senar e Emater. A Universidade de Viçosa esteve presente nas primeiras e vai apoiar as futuras, por mais que entrem novas universidades. Os produtores também entram com contrapartidas, como doação de área e madeira, no caso dos pequenos, e contribuição financeira, no caso dos grandes.

Nesse contexto, foi conduzido um estudo de viabilidade técnica e econômica e já foram realizadas muitas capacitações, inclusive voltadas aos órgãos de assistência.

Pagamentos por resultados

Este é o resultado com maior aporte de recursos, pois apresenta o maior potencial de redução de emissões. São abertos editais para contratação de empresas voltados para a melhoria de suas práticas. As contratações são feitas somente por CNPJ, uma vez que há toda uma burocracia envolvendo apresentação de proposta e entrega de produtos que devem ser estruturados de acordo com uma série de exigências.

Dessa forma, as contratações acabam centralizadas nos produtores maiores, sejam eles usinas integradas ou independentes. Pensando nos produtores menores, recentemente foi lançado um edital voltado para empresas menores, mas ainda assim é necessário possuir CNPJ.

Além disso, foi implementado um sistema de MRV dentro do contexto do projeto, a fim de monitorar a redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE) associadas ao setor de siderurgia a carvão vegetal.

Linhas de crédito

Inicialmente um dos componentes do projeto era a criação de uma linha de crédito específica para o carvão, mas a criação não foi possível em decorrência do esvaziamento do Fundo Clima. O projeto conseguiu viabilizar apenas um financiamento para a troca de fornos, dentro do Plano ABC – Agricultura de Baixo Carbono e Plano Nacional de Desenvolvimento de Florestas Plantadas (PlantarFlorestas).

A representante mencionou que antigamente existia uma linha de crédito específica para o carvão junto ao BNDES, mas os critérios eram muito rígidos. Além de recursos do BNDES, havia uma contrapartida do setor privado.

Cafés e alimentações

As refeições, café da manhã, almoço e jantar, foram realizadas no próprio local do evento pela equipe da CEAP Design. Entre as atividades, tanto no período da manhã como da tarde, foram oferecidos cafés para os participantes.

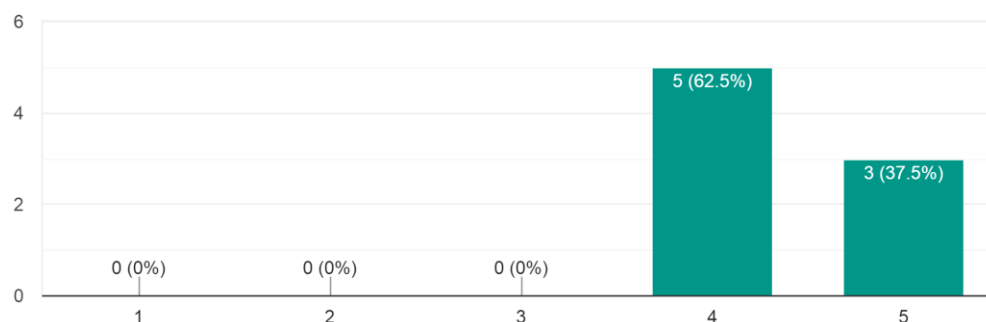
5. ANÁLISE DE RESULTADOS

De acordo com a realização das atividades propostas e os comentários dos participantes, o workshop cumpriu o seu papel de proporcionar o diálogo entre as empresas e demais instituições presentes, além de criar um ambiente agradável de troca de experiências e novos aprendizados.

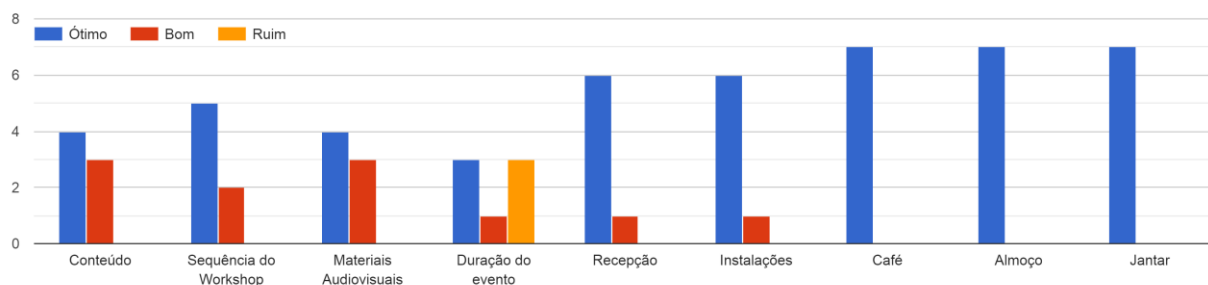
Uma avaliação foi enviada aos participantes para que fosse possível analisar os resultados do evento. De forma parcial, tem-se as seguintes considerações sobre o Workshop:

