

Um compromisso com as futuras gerações

EDITORIAL

A commitment with generations to come

A nova versão do Relatório de Desenvolvimento Sustentável da ABB no Brasil, com informações referentes ao ano de 2001, traz diversas novidades que vão ao encontro dos conceitos discutidos por companhias e organismos mundiais. A principal delas é unir crescimento econômico, bem-estar das pessoas e proteção ambiental e colocar esse amálgama sob o guarda-chuva do desenvolvimento sustentável. Um não sobrevive sem o outro – são indissociáveis.

O programa de desenvolvimento sustentável da ABB está consolidado entre as unidades da companhia pelo mundo todo e não é diferente com as fábricas no Brasil. Temos seguido os preceitos estabelecidos para, ao longo de alguns anos, criarmos um histórico de informações que possam aperfeiçoar cada vez mais nossas condutas em relação ao meio ambiente, ao desenvolvimento econômico e às comunidades ao nosso redor.

Que condutas são essas? Há várias. Estamos realizando uma análise das cadeias de produção para identificar o impacto ambiental dos produtos e equipamentos que a ABB fabrica, desde a origem da matéria-prima até o final de sua vida útil. Esses estudos são feitos para diminuirmos a utilização de materiais perigosos em nossas linhas de produção, e estendermos ao máximo o seu tempo de utilização. Todos esses fatores são importantes para impedir a degradação dos ecossistemas e melhorar a qualidade de vida das pessoas. Em paralelo, tornam-se um diferencial competitivo no mercado, que pode impulsionar nosso crescimento.

A ABB, no Brasil e no mundo, implementa diversas ações no campo do desenvolvimento sustentável. Realizamos inúmeras campanhas internas e externas de conscientização. Nosso cronograma de implementação da ISO 14.001, conjunto de diretrizes para produzir com o mínimo de impacto ambiental e o máximo respeito à legislação, está quase finalizado, pois mais de 98% de



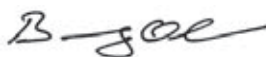
nossas unidades ao redor do planeta já tem o certificado que atesta nosso compromisso com a questão.

Além das fábricas, estamos implantando Sistemas de Gestão Ambiental (SGA) em escritórios e áreas administrativas. Isso inclui implantar ou fortalecer programas de reciclagem e de diminuição do consumo de matérias-primas e insumos como energia e água, reduzir as emissões líquidas, sólidas e gasosas ao meio ambiente, implantar processos de melhoria contínua e treinar nossos gerentes e diretores para usar esse diferencial da ABB no mercado.

O modo como uma empresa promove o bem-estar junto a funcionários e pessoas externas à companhia é, atualmente, cada vez mais perceptível pelo mercado e pela própria sociedade. Há cerca de três décadas, a ABB mantém um apoio sistemático ao desenvolvimento de projetos educacionais voltados à comunidade. Isso pode ser percebido na manutenção da escola Franz Voegeli, em Osasco, ou no Criança Futuro Esperança, projeto de

reforço escolar e cidadania da ABB no Brasil, realizado nas nossas instalações fabris em dois municípios. Nos últimos anos, ao mesmo tempo que aumentou o esforço da empresa com relação à responsabilidade social, cresceu também de maneira exponencial a participação dos funcionários em trabalhos voluntários.

Projetos e campanhas descritos neste relatório anual – o quarto, consecutivo – mostra um pouco dos conceitos e valores que estão por trás do nosso esforço em trilhar o caminho do desenvolvimento sustentável. A ABB, como uma companhia global e líder, presente em diversos países, tem um papel fundamental nesse processo. As empresas devem se destacar pelo bom desenvolvimento financeiro no mundo dos negócios, mas devem ser capazes também de causar grande impacto em questões relacionadas à responsabilidade social e à proteção ambiental. Temos de buscar uma forma de desenvolvimento que vai ao encontro das necessidades do presente, sem comprometer as necessidades das futuras gerações. Esse é o caminho que decidimos seguir.



Benny Olsson
é presidente da ABB no Brasil

EDITORIAL

A commitment with generations to come

The new version of ABB's Sustainable Development Report in Brazil, which information concerns year 2001, brings out several innovations that meet the concepts discussed by world companies and organisms. The main of them is to bind economical growth, people's well-being and environmental protection and to place this blend under the sustainable development's umbrella. One does not outlive the other – they are inseparable.

ABB's Sustainable Development program is consolidated throughout the company's units all over the world and Brazilian factories are not an exception. We have followed the established precepts, along few years, and raised an information background that can further enhance approaches to environment, economical development and communities around us.

Which are those approaches? There are several. We are carrying out a production chain's analysis approach to identify the environmental impact caused by products and equipment that ABB manufactures, from the raw material origin until the end of its lifetime. These studies are done to reduce the usage of hazardous materials in our production lines and expand the most its lifetime. All these factors are important to prevent the degradation of ecosystems and improve people's life quality. In parallel, these became a market's competitive differential, which can leverage our growth.

In Brazil and all over the world, ABB implements several actions in the sustainable development field. We carry out several internal and external awareness campaigns. Our ISO 14001 implementation schedule, a set of guidelines to produce the least environmental impact and the maximum respect to Laws, are reaching its end: more than 98% of our units all around the planet are already certified, what proves our commitment to the issue.

Apart from plants, we are adopting Environmental Management

Systems (SGA) in offices and administrative areas. This includes implementing or strengthening recycling programs and reducing consumption of raw material and inputs, such as energy and water; reducing liquid, solid and gaseous emissions in the environment; implementing continuous improvement processes and managers and directors training to use this one ABB's differential in the market. The way a company promotes well-being both to employees and people external to the company is, currently, increasingly noticeable to the market and society as well. For approximately three decades, ABB has systematically supported the development of educational programs directed towards community. This can be noticed in the maintenance of Franz Voegeli school in Osasco - São Paulo metropolitan area – or in the Criança Futuro Esperança (Children with a Future full of Hope), ABB's school support and citizenship project in Brazil, carried out in our manufacturing units in two municipalities. In the last years, at the same time our company's efforts have grown with regards to social responsibility, so has grown our employees' participation in volunteering. The projects and campaigns described in this annual report – the fourth in a row – shows a little bit of concepts and values behind our effort in trailing the road of sustainable development. ABB, as a global and leader company present in several countries, plays an essential role in this process. The company must feature not only for its good financial development in business world but, must also be capable of causing great impact in issues associated to social responsibility and environmental protection. We must find a way of development that fulfill the needs of the present, without jeopardizing the needs of generations to come. This is the road we have chosen to trail.

Benny Olsson is ABB's group representative in Brazil.



Meio ambiente

Administrando o essencial

Environment
Managing the essential

Ações ambientais da ABB vão além da obrigação prevista para todas as empresas e envolvem desde reciclagem até projetos de educação ambiental

Desde que as políticas ambientais começaram a se tornar obrigações dentro das grandes empresas, expressões como ISO 14.000, reciclagem e tratamento de resíduos passaram a fazer parte do vocabulário de trabalho dos executivos. Áreas específicas destinadas ao gerenciamento ambiental foram criadas dentro das companhias, e planos de ação completos foram traçados para concretizar as exigências legais com relação à postura ambiental dessas empresas. Dentro da ABB, a consciência com relação ao meio ambiente vem de longa data e pode ser expressa por meio de números e de ações.



ENVIRONMENT

Managing the essential

ABB's environmental actions go beyond the obligation anticipated for all the companies and involve from recycling to environmental education programs.

Ever since environmental policies have become obligations within large corporations, expressions such as "ISO 14000", "recycling" and "residues treatment" have become part of executives' work vocabulary. Specific areas destined to environmental managing were created within companies and complete action plans were designed to concretize legal requirements with regards to these companies' environmental attitudes. Within ABB, consciousness in relation to the environment is long standing and can be shown by means of numbers and actions. Along 2001, the total capital which circulated in the environmental area of



Unidade em Osasco,
São Paulo: proteção para
árvores plantadas
na calçada

Osasco's unit, São Paulo:
protection for trees planted
on the sidewalk

Durante o ano de 2001, o total de capital movimentado pela companhia na área de meio ambiente, entre despesas e investimentos, girou em torno de R\$ 1,1 milhão. Esse montante é empregado em ações inseridas dentro do Sistema de Gestão Ambiental (SGA) de cada unidade. Os recursos são gastos em atividades como transporte e destinação final de resíduos, análises físico-químicas, auditorias, materiais para treinamento de colaboradores e instrumentos para coleta seletiva, e em projetos de conscientização realizados espontaneamente pelas diversas unidades, como a instalação de

the company in Brazil, including expenses and investments was around R\$ 1.1 million (Brazilian Reais). This amount is invested in actions provided in the Environmental Management System (SGA) of each unit. Resources are spent in activities such as transportation and final destination of residues, physical-chemical analysis, audits, training material for collaborators and containers for selective waste disposal. Moreover, awareness projects are spontaneously executed by the several units, such as, installation of equipment for water treatment, implementation of waste disposal systems in charities supported by

equipamentos para tratamento de água, a implantação de sistemas de coleta seletiva em entidades assistenciais apoiadas pela ABB, instalação de redes de esgoto e poços artesianos e em programas de educação ambiental para as comunidades.

Das seis unidades industriais da ABB no Brasil, quatro já têm o certificado ISO 14001. Tê-lo significa que a empresa se adaptou às rigorosas legislações ambientais brasileiras para evitar ao máximo a poluição da água, do ar e do solo. As fábricas certificadas fazem parte de um grupo restrito – 350, no Brasil, em 2001. É um número pequeno perto do desempenho das japonesas – 3.992 – ou das alemãs – 2.300. O último levantamento de certificações ISO 14001 no mundo, apresentado pela ISO, mostra que, ao final do ano 2000, existiam cerca de 27,5 mil companhias certificadas. A curva tem crescido a uma taxa de 30% ao ano.

Entretanto, as fábricas brasileiras avançaram muito no esforço de produzir com a devida atenção à proteção ambiental. Os números de certificados emitidos pela ISO demonstram isso. Em 1999, apenas 150 empresas detinham o certificado ISO



Semanalmente,
funcionários se reúnem para
conversar sobre o Sistema
de Gestão Ambiental (SGA)

Weekly, employees get together
to discuss the Environmental
Management system (SGA)

ABB, installation of sewage networks and artesian wells and environmental education programs for communities. From ABB's six industrial units in Brazil, four are already ISO 14001 certified, which means that the company is complied with Brazilian rigid environmental laws to prevent the most water, air and soil pollution. The facilities certified are part of a selected group – 350, in Brazil, in 2001. It is a small number compared to the performance of Japanese facilities – 3992 – or the Germans' – 2300. The last survey about ISO 14001 certifications all over the world, presented by ISO, shows that, by the end

Meio ambiente

Administrando o essencial

Environment

Managing the essential



Unidade da ABB em Betim é certificada pelo ISO 14001 e investe em projetos sociais na região

ABB's unit in Betim is certified by ISO14001 and invests in social projects in the region

14.001. A expectativa é que, até o fim de 2002, o grupo seja composto por 500 indústrias no Brasil. A mais recente fábrica da ABB certificada está localizada no Pólo Petroquímico de Camaçari, na Bahia. O certificado foi obtido em agosto de 2001.

A norma é importante porque as empresas que a seguem passam a deter vários métodos, ferramentas e programas de proteção ambiental. A norma ISO 14001 impõe uma série de medidas que as companhias devem seguir para produzirem sem poluir ou degradar os recursos naturais. Exemplos destas medidas podem levar à construção de Estações de Tratamento de Efluentes Industriais para tratar rejeitos líquidos; implantação de projetos de coleta seletiva para devolver papéis e latas ao ciclo produtivo, ao invés de serem lançados em aterros; instalação de sistemas de filtros em plantas industriais que emitem gases tóxicos ao ar.

