CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA

Trabalhando junto com o povo

DEPARTAMENTO LEGISLATIVO

Projeto de Resolução Nº 021/93 **Data** 29/04/93

INTERESSADO: VER. Paulo Mindêllo.

ASSUNTO: Institui a medalha Delmiro Gouveia, e adota outras providencias.

RESOLUÇÃO Nº 1167 DE 15/06/93

DIOM Nº 10135 DE 18/06/93

ARQUIVO 28-06-93

DIGITALIZADO

EM: 11/09/00

REGIA

FUNCIONÁRIO

CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA

RESOLUÇÃO Nº 1167 DE 15 DE junho DE 1993

Institui a medalha DELMIRO GOUVEIA e dá outras providências.

A CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA DECRETA E EU PROMULGO A SEGUINTE RESOLUÇÃO:

Art. 1º - Fica instituída a medalha DELMIRO GOUVEIA, destinada a conferir galardão a empresas privadas que tenham se destacado no desempenho de atividades de caráter humano e social na circunscrição do município de Fortaleza;

Art. 2º - A medalha terá as seguintes características:

I - Será cunhada em ouro, contendo no anverso a efígie do Empresário com a referência ao seu nome, e na face do verso o escudo da Câmara Municipal de Fortaleza, com a indicação do ano ao qual foi conferida;

II - O formato octogonal, medindo 40 (quarenta) milímetros na vertical e 40 (quarenta) milímetros na horizontal;

III - Uma fita de gorgorão azul com branco com 30 (trinta) milímetros de comprimento e 20 (vinte) milímetros de largura;

Art. 3º - A seleção da empresa agraciada, será feita por uma comissão constituída dos seguintes membros:

I - Um representante da Comissão de Direitos Humanos da Câmara Municipal de Fortaleza;

II - Um representante da Secretaria do Trabalho e Ação Social do Município;

III - Um representante da FIEC - Federação das Indústrias do Estado do Ceará;

IV - Um representante da Federação do Comércio do Estado do Ceará;

V - Um representante da Federação dos Trabalhadores na Indústria do Estado do Ceará;

VI - Um representante da Federação dos Trabalhadores no Comércio dos Estados do Ceará e Piauí;

VII - Um representante do Conselho Regional de Administração - 3º Região;

Rua Antonele Bezerra, 280 - Fone (085) 244.9477 - Fax: 261.3708 Telex: 854087 - Caixa Postal 5011
CEP 60.160-070 - Fortaleza - Ceará

VIII - Um representante do Conselho Regional de Contabilidade do Estado do Ceará;

IX - Um representante do Instituto Brasileiro de Executivos Financeiros- IBEF.

X - Um representante do Clube dos Diretores Logistas - CDL.

Art. 4º - A concessão da medalha DELMIRO GOUVEIA será realizada anualmente, em Sessão Solene, no dia 10 de Dezembro, dia da Declaração Universal dos Direitos Humanos;

§ 1º - A comissão aludida no artigo anterior, deverá ser convocada pela Câmara Municipal de Fortaleza até o dia 01 de setembro de cada ano, quando receberá as propostas provenientes do plenário da Câmara Municipal de Fortaleza;

§ 2º - As propostas surgirão mediante requerimento de qualquer vereador, aprovado por 2/3 (dois terços) de seus pares em plenário;

§ 3º - Só serão habilitados à comissão julgadora, os requerimentos aprovados até o dia 01 de setembro de cada ano.

Art. 5º - A Mesa Diretora deverá encaminhar todas as propostas enviadas por instituições ou entidades da sociedade civil, devendo submetê-las ao plenário, com os requisitos e trâmites expostos nesta resolução.

Art. 6º - O Balanço Social das empresas concorrentes, contendo os diversos indicadores sociais dos seus desempenhos na implementação de programas na área social, será o instrumento fundamental de avaliação pela comissão julgadora, para a escolha da empresa a ser agraciada;

§ 1º - Os indicadores sociais básicos, escolhidos para a avaliação, são os seguintes:

I - Acidentes do Trabalho;
II - Assistência Médica;
III - Programa de Alimentação;
IV - Rotatividade de Pessoal;
V - Absenteísmo;
VI - Programas de Capacitação;
VII - Calendário de Pagamento;
VIII - Política de Promoções;
IX - Segurança do Trabalho;

CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA

X - Planos Previdenciários;
XI - Iniciativas Sociais;
XII - Efetivação na Empresa;
XIII - Relações no Trabalho;
XIV - Iniciativas Educacionais;
XV - Sistemas de Crédito;
XVI - Clima Humano na Empresa;
XVII - Calendário de Trabalho;
XVIII - Condições Ambientais;
XIX - Organização da Empresa.

§ 2º - Outros relevantes indicadores sociais relevantes poderão ser aceitos pela comissão, de acordo com a deliberação majoritária de seus membros;

§ 3º - A comissão julgadora deverá adaptar, ao máximo possível, o Balanço Social das Empresas concorrentes ao modelo desenvolvido pelo Instituto de Desenvolvimento Empresarial (S. Paulo), que servirá de padrão para efeito de avaliação;

Art. 7º - Os trabalhos de avaliação exigirão a contratação de profissional legalmente habilitado e que tenha comprovado conhecimento e experiência na matéria, a fim de assessorar a comissão julgadora;

Art. 8º - Na apreciação do desempenho no campo social das empresas concorrentes à medalha, a comissão julgadora deverá considerar, também, a participação dos empregados na gestão, nos lucros e no capital das mesmas;

Art. 9º - Esta resolução entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

PAÇO MUNICIPAL JOSÉ BARROS DE ALENCAR, EM 15 **DE** junho **DE 1993.**

JOSÉ SARTO NOGUEIRA MOREIRA
- Presidente -

DL/EJS/93

Rua Antonele Bezerra, 280 - Fone (085) 244.9477 - Fax: 261.3708 Telex: 854087 - Caixa Postal 5011
CEP 60.160-070 - Fortaleza - Ceará

COMISSÃO DE Legislação
DESIGNO O VEREADOR Heitor Ferrer COMO RELATOR
Em 10/05/93 Idalia Sartori
Presidente

CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA

À COMISSÃO DE ... Em ... /199... PRESIDENTE

PROJETO DE RESOLUÇÃO Nº 021 /93

Institui a medalha DELMIRO GOUVEIA e dá outras providências

Art. 1º - Fica instituída a medalha DELMIRO GOUVEIA, destinada a conferir galardão a empresas privadas que tenham se destacado no desempenho de atividades de caráter humano e social na circunscrição do município de Fortaleza;

Art. 2º - A medalha terá as seguintes características:

I - Será cunhada em ouro, contendo no anverso a efígie do Empresário com a referência ao seu nome, e na face do verso o escudo da Câmara Municipal de Fortaleza, com a indicação do ano ao qual foi conferida;

II - O formato octogonal, medindo 40 (quarenta) milímetros na vertical e 40 (quarenta) milímetros na horizontal;

III - Uma fita de gorgorão azul com branco com 30 (trinta) milímetros de comprimento e 20 (vinte) milímetros de largura;

Art. 3º - A seleção da empresa agraciada, será feita por uma comissão constituída dos seguintes membros:

I - Um representante da Comissão de Direitos Humanos da Câmara Municipal de Fortaleza;

II - Um representante da Secretaria do Trabalho e Ação Social do Município;

III - Um representante da FIEC - Federação das Indústrias do Estado do Ceará;

IV - Um representante da Federação do Comércio do Estado do Ceará;

V - Um representante da Federação dos Trabalhadores na Indústria do Estado do Ceará;

VI - Um representante da Federação dos Trabalhadores no Comércio dos Estados do Ceará e Piauí;

VII - Um representante do Conselho Regional de Administração - 3ª Região;

VIII - Um representante do Conselho Regional de Contabilidade do Estado do Ceará;

IX - Um representante do Instituto Brasileiro de Executivos Financeiros - IBEF.

X - Um representante do Clube dos Diretores Lojistas - CDL

APROVADO EM 1ª DISCUSSÃO Em ... /199... PRESIDENTE

APROVADO EM 2ª DISCUSSÃO Em ... /199... PRESIDENTE

À COMISSÃO DE REDAÇÃO Em ... /199... PRESIDENTE

Rua Antonele Bezerra, 280 - Fone (085) 244.9477 - Fax: 261.3708 Telex: 854087 - Caixa Postal 5011
CEP 60.160-070 - Fortaleza - Ceará

Art. 4º - A concessão da medalha DELMIRO GOUVEIA será realizada anualmente, em Sessão Solene, no dia 10 de Dezembro, Dia da Declaração Universal dos Direitos Humanos;

§ 1º - A comissão aludida no artigo anterior, deverá ser convocada pela Câmara Municipal de Fortaleza até o dia 01 de setembro de cada ano, quando receberá as propostas provenientes do plenário da Câmara Municipal de Fortaleza;

§ 2º - As propostas surgirão mediante requerimento de qualquer vereador, aprovado por 2/3 (dois terços) de seus pares em plenário;

§ 3º - Só serão habilitados à comissão julgadora, os requerimentos aprovados até o dia 01 de setembro de cada ano.

Art. 5º - A Mesa Diretora deverá encaminhar todas as propostas enviadas por instituições ou entidades da sociedade civil, devendo submetê-las ao plenário, com os requisitos e trâmites expostos nesta resolução

Art. 6º - O Balanço Social das empresas concorrentes, contendo os diversos indicadores sociais dos seus desempenhos na implementação de programas na área social, será o instrumento fundamental de avaliação pela comissão julgadora, para a escolha da empresa a ser agraciada;

§ 1º - Os indicadores sociais básicos, escolhidos para a avaliação, são os seguintes:

I - Acidentes do Trabalho;
II - Assistência Médica;
III - Programa de Alimentação;
IV - Rotatividade de Pessoal;
V - Absenteísmo;
VI - Programas de Capacitação;
VII - Calendário de Pagamentos;
VIII - Política de Promoções;
IX - Segurança do Trabalho;
X - Planos Previdenciários;
XI - Iniciativas Sociais;
XII - Efetivação na Empresa;
XIII - Relações no Trabalho;
XIV - Iniciativas Educacionais;
XV - Sistemas de Crédito;
XVI - Clima Humano na Empresa;
XVII - Calendário de Trabalho;
XVIII - Condições Ambientais;
XIX - Organização da Empresa.

§ 2º - Outros indicadores sociais relevantes poderão ser aceitos pela comissão, de acordo com a deliberação majoritária de seus membros;

§ 3º - A comissão julgadora deverá adaptar, ao máximo possível, o Balanço Social das empresas concorrentes ao modelo desenvolvido pelo Instituto de Desenvolvimento Empresarial (S. Paulo), que servirá de padrão para efeito de avaliação;

Art. 7º - Os trabalhos de avaliação exigirão a contratação de profissional legalmente habilitado e que tenha comprovado conhecimento e experiência na matéria, a fim de assessorar a comissão julgadora;

Art. 8º - Na apreciação do desempenho no campo social das empresas concorrentes à medalha, a comissão julgadora deverá considerar, também, a participação dos empregados na gestão nos lucros e no capital das mesmas;

Art. 9º - Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Sala das sessões da Câmara Municipal de Fortaleza, em 29 de abril de 1993

VEREADOR PAULO MINDÊLLO

JUSTIFICATIVA

DELMIRO GOUVEIA, cearense de nascimento, pobre na juventude, notabilizou-se por ser um empresário dinâmico, progressista e pioneiro nos inúmeros empreendimentos que realizou, no início do século, em alguns estados nordestinos.

Em Pernambuco, foi o comerciante arrojado e com controle total no setor de peles e couros; o industrial inovador com a usina de refinação de açúcar; o criador do Mercado do Derbi, único no gênero no Brasil daquela época, com prédio inigualável no país e com repercussões urbanísticas decorrentes das obras complementares realizadas. Neste estado, além de organizar e participar de várias ouras firmas e de ser Presidente da Associação Comercial local, financiou os criadores do caprino, antecipando-se bastante ao poder público, no tocante ao financiamento à pecuária.

No Rio Grande do Norte, foi explorador de salinas, negócio que lhe foi muito rendoso.

Em Alagoas, implantou, em região extremamente subdesenvolvida, uma indústria de linhas, vendendo seu produto para inúmeros países e até para colônias inglesas, competindo com as multinacionais britânicas e anulando a concorrência desleal que estas promoveram contra sua empresa. Os empresários destes trustes foram, inclusive, apontados como possíveis mandantes de seu assassinato.

DELMIRO foi o paladino da eletrificação do Nordeste, por seu pioneirismo no aproveitamento do potencial energético de Paulo Afonso, ao instalar uma pequena usina hidrelétrica no rio São Francisco.

Para escoamento da produção, construiu as primeiras estradas do interior nordestino, onde seus veículos foram os primeiros a transitarem.

DELMIRO foi um precursor do desenvolvimento nordestino. Cuidou da agricultura, construiu açudes e pôs o rio São Francisco a serviço do povo para irrigação das terras secas. No que tange à pecuária, plantou e, ao facilitar mudas aos homens do sertão, difundiu a palma forrageira como garantia para a sobrevivência dos rebanhos, antecipando-se, em quase meio século, à SUDENE, na propagação dos campos deste cacto. Entendeu, porém, desde cedo, que o concurso da indústria era essencial ao processo evolutivo do Nordeste.