Em relação à suas expectativas

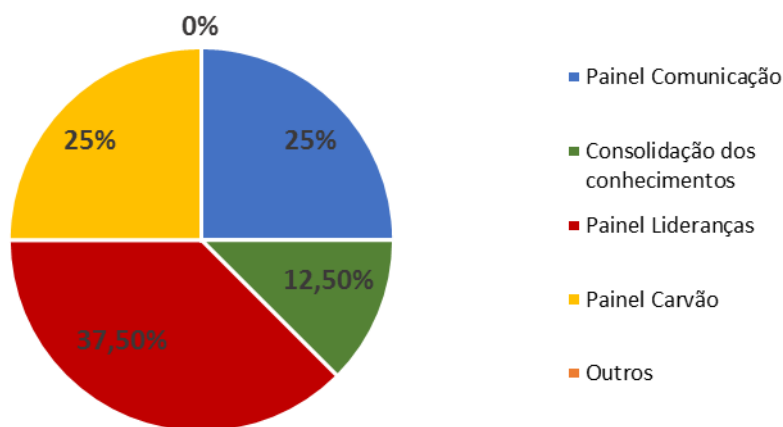
8 responses



De modo geral, como foi?



Qual tema julgou mais importante?



- De modo geral, o que mais gostou:

Interação com os demais participantes.

Os palestrantes foram bem diretos e de uma comunicação perfeita.

Troca de experiências e entendimentos sobre os assuntos tratados entre as empresas, PNUD, IMAFLORA e outras instituições.

A interação com outras empresa

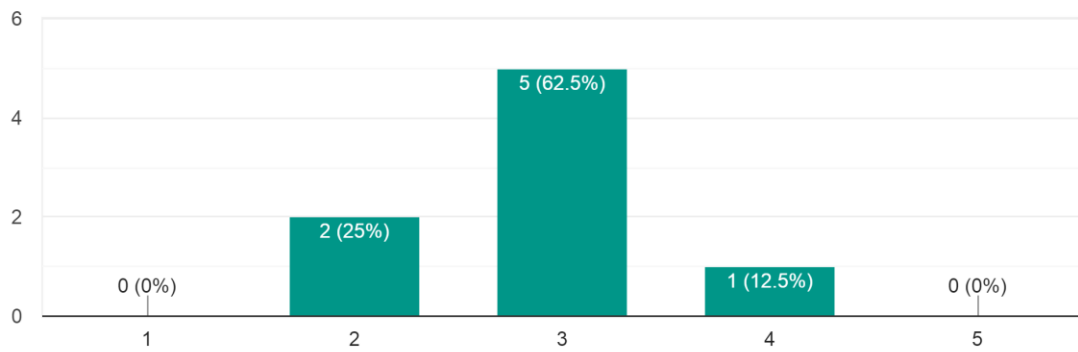
Atividade de comunicação, lideranças e diversidade. Foi muito importante discutir questões de discriminação nas empresas. Nos fez pensar em nossas atitudes e repostas sobre essas questões.

O modo sério porém leve de lidar com os temas, principalmente aqueles mais sensíveis.

Das dinâmicas, que facilitaram muito a maneira de entendimento e discussão dos tópicos.