A norma ISO 14.000 incentiva ainda a implementação de planos para reduzir o consumo de energia. Isso porque ter energia disponível o dia todo é sinônimo de impacto no meio ambiente. As hidrelétricas alagam extensas áreas, transformando os ecossistemas. As térmicas utilizam carvão ou gás natural, insumos extraídos na natureza, além de emitirem gases que contribuem para o agravamento do efeito estufa e a conseqüente elevação da temperatura do planeta. Então, consumir mais eletricidade significa ter de construir mais usinas. Na unidade da ABB em Betim, Minas Gerais, o Sistema de Gerenciamento Ambiental (SGA) atentou à questão. Em 1998, quando projetava a nova fábrica no município, que substituiu as instalações em

of year 2000, there were around 27.5 thousand certified companies. The curve has risen at a 30% rate a year.

However, Brazilian plants advanced a lot on their effort to produce and pay due attention to environmental protection. The number of certificates issued by ISO shows that. In 1999, only 150 companies held ISO 14001 certification. The expectation is that, until the end of 2002, the group is composed by 500 industries in Brazil. ABB's most recently certified plant is located in Pólo Petroquímico de Camaçari (Camaçari Petrochemical Complex), in Bahia state, Northeastern Region. The certificate was obtained in August 2001.

The norm is important because compliant companies start to hold several methods, tools and environmental protection programs. ISO 14001 regulation imposes a series of measures that companies must

adopt to produce without polluting or degrading environmental resources. Examples of these measures can lead to construction of Industrial Effluent Treatment Stations to treat liquid rejects; implementation of selective waste disposal to return paper and cans to the productive cycle instead of being disposed off in landfills; installation of filtering systems in industrial plants which give off toxic gases. ISO 14.001 regulation also promotes the implementation of plans to reduce energy consumption. All because having energy available all day long is a synonym of environmental impact. Hydropower plants flood large areas, thus transforming ecosystems. Thermal plants use coal or natural gas, input obtained from nature, let alone the gas emissions which contribute to the severity of greenhouse effect and consequent raise of the temperature on the planet. Thus, consuming more electricity



Os resíduos são separados na ABB de acordo com as normas previstas na ISO 14001

Residues are separated in ABB according to the rules provided in ISO14001

Contagem, os engenheiros previram que seria necessário diminuir o consumo de eletricidade sem afetar a produção. A fábrica antiga consumia 800 mil quilowatts por hora por mês (KWh/mês) em 1998. A nova consome 450 mil KWh/mês. Hoje, a cuba de zinco é aquecida com gás natural, e não eletricidade, e o teto da fábrica foi planejado com partes transparentes que permitem a entrada de iluminação natural. A economia de energia conseguida equivale ao consumo mensal de mil famílias em Minas Gerais.

A destinação correta de resíduos industriais é outro importante ponto da norma ISO 14.000. No Brasil, são gerados cerca de 2,7 milhões de toneladas de resíduos industriais perigosos todos os anos. É um tipo de lixo que, se não destinado corretamente, contamina os recursos naturais. A fábrica da ABB em Guarulhos, São Paulo, além de diminuir a quantidade de sucata gerada em alguns

means having to build more hydropower plants. In ABB's unit in Betim, Minas Gerais state, the Environmental Management System (SGA) raised awareness about the issue. In 1998, when designing the new plant in the municipality, which replaced the one in Contagem, engineers predicted that electricity consumption would have to be reduced without affecting production. The old plant's consumption was 800 thousand kilowatts per hour per month (KWh/month) in 1998. The new one's consumption is 450 thousand KWh/month. Now, the zinc sink is heated using natural gas instead of electricity and the plant's ceiling was planned with transparent parts which enable natural light to come in. The economy achieved is equivalent to the monthly consumption of energy of thousand families in Minas Gerais state.

The proper destination of industrial residues is another important issue of

processos, tem um sistema de coleta seletiva que abrange todos os tipos de lixo gerados. O principal objetivo é reciclar ao máximo. Com isso, a quantidade de resíduos industriais perigosos, enviados para incineração, diminuiu 60%. Uma das ações adotadas para melhor aproveitar a matériaprima e reduzir a sucata foi criar uma conscientização permanente, com conversas informais sobre preservação do meio ambiente e informativos internos. O objetivo é fortalecer o conceito de que o verdadeiro gerenciamento ambiental está em reduzir o desperdício na fonte. Enquanto o lixo comum é encaminhado para processos de reciclagem, o industrial segue para coprocessamento e é aproveitado como combustível nos fornos de cimenteiras. Depois, as cinzas são incorporadas à fabricação de cimento.

Na unidade da ABB em Osasco, em São Paulo, uma grande quantidade de lixo é gerada todos os meses. A separação de resíduos e o posterior envio para reciclagem passou a ser prioritário para se



A destinação correta de resíduos é um importante ponto da legislação ambiental que a ABB segue à risca

The proper destination of residues, preventing disposal in sanitary bank fills, is an important point of environmental legislation, which ABB follows strictly

ISO 14000 regulation. In Brazil, approximately 2.7 million tons of hazardous industrial residues are produced every year. This is a type of waste that, if not properly disposed off, contaminates natural resources. ABB's plant in Guarulhos, São Paulo metropolitan area, not only has reduced the amount of scrap produced by some processes, but also has a waste disposal system which encompasses all types of garbage produced. The main purpose is to recycle as much as possible. Thus, the amount of hazardous industrial residues sent to be incinerated was reduced in 60%. One of the actions adopted to further utilize raw materials and reduce scrap was creating permanent awareness, with informal conversation about environmental preservation and internal leaflets. The purpose is to strengthen the concept that the real environmental management resides in reducing waste at its source.

Meio ambiente Administrando o essencial

Environment
Managing the essential

adequar às normas ambientais. Foi assim que surgiu, há quatro anos, o projeto de coleta seletiva nessa fábrica, uma ação dentro do Sistema de Gestão Ambiental. Hoje, os mais de mil funcionários, tanto de áreas administrativas quanto fabris,

O teatro é uma importante ferramenta para educar e conscientizar sobre as melhores práticas ambientais

The theatre is an important tool to educate and raise awareness about the best environmental practices

separam papéis, metais, vidros e plásticos do lixo orgânico. Empresas especializadas em reciclar esse itens, licenciadas pela CETESB – Centro Tecnológico de Saneamento Básico, dão um destino correto aos materiais, colocando-os novamente no ciclo produtivo. São separadas por mês quatro toneladas de plástico, 14 toneladas de papel, 500 quilos de vidro e 45 toneladas de rejeitos orgânicos.

Em todas as unidades da ABB no Brasil, foram enviados para reciclagem em 2001 mais de 3 mil toneladas de plásticos, metais e papel – o equivalente a cerca de 300 caminhões de lixo que deixaram de ir para os aterros (figura 1). Além da destinação correta, a preocupação é reduzir o desperdício e a geração de lixo. O mais importante é



environmental management resides in reducing waste at its source. While common garbage is sent to recycling processes, the industrial one is co-processed and utilized as fuel in cement factories' ovens. Furthermore, ashes are incorporated into cement manufacturing. In ABB's unit in Osasco, São Paulo Metropolitan area, a large amount of waste is produced every month. The waste separation and subsequent remittal to recycling has become priority in order to comply with environmental regulations. This is how, four years ago, the waste

disposal project emerged in this plant, an action within the Environmental Management System. Now, the nearly one thousand employees, from administrative areas as well as manufacturing areas, separate paper, metal, plastic and organic waste. Companies specialized in recycling these items, licensed by Centro Tecnológico de Saneamento Básico – CETESB (Water Treatment Technology Centre), properly destine materials, relocating them to the productive cycle. Monthly, four tons of plastic, 14 tons of paper, 500 kilograms of glass and 45 tons of organic rejects are separated.

conscientizar o funcionário da necessidade de fazer a separação. Para isso, as gerências envolvidas na gestão ambiental na ABB realizam treinamentos, apresentações e peças de teatro para ensinar sobre os procedimentos e a importância da coleta seletiva na preservação da natureza.

O esforço em evitar o desperdício pode ser percebido em um projeto de melhoria contínua realizado na unidade da ABB em Guarulhos, onde são fabricados equipamentos para distribuição de energia. A correção em um único processo industrial rendeu, em um ano, uma economia de mais de US\$ 220 mil – também graças à diminuição do consumo de matérias-primas e da menor utilização de aterros de sucatas. No ano passado, 18% do volume total de “presspahn” (camadas com fibras de celulose endurecida com resina, utilizado na isolamento dos transformadores) viraram sucata. Antes da implementação do projeto, esse índice era de 33% (figura 2). Com isso, 11 toneladas de “presspahn” foram enviadas para o ciclo produtivo e não para aterros. O resultado da redução do desperdício refletiu diretamente na produtividade: com 100 quilos de matéria-prima, eram produzidos 65 quilos em produtos. Hoje, com a mesma quantidade de matéria-prima, fabrica-se 82 quilos em produtos. O melhor aproveitamento da matéria-prima possibilita reduzir o consumo do “presspahn” – importado a US\$

7,00 o quilo – e evitar o corte de mais árvores para produzir o mesmo número de produtos finais.

Projetos de educação ambiental acontecem na unidade de Betim, em Minas Gerais. Na cidade mineira, filhos de funcionários aprendem conceitos de reciclagem e coleta seletiva na colônia de férias da empresa, enquanto os funcionários participam, periodicamente, de treinamentos comportamentais e da organização de um planejamento estratégico das atividades da unidade em meio ambiente.

Treinamentos de consciência ambiental e plantio de árvores também fazem parte das atividades, como a realizada na unidade da ABB em Osasco no Dia Mundial do Meio Ambiente, em 5 de junho – quando as crianças do projeto Criança Futuro Esperança, programa social organizado pela própria empresa, plantaram mudas na unidade da



Crianças do projeto social da ABB aprendem na empresa conceitos de educação ambiental

Children from ABB's social project learn environmental education concepts in the company

In 2001, more than 3 thousand tons of plastic, metal and paper were recycled in all ABB's units in Brazil – equivalent to approximately 300 waste trucks which did not end up in sanitary landfills (picture 1). Apart from the proper destination, the concern is to reduce waste and garbage production. The most important is to raise employee's awareness about the need for recycling. For that, management areas involved in environmental management in ABB set up training courses, presentations and theatre plays to teach the procedures and importance of waste disposal in nature preservation.

The effort to avoid waste can be noticed in a project of continuous improvement carried out in ABB's unit in Guarulhos, where energy distribution equipment is manufactured. The correction in a single industrial process produced, in one year, more than US\$ 220 thousand dollars economy – also due to the reduction in consumption of rawmaterials and the smaller usage of scrap landfills. Last year, 18% of the total presspahn (layers with resin-hardened cellulose fibers used for insulation of transformers) became scrap. Before the implementation of this project, this index was 33% (picture 2). With that, 11 tons of

presspahn were sent to the productive cycle and not to landfills. The result of waste reduction has impacted productivity directly: with 100 kilograms of rawmaterial, 65 kilograms of products used to be produced. Now, with the same amount of raw materials, 82 kilograms of products are produced. The better usage of raw materials enables reduction on presspahn cost – imported at US\$ 7.00 per kilogram – and prevent the cut of more trees to produce the same amount of endproducts. Environmental education projects take place in Betim's unit, Minas Gerais state. In this city, employees periodically take part in behavioral training and organization of strategic planning of the unit's environmental activities. In the meantime, employees' kids learn recycling concepts and waste disposal in the company's "school vacation's group activities". Environmental awareness training and tree planting are also part of the activities, as the one carried out in ABB's unit in Osasco, in the International Environment day, July 5 – when children from the Criança Futuro Esperança (Children with a Future full of Hope) project, social program organized by the company itself, planted seedlings at the company's unit. In the same plant, a waste selective disposal program

Meio ambiente

Administrando o essencial

Environment
Managing the essential

companhia. Na mesma fábrica, foi organizado um programa de coleta seletiva dentro da Escola Franz Voegeli, da comunidade local, recolhendo mais de duas toneladas de material reciclável por ano. A venda desses resíduos é posteriormente convertida na aquisição de novos equipamentos para a própria escola. Já a unidade de Macaé, no Rio de Janeiro, realizou investimentos em redes de esgoto e em sistemas de separação de óleo e água provenientes das máquinas e equipamentos das plataformas petrolíferas da Bacia de Campos. Com isso, consegue preservar a Lagoa de Imboassica, na



Redução do desperdício de matéria-prima chamada “presspahn” trouxe aumento de produtividade e preservação do meio ambiente

Raw material waste reduction, called presspahn, produced raise in productiveness and environmental preservation

was organized within Franz Voegeli school, in the local community, gathering more than two tons of recyclable material per year. The sale of these residues is subsequently converted into the acquisition of new equipment for the school itself. In Macaé’s unit, in Rio de Janeiro state, for instance, investments were made in sewage networks and in oil and



Quatro toneladas de plásticos são enviados para reciclagem pela ABB todos os meses

Four tons of plastics are sent by ABB for recycling every month

região, de receber nova quantidade de resíduos. São pequenas atitudes que fazem uma grande diferença na comunidade – e ajudam a reforçar a necessidade de zelar pelo que é essencial.