DELMIRO também foi um pioneiro no CAMPO SOCIAL E HUMANO. Muito tempo antes da implantação da legislação trabalhista, já pagava o 13º salário e férias. Estabeleceu a participação nos lucros pelos seus empregados e recompensava com gratificação especial aos trabalhadores que mais se destacavam no cômputo do esforçogeral.

CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA

De um burgo simples fêz um centro de civilização, com melhoramentos tais que não existiam nem nas grandes cidades. A vila operária atestava a visão urbanística do seu realizador. As casas eram confortáveis, possuindo energia elétrica, água encanada e todos os cômodos necessários. Chafarizes abasteciam a população. Havia assistência médica no local, enquanto se adotavam providências de caráter educativo, de recreação e de civilidade, em um ambiente onde, antes, predominavam a ignorância e a miséria.

DELMIRO é um símbolo, um modelo para todo empresário progressista, voltado para o problema social, daí a instituição da medalha para homenagear os empresários e empresas que se destacam pelos índices sociais alcançados, quando é comum a premiação de empresas com excelentes índices econômicos e financeiros, muitas vezes conseguidos a custa da exploração de seus trabalhadores.

Este notável empreendedor mostrou, também, a viabilidade da conciliação da otimização do desempenho das empresas no âmbito social com a alcançada por elas no campo econômico-financeiro.

Uma cópia do modelo de Balanço Social desenvolvido pelo Instituto de Desenvolvimento Empresarial (S. Paulo) acha-se anexado, a fim de ser utilizado pela comissão julgadora, na avaliação do desempenho social das empresas concorrentes à medalha DELMIRO GOUVEIA, de acordo com o previsto no § 3º do artigo 6º do presente Projeto de Resolução.

VEREADOR PAULO MINDÊLLO

Rua Antonele Bezerra, 280 - Fone (085) 244.9477 - Fax: 261.3708 Telex: 854087 - Caixa Postal 5011
CEP 60.160-070 - Fortaleza - Ceará

8.2. Balanço Social — Modelo desenvolvido pelo Instituto de Desenvolvimento Empresarial (S. Paulo, Brasil)

Ernesto Lima Gonçalves
José Luiz Rica
Cleo C. Carneiro
Antonio de Padua Marques

Como já foi dito em outro capítulo, um requisito indispensável na sistemática de Balanço Social corresponde ao caráter participativo de que se deve revestir; uma das maneiras mais eficientes de garantir a participação dos diferentes componentes da empresa na elaboração do Balanço Social é iniciar o procedimento pela indicação de uma "comissão especial", encarregada de dirigir o processo. Essa comissão contará naturalmente em sua constituição com representantes das mais diversas categorias funcionais e dos diferentes setores da empresa.

A primeira tarefa dessa comissão será a definição do *que medir* em termos de Balanço Social; este deverá retratar de maneira bastante fiel as iniciativas que a empresa vem desenvolvendo no campo social, tanto no que se refere aos aspectos administrativos, como também no que corresponde ao nível de atendimento das expectativas do corpo funcional. Com essas palavras pretende-se dizer que não basta procurar medir, ainda que por meio de índices objetivos, aquilo que a direção da empresa considera relevante avaliar em termos de Balanço Social; é igualmente importante procurar ouvir as expectativas dos funcionários, a fim de examinar até onde elas podem e devem ser atendidas.

A tarefa de procurar a definição do *que medir* poderá ser desenvolvida pela referida comissão por meio da determinação de alguns INDICADORES, que possam retratar de maneira objetiva o nível em que, num determinado período de tempo, desenvolveram-se no âmbito da empresa suas iniciativas sociais ou de que maneira estas repercutiram sobre a atividade da empresa. Assim, devem ser considerados, por exemplo, os programas de assistência médica, de alimentação e de capacitação ou os planos previdenciários, as iniciativas educacionais e os sistemas de crédito, mas devem também ser examinados a rotatividade de pessoal, os índices de absenteísmo, a freqüência das reclamações trabalhistas, bem como a freqüência e a gravidade dos acidentes de trabalho. Alguns desses indicadores podem ser considerados sob o enfoque econômico, que mede seu *custo econômico*; mas podem também ser examinados sob o ângulo de grau de satisfação dos empregados, o que permitiria medir seu custo *humano* ou *social*. É o caso, por exemplo, dos programas de assistência médica, de alimentação, de capacitação, os planos previdenciários e as iniciativas educacionais.

O passo seguinte será discriminar os indicadores escolhidos, procurando identificar o nível de participação com que cada um deles interfere na vida "social" da empresa. Dessa maneira, será possível atribuir a cada um dos indicadores um FATOR DE PONDERAÇÃO, de importância significativa no desenvolvimento do processo. É fácil compreender que a importância relativa com que qualquer um dos indicadores referidos anteriormente participa no desempenho global da empresa no campo humano e social irá variar substancialmente, quando se trata de uma empresa de autopeças ou de uma grande empresa de consultoria. Tal fato justifica plenamente a introdução do "fator de ponderação", que estamos propondo.

Outra tarefa relevante a ser desenvolvida pela comissão será definir as METAS-PADRÃO pelas quais a empresa vai avaliar seu desempenho no campo das iniciativas sociais. A definição dessa "meta-padrão" deve naturalmente atender a peculiaridades da empresa, bem como a situações de natureza conjuntural. Assim, numa indústria de autopeças, a freqüência e a gravidade dos acidentes de trabalho são naturalmente diferentes do que se pode esperar numa empresa de consultoria; inversamente, nesta última, aspectos como a organização da empresa, o clima humano ou as condições ambientais poderão assumir importância considerável. Compreende-se com facilidade, de outro lado, que a definição antecipada dessas metas-padrão envolve considerável margem de erro na apreciação dos fatos; como os indicadores que estarão sendo examinados retratam uma realidade altamente dinâmica, que é a vida "social" da empresa, tais metas poderão ser reajustadas de um exercício "fiscal" para o outro, desde que a comissão julgue que tal procedimento é razoável.

Ouvindo o Corpo Funcional da Empresa

É indispensável, contudo, lembrar que, por mais representativa que seja a comissão, a definição exclusivamente por ela dos indicadores e dos respectivos índices (metas-padrão) não esgota o assunto de maneira alguma: é fundamental que, a respeito de assuntos que interferem diretamente com a vida dos funcionários, estes sejam ouvidos. Com freqüência encontra-se o fato de que iniciativas sociais, que parecem relevantes aos dirigentes de empresa ou que foram aparentemente conduzidas de maneira satisfatória, não tenham na verdade tradução tão positiva junto aos empregados, ou cheguem até a despertar uma reação negativa.