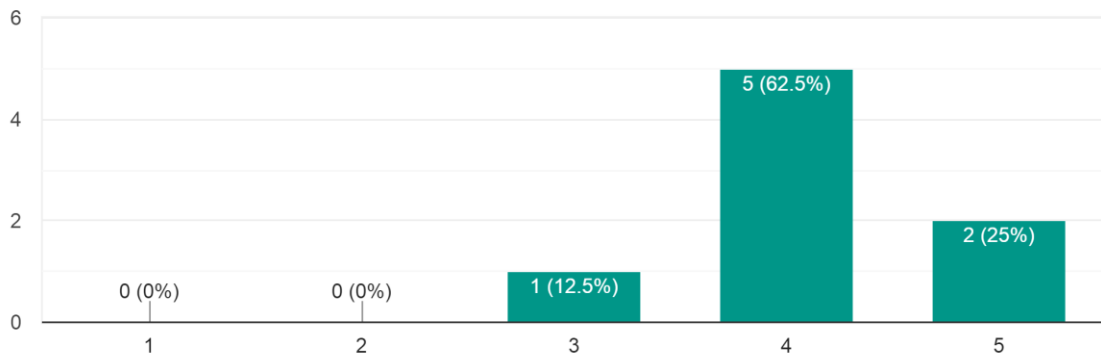
Nível de conhecimento sobre os temas antes do curso

8 responses



Nível de conhecimento sobre os temas depois do curso

8 responses



ANEXO 1. Lista de Participantes do 2º Workshop Siderurgia Sustentável

Consultores:	1- Roberto Scorsatto Sartori 2- Victória Campos Monteiro Pires
Participantes:	3- Adriana Vilela 4- Adriano Scarpa Toraco 5- André Simionato Castro 6- Andrey Amorim Tiburço 7- Artur Queiroz Lana 8- Caio Carlos T. Emerique 9- Carmem Moreira 10- Claudio Manoel Uemato Maia 11- Dárcio Calais 12- Davi Silva Braga 13- Fabiana Santos Vilela 14- Felipe Augusto B. Said 15- Giuliano Ornelas Ferreira 16- Guilherme Dias Freitas 17- Gustavo Firmo 18- Harrison Belieo Coelho 19- João Carlos Guimarães 20- João Pignataro Pereira 21- Josemir Luiz Dias 22- Juliana Carneiro Gonçalves 23- Karlane O. Silva 24- Kelly Medeiros Cortezao do Carmo 25- Laysi da Silva Zacarias 26- Luciana Silva Rodrigues 27- Luiz Fernando Iozzi 28- Marcelo Ladeira 29- Mônica de O. S. da Conceição 30- Natália Tiso Bittar Righi Grossi 31- Nubia Rangel Cândido 32- Ricardo R. Paiva 33- Ricardo Tuller Mendes 34- Rogério Geraldo Campelo 35- Ronaldo Diniz 36- Roosevelt P. Almado



	Nome	Id. Gênero	RG	Instituição	Telefone	E-mail	Dia 08/08	Dia 09/08	Dia 10/08
1	Claudio Manoel Venâncio Maia	Male	41.5612726	Planta 54	31.3350335	claudio.maia@brs.com.br			
2	Lays da Silva Zaccari	Fem	44.9312009	UNIO	41.4484444	lays.zaccari@unio.com.br			
3	André Leonardo de Castro	Male	44.2829106	Planta 104	41.4484444	andrei.leonardo@brs.com.br			
4	Antônio Carmo de Aguiar	Male	10.629777	Planta 2	31.3350335	antonio.carmo@brs.com.br			
5	Alvaro Soares Torres	Male	11.052333	Planta 2	31.3350335	alvaro.soares@brs.com.br			
6	Guilherme Mendes Espinosa	Male	15.033140	Valeuniao	41.4484444	guilherme.mendes@brs.com.br			
7	Kelly Mendes Vitorbal do Amorim	Fem	50.459149	Valeuniao	41.4484444	kelly.mendes@brs.com.br			
8	Justino F. Reis	Male	36.5730	MAPA	31.3350335	justino.f.reis@brs.com.br			
9	João Carlos Guimarães	MASC	593.891	ENVIAR	41.4484444	joao.carlos@brs.com.br			
10	João Pienari Torreia	ME	011.667.51	FRANCO GID	41.4484444	joao.pienari@brs.com.br			
11	DARCIO OLIVEIRA	MASC	44.41.5.21	SIDERFER	55511-10	darcio.oliveira@brs.com.br			
12	Ronaldo Dias	MASC	41.3.42.742	DPC	59742000	ronaldo.dias@brs.com.br			
13	Guilherme Dias de Freitas	MASC	41.145.742	BRUNO S. DIAS	31.3350335	guilherme.dias@brs.com.br			
14	José Carlos Dias	Male	41.145.742	Valeuniao	41.4484444	joze.carlos@brs.com.br			
15	Ricardo R. Paiva	MASC	46.18.47.167	VALEUNIO	31.3350335	ricardo.r.paiva@brs.com.br			
16	FELIPE AUGUSTO S. SHO	MASC	46.18.47.167	Valeuniao	41.4484444	felipe.augusto@brs.com.br			
17	ARTEUR AUGUSTO LARA	MASC	46.11.349.832	UFV	31.3350335	arteur.augusto@brs.com.br			