1 • Quantidade de materiais separados nas unidades da ABB no Brasil e destinados para reciclagem (em toneladas):

	Papel	Plástico	Sucata
	Paper	Plastic	Scrap
2001	276	98	2.656,3
2000	304,8	87,8	3.404,4

1 • Amount of materials separated in ABB’s eight units in Brazil and destined to recycling (in tons):

2 • Confira a quantidade de “presspahn” (camadas com fibras de celulose endurecida com resina, utilizado na isolamento dos transformadores) que viravam sucata na ABB:

2001	18%	
2000	21%	
1999		33%

2 • Check the amount of presspahn (layers with resin-hardened cellulose fibers used for insulation of transformers) which became scrap in ABB:

water separation systems originated from machines and equipment from oil platforms in Campos basin. Hence, Imboassica lagoon, in the region, is protected against receiving new amounts of residues. These are small attitudes that make a great difference in community – and strengthen the need to care for what is essential.

Desenvolvimento humano

Aprender todo dia

Human Development
Learn every day

Na ABB, crescimento profissional é indissociável de crescimento pessoal. Por isso, os treinamentos abordam tanto técnicas para o trabalho, como comportamentos

Descer um rio de bote, se pendurar em uma corda a 40 metros de altura, se embrenhar no meio do mato numa trilha de cinco quilômetros. Qual é a relação dessas atividades com as metas da ABB? Na verdade, essa é a maneira que os profissionais de recursos humanos da companhia encontraram para treinar futuros líderes da empresa. Em 2001, 74 funcionários das unidades da companhia no Brasil participaram do primeiro Programa de

A prática de esportes radicais ensina executivos a lidar com liderança, superação de limites e trabalho em equipe

Radical sports practice teach executives to deal with leadership, break limits and team work



HUMAN DEVELOPMENT

Learn every day

In ABB, professional development is inseparable from personal growth. Thus, training approach works both techniques and behaviors as well.

Go down a river in a boat, hang from a rope 40 meters-high, get into the woods along a five-kilometer trail. What is the connection between these activities and ABB's goals? Indeed, this is the way the company's human resources professionals found to train the company's future leaders. In 2001, 74 employees from the company's units took part in the first Programa de Desenvolvimento de Pessoas (People's Development Program). At the end of activities, 16 were promoted and the remaining can proceed in the program for the next three years.

Desenvolvimento humano

Aprender todo dia

Human Development
Learn every day

Desenvolvimento de Pessoas. Ao término das atividades, 16 foram promovidos e o restante poderá continuar no programa nos próximos três anos.

Após terem passado por um processo seletivo feito por diretores da empresa, os profissionais participaram de duas etapas de treinamento ao longo de um ano. Na primeira, passaram por situações diferentes daquelas enfrentadas no escritório. Praticaram rapel, modalidade onde os esportistas descem montanhas e cavernas com técnicas de alpinismo, para aumentar a confiança. Exploraram cavernas, onde exercitaram o trabalho



Estagiários são envolvidos em atividades para desenvolver habilidades requeridas pela companhia

Trainees are involved in activities to develop activities required by companies

After going through a selective process driven by the company's directors, professionals took part in two training stages along a year. In the first, they went through situations other than those faced in the office. They practiced rappel, sport whereby someone goes down mountains and caves using mountain climbing techniques, to increase confidence. They explored caves, where they exercised team work. At last, they visited charities. On the second stage, employees attended a course in Fundação Getúlio Vargas (FGV) – reputed business administration graduate school in the country – where rational thinking capacity was assessed by means of an enterprise's game structured by strategic sales planning. Professionals such as Fernando Rodrigues, 27 years-old, enjoyed the opportunity. After the development, he was promoted to

em equipe. Por fim, visitaram entidades de assistência social.

Já na segunda etapa, os funcionários realizaram um curso na Fundação Getúlio Vargas (FGV), onde a capacidade de raciocínio foi medida por meio de um jogo de empresas estruturado por um plano estratégico de vendas. Profissionais como Fernando Rodrigues, 27 anos, aproveitam a oportunidade. Depois do aperfeiçoamento, foi promovido para a função de gerente de produtos da ABB. Aprendeu a tomar decisões e administrar grupos de pessoas.

O curso pelo qual o jovem gerente passou está diluído em uma estatística que computa a quantidade total de horas de treinamento oferecidas aos funcionários da companhia. O índice divide esse total pela quantidade de empregados da empresa. A média anual de horas de treinamento para cada funcionário na ABB mostrou uma queda em 2001, em comparação com o ano anterior (figura 1). A diminuição ocorreu porque o principal programa de desenvolvimento profissional, chamado Leader 2000, está na última fase, exercitando habilidades específicas para o corpo gerencial da empresa. Em 2000, 300 profissionais da ABB participaram do programa. Em 2001, 450 pessoas foram capacitadas, com cerca de 70 horas de aprendizado em média.

O programa foi iniciado em 1999. O objetivo é desenvolver as competências e habilidades necessárias para participar do mundo dos negócios, sempre muito concorrido e em transformação constante. Liderar, enfrentar riscos de maneira

the ABB's Product Manager position. He learned to make decisions and to manage groups of people.

The course the young manager undergone is diluted in statistics that compute the total amount of training hours offered to the company's employees. The index divides this total by the company's number of employees. The yearly average training hours for each ABB employee decreased in 2001, as opposed to the previous year (picture 1). The reduction occurred because the main professional development program, called Leader 2000, is reaching its last stage, exercising specific abilities for the company's managerial body. In year 2000, three hundred ABB professionals took part in the program. In 2001, 450 people were trained with approximately 70 hours training, on average.

calculada, dividir conhecimento, comunicar, ser criativo e dinâmico são alguns dos conceitos admirados que foram treinados pelos funcionários. Ao mesmo tempo, os cônjuges foram convidados a participar das atividades, pois os desafios enfrentados no mercado de trabalho acabam sempre sendo levados para dentro de casa.

Ao mesmo tempo em que um abrangente programa de desenvolvimento humano tem sido



Programa Leader 2000 treinou profissionais da ABB em competências essenciais à administração de negócios e equipes

Leader 2000 program trained ABB professionals in competencies essential to the management of business and teams

The program started in 1999. The purpose is developing competence and abilities necessary to join the business world, always competitive and constantly changing. Some of the admired concepts, such as leading, taking calculated risks, sharing knowledge, communicating, being creative and dynamic, were trained by the employees. Moreover, spouses were invited to join the activities, as challenges faced in labor market are always taken home.

At the same time a comprehensive human development program has been carried out, other specific ones were born to meet certain prerequisites. The logic is the same: to offer professionals abilities so that they can transform effort and knowledge in value. ABB's Escola da Qualidade (Quality School) was born with this mission. The greatest virtue is transforming plant's assembly employees in consultants,

realizado, outros mais específicos nasceram para atender determinados requisitos. A lógica é a mesma: oferecer habilidades aos profissionais para que eles possam transformar empenho e conhecimento em valor. A Escola da Qualidade da ABB surgiu com essa missão. A maior virtude é transformar montadores de fábrica em verdadeiros consultores, especializados em encontrar maneiras de reduzir custos ou aperfeiçoar a produção. Em 2001, 323 funcionários provaram que, nas fábricas de hoje, todos são responsáveis por produzir resultados, e não somente equipamentos. Os participantes são treinados nos métodos do Seis Sigma, um programa que vem sendo mais adotado pelas grandes companhias, mas de difícil implantação, que possibilita calcular o quanto os defeitos interferem na produção e na rentabilidade do negócio. Na ABB, quem se formou aprendeu a enxergar as linhas de montagem por processos, buscando maneiras de torná-las mais eficientes. O curso dura dez semanas, com uma aula por semana.

No ano passado, os primeiros projetos sugeridos pelos montadores de transformadores e implantados pela ABB resultaram numa economia de US\$ 480 mil. A perspectiva é alcançar US\$ 3 milhões quando todas as idéias estiverem definitivamente em prática. Para treinar as 323 pessoas, foram investidos R\$ 310 mil (figura 2). Em meio a essas estatísticas, apenas uma das muitas ações introduzidas no primeiro ano da implantação trouxe uma economia de US\$ 25 mil

specialized in finding manners to reduce costs or improving production. In 2001, 323 employees proved that, in today's plants, everyone is responsible for producing results, and not only equipment. Participants are trained in the Six Sigma methods, a software that has been increasingly adopted by large companies, but hard to be implemented, which enables to calculate how much interference faults can cause on production and profitability of business. In ABB, those who graduated learned to see production lines by processes, looking for ways to make them more efficient. The course lasts ten weeks, one class a week. Last year, the first projects suggested by transformers assemblers and implemented by ABB produced an US\$ 480 thousand dollars economy. The perspective is to reach US\$ 3 million dollars when all the ideas are definitely in practice. The amount spent to train 323 people was R\$ 310

Desenvolvimento humano

Aprender todo dia

Human Development

Learn every day

para a ABB. os funcionários decidiram prensar todas as bobinas no processo de fabricação de transformadores de uma só vez. Antes, as bobinas eram prensadas separadamente, uma por uma. Os testes confirmaram que a idéia era boa e viável.

As habilidades desenvolvidas no Programa de Desenvolvimento de Pessoas, no Leader 2000 e na Escola da Qualidade não só oferecem mais competências como também dão mais segurança e auto-estima para os profissionais buscarem resultados com criatividade, pois educação e treinamento são os pilares para o desenvolvimento humano (figura 3). Quando os profissionais de recursos humanos da ABB se depararam com uma quantidade significativa de funcionários sem o ensino fundamental e médio completos, eles se impuseram uma missão: proporcionar uma nova oportunidade a todos aqueles que não tiveram condições de estudar. Hoje, oito anos depois, a meta está cumprida. Todos os funcionários têm ou estão cursando o ensino fundamental. Em 2001, a classe tinha apenas seis alunos. Isso porque a grande maioria já finalizou as matérias. Entre 1998 e 2001,

thousand Brazilian Reais (picture 2). Amongst all these statistics, only one of the several actions introduced in the first year of implementation brought a US\$ 25 thousand dollars economy to ABB. Employees decided to press all the coils from the transformers manufacturing process at once. Previously, coils were pressed separately, one by one. Tests confirmed the idea was good and feasible.

The abilities developed in the Programa de Desenvolvimento de Pessoas (People's Development Program), in Leader 2000 and in Escola da Qualidade (Quality School), not only offer more competence but also provide more confidence and self-esteem for professionals to look for results creatively, as education and training are pillars for human development (picture 3). Whenever ABB's professionals of human resources faced a significant amount of employees without

192 funcionários das linhas de montagem da ABB voltaram aos bancos escolares e ganharam o diploma (figura 4).

Em Betim, Minas Gerais, a unidade local da ABB trabalha em parceria com o Serviço Social da Indústria (SESI). A empresa arca com 80% do curso e o funcionário paga os 20% restantes. Além disso, a ABB também custeia o material escolar e o transporte dos estudantes. Foram investidos R\$ 6,6 mil no projeto no ano passado.