Diante desses fatos, o melhor caminho será desenvolver uma consulta aos funcionários, solicitando sua opinião franca e leal sobre o assunto que está sendo pesquisado. Para tanto, deverá a referida comissão preparar um formulário de pesquisa adequado, no qual se procure apreciar o grau de participação dos funcionários sobre alguns indicadores escolhidos, pedindo-lhe que completem a lista com outros indicadores que lhes pareçam relevantes. Ao mesmo tempo será solicitado que os empregados definam a ordem de prioridade com que, na sua opinião, todos esses indicadores influem na vida "social" da empresa.

Dessa maneira será possíyel à comissão preparar os fatores de ponderação para cada um dos indicadores apontados na pesquisa realizada entre os funcionários; para tanto, bastará que tais indicadores sejam ordenados segundo a ordem de prioridades que foram atribuídas a cada um.

Para maior riqueza de avaliação, os indicadores poderão ser distribuídos em grupos: no Grupo I deverão figurar os indicadores de natureza administrativo-financeira relacionados pela comissão, enquanto que no Grupo II serão incluídos aqueles relacionados com o nível de satisfação dos empregados e apresentados pela pesquisa realizada entre os funcionários; é de se esperar que alguns indicadores apareçam em ambos os Grupos, encarados naturalmente sob enfoques diferentes.

Os índices pelos quais os diferentes indicadores serão avaliados serão de natureza diferente: enquanto que os do Grupo I serão apreciados em função de padrões bem objetivos e conhecidos, alguns até internacionalmente adotados, aqueles do Grupo II poderão ser examinados segundo os percentuais de satisfação ou insatisfação dos funcionários em relação às iniciativas sociais da empresa, percentuais esses que serão obtidos a partir das respostas oferecidas na pesquisa de que já falamos.

Uma vez obtidas todas as informações e definições até agora mencionadas, será possível começar a montagem de Balanço Social; é o que se propõe no Quadro 1, como modelo de simulação, preparado com dados de uma empresa hipotética.

Desenvolvimento do Processo

O passo seguinte na preparação do Balanço Social será o levantamento dos dados que correspondam ao desempenho da empresa, com referência a cada um dos indicadores. Os do Grupo I serão obtidos a partir de registros da administração da empresa; os dados que correspondem aos indicadores do Grupo II serão obtidos em pesquisa feita especialmente entre os empregados da empresa. Esses dados representam, na nossa simulação, os valores obtidos que figuram no Quadro 2.

A partir desses dados, por simples comparação com a meta-padrão, fixada para cada indicador, poderemos medir o desvio em relação à mesma, expressa em porcentagem do valor definido para a meta.

O sinal atribuído a cada diferença percentual obedecerá aos seguintes critérios:

a) os indicadores Acidentes do Trabalho, Absenteísmo, Relações de Trabalho no Grupo I e Clima Humano na Empresa e Organização da Empresa no Grupo II terão sinal *negativo* sempre que o valor obtido seja superior a meta-padrão, recebendosinal *positivo* no caso contrário; esses indicadores estão assinalados com (a) no Quadro 2 e seguintes.

Quadro 1

Grupo	*Indicadores*	*Fator de ponderação*	*Metas-padrão*	*Valor obtido*	*Dif. porc. meta*	*Resultado obtido*	*Resultado parcial*	*Resultado final*
I	Acidentes de Trabalho (a)	5	25					
	Freqüência	5	850					
	Gravidade							
	Assistência Médica (b)	4	4,0% H.P.					
	Rotatividade de Pessoal (b)	4	3,5%/mês					
	Absenteísmo	4	4,0%/ano					
	Programas de Alimentação (b)	3	3,0% H.P.					
	Programas de Capacitação	3	5 h/ano/empr.					
	Calendário de Pagamentos (c)	3	0 dias atr.					
	Segurança no Trabalho	5	Ind. 70					
	Política de Promoções (b)	4	60,0% vagas					
	Efetivação na Empresa	4	90,0% efet.					
	Relações de Trabalho (a)	3	1,0% rec./ano					
	Planos Previdenciários (b)	2	1,0% H.P.					
	Iniciativas Educacionais	2	0,3% H.P.					
	Sistemas de Crédito (b)	1	0,5% H.P.					
	Iniciativas Sociais	1	2 pres./ano					
II	Assistência Médica	5	70% satisf.					
	Política de Promoções	5	75% satisf.					
	Programas de Alimentação	5	70% satisf.					
	Segurança no Trabalho	4	70% satisf.					
	Clima Humano na Empresa (a)	4	10% insat.					
	Programas de Capacitação	4	70% satisf.					
	Calendário de Trabalho	3	70% satisf.					
	Condições Ambientais	3	60% satisf.					
	Sistemas de Crédito	3	60% satisf.					
	Planos Previdenciários	2	80% satisf.					
	Iniciativas Educacionais	2	60% satisf.					
	Iniciativas Sociais	1	70% satisf.					
	Organização da Empresa (a)	1	20% insat.					

Quadro 2

Grupo	*Indicadores*	*Fator de ponderação*	*Metas-padrão*	*Valor obtido*	*Dif. porc. meta*	*Resultado obtido*	*Resultado parcial*	*Resultado final*
I	Acidentes de Trabalho (a)		25	20	+ 20			
	Freqüência		850	1000	- 18			
	Gravidade		4,0% H.P.	4,0%	0			
	Assistência Médica (b)		3,5%/mês	3,0%	- 14			
	Rotatividade de Pessoal (b)		4,0%/ano	3,0%	+ 25			
	Absenteísmo		3,0% H.P.	3,5%	- 17			
	Programas de Alimentação (b)		5 h/ano/empr.	2 h/ano	- 60			
	Programas de Capacitação		0 dias atr.	5 d.	- 50			
	Calendário de Pagamentos (c)		Ind. 70	60	- 14			
	Segurança no Trabalho		60,0% vagas	40,0%	- 26			
	Política de Promoções (b)		90,0% efet.	80,0%	- 11			
	Efetivação na Empresa		1,0% rec./ano	1,2%	- 20			
	Relações de Trabalho (a)		1,0% H.P.	0,8%	- 20			
	Planos Previdenciários (b)		0,3% H.P.	0,3%	0			
	Iniciativas Educacionais		0,5% H.P.	0,4%	- 20			
	Sistemas de Crédito (b)		2 pres./ano	1 pes.	- 50			
	Iniciativas Sociais							
II	Assistência Médica		70% satisf.	50%	- 28			
	Política de Promoções		75% satisf.	80%	+ 7			
	Programas de Alimentação		70% satisf.	80%	+ 14			
	Segurança no Trabalho		70% satisf.	60%	- 14			
	Clima Humano na Empresa (a)		10% insat.	8%	+ 20			
	Programas de Capacitação		70% satisf.	80%	+ 14			
	Calendário de Trabalho		70% satisf.	90%	+ 28			
	Condições Ambientais		60% satisf.	60%	0			
	Sistemas de Crédito		60% satisf.	50%	- 17			
	Planos Previdenciários		80% satisf.	50%	- 37			
	Iniciativas Educacionais		60% satisf.	70%	+ 17			
	Iniciativas Sociais		70% satisf.	70%	0			
	Organização da Empresa (a)		20% insat.	10%	+ 50			