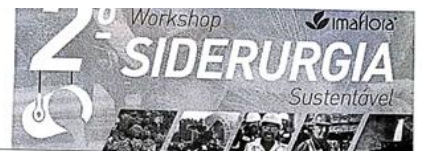
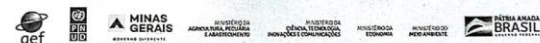
Apio



	Nome	Id. Gênero	RG	Instituição	Telefone	E-mail	Dia 08/08	Dia 09/08	Dia 10/08
18	RICARDO TULLER MENDES	MASC	15.6012.71	SEVAR	31.3350335	ricardo.tuller@brs.com.br			
19	FABIANA SANTOS WELLA	FEM	11.6.532.317	SEBRAC	31.3350335	fabiana.santos@brs.com.br			
20	ROSEVELT M. ALVARADO	MASC	746572	AM B10F	41.4134951	rosevelt.m.alvarado@brs.com.br			
21	CARMEN MOREIRA	FEM	2761248	MMA	31.3350335	carmen.moreira@brs.com.br			
22	Marcelo Ladeira	Male	46.1230782	SEDE	31.3350335	marcelo.ladeira@brs.com.br			
23	Roberto Scorsato Sardo	MASC	41.34.01.3902	IMAFLOIRA	41.4484444	roberto.scorsato@brs.com.br			
24	José Carlos Dias	Male	41.145.742	Valeuniao	41.4484444	joze.carlos@brs.com.br			
25	NATHALIA TISO BITAR PIGHI GILLES	FEM	36.408.901-0	IMAFLOIRA	41.4484444	nathalia.tiso@brs.com.br			
26	Caro Calvo	MASC	3902230	DPC	31.3350335	caro.calvo@brs.com.br			
27	ANDREY AMORIM TAVARES	MASC	3.9.02.11.6	DPC	31.3350335	andrey.amorim@brs.com.br			
28	Mariana Silva Rodrigues	FEM	10263313	Valeuniao	41.4484444	mariana.silva@brs.com.br			
29	Alvares Scarpa Tenório	MASC	11.05.23.33	Planta 2	31.3350335	alvares.scarpa@brs.com.br			
30	Anderson Roberto Kullto	MASC	41.9.13.57.04	SINAR	31.3350335	anderson.kullto@brs.com.br			
31	Nádia Rampel André	FEM	46.10.38.697	RIMA	31.3350335	naidia.rampel@brs.com.br			
32	Andressa Melo	FEM	41.667.263	RIMA	31.3350335	andressa.melo@brs.com.br			
33	Karluss (L) Silva	FEM	41.21.65.52	RIMA	31.3350335	karluss.silva@brs.com.br			
34	Rigério Genildo Campelo	MASC	46.1.340.740	DPC	31.3350335	rigerio.genildo@brs.com.br			



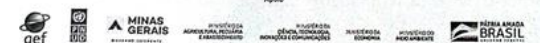
Apio



	Nome	Id. Gênero	RG	Instituição	Telefone	E-mail	Dia 08/08	Dia 09/08	Dia 10/08
35	Mônica de O.S. da Conceição	FEM	2.147.239	PUUD	3039-308	monica.os@brs.com.br			
36	ROSEVELT P. ALVARADO	MASC	7460572	ARCELOR	41.4134951	rosevelt.p.alvarado@brs.com.br			
37	André Leonardo de Castro	Male	44.2829106	Planta 104	41.4484444	andrei.leonardo@brs.com.br			
38	Antônio Carmo de Aguiar	Male	10.629777	Planta 2	31.3350335	antonio.carmo@brs.com.br			
39	Alvaro Soares Torres	Male	11.052333	Planta 2	31.3350335	alvaro.soares@brs.com.br			
40									
41									
42									
43									
44									
45									
46									
47									
48									
49									
50									
51									



Apio



Figuras 24 a 26. Lista de presença do evento