Capacitação e profissionalização tornaram-se anseios da maioria da população para conseguir bons postos de trabalho e mais qualidade de vida. Entretanto, muitas vezes a falta de horários compatíveis com a jornada de trabalho ou o custo dos cursos profissionalizantes a impede de realizar tais desejos. Para um grupo de funcionários da ABB, esses dois problemas praticamente deixaram de existir. Desde o primeiro semestre de 2000, a



Escola da Qualidade

Quality School

elementary school and intermediate education concluded, they imposed themselves a task: provide a new opportunity for all who did not have the chance to study. Nowadays, eight years later, the goal has been achieved. Every employee already concluded or is attending elementary school. In 2001, the class had only six students. This is so because the greatest majority already concluded the subjects. Between 1998 and 2001, 192 employees of ABB's assembly lines returned to school and graduated (picture 4).

In Betim, Minas Gerais state, ABB's local unit work in partnership with Serviço Social da Indústria (SESI). The company sponsors 80% of the course and the employee pays the remainder 20%. Apart from that, ABB also funds school material and student's transportation. R\$ 6.6 thousand (Brazilian Reais) were invested in the project last year.

empresa tem subsidiado em 80% os custos de cursos técnicos para empregados responsáveis pela montagem de equipamentos na fábrica de Guarulhos.

Em julho deste ano, a primeira turma concluiu os estudos do curso técnico de Processos Industriais. São 12 os profissionais, entre aprendizes e funcionários da área de produção, que ganharam novas perspectivas de atuação. Iniciado em 2000, o curso tem duração de dois anos e é realizado pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI). Outros sete aprendizes foram também aprovados no vestibular do Curso Técnico Eletroeletrônico e devem se formar em junho de 2003. Além desses, são oferecidos também cursos de Comandos Elétricos, Torno CNC e Informática Básica.

1 • A média anual de horas de treinamento para cada funcionário na ABB

2001	37,5
2000	58
1999	57

1 • Yearly average training hours for each ABB's employee

2 • Os cursos da Escola da Qualidade estão sendo levados para mais funcionários em 2002.

	2001
Participantes	323
Participants	
Investimento	R\$ 310 mil
Investment	thousand (Brazilian Reais)

2 • Courses of Escola da Qualidade (Quality School) are being taken to more employees in 2002.

3 • Os cursos e treinamentos internos são constantes na ABB (valores ao longo de 2001).

2001	
Valor investido	R\$ 2.123.350,5
Amount invested	(Brazilian Reais)
Total de horas	138.198
Total hours	
Participantes	13.847
Participants	

3 • Courses and internal training are Constant in ABB (values along 2001).

4 • Muitos funcionários na ABB tiveram a oportunidade de retomar os estudos e, atualmente, a demanda por cursos de ensino fundamental quase acabou

2001	6
2000	90
1999	77
1998	25

4 • Many ABB's employees had the opportunity to resume their formal education and, currently, the demand for elementary school courses is nearly over

Capacity and professional development have become wishes of the majority to get good job positions and more life quality. However, many times, the lack of course schedules compatible with working hours or the costs of professional courses prevent the accomplishment of such wishes. For a group of ABB's employees, these two problems have become virtually nonexistent. From the first semester of 2000 onward the company has subsidized in 80% the costs of technical courses for employees responsible for the assembly of equipment in Guarulhos plant.

In July this year, the first class concluded the Industrial Processes technical course. They are 12 professionals, among apprentices and employees of the production area who acquired new performance perspectives. Started in 2000, the course lasts two years and is offered

by Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI - (National Industrial Learning Service). Other seven apprentices have also been approved in the admission contest for the Curso Técnico Eletroeletrônico (Electro-electronic Technical Course) and should graduate in June 2003. Apart from those, Comandos Elétricos (Electrical Commands), Torno CNC (CNC reducer) and Informática Básica (Basic Information Technology) courses are also offered.

Qualidade de vida Mente e corpo são

Life quality
Healthy body and mind

O esforço para manter em alta a saúde e a motivação dos funcionários na ABB é sustentado por instalações, especialistas e programas completos de saúde e lazer

Há dez mandamentos na ABB para evitar doenças cardiovasculares. Eles têm sido seguidos à risca, há quatro anos, por grande parte dos funcionários. As precauções envolvem fazer exercícios regularmente, cuidar da pressão arterial, realizar o teste de diabete, controlar o colesterol e a obesidade, escolher bem os alimentos, evitar o fumo, reduzir o estresse cotidiano, consultar um médico regularmente e procurar fazer com que o lazer se torne algo indispensável.



LIFE QUALITY Healthy body and mind

The effort to keep ABB's employee's health and motivation up is supported by health & leisure complete facilities, specialists and programs.

There are ten commandments in ABB to prevent cardiovascular diseases. They have been straightly followed, for four years, for most of the employees. Precautions involve regular exercising, blood pressure monitoring, tests for controlling diabetes, cholesterol and obesity, good food choice, avoid smoking, reduce daily stress, visit a doctor regularly and try to make leisure activities become essential. The umbrella to involve employees in these attitudes is ABB's Programa de Qualidade de Vida (Life Quality Program), divided into specific

O guarda-chuva para envolver os funcionários nessas atitudes é o Programa de Qualidade de Vida da ABB, dividido em programas específicos com o objetivo de prevenir várias causas de doenças. Em um desses programas, o de combate ao risco cardíaco, chamado Meu Querido Coração, o funcionário é submetido a exames laboratoriais e assistenciais. Após analisar a taxa de colesterol e glicemia, verifica-se medidas como peso, altura, pressão arterial, índice de massa corpórea, avaliação de risco cardíaco familiar, se o paciente é fumante e se realiza atividades físicas.

Todos que participam recebem um informativo sobre os riscos de sofrer alguma doença cardíaca e as dicas de como reduzir ou eliminar o problema detectado. Aqueles que tiverem alguma alteração diagnosticada são acompanhados por médicos, nutricionistas e endocrinologistas. Após um determinado período de tratamento o funcionário é reavaliado para constatar a melhora.

Outro programa que combate o risco cardíaco é o anti-tabagista, iniciado na ABB em 1999. O comprometimento já conseguiu que 56% dos participantes dessa iniciativa abandonassem o vício (figura 1). Já passaram pelo projeto 540 pessoas em quatro unidades da empresa. No início, 25% dos funcionários eram fumantes, contra apenas 15% hoje. Cada funcionário, ao deixar de fumar, gera para ABB uma economia de R\$ 800 ao ano, pois eles não realizam mais pausas durante o expediente. Para cada R\$ 1, dos R\$ 7 mil investidos anualmente em cada unidade, a empresa economiza R\$ 2,97.

O tratamento é realizado durante sete semanas por meio de técnicas de terapia cognitiva, reuniões semanais de apoio mútuo e aplicação de adesivos de nicotina para prevenção ao fumo. Em alguns



Programa contra o tabagismo da ABB oferece aos funcionários ajuda médica e campanhas educacionais

ABB's anti-tobacco program offers employees medical assistance and educational campaigns

casos a acupuntura também é indicada. A cada quatro meses, após o término do tratamento, os ex-fumantes fazem exame de sangue para medir a quantidade de nicotina.

No mundo, há hoje cerca de 1,2 bilhão de fumantes. Desses, 30,6 milhões estão no Brasil. Segundo o Instituto Nacional do Câncer (INCA), o fumo é responsável por 90% dos casos de câncer de pulmão e está relacionado à origem de tumores malignos em oito órgãos (boca, laringe, pâncreas, rins e bexiga, além do pulmão, colo do útero e esôfago). O tabagismo também está relacionado diretamente a 25% das mortes por doenças no coração, 85% dos óbitos por doença pulmonar e 25% dos falecimentos devido a doenças cerebrovasculares.

programs so as to prevent several causes for diseases. In the program of cardiac risk prevention, called Meu Querido Coração (My Dear Heart), the employee is submitted to a series of laboratory and assistance tests. After having its cholesterol and glucose rates assessed, variables such as weight, height, blood pressure, body mass index, family cardiac risk assessment, smoking condition and physical activities practices are checked.

Everyone who joins the program receives a booklet with the risks of suffering from any cardiac disease and how to reduce or eliminate the problem detected. Those who had any alteration diagnosed are followed by doctors, nutritionists and endocrinologists. After a certain period of treatment the employee is re-assessed to identify improvement.

Another program which combats cardiac risk is the anti-tobacco, started in ABB in 1999. The commitment has already made 56% of the participants to abandon addiction (picture 1). Five hundred forty people have passed through the project in four units of the company. In the beginning, 25% of the employees were smokers, against the current 15%. Each employee, whenever stops smoking, produces an R\$ 800.00 economy, as they do not make breaks anymore during the working hours. For each R\$ 1.00 of the R\$ 7 thousand invested yearly in each unit, the company saves R\$ 2.97.

The treatment is carried out during seven weeks through cognitive therapy techniques, mutual support weekly meetings and usage of nicotine patches to prevent smoking. In some cases, acupuncture is also indicated. Every four months, after the end of treatment, ex-

Qualidade de vida Mente e corpo são

Life quality
Healthy body and mind

A dieta desregrada é também fator de risco que aumenta as chances de ocorrência de doenças cardíacas. Os princípios da dieta balanceada são seguidos à risca pela equipe de nutricionistas e endocrinologistas da ABB. Todo o trabalho foi reconhecido pela Associação Brasileira de Qualidade de Vida que, em 2000, concedeu à ABB um prêmio na área. Nos refeitórios da companhia, uma pequena placa informa a quantidade de calorias presentes em cada alimento. Quem está em dieta tem à disposição refeições preparadas especialmente para eles. Campanhas específicas abordando práticas de vida saudável também são



Nutricionistas orientam os funcionários a substituir refrigerantes por sucos

Nutritionists orient employees to replace soft drinks by juices

desenvolvidas periodicamente, com foco nos benefícios da alimentação balanceada. O resultado apareceu há dois anos e se manteve no ano passado. Aumentou o consumo de carnes brancas como o peixe em 173%, verduras e fibras em 41%, e sucos em 333%. Do outro lado, diminuiu o consumo de carnes vermelhas e de refrigerantes.

O interesse dos funcionários em mudar hábitos alimentares tem crescido. A premissa é oferecer um grau de informação satisfatório e introduzir alternativas de alimentos mais leves e saudáveis, variando bebidas e sobremesas, por exemplo. Uma alimentação adequada reflete na redução de gastos com serviços médicos, em menos faltas no trabalho e, principalmente, na prevenção de doenças e na garantia de boas condições de saúde.



Cardápio nos restaurantes da ABB orienta todos sobre a quantidade da calorias consumidas

Trainees are involved in activities to develop activities required by companies

smokers have blood tests to measure the nicotine level. In the world, nowadays, there are 1.2 billion smokers. From those, 30.6 millions are in Brazil. According to the Instituto Nacional do Câncer (National Cancer Institute) - INCA -, smoking is responsible for 90% of the lung cancer cases and is related to the origin of malignant tumors in eight organs (mouth, larynx, pancreas, kidneys and bowel, lungs, uterus cervix and esophagus). Tobacco usage is also directly related to 25% of deaths due to heart diseases, 85% of deaths by pulmonary diseases and 25% of deaths due to brain-vascular diseases. Unregulated food intake is also a risk factor, which increases the chances for development of cardiac diseases. The principles of a balanced diet are straightly followed by ABB's nutritionists and endocrinologists team. The work was recognized, as a whole, by the Associação Brasileira de Qualidade de Vida (Brazilian Life Quality Association), which in 2000 granted ABB a prize in this area. In the company's restaurants, a small plate informs the amount of calories present in each food. Whoever, who is on a diet has special meals available, prepared for them. Specific campaigns approaching life quality practices are also periodically developed focusing on the benefits of balanced food intake. The result started to be seen two

years ago and was sustained last year. The increase on white meat consumption, such as fish, reached 173%, vegetables and fibers, 41% and juices, 333%. On the other hand the consumption of red meat and soft drinks was reduced.