b) os indicadores Assistência Médica, Rotatividade de Pessoal, Programas de Alimentação, Política de Promoções, Planos Previdenciários e Sistemas de Crédito no Grupo I terão sinal *negativo* sempre que não estejam dentro da meta-padrão, em mais que 10%; tais indicadores estão assinalados com (b) no Quadro 2 e seguintes.

c) o indicador Calendário de Pagamentos do Grupo I será *negativo* sempre que seja diferente de zero, na proporção de 10% para cada dia de atraso; tal indicador figura com a indicação (c) no Quadro 2 e nos seguintes.

d) os demais indicadores terão sinal *negativo* sempre que estejam abaixo da meta-padrão definida, recebendo sinal *positivo* em caso contrário.

Com base nos critérios referidos poder-se-á então calcular a diferença porcentual entre os dados de nossa simulação e as metas-padrão, como figura no Quadro 2.

A seguir, passa-se a calcular o RESULTADO OBTIDO; para tanto, bastará multiplicar a diferença porcentual da meta-padrão pelo respectivo fator de ponderação; conserva-se o sinal algébrico definido segundo os critérios antes definidos. É o que se pode observar no Quadro 3.

Para terminar, procura-se definir o RESULTADO FINAL, pela soma ou subtração do RESULTADO OBTIDO e do RESULTADO POSSÍVEL. Este último dado será calculado pela simples multiplicação do máximo porcentual possível (100) pelo fator de ponderação. Os elementos referidos figuram no Quadro 4.

Apreciação final

O conjunto de elementos e informações que compõem o Balanço Social de nosso modelo simulado figuram no Quadro 5, onde também aparecem os cálculos finais que poderemos realizar. Dessa maneira será possível obter subtotais para os Grupos I e II, bem como um total geral.

A partir desses dados, poderão ser desenvolvidos numerosas observações; cada uma delas capaz de gerar atitudes ou iniciativas por parte da direção da empresa. A razão é que os resultados finais representarão uma fiel avaliação do nível de desempenho no terreno dos programas sociais da empresa. A partir, pois, dos resultados referidos poderá a empresa reajustar suas metas ou refazer seus programas.

Para tanto, será válida a utilização, não apenas dos resultados finais dos Grupos I e II e do resultado geral, porém particularmente daqueles que correspondem a cada indicador, considerado isoladamente. Cada um deles poderá ser examinado como uma "conta" do Balanço Social da empresa, com vistas à tomada de decisões correspondentes.

Quadro 3

Grupo	*Indicadores*	*Fator de ponderação*	*Metas-padrão*	*Valor obtido*	*Dif. porc. meta*	*Resultado obtido*	*Resultado parcial*	*Resultado final*
	Acidentes de Trabalho (a)							
	Freqüência	5			+ 20	+ 100		
	Gravidade	5			- 18	- 90		
	Assistência Médica (b)	4			0	0		
	Rotatividade de Pessoal (b)	4			- 14	- 56		
	Absenteísmo	4			+ 25	+ 100		
	Programas de Alimentação (b)	3			- 17	- 51		
	Programas de Capacitação	3			- 60	- 180		
I	Calendário de Pagamentos (c)	3			- 50	- 150		
	Segurança no Trabalho	5			- 14	- 70		
	Política de Promoções (b)	4			- 26	- 104		
	Efetivação na Empresa	4			- 11	- 44		
	Relações de Trabalho (a)	3			- 20	- 60		
	Planos Previdenciários (b)	2			- 20	- 40		
	Iniciativas Educacionais	2			0	0		
	Sistemas de Crédito (b)	1			- 20	- 20		
	Iniciativas Sociais	1			- 50	- 50		
	Assistência Médica	5			- 28	- 140		
	Política de Promoções	5			+ 7	+ 35		
	Programas de Alimentação	5			+ 14	+ 70		
	Segurança no Trabalho	4			- 14	- 56		
	Clima Humano na Empresa (a)	4			+ 20	+ 80		
	Programas de Capacitação	4			+ 14	+ 56		
II	Calendário de Trabalho	3			+ 28	+ 84		
	Condições Ambientais	3			0	0		
	Sistemas de Crédito	3			- 17	- 51		
	Planos Previdenciários	2			- 37	- 74		
	Iniciativas Educacionais	2			+ 17	+ 34		
	Iniciativas Sociais	1			0	0		
	Organização da Empresa (a)	1			+ 50	+ 50		

Quadro 4

Grupo	*Indicadores*	*Fator de ponderação*	*Metas-padrão*	*Valor obtido*	*Dif. porc. meta*	*Resultado obtido*	*Resultado parcial*	*Resultado final*
	Acidentes de Trabalho (a)							
	Freqüência					+ 100	500	600
	Gravidade					- 90	500	410
	Assistência Médica (b)					0	400	400
	Rotatividade de Pessoal (b)					- 56	400	344
	Absenteísmo					+ 100	400	500
	Programas de Alimentação (b)					- 51	300	249
	Programas de Capacitação					- 180	300	120
I	Calendário de Pagamentos (c)					- 150	300	150
	Segurança no Trabalho					- 70	500	430
	Política de Promoções (b)					- 104	400	296
	Efetivação na Empresa					- 44	400	356
	Relações de Trabalho (a)					- 60	300	240
	Planos Previdenciários (b)					- 40	200	160
	Iniciativas Educacionais					0	200	200
	Sistemas de Crédito (b)					- 20	100	80
	Iniciativas Sociais					- 40	100	50
	Assistência Médica					- 140	500	360
	Política de Promoções					+ 35	500	535
	Programas de Alimentação					+ 70	500	570
	Segurança no Trabalho					- 56	400	344
	Clima Humano na Empresa (a)					+ 80	400	480
	Programas de Capacitação					+ 56	400	456
II	Calendário de Trabalho					+ 84	300	384
	Condições Ambientais					0	300	300
	Sistemas de Crédito					- 51	300	249
	Planos Previdenciários					- 74	200	126
	Iniciativas Educacionais					+ 34	200	234
	Iniciativas Sociais					0	100	100
	Organização da Empresa (a)					+ 50	100	150