Employee's interest in changing food habits has grown. The premise is to offer satisfactory degree of information and introduce alternatives of lighter and healthier food, varying drinks and deserts, for instance. Proper food intake impacts on the cost reduction on medical services, reduction of absenteeism and, specially, on the prevention of diseases and assurance of good health conditions.

ABB's Programa de Qualidade de Vida (Life Quality Program) approaches several other risk factors for cardiac diseases, such as stress and sedentary lifestyle. To fight nervousness and mental tiredness, caused by highly competitive environment in business world, ABB has kept, for three years now, in its manufacturing unit located in Guarulhos, a health center to practice acupuncture, shiatsu, postural reeducation. More than providing solutions to patients tired of daily stress or eager for exercises, the program provides assistance directed at each one's well-being – what also includes psychotherapy concepts, for instance.

O Programa de Qualidade de Vida da ABB aborda vários outros fatores de risco de doenças cardíacas, como o estresse e o sedentarismo. Para combater o nervosismo e o cansaço mental, provocado pelo ambiente altamente competitivo do mundo dos negócios, a ABB mantém, há três anos, na unidade fabril localizada em Guarulhos, em São Paulo, um centro de saúde para a prática de acupuntura, shiatsu e reeducação da postura. Mais do que oferecer soluções a pacientes cansados do estresse diário ou ávidos por exercícios, a programação prevê atendimento voltado ao bem-estar geral de cada um – o que inclui também conceitos de psicoterapia, por exemplo.

Atualmente, desde o ano passado, os programas ligados à terapia corporal estão em funcionamento também na unidade da ABB localizada em Osasco, São Paulo. O número de funcionários e familiares participantes vem crescendo neste programa, que tem parte do tratamento custeado pela empresa. O acompanhamento constante é o que faz a diferença quando o tratamento é realizado dentro da companhia. No ano passado, as atividades de terapia corporal em grupo começaram a ser levadas, pela gerência médica da ABB, para outras unidades da empresa fora de São Paulo como

parte de um projeto maior de uniformização das iniciativas da empresa na área de saúde, somando-se ao já presente programa de ginástica laboral, realizado em várias fábricas da companhia no Brasil. A expectativa é levar para as unidades da empresa no Brasil todos os programas de saúde existentes atualmente na ABB.

O Programa de Prevenção a Doenças Sexualmente Transmissíveis (DSTs), no entanto, já é



O teatro é uma ferramenta importante para conscientizar sobre doenças sexualmente transmissíveis

The theatre is an important tool to raise awareness about sexually transmitted diseases

Academia de ginástica na unidade de Osasco ajuda a combater o estresse do dia-a-dia

Gym in Osasco's unit help fighting daily stress



Qualidade de vida

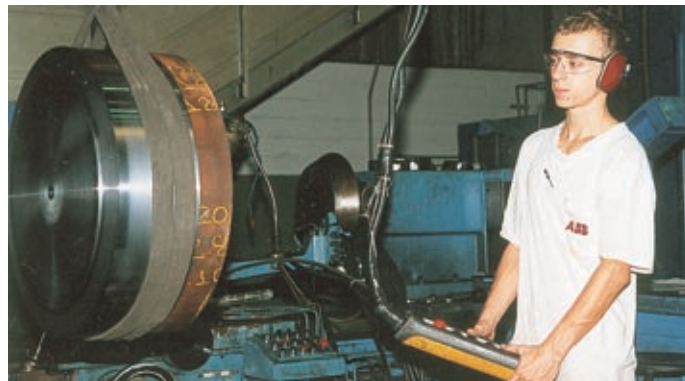
Mente e corpo são

Life quality

Healthy body and mind

oferecido em todas as unidades há quatro anos. A abordagem séria das mensagens, porém de forma descontraída, predomina nas ações realizadas em datas específicas, como a de distribuição de preservativos e máscaras no Carnaval. Além das ações de conscientização permanentes, as reuniões de discussão em grupo também são uma técnica utilizada com sucesso para a difusão de conhecimento. Elas ocorrem por meio das Oficinas do Sexo Seguro, encontros de grupos femininos ou masculinos para discutir métodos de prevenção contra essas doenças. Somente em duas unidades da ABB localizadas no Estado de São Paulo, 200 pessoas participaram das oficinas. Qualquer evento sobre segurança e saúde é uma oportunidade de divulgação e conscientização. Os resultados, mensurados em questionários distribuídos aos participantes, atestam os progressos do projeto. Em 1999, data de implantação das oficinas, 74% dos funcionários tinham pouca informação sobre prevenção. Atualmente, apenas 26% (figura 2).

Os acidentes de trabalho são também amplamente monitorados pela ABB. A meta de zerar tais índices vem sendo perseguida ao longo dos anos. No ano passado, parte desse desafio foi vencido: a taxa de frequência de acidentes, que



Persistência e criatividade conscientizam funcionários sobre a necessidade de prevenir acidentes de trabalho

Persistence and Creativity raise employee's awareness about the need to prevent workplace accidents

expressa a probabilidade de eles ocorrerem em cada um milhão de horas trabalhadas, sofreu uma redução de 81%. Em 2001, foram 163 acidentes com afastamento ante os 211 em 2000. Já os acidentes sem afastamento estacionaram em 27 (figura 4). Para que esse objetivo fosse atingido, foram realizados trabalhos de conscientização

Currently, since last year, programs associated to corporal therapies are also working in ABB's unit in Osasco. The number of employees and family members participating in this program, whose treatment is partly paid by the company, has grown. Constant follow-up is what makes the difference when treatment is carried out inside the company. Last year, the corporal therapies' activities in group began to be taken by ABB's medical management to other company units, outside São Paulo. This is a part of a broader project of standardization of the company's initiatives in health area; added to the current work gymnastic program, carried out in several of the company's Brazilian units. The expectation is to bring all the existing health programs in ABB to the units in Brazil.

The sexually transmitted diseases prevention program, however, has been already offered in all the units for four years. The serious approach

of messages, although in an informal manner, predominates in the actions carried out in specific dates, such as distribution of condoms and masks in Carnival. Apart from the permanent awareness actions, the group discussion meetings are also a technique used successfully to spread knowledge. They occur by means of Oficinas do Sexo Seguro (Safe Sex Workshops), meetings of female and male groups to discuss prevention methods against these diseases. Just in two ABB units located in São Paulo state, 200 people took part in the workshops. Any event about safety and health is an opportunity to discuss and raise awareness. The results, measured by means of questionnaires distributed to participants, attest the project's progress. In 1999, date of implementation of workshops, 74% of employees had little information about prevention. Currently, only 26% has (picture 2). Work accidents are also broadly monitored by ABB. The goal is to zero

educação dos funcionários em todas as unidades da companhia do Brasil. As ações têm de ser criativas e insistentes: diálogos semanais sobre segurança, inspeções programadas, observação planejada de atos inseguros, controle estatístico de acidentes e análise de risco. Os técnicos responsáveis por manter as fábricas seguras participam de treinamentos de atualização e reciclagem com empresas reconhecidas como modelo na área.

A equipe de segurança criou ainda o programa Atitudes de Segurança Pró-ativa. Trata-se de um espaço para discussões e reflexões sobre prevenção de acidentes e doenças profissionais. Todas essas ações fazem parte do Plano Diretor de Segurança (PDS) da ABB e são levadas, inclusive, para dentro da casa do funcionário. O PDS surgiu em 1996 e, desde então, orienta as ações de segurança na divisão de Indústrias da ABB, que

conta com mais de 3 mil funcionários e mantém muitas oficinas de serviço de manutenção “full service” dentro de indústrias de todos os setores. Em 1993, a taxa anual de frequência dos acidentes era de 7,83 para cada 1 milhão de horas trabalhadas. Em 2001, o índice diminuiu para 3,72.

O PDS conta com nove ferramentas, entre elas o Diálogo Diário de Segurança (DDS) e a Análise de Risco e Permissão para Trabalho (ARPT). O primeiro busca enfatizar diariamente os cuidados que cada um deve ter ao iniciar a jornada de trabalho e os métodos para realizar um serviço de forma segura. O segundo é uma oportunidade que todos os envolvidos em um serviço têm para checar, passo a passo, os riscos potenciais existentes na execução das tarefas e os riscos existentes no local de trabalho. Os resultados do PDS podem ser percebidos na prática dentro da oficina de serviços de manutenção “full service” que a ABB mantém nas indústrias químicas Cognis e Henkel. Lá, até dezembro de 2001, a equipe da ABB estava há cinco anos sem acidentes. A informação e a conscientização junto aos funcionários, aliadas a um plano estratégico de segurança e a um plano diretivo organizado, foram responsáveis pelo índice. O desafio agora é atingir 3 mil dias sem acidentes. Para isso, o plano de prevenção inclui jornadas diárias de 15 minutos onde todos recebem instruções sobre procedimentos de segurança e um programa de incentivo.

A criatividade é exercida para conseguir potencializar os resultados das ações de segurança no trabalho. Esse esforço está refletido nas



A ginástica laboral, presente em todas as fábricas da ABB, ajuda a combater o estresse cotidiano

Workplace gymnastics, present in every ABB plant, helps fighting daily stress

these indices and has been pursued along the years. Last year, part of this challenge was won: the accident frequency rate, which expresses the probability of occurrence in each one million hours worked, has suffered an 81% reduction. In 2001 there were 163 accidents with leave as opposed to the 211 in 2002. The accidents without leave have stabilized in 27 (picture 4). So that this goal was achieved, employee's awareness and education works were carried out in all the company's units in Brazil. Actions must be creative and persistent: weekly conversations about safety, scheduled inspections, planned observations of unsafe actions, statistical accident control and risk analysis. The technicians responsible for keeping plants safe take part in update training and re-training with companies acknowledged as models in the area. The safety team created, hence, the Atitudes de Segurança Pró-ativa

(Proactive Safety Attitudes) program. This is a space for discussions and reflections about accident prevention and professional diseases. All these actions are part of ABB's Plano Diretor de Segurança (Safety Management Plan) (PDS) and are taken, also, inside employee's home. PDS was born in 1996 and, thereon, guides the safety actions in ABB's industries division that relies in more than 3 thousand employees and has many full-service maintenance service shops inside industries from all sectors. In 2000, the yearly rate of accidents was 16.01 for each 1 million hours worked. In 2001 this rate was reduced to 3.72. PDS relies on nine tools, among them the Diálogo Diário de Segurança (Daily Safety Dialogue) (DDS) and the Análise de Risco e Permissão para Trabalho (Risk Analysis and Permission for work) (ARPT). The first tries to emphasize daily precautions each one must adopt when beginning their work journey and methods to execute work in a safe

Qualidade de vida

Mente e corpo são

Life quality

Healthy body and mind

semanas internas de prevenção contra acidentes no trabalho, uma norma governamental que deve ser seguida por todas as empresas de determinados portes no Brasil. Na ABB, estes eventos tratavam inicialmente somente de segurança no trabalho. Há alguns anos, eles vêm sendo aproveitados para tratar sobre preservação do meio ambiente e saúde. A criatividade tem sido a principal ferramenta para atrair a atenção dos funcionários e ajudar na conscientização. Cada fábrica da companhia no Brasil organiza a semana de prevenção da maneira que considera mais eficiente. Em um dos eventos, os coordenadores decidiram mostrar como a reciclagem de lixo pode ser feita com os mais diversos materiais presentes no dia-a-dia dos empregados.



Semana de conscientização sobre segurança e meio ambiente expôs objetos produzidos com materiais recicláveis

Safety and environmental awareness week exhibits objects produced with recyclable materials

Cada andar no prédio da unidade da ABB localizada em Osasco, em São Paulo, foi transformado em cenário para exposições. Uma mostrou como a sucata de ferro e de aço pode ser transformada em esculturas de pássaros e robôs. Outra ensinou a fazer violões com pedaços de madeira utilizados em paletes e caixotes que embalam componentes e equipamentos. Restos de papel e plástico viraram quadros, vasos, enfeites de estante e de mesa. Um “luthier”, artesão que fabrica instrumentos musicais, expôs obras e ainda ajudou a reforçar os conceitos da reciclagem entre os funcionários.

Em todos os eventos, estandes são montados para explicar com didatismo sobre doenças sexualmente transmissíveis, estresse, sedentarismo e risco cardíaco. Médicos e enfermeiros ficam de plantão para fazer exames de várias especialidades, como colesterol. Palestras e peças teatrais ambulantes completam as ações. Tudo



Artistas encenam situações cotidianas para ensinar sobre prevenção de acidentes no trabalho e preservação ambiental

Artists role-play routine situations to teach about labour accidents prevention and environmental preservation

manner. The second is an opportunity everyone involved in the service has to check, step-by-step, potential risks in the execution of tasks and existing risks in work place. The PDS results can be noticed in practice within the full-service maintenance service shops ABB has in Cognis and Henkel chemical industries. There, since December 2001, ABB's team has had five years without accidents. Information and awareness for employees have been responsible for this rate. The challenge now is reaching 3 thousand days without accidents. For this, the prevention plan includes daily 15-minute journeys whereby everyone receives instructions about safety procedures and an incentive program. Creativity is exercised to increase results of the work safety actions. This effort is reflected in internal work accident prevention weeks, a government regulation that must be followed by all the companies of a certain size in Brazil. In ABB, these events initially dealt with work safety only. Few years ago, they have also been used to deal with environmental preservation and health. Creativity has been the main

tool to catch employee's attention and help raising awareness. Each company factories in Brazil organize the prevention week the way that best suits its own purposes. In one of the events, coordinators decided to show how waste disposal can be done with the most different materials present in employee's daily routine. Each building's floor in ABB's unit located in Osasco, São Paulo, was transformed into setting for exhibits. One showed how steel and iron waste can be transformed into birds and robots sculptures. Another, taught how to produce guitars with wood pieces used in palettes and wooden boxes that wrap components and equipment. Paper and plastic waste became paintings, vases and bibelots. A luthier, artisan who manufactures musical instruments, exposed works and helped strengthening waste disposal concepts among employees. In every event, stands are set up to explain didactically about sexually transmitted diseases, stress, sedentary lifestyle and cardiac risk. Doctors and nurses are on duty to execute several specialty exams,

para mostrar que segurança no trabalho, preservação do meio ambiente e saúde têm muito em comum.

Quando há casos ou indícios de lesões por esforços repetitivos, os funcionários freqüentam sessões de fisioterapia, seja para tratamento, seja para prevenção. Quando a inflamação dos tendões – doença chamada tendinite – é diagnosticada, o tratamento recomendado inclui ginástica laboral, com relaxamento e alongamento, realizada todos os dias por dez minutos, e ginástica psicofísica, duas vezes por semana durante 30 minutos, para fortalecer a musculatura. Os exercícios são feitos no horário de trabalho. O rodízio de funções ocorre paralelamente para evitar, o máximo possível, a repetição de movimentos.

A prevenção, amplamente praticada nos programas de qualidade de vida da ABB, é um suporte para a assistência médica oferecida a todos os funcionários e familiares. No ano passado, foram empreendidos R\$ 11 milhões, beneficiando 18 mil pessoas (figura 3). A rede de atendimento conta com mais de 35 mil profissionais da área médica no Brasil, o que a credencia como um dos melhores planos de saúde do país. Os funcionários



Programa de Qualidade de Vida da ABB aborda desde saúde física e emocional

ABB's Life Quality Programme approaches physical and emotional health

têm direito a diversos tipos de atendimento, como consultas, internações sem limite de tempo, serviços de remoção, internação e resgate dentro e fora do país. O plano oferecido pela ABB permite, em caso de necessidade, contar com grande número de serviços, como exames, internações e cirurgias, que levariam dias ou até semanas para serem feitos pela rede pública ou por outro tipo de plano menos abrangente.

Uma vertente do Programa de Qualidade de Vida da ABB é o conjunto de atividades desenvolvidas nos clubes das unidades fabris. Em alguns deles, há academias completas, equipadas com saunas, equipamentos para musculação e instalações para ginástica aeróbica. Há campos de futebol gramado e “society” e quadras poliesportivas, piscinas, “playground” e quiosques para festas e confraternizações. Os próprios funcionários se organizam na realização de atividades de lazer e culturais, como festas temáticas, almoços e churrascos abertos a todos os funcionários e familiares.



Massagens, acupuntura e florais são tratamentos utilizados no Programa de Qualidade de Vida da ABB

Massage, acupuncture and floral are the treatment used in ABB's Life Quality Program

such as cholesterol. Lectures and itinerant theatre plays complete the actions. All to show work safety, environmental preservation and health have much in common.

Whenever there are cases or indications of repetitive strain injury, employees attend physical therapy sessions, whether for treatment or prevention. Whenever tendons inflammation is diagnosed, the recommended treatment includes work gymnastics with relaxation and stretching, executed every day for ten minutes, and psychophysical gymnastics, twice a week for thirty minutes, to strengthen muscle fibers. Exercises are executed during work hours. Rounds of duties occur in parallel to prevent, as much as possible, repetition of movements.

Prevention, broadly practiced in ABB's life quality programs, is a support to medical assistance offered to every employee and family members. Last year, R\$ 11 million (Brazilian Reais) were invested. Eighteen thousand people benefited from it (picture 3). The assistance

network relies on more than 35 thousand health professionals from medical area in Brazil, what accredits it as one of the best health insurance plans in Brazil. Employees are entitled to several types of assistance, such as office consultations, hospital admittance without time restrictions, removal, admittance and rescue services inside and outside country. The plan offered by ABB enables, in case of need, to rely on a broad number of services, such as exams, hospital admittance and surgeries, which would require days or even weeks to be executed though the public health network or by another less comprehensive health insurance plan.

A drift of ABB's Programa de Qualidade de Vida (Life Quality Program) is the group of activities developed at manufacturing unit's clubs. In some of them, there are complete gyms, equipped with saunas, weight lifting equipment and aerobics facilities. There are grass football fields and society football courts and multi-sports courts, swimming pools, playgrounds and huts for parties and gatherings. Employees organize

Qualidade de vida Mente e corpo são

Life quality
Healthy body and mind

Um dos principais eventos realizados pelos clubes são os programas de férias organizados no meio do ano e voltado aos filhos de funcionários e às crianças do projeto Criança Futuro Esperança. Com o programa, chamado Acampadentro, a empresa abre as portas para a família. O período de férias escolares das crianças, que muitas vezes torna-se um problema para pais que não têm com quem deixá-las, é transformado em uma oportunidade de integrar a família à empresa. No período de um mês, as unidades da ABB chegam a receber, juntas, 450 crianças (figura 5). Desde o início, os integrantes do Criança Futuro Esperança,



No Acampadentro, filhos de funcionários passam o dia – e, às vezes, a noite – na ABB

In Campinside, employees' children spend the day – and sometimes the evening – in ABB

programa de reforço escolar e cidadania realizado pela ABB com crianças e adolescentes de comunidades carentes de Guarulhos e Osasco, também participam do Acampadentro ao lado dos filhos dos funcionários.

As crianças participam de atividades como oficinas de arte, gincanas, exibição de vídeos, gincanas e jogos de vôlei, basquete e futebol. O objetivo é unir lazer e aprendizado de forma lúdica e descontraída. Conhecem as instalações industriais e escritórios, recebem orientação médica e de segurança, ganham brindes, almoçam, tomam café. Dessa forma, programas como o Acampadentro da ABB contribuem para aproximar a família do ambiente de trabalho; para estreitar o relacionamento entre os funcionários, pois as crianças fazem amizade entre si e influenciam os pais; para harmonizar e descontrair o ambiente profissional, combatendo o estresse. Sem contar que as crianças realizam a vontade de



Em 2001, cerca de 450 crianças participaram do programa de férias da

In 2001, approximately 450 children joined ABB's vacation programme

themselves in the execution of leisure and cultural activities, such as theme parties, brunches and open barbecue parties to employees and family members.

One of the main events organized by the clubs are the vacation programs organized in the middle of the year and directed towards employees children and Criança Futuro Esperança (Children with a Future full of Hope) project children. With the Acampadentro "Campinside" program, the company opens its doors to the family. Children's school vacation periods, many times a nightmare for parents who do not have anyone to leave children with, is transformed into an opportunity to integrate family and company. Along a one month period, ABB's units reach the number of 450 children assisted altogether (picture 6). Since the beginning, children enrolled in the Criança Futuro Esperança, school support and citizenship program carried out by ABB with children and teenagers from needy communities from Guarulhos and Osasco, also take part in the "Campinside", alongside employees' children.

Children take part in activities such as art workshops, contests, video exhibitions, volleyball, basketball and football matches. The goal is to bind leisure and learning in a playful and loose manner. Children visited industrial facilities and offices, received medical and safety guidance,

won prizes, had lunch, had snacks. That way, programs such as ABB's "Campinside" contribute to bring closer family and work environment, to straighten relationships among employees, as children make friends among them and influence parents; to harmonize and loosen up professional environment, fighting stress. Let alone that children satisfy their curiosity about their parent's work and profession.

Another concern for professionals, apart from care with their children, is retirement. For nearly half of ABB's employees it will be a calmer one. This is so because, last year, 2,962 employees – 48% of the 6 thousand company staff – joined ABBPrev, private pension fund plan created three years ago by the company. Those who think private pension fund plans are a luxury available only to well off people or necessary for those with advanced age are wrong. In ABBPrev, good part of the young employees and with a smaller salary also joined. Around 50% of the plan's members income is around 5 and 10 minimum salaries. The plan's assets reached R\$ 26.2 millions in 2001. For each R\$ 1.00 employee's deposit ABB credits another R\$ 1.30 (picture 7). Apart from ensuring greater tranquility after retirement receiving an extra salary apart from that provided by the public retirement fund, ABBPrev has become a good investment choice, which financial return is higher than that of a savings account, for instance.

conhecer o trabalho e a profissão dos pais.

Outra preocupação dos profissionais, além do cuidado com os filhos, é a aposentadoria. Para quase metade dos funcionários da ABB, ela será mais tranquila. Isso porque, no ano passado, 2.962 dos empregados – 48% dos 6 mil que compõem o quadro pessoal da empresa – aderiram ao ABBPrev, plano de previdência privada criado há três anos pela companhia. Engana-se quem pensa que previdência privada é um luxo disponível apenas às pessoas com mais renda ou necessária àquelas com idade mais avançada. No ABBPrev, boa parte dos empregados jovens e com salário menor, também aderiram. Cerca de 50% dos participantes do plano ganham entre 5 e 10 salários mínimos.

O fundo atingiu um patrimônio de R\$ 26,2 milhões em 2001. Para cada R\$ 1,00 depositado pelo empregado, a ABB credita mais R\$ 1,30 (figura 6). Além de garantir mais tranquilidade após a aposentadoria, recebendo um salário extra além do devido pela previdência pública, o ABBPrev tornou-se uma boa modalidade de investimento, rendendo mais que a poupança, por exemplo.

1 • A quantidade de funcionários que participa do programa de combate ao fumo e que consegue abandonar o vício vem crescendo.

2001	56%
2000	52%
1999	15%

1 • The number of employees who take part in the smoke prevention program in ABB that are able to abandon addiction is increasing.

2 • O grau de conhecimento dos funcionários sobre prevenção a doenças sexualmente transmissíveis aumentou (quantidade de empregados com pouca informação).

2001	26%
1999	74%

2 • The degree of employees' knowledge about sexually transmitted diseases' prevention has increased (number of employees with little information).

3 • Os investimentos da ABB em saúde cresceram em 2001 em relação ao ano anterior (em milhões de reais).

2001	11,1
2000	5,1

3 • ABB's investments in health increased in 2001 as opposed to the previous year (in millions of Brazilian Reais).

4 • Confira a redução da incidência de acidentes de trabalho na ABB (em quantidade de acidentes).

	2000	2001
Com afastamento	211	163
With leave		
Sem afastamento	29	27
Without leave		
Dias perdidos	2251	2012
Days lost		
Taxa de frequência	16,01	3,78(*)
Frequency rate		

(*) Probabilidade de ocorrer acidentes em cada milhão de horas trabalhadas.