Quadro 5

Grupo	Indicadores	Fator de ponderação	Metas-padrão	Valor obtido	Dif. porc. meta	Resultado obtido	Resultado parcial	Resultado final
I	Acidentes de Trabalho (a)							
	Freqüência	5	25	20	+ 20	+ 100	500	600
	Gravidade	5	850	1000	- 18	- 90	500	410
	Assistência Médica	4	4,0% H.P.	4,0%	0	0	400	400
	Rotatividade de Pessoal (b)	4	3,5%/mês	3,0%	- 14	- 56	400	344
	Absenteísmo	4	4,0%/ano	3,0%	+ 25	+ 100	400	500
	Programas de Alimentação (b)	3	3,0% H.P.	3,5%	- 17	- 51	300	249
	Programas de Capacitação	3	5 h/ano/empr.	2 h/ano	- 60	- 180	300	120
	Calendário de Pagamentos (c)	3	0 dias atr.	5 d.	- 50	- 150	300	150
	Segurança no Trabalho	5	Ind. 70	60	- 14	- 70	500	430
	Política de Promoções (b)	4	60,0% vagas	40,0%	- 26	- 104	400	296
	Efetivação na Empresa	4	90,0% efet.	80,0%	- 11	- 44	400	356
	Relações de Trabalho (a)	3	1,0% rec./ano	1,2%	- 20	- 60	300	240
	Planos Previdenciários (b)	2	1,0% H.P.	0,8%	- 20	- 40	200	160
	Iniciativas Educacionais	2	0,3% H.P.	0,3%	0	0	200	200
	Sistemas de Crédito (b)	1	0,5% H.P.	0,4%	- 20	- 20	100	80
	Iniciativas Sociais	1	2 pes./ano	1 pes.	- 50	- 50	100	50
					Subtotal Grupo I		5.300	4.585
II	Assistência Médica	5	70% satisf.	50%	- 28	- 140	500	360
	Política de Promoções	5	75% satisf.	80%	+ 7	+ 35	500	535
	Programas de Alimentação	5	70% satisf.	80%	+ 14	+ 70	500	570
	Segurança no Trabalho	4	70% satisf.	60%	- 14	- 56	400	344
	Clima Humano na Empresa (a)	4	10% insat.	8%	+ 20	+ 80	400	480
	Programas de Capacitação	4	70% satisf.	80%	+ 14	+ 96	400	456
	Calendário de Trabalho	3	70% satisf.	90%	+ 28	+ 84	300	384
	Condições Ambientais	3	60% satisf.	60%	0	0	300	300
	Sistemas de Crédito	3	60% satisf.	50%	- 17	- 51	300	249
	Planos Previdenciários	2	80% satisf.	90%	- 37	- 74	200	126
	Iniciativas Educacionais	2	60% satisf.	70%	+ 17	+ 34	200	234
	Iniciativas Sociais	1	70% satisf.	70%	0	0	100	100
	Organização da Empresa (a)	1	20% insat.	10%	+ 50	+ 50	100	150
					Subtotal Grupo II		4.200	4.288
					Total Geral		9.500	8.872
								627
							9.500	9.500

Em nosso modelo de simulação, por exemplo o subtotal do Grupo I foi inferior ao resultado possível, o que poderia significar uma situação deficitária, neste aspecto do Balanço Social.

No subtotal do Grupo II foi superado o resultado possível, o que atesta um elevado grau de satisfação do corpo funcional. A conclusão é importante: ainda que ultrapassando algumas metas administrativas, muitas das quais são de natureza financeira, a empresa conseguiu encontrar um alto grau de satisfação por parte de seus empregados. O resultado final do Balanço Social demonstrou, em conseqüência, um déficit de apenas 7% em relação ao total possível.

A empresa tem, agora, à sua disposição, elementos quantitativos para uma apreciação objetiva do custo-benefício de suas atividades no campo das iniciativas sociais. Ela estará, assim, em condições de tomar as decisões que à sua direção pareçam mais apropriadas.

Análise semelhante poderá ser feita para cada um dos indicadores. Tomemos um exemplo: a empresa ficou em *vermelho* em seu Programa de Alimentação, uma vez que ultrapassou a meta dos gastos anuais prevista de início; contudo, conseguiu ultrapassar a meta de satisfação entre os empregados, definida originalmente, o que é altamente superavitário.

CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA

EMENDA ADITIVA Nº 01 /93
AO PROJETO DE RESOLUÇÃO Nº 021/93

APROVADO
Em 26/5/93

Acrescente-se ao art. 3º, mais um ítem, na forma que indica.

Art. 3º - .....
Ítem X. - Um representante do Clube dos Diretores Lojistas - CDL.

Sala das Sessões da Câmara Municipal de Fortaleza, em 10 **de** maio **de 1993.**

Vereador: Idalmir Feitosa

JUSTIFICATIVA

A inclusão do **Clube dos Diretores Lojistas-CDL** - para composição da Comissão de Direitos Humanos da Câmara Municipal de Fortaleza é plenamente compreensiva por ser a referida Entidade uma das mais representativas entre todas, que se encontram, originariamente, identificadas para a devida composição.

Afora os méritos acima indicados, temos de ressaltar que a atividade dos Lojistas, merece ser ressaltada por valores assistenciais, a qual a guisa de ilustração, merece ser destacada o apoio que é dado ao IPREDE e outras atividades.

Estas razões e outras são motivos desta proposição, que merece ser entendida pelo Autor do Projeto para receber aprovação do Plenário.

Sala das Sessões da Câmara Municipal de Fortaleza, em 10 **de** maio **de 1993.**

Vereador. Idalmir Feitosa

Maria Rosa M. L. Moreira
DIR. DEPTº. LEGISLATIVO

v.p

Paço José Barros de Alencar - Rua Antonele Bezerra, 280 - Fone (085) 244.9477 - Caixa Postal 5011
CEP 60.160 - Fortaleza - Ceará

CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA

COMISSÃO DE LEGISLAÇão

PARECER Nº 65 /93
AO PROJETO DE LEI Nº 021/93

Dispensado de Impressão e Interstício
Em 26/5/1993
PRESIDENTE

O presente projeto é de inestimável alcance social tendo em vista que ao instituir a Medalha DELMIRO GOUVEIA, que visa agraciar empresas privadas que venham a se notabilizar pelo seu desempenho em atividades de caracteres humano e social, está contribuindo de alguma forma para o implemento da melhoria das condições de vida do trabalhador fortalezense.