(*) Probability of occurrence of accidents each one million hours worked.

4 • Check the reduction of the work accidents rate in ABB (number of accidents).

5 • Cresce a participação dos filhos de funcionários do Acampadentro, programa de férias na ABB

2001	450
2000	260
1999	180
1998	180
1997	180

6 • Grows the number of employees' children who take part in the "Campinside", ABB's vacation program.

6 • Além de garantir mais tranquilidade após a aposentadoria, o plano de previdência privada da ABB oferece uma rentabilidade maior que algumas modalidades de aplicação.

ABBPrev	9,65%
ABBPrev	
ABBPrev + depósito ABB	139,65%
ABBPrev + ABB's deposit	
Poupança	8,59%
Saving accounts	

7 • Apart from ensuring more tranquility after retirement, ABB's private pension fund offers greater liquidity than some investment modalities.

Responsabilidade social

Pensando em tudo

Social Responsibility
Thinking it over

Programas comunitários da ABB envolvem desde a educação infantil até o apoio a entidades sociais

Direito à vida e à saúde. Direito à liberdade, ao respeito e à dignidade. Direito à convivência familiar e comunitária. Direito à educação, à cultura, ao esporte e ao lazer. Esses direitos, capítulos essenciais da Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Estatuto da Criança e do Adolescente, muitas vezes deixam de ser respeitados. Dentro da ABB, porém, eles se tornaram lei.



SOCIAL RESPONSIBILITY

Thinking it over

ABB's community program involves from children education to charity support

Right to life and health. Right to freedom, respect and dignity. Right to family and community living. Right to education, culture, sports and leisure. These rights, essential chapter of the Universal Declaration of Human Rights and Convention on the Rights of the Child, are frequently not respected. Within ABB, however, they have become law. The most expressive and concrete proof of this achievement within the company is the Criança Futuro Esperança (Children with a Future full a Hope) project, which since 1998 provides school support, leisure and

A materialização mais expressiva dessa conquista dentro da companhia é o projeto Criança Futuro Esperança, que desde 1998, oferece reforço escolar, recreação e cidadania a jovens de comunidades carentes de Osasco e Guarulhos, em São Paulo. Todas as atividades são realizadas dentro das próprias instalações da empresa e os funcionários convivem e almoçam com os jovens diariamente, servindo como exemplos para as crianças. O projeto começou com 33 crianças e hoje conta com 151. A cada ano, mais 32 crianças com 8 anos de idade entram no programa. Elas só o deixam aos 14 anos. A seleção dos participantes é feita pelas prefeituras locais em parceria com a ABB. É indispensável que todas estejam matriculadas nas escolas de ensino fundamental.



No Criança Futuro Esperança, crianças participam de um coral que já fez várias apresentações

In the Future Child Hope, children take part in a Choir that has already presented several times



citizenship to youngsters from needy communities from Osasco and Guarulhos, São Paulo metropolitan area. Every activity is developed within the company's facilities itself and employees co-exist and have lunch with youngsters on a daily basis, prompting examples for kids. The project started with 33 children and has 151 nowadays. Each year, more than 32 eight-year-old children join the program. They only leave it whenever they reach 14. The participant's selection is carried out by local city halls in partnership with ABB. It is essential that all of them are

enrolled in elementary schools. Older kids teach the younger ones several lessons, helping them to adapt. In ABB they have IT classes, school support, environment, English language, arts education and leisure. Activities occur along five hours, daily, where they are taught concepts such as hygiene, civism and good citizenship. They practice sports and have medical, psychological and dental assistance. Parents are also visited by social workers, improving further the child's learning and adaptation. The ultimate goal

Responsabilidade social

Pensando em tudo

Social Responsibility
Thinking it over

As crianças mais antigas ensinam às recém-chegadas várias lições, auxiliando-as na adaptação. Elas têm, na ABB, aulas de informática, reforço escolar, meio ambiente, língua inglesa, educação artística e recreação. As atividades ocorrem durante 5 horas diárias, onde são ensinados conceitos como higiene, civismo e cidadania. Praticam esporte e têm assistência médica, psicológica e odontológica. Os pais também recebem visitas das assistentes sociais, melhorando o processo de aprendizagem e adaptação dos filhos. O objetivo máximo do projeto Criança Futuro Esperança é dar oportunidade para que as crianças criem suas próprias condições de ter um futuro melhor.



Na ABB, crianças têm aulas de inglês, educação artística, reforço escolar e informática, entre outras

In ABB, children attend English, arts, school support and IT classes, among others



Escola Franz Voegeli, em Osasco: mantida financeiramente pela ABB, com estrutura pedagógica do Sesi

Franz Voegli School, in Osasco: financially supported by ABB, with Sesi's pedagogic structure

Todas as atividades são realizadas durante o período em que não estão na escola. Porém, o sucesso do programa pode ser percebido justamente pelo desempenho escolar das crianças: em 1998, 44% delas tinham desempenho satisfatório. Em 2001, faziam parte desse grupo 68% dos alunos (figura 1). No mesmo período, o grupo de alunos com desempenho plenamente satisfatório oscilou de 31% para 24% e o com desempenho não satisfatório diminuiu de 25% para 8%. O número inicial de 33 crianças, em 1998, saltou para 151 jovens atendidos em 2001. Esses efeitos fazem com que o programa seja cada vez mais reconhecido e aceito pela comunidade.

O interesse das comunidades próximas em inscrever as crianças no projeto Criança Futuro Esperança é grande. Cientes das oportunidades que uma boa formação pode trazer, as quais a maioria não teve acesso, os pais indicam o programa aos amigos e insistem para conseguir uma vaga para os filhos. Essa luta foi vencida por Maria das Dores da Silva, mãe de sete crianças – entre elas William, que participa do projeto há três anos.

of Criança Futuro Esperança (Children with a Future full of Hope) project is to provide opportunities for children to create their own conditions to have a better future.

All the activities are performed during the period they are off school. Nevertheless, the programs success can be noticed precisely by the children's school performance: in 1998, 44 % of them had satisfactory performance. In 2001, 68% of the students were part of this group (picture 1). In the same period, the group of students with fully satisfactory performance oscillated from 31% to 24% and with unsatisfactory performance reduced from 25% to 8%. The initial number of 33 children in 1998 grown to 151 youngsters in 2001. These effects increase the recognition and acceptance of the program by the community. The interest on nearby communities in enrolling their children in the

Criança Futuro Esperança (Children with a Future full of Hope) project is big. Aware of the opportunities a good education can bring, to which the majority did not have access, parents indicate the program to friends and insist to get a position for their children. This struggle was won by Maria das Dores da Silva, mother of seven children – among them William, who has been in this project for three years.

The investments in the social project bring corporate benefits hard to be assessed with numbers. The community sees the company through different eyes. Employees, by its turn, also follow the example of the company and feel stimulated to carry out other social actions. The results of this tendency can be felt by means of the campaigns organized by the professionals themselves and also by the community projects executed in other ABB manufacturing units.

O investimento no projeto social traz benefícios corporativos difíceis de se mensurar em números. A comunidade começa a enxergar a companhia com outros olhos. Os funcionários, por sua vez, também passam a seguir o exemplo da empresa e se sentem estimulados a realizar outras ações sociais. Os resultados dessa tendência podem ser sentidos por meio das campanhas organizadas pelos próprios profissionais e também pelos projetos comunitários realizados em outras unidades fabris da ABB.

A escola Franz Voegeli é outro projeto apoiado pela ABB na área de educação. Localizada próxima à fábrica da ABB em Osasco, oferece cerca de 500 vagas no ensino fundamental para filhos de funcionários e crianças da comunidade local. A ABB destina anualmente cerca de US\$ 30 mil para o custeio e manutenção da escola, enquanto o Serviço Social da Indústria (SESI) se responsabiliza pelo ensino. Além disso, a ABB implantou na escola um sistema de coleta seletiva para separar materiais como vidro, metal, papel e plástico do lixo comum, destinando-os posteriormente para reciclagem. Além dos recursos destinados para a manutenção das



Salão do Encontro, em Betim, Minas Gerais: entidade recebe contribuições de empresas como a ABB

Meeting Room, in Betim city, Minas Gerais state: entity receives contributions from companies such as ABB

atividades escolares, a ABB ampliou as instalações do prédio, construindo mais nove salas de aula, incluindo uma sala de informática com cerca de 20 computadores.

Parceria também é palavra-chave nos projetos de educação da ABB. Uma das mais bem-sucedidas



Franz Voegeli school is another project supported by ABB in education area. Located close to ABB's plant in Osasco, it offers around 500 vacancies in elementary school for employees' and local community children. ABB allocates yearly, approximately US\$ 30 thousand dollars for expenses and school maintenance, whereas Serviço Social da Indústria (SESI) is responsible for teaching. Beyond that, ABB implemented a waste disposal system in the school to separate materials such as glass, metals, paper and plastic from common garbage, sending

it later for recycling. Apart from the resources destined to the maintenance of school activities, ABB has broadened the building's facilities, building another nine classrooms, including an IT room with nearly 20 computers.

Partnership is also the keyword of ABB's education projects. One of the most successful is that with the Salão do Encontro (Meeting Room), charity located in Betim, Minas Gerais state. In 2001, ABB destined R\$ 120 thousand to the maintenance of the institution's activities, which

Responsabilidade social

Pensando em tudo

Social Responsibility
Thinking it over



Projeto de distribuição de sopa da ABB começou em 1998 e hoje distribui 1.260 refeições diárias

ABB Soup's distribution project started in 1998 and distributes 1.260 daily meals nowadays

é a com o Salão do Encontro, entidade social localizada em Betim, Minas Gerais. Em 2001, a ABB destinou R\$ 120 mil para a manutenção das atividades da instituição, que presta auxílio a um total de 907 pessoas, entre crianças, adolescentes, idosos e deficientes – oferecendo creche, pré-escola, reforço escolar, formação profissional, oficinas de produção artesanal e, de acordo com a disponibilidade de recursos, até doação de casas a algumas famílias (figura 2). Além da contribuição financeira, a ABB também disponibilizou técnicos de segurança do trabalho para realizar um diagnóstico dos riscos ocupacionais e ambientais existentes, certificando todas as atividades de produção e atuando de forma preventiva no controle dos riscos detectados. O serviço médico da ABB também promoveu um curso de primeiros socorros, formando 31 socorristas aptos para atuarem em todas as áreas da entidade.

assists a total of 907 people amongst children, teenagers and people with special needs – offering day-care, kindergarten, school support, professional education, handmade production workshops and, according to the availability of resources, even houses donated to some families (picture 2). Apart from the financial contribution, ABB also designated work safety technicians to execute an occupational and environmental risks diagnosis, certifying all the production activities and acting preventively in the control of detected risks. ABB's medical service also promoted a first-aid course, forming 31 first-aid caregivers qualified to

Os programas da ABB em apoio e desenvolvimento da comunidade incluem o Projeto Sopão, que consiste na distribuição de mais de 1.200 refeições por dia em seis comunidades carentes em São Paulo e Minas Gerais. A ação é resultado do aproveitamento de cerca de 20% do total de três toneladas de alimentos preparados diariamente nos restaurantes da ABB. O excedente das refeições, que não foi destinado às gôndolas de alimentos no restaurante, onde os funcionários se servem, transforma-se em 420 litros diários de sopa rica em vitaminas e proteínas (figura 3). O projeto, hoje, serve refeições para 1.260 pessoas.

1 • A quantidade de crianças no programa Criança Futuro Esperança cresce a cada ano.

2001	151
2000	128
1999	65
1998	33

1 • The number of children in the Criança Futuro Esperança (Children with a Future full of Hope) project grows every year.

2 • Confira os recursos destinados ao Salão do Encontro, em Betim, de quem a ABB é parceira já há quatro anos (em R\$).

2002	132 mil (*)
2001	120 mil
2000	120 mil
1999	120 mil

thousand

(*) Expectativa. (*) Expectation.