Inobstante o acima exposto somos pela democrática decisão de submeter o projeto de Resolução em referência à soberana votação do Plenário desta Augusta Casa.

Sala das Sessões das Comissões Permanentes da Câmara Municipal de Fortaleza, em 17 de maio de 1993.

RELATOR

PRESIDENTE

MPM/DL.

Rua Antonele Bezerra, 280 - Fone (085) 244.9477 - Fax: 261.3708 Telex: 854087 - Caixa Postal 5011
CEP 60.160-070 - Fortaleza - Ceará

CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA

COMISSÃO DE REDAÇÃO FINAL

A COMISSÃO DE REDAÇÃO FINAL DÁ A SEGUINTE REDAÇÃO AO PROJETO DE RESOLUÇÃO Nº 021/93.

APROVADO
Em 8/6/1993
PRESIDENTE

Institui a medalha DELMIRO GOUVEIA e dá outras providências.

A CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA DECRETA:

Art. 1º - Fica instituída a medalha **DELMIRO GOUVEIA,** destinada a conferir galardão a empresas privadas que tenham se destacado no desempenho de atividades de caráter humano e social na circunscrição do município de Fortaleza;

Art. 2º - A medalha terá as seguintes características: **I** - Será cunhada em ouro, contendo no anverso a efígie do Empresário com a referência ao seu nome, e na face do verso o escudo da Câmara Municipal de Fortaleza, com a indicação do ano ao qual foi conferida;

II - O formato octogonal, medindo 40 (quarenta) milímetros na vertical e 40 (quarenta) milímetros na horizontal;

III - Uma fita de gorgorão azul com branco com 30 (trinta) milímetros de comprimento e 20 (vinte) milímetros de largura;

Art. 3º - A seleção da empresa agraciada, será feita por uma comissão constituída dos seguintes membros:

I - Um representante da Comissão de Direitos Humanos da Câmara Municipal de Fortaleza;

II - Um representante da Secretaria do Trabalho e Ação Social do Município;

III - Um representante da **FIEC - Federação das Indústrias do Estado do Ceará;**

IV - Um representante da Federação do Comércio do Estado do Ceará;

V - Um representante da Federação dos Trabalhadores na Indústria do Estado do Ceará;

VI - Um representante da Federação da Federação dos Trabalhadores no Comércio dos Estados do Ceará e Piauí;

Rua Antonele Bezerra, 280 - Fone (085) 244.9477 - Fax: 261.3708 Telex: 854087 - Caixa Postal 5011
CEP 60.160-070 - Fortaleza - Ceará

VII - Um representante do Conselho Regional de Administração - 3ª Região;

VIII - Um representante do Conselho Regional de Contabilidade do Estado do Ceará;

IX - Um representante do Instituto Brasileiro de Executivos Financeiros - IBEF.

X - Um representante do Clube dos Diretores Logistas - CDL.

Art. 4º - A concessão da medalha **DELMIRO GOUVEIA** será realizada anualmente, em Sessão Solene, no dia 10 de Dezembro, dia da Declaração Universal dos Direitos Humanos;

§ 1º - A comissão aludida no artigo anterior, deverá ser convocada pela Câmara Municipal de Fortaleza até o dia 01 de setembro de cada ano, quando receberá as propostas provenientes do plenário da Câmara Municipal de Fortaleza;

§ 2º - As propostas surgirão mediante requerimento de qualquer vereador, aprovado por 2/3 (dois terços) de seus pares em plenário;

§ 3º - Só serão habilitados à comissão julgadora, os requerimentos aprovados até o dia 01 de setembro de cada ano.

Art. 5º - A Mesa Diretora deverá encaminhar todas as propostas enviadas por instituições ou entidades da sociedade civil, devendo submetê-las ao plenário, com os requisitos e trâmites expostos nesta resolução.

Art. 6º - O Balanço Social das empresas concorrentes, contendo os diversos indicadores sociais dos seus desempenhos na implementação de programas na área social, será o instrumento fundamental de avaliação pela comissão julgadora, para a escolha da empresa a ser agraciada;

§ 1º - Os indicadores sociais básicos, escolhidos para a avaliação, são os seguintes:

I - Acidentes do Trabalho;

II - Assistência Médica;

III - Programa de Alimentação;

IV - Rotatividade de Pessoal;

V - Absenteísmo;
VI - Programas de Capacitação;
VII - Calendário de Pagamento;
VIII - Política de Promoções;
IX - Segurança do Trabalho;
X - Planos Previdenciários;
XI - Iniciativas Sociais;
XII - Efetivação na Empresa;
XIII - Relações no Trabalho;
XIV - Iniciativas Educacionais;
XV - Sistemas de Crédito;
XVI - Clima Humano na Empresa;
XVII - Calendário de Trabalho;
XVIII - Condições Ambientais;
XIX - Organização da Empresa.

§ 2º - Outros indicadores sociais relevantes poderão ser aceitos pela comissão, de acordo com a deliberação majoritária de seus membros;

§ 3º - A comissão julgadora deverá adaptar, ao máximo possível, o Balanço Social das Empresas concorrentes ao modelo desenvolvido pelo Instituto de Desenvolvimento Empresarial (S. Paulo), que servirá de padrão para efeito de avaliação;

Art. 7º - Os trabalhos de avaliação exigirão a contratação de profissional legalmente habilitado e que tenha comprovado conhecimento e experiência na matéria, a fim de assessorar a comissão julgadora;

Art. 8º - Na apreciação do desempenho no campo social das empresas concorrentes à medalha, a comissão julgadora deverá considerar, também, a participação dos empregados na gestão, nos lucros e no capital das mesmas;

Art. 9º - Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Sala das Sessões das Comissões Permanentes da Câmara Municipal de Fortaleza, em 07 **de** junho **de 1993.**

PRESIDENTE

DL/EJS/93

CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA MAPR / CP

Ofício nº 1049 /93

Fortaleza, 15 de junho de 1993.

Senhor Diretor:

Solicitamos de V.Sa., que se empenhe no sentido de publicar a Resolução nº 1167 de 15 de junho de 1993, de autoria do Vereador PAULO MINDÊLLO , que **"INSTITUI A MEDALHA DELMIRO GOLVEIA E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS".**

Cordialmente,

Vereador José Sarto
Presidente

Ilmo. Sr.
PAULO COELHO DE ARAUJO
DD: Diretor do Diário Oficial do Município
Nesta

Rua Antonele Bezerra, 280 - Fone (085) 244.9477 - Fax: 261.3708 Telex: 854087 - Caixa Postal 5011
CEP 60.160-070 - Fortaleza - Ceará

CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA

RESOLUÇÃO Nº 1407/96 DE 08 DE março DE 1996

Modifica a data de concessão da Medalha Delmiro Gouveia e dá outras providências referentes a esta outorga.

A CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA DECRETA E EU PROMULGO A SEGUINTE RESOLUÇÃO:

Art. 1º - A concessão da Medalha Delmiro Gouveia, instituída pela Resolução nº 1167, de 15 de junho de 1993, será realizada anualmente, em Sessão Solene, em 1º de maio, dia do trabalho, ou no dia útil imediatamente anterior a esta data.

§ 1º - A Comissão constituída para a seleção da empresa agraciada, deverá ser convocada pela Câmara Municipal de Fortaleza até o dia 25 de março de cada ano, quando receberá as propostas provenientes do Plenário dessa Casa Parlamentar.

§ 2º - Só serão habilitados à comissão julgadora, os requerimentos aprovados até o dia 25 de março de cada ano.

Art. 2º - Esta Resolução entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

PAÇO MUNICIPAL JOSÉ BARROS DE ALENCAR, EM 08 DE março DE 1996.

LUIS ÁTILA DE HOLANDA BEZERRA
Presidente

EJS/96

Rua Antonele Bezerra, 280 - Fone: (085) 244.9477 - Fax: 261.3708 - Telex: 854087
Caixa Postal 5011 CEP 60.160 - 070 Fortaleza-Ceará

CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA

RESOLUÇÃO Nº 1167 DE 15 DE junho DE 1993

Institui a medalha DELMIRO GOUVEIA e dá outras providências.

A CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA DECRETA E EU PROMULGO A SEGUINTE RESOLUÇÃO:

Art. 1º - Fica instituída a medalha DELMIRO GOUVEIA, destinada a conferir galardão a empresas privadas que tenham se destacado no desempenho de atividades de caráter humano e social na circunscrição do município de Fortaleza;

Art. 2º - A medalha terá as seguintes características:

I - Será cunhada em ouro, contendo no anverso a efígie do Empresário com a referência ao seu nome, e na face do verso o escudo da Câmara Municipal de Fortaleza, com a indicação do ano ao qual foi conferida;

II - O formato octogonal, medindo 40 (quarenta) milímetros na vertical e 40 (quarenta) milímetros na horizontal;

III - Uma fita de gorgorão azul com branco com 30 (trinta) milímetros de comprimento e 20 (vinte) milímetros de largura;

Art. 3º - A seleção da empresa agraciada, será feita por uma comissão constituída dos seguintes membros:

I - Um representante da Comissão de Direitos Humanos da Câmara Municipal de Fortaleza;

II - Um representante da Secretaria do Trabalho e Ação Social do Município;

III - Um representante da FIEC - Federação das Indústrias do Estado do Ceará;

IV - Um representante da Federação do Comércio do Estado do Ceará;

V - Um representante da Federação dos Trabalhadores na Indústria do Estado do Ceará;

VI - Um representante da Federação dos Trabalhadores no Comércio dos Estados do Ceará e Piauí;

VII - Um representante do Conselho Regional de Administração - 3º Região;

Rua Antonele Bezerra, 280 - Fone (085) 244.9477 - Fax: 261.3708 Telex: 854087 - Caixa Postal 5011
CEP 60.160-070 - Fortaleza - Ceará

VIII - Um representante do Conselho Regional de Contabilidade do Estado do Ceará;

IX - Um representante do Instituto Brasileiro de Executivos Financeiros- IBEF.

X - Um representante do Clube dos Diretores Logistas - CDL.

Art. 4º - A concessão da medalha DELMIRO GOUVEIA será realizada anualmente, em Sessão Solene, no dia 10 de Dezembro, dia da Declaração Universal dos Direitos Humanos;

§ 1º - A comissão aludida no artigo anterior, deverá ser convocada pela Câmara Municipal de Fortaleza até o dia 01 de setembro de cada ano, quando receberá as propostas provenientes do plenário da Câmara Municipal de Fortaleza;

§ 2º - As propostas surgirão mediante requerimento de qualquer vereador, aprovado por 2/3 (dois terços) de seus pares em plenário;

§ 3º - Só serão habilitados à comissão julgadora, os requerimentos aprovados até o dia 01 de setembro de cada ano.

Art. 5º - A Mesa Diretora deverá encaminhar todas as propostas enviadas por instituições ou entidades da sociedade civil, devendo submetê-las ao plenário, com os requisitos e trâmites expostos nesta resolução.

Art. 6º - O Balanço Social das empresas concorrentes, contendo os diversos indicadores sociais dos seus desempenhos na implementação de programas na área social, será o instrumento fundamental de avaliação pela comissão julgadora, para a escolha da empresa a ser agraciada;

§ 1º - Os indicadores sociais básicos, escolhidos para a avaliação, são os seguintes:

I - Acidentes do Trabalho;
II - Assistência Médica;
III - Programa de Alimentação;
IV - Rotatividade de Pessoal;
V - Absenteísmo;
VI - Programas de Capacitação;
VII - Calendário de Pagamento;
VIII - Política de Promoções;
IX - Segurança do Trabalho;

X - Planos Previdenciários;
XI - Iniciativas Sociais;
XII - Efetivação na Empresa;
XIII - Relações no Trabalho;
XIV - Iniciativas Educacionais;
XV - Sistemas de Crédito;
XVI - Clima Humano na Empresa;
XVII - Calendário de Trabalho;
XVIII - Condições Ambientais;
XIX - Organização da Empresa.

§ 2º - Outros relevantes indicadores sociais relevantes poderão ser aceitos pela comissão, de acordo com a deliberação majoritária de seus membros;

§ 3º - A comissão julgadora deverá adaptar, ao máximo possível, o Balanço Social das Empresas concorrentes ao modelo desenvolvido pelo Instituto de Desenvolvimento Empresarial (S. Paulo), que servirá de padrão para efeito de avaliação;

Art. 7º - Os trabalhos de avaliação exigirão a contratação de profissional legalmente habilitado e que tenha comprovado conhecimento e experiência na matéria, a fim de assessorar a comissão julgadora;

Art. 8º - Na apreciação do desempenho no campo social das empresas concorrentes à medalha, a comissão julgadora deverá considerar, também, a participação dos empregados na gestão, nos lucros e no capital das mesmas;

Art. 9º - Esta resolução entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

PAÇO MUNICIPAL JOSÉ BARROS DE ALENCAR, EM 15 **DE** junho **DE 1993.**

JOSÉ SARTO NOGUEIRA MOREIRA
- Presidente -

DL/EJS/93