2 • Check the amount of funds destined to the Salão do Encontro (Meeting Room), in Betim, ABB's partner for four years. (in Brazilian Reals).

3 • O projeto Sopão vem crescendo e ajudando na alimentação de mais de mil pessoas carentes todos os dias.

2001	420 litros	1.260 refeições
2000	380 litros	1.140 refeições
1999	380 litros	1.140 refeições
1998	380 litros	1.140 refeições

liters

meals

3 • The Sopão (Soup) project has grown and helps feeding over more than one thousand needy people everyday.

act in every area of the entity. ABB's programs for community support and development include the Sopão (Soup) project, which consists of distributing over 1200 meals a day in six needy communities in São Paulo and Minas Gerais. The action is the result of a better usage of nearly 20% of the 3 tons of food prepared daily in ABB's restaurants. The surplus meals, not destined to the food trays in the restaurants where employees serve themselves, is transformed daily into 420 liters of soup rich in vitamins and proteins (picture 3). Nowadays, the project serves meals for 1260 people.

Voluntariado

O poder da prata da casa

Volunteering
The power of home's "jewels"

Funcionários da ABB se unem para realizar programas sociais abrangentes, criativos e gerenciados por eles próprios

Campanhas de arrecadação de dinheiro e alimentos, mutirões para reforma de entidades sociais, ações internas de auxílio aos funcionários, conquista de direitos. Essas ações, de propósitos diferentes entre si, fazem parte do mesmo ideal de atuação voluntária dos funcionários da ABB, que praticam a responsabilidade social por iniciativa própria e de acordo com esquemas de gerenciamento elaborados por eles mesmos.



VOLUNTEERING
The power of home's "jewels"

ABB's employees get together to execute comprehensive social programs, creative and managed by themselves

Money and food collection campaigns, collective effort to repair charities, internal staff assistance actions, acquisition of rights. These actions, with different purposes between them, are part of the same volunteering ideal from ABB's employees, who practice social responsibility by their own initiative and in accordance with managerial schemes elaborated by themselves. One of the examples of actions performed by the employees was the support to the Ação Solidária contra o Câncer Infantil (ASCI), non-profit

Voluntariado

O poder da prata da casa

Volunteering

The power of home's "jewels"



Arrecadação de leite condensado para entidade de assistência a crianças com câncer: voluntários na ABB promoveram diversas ações em 2001

Condensed milk collection for children's cancer charities: ABB's volunteers promote several actions in 2001

Um dos exemplos de ação protagonizada pelos funcionários foi o apoio à Ação Solidária contra o Câncer Infantil (ASCI), entidade sem fins lucrativos ligada ao Instituto do Câncer Infantil do Hospital das Clínicas, em São Paulo. Para amenizar o tratamento das crianças atendidas pela entidade e incentivá-las a se alimentarem, os colaboradores da ABB se uniram

organization associated to the Instituto do Câncer Infantil of Hospital das Clínicas (Child Cancer Institute), São Paulo. To lighten the treatment consequences for children assisted by the entity and incentive them to feed, ABB's collaborators got together in a collective action to collect, in one week, more than 4 thousand cans of condensed milk (picture 1). The action started by means of a single email, sent to the company's employees and gathered adhesion of people from the community and Osasco region's colleges. This is a small sample of the mobilization potential existing inside the company, which main initiative was created four years ago, when some collaborators organized a campaign by which monthly volunteer donations were collected from employees and later directed towards a

em um mutirão e arrecadaram, em uma semana, mais de 4 mil latas de leite condensado (figura 1). A ação começou por meio de um simples e-mail, enviado aos funcionários da empresa, e conseguiu a adesão de pessoas da comunidade e de faculdades da região de Osasco.

Essa é uma pequena amostra do potencial de mobilização existente dentro da empresa, cuja principal iniciativa foi criada há quatro anos, quando alguns colaboradores organizaram uma campanha pela qual começaram a ser recolhidas doações mensais e voluntárias dos funcionários, posteriormente direcionadas a um fundo revertido em mantimentos, medicamentos e roupas para entidades assistenciais sem recursos. Os funcionários não se limitam apenas a fazer doações, mas também gerenciam o fluxo de caixa, avaliam as necessidades das associações e fazem visitas periódicas para checar a eficiência dos projetos. Os cerca de cem voluntários que realizam essas tarefas também se responsabilizam pela comunicação do programa e pela conquista de novos participantes.



Na Associação LAR, dependentes químicos em tratamento constroem chalés para moradia própria com ajuda dos voluntários da ABB

In LAR Association, drug addicts in treatment build chalets for their own dwelling with the assistance of ABB's volunteers

fund reverted into provisions, medicines and clothing for charities with limited resources. . Employees did not limit to making donations but also manage the cash flow, assess the association's needs and pay periodic visits to check projects' efficiency. The nearly one hundred volunteers who execute these tasks are also responsible for the communication of the program and for the conquest of new participants. Named Doe um Sorriso (Donate a Smile), the campaign counted, in 2001, on the participation of approximately 900 employees only in Osasco unit, producing a monthly income of R\$ 10 thousand (Brazilian Reais) (picture 2). All the resources are reverted into provisions, medicines, furniture and clothing for needy institutions in the region.



Nos trabalhos voluntários, funcionários da ABB envolvem familiares nas atividades

In voluntary actions, ABB's employees involve their family members

Batizada de Doe um Sorriso, a campanha contou, em 2001, com a participação de aproximadamente 900 funcionários apenas na unidade de Osasco, resultando numa arrecadação mensal de R\$ 10 mil (figura 2). Todos os recursos são revertidos em mantimentos, medicamentos, móveis e roupas para instituições carentes da região.

Entre as entidades atendidas está o Quintal Mágico, que acolhe cerca de 40 crianças durante o dia para que as mães, sem condições de pagar mensalidades em creches, possam trabalhar. Com os recursos da campanha, as instalações foram melhoradas, paredes e portas foram pintadas, o piso foi trocado e alguns eletrodomésticos doados. Antes das reformas, as goteiras eram comuns em dias de chuva.

A escola do Núcleo Batuíra, em Guarulhos, surgiu da parceria entre uma organização não governamental e os funcionários da ABB

Students in Núcleo Batuíra school, built and furnished with money obtained by ABB's employees in Guarulhos unit



Amongst the entities attended is Quintal Mágico, which cares for approximately 40 children during the day, for those mothers who cannot afford day care and need to work. With the results of the campaign, facilities were improved, walls and doors painted, the floor changed and some household appliances donated. Before the repair, on rainy days, leaks were usual.

In the União de Amparo à Criança Carente (Needy Children Support Union) orphanage that attends 13 children, the support provided arrived as the financing of a definitive place where the entity can operate. The place received also new toys and some household appliances such as stove and TV set. For the Casa da Criança Irmã Ângela, which assists 28 orphan girls, were delivered food, school material some furniture and

Voluntariado

O poder da prata da casa

Volunteering

The power of home's "jewels"



Voluntários da ABB
fazem festas com crianças
em creches ajudadas pela
campanha Doe um Sorriso

ABB's volunteers celebrate with
children in day care centres
assisted by the Donate a smile
campaign

Na União de Amparo à Criança Carente, orfanato que atende 13 crianças, o auxílio foi dado na forma de pagamento de parte do financiamento de um local definitivo para que a entidade pudesse funcionar. O lugar ganhou também novos brinquedos e alguns eletrodomésticos, como fogão e televisão. Para a Casa da Criança Irmã Ângela, que atende 28 meninas órfãs, foram entregues alimentos, material

water and energy bills were paid along the year. The fourth entity who benefited from the program was Associação Liberdade com Amor e Respeito à Vida (LAR) (Freedom with Love and Respect for Life Association), that attends drug addicts, most of them HIV positive. For LAR were acquired medicines, food and building material for residence construction works.

Batuíra Nucleus, located in Guarulhos municipality, São Paulo, knows the strength of ABB's volunteers. Batuíra is composed by a day care and an aged person's shelter. When realized that 7 year olds from the

escolar, alguns móveis e feitos pagamentos de contas de água e de energia elétrica durante o ano.

A quarta entidade beneficiada é a Associação Liberdade com Amor e Respeito à Vida (LAR), que atende dependentes químicos, a maioria deles portadores do vírus HIV. Para a LAR foram comprados medicamentos, alimentos e material de construção para obras de moradia.

O Núcleo Batuíra, localizado no município de Guarulhos, em São Paulo, conhece a força dos voluntários da ABB. O Batuíra é formado por uma creche e um abrigo para a terceira idade. Ao perceber que as crianças do núcleo, ao completar 7 anos de idade, deixavam a instituição e voltavam para a rua, os funcionários decidiram contribuir para a construção de uma escola de ensino fundamental que desse continuidade à educação das crianças.

Ao longo de dois anos, os funcionários da ABB



Funcionários da ABB, nos
fins de semana, ajudam a
reformular entidades de
assistência social

ABB's employees, on weekends,
help refurbishing social
assistance entities

nucleus left the institution and returned to the streets, employees decided to contribute for the construction of an elementary school that proceeded children's education. Along two years, ABB's employees gathered around R\$ 220 thousand (Brazilian Reais) to build and equip the school. Inaugurated in February 2000, the school attends 140 students nowadays, providing IT classes, artistic, cultural, religious and recreational activities, four daily meals and dental treatment, among other benefits. Apart from these services, the nucleus offers the community medical and psychological directions, courses for pregnant



Alunos na escola do Núcleo Bату́ira, construída e mobiliada com dinheiro conseguido pelos funcionários da ABB na unidade de Guarulhos

Núcleo Bату́ira School, in Guarulhos, emerged from the partnership between a nongovernmental organization and ABB's employees

conseguiram arrecadar cerca de R\$ 220 mil para construir e mobiliar a escola. Inaugurada em fevereiro de 2000, a escola atende hoje cerca de 140 alunos, oferecendo aulas de informática, atividades artísticas, culturais, religiosas e recreativas, quatro refeições diárias e tratamento odontológico, entre outros benefícios. Além desses serviços, o núcleo ainda oferece à comunidade encaminhamento médico e psicológico, curso para gestantes e capacitação profissional. Ao longo de 2001, complementando o apoio financeiro inicial, os voluntários da companhia insistiram junto ao poder público, principalmente entre vereadores e secretários da cidade, para construir melhor infraestrutura urbana no entorno do colégio, como asfaltamento e calçamento.

women and professional capacity Along 2001, complementing the initial financial support, company's volunteers insisted with the public power, especially with county representatives and municipality secretaries, to build a better urban infrastructure in the environs of the school, such as car and walk paving. Meanwhile, inside the company, other actions are carried out by volunteers – this time the target audience are employees themselves. One of the most successful initiatives is the Grupo de Representação de Pessoal (Personal Representation Group) (GRP), created more than

Enquanto isso, dentro da empresa, outras ações também são organizadas por voluntários – mas dessa vez tendo como público-alvo os próprios funcionários. Uma das mais bem-sucedidas iniciativas é o Grupo de Representação de Pessoal (GRP), criado há mais de uma década na companhia. O GRP é composto por 38 integrantes e renovado a cada dois anos por meio de uma eleição da qual participam os mais de 6 mil funcionários da ABB. Responsável pelo diálogo entre colaboradores e diretoria, o grupo teve papel decisivo na negociação de benefícios importantes para todos, como o plano de participação nos lucros da empresa, a abolição do cartão de ponto há quase uma década, o plano de previdência privada, os clubes com ginástica e sauna e o custeio de parte do valor de cursos técnicos ou de especialização



Crianças participam da semana de conscientização sobre preservação ambiental promovida na ABB

Children take part in the awareness weeks about environmental prevention promoted in ABB

one decade ago in the company. The GRP is composed by 38 members and renewed each two years by means of an election, where the over six thousand ABB's employees take part. Responsible for the dialogue, the group played an essential role on the negotiation of important benefits for all, such as the company's profit participation plan, abolition of punch cards nearly one decade ago, private pension fund plan, gym and sauna clubs and funding of part of the technical or specialization courses for plant's employees. Whenever the newly elected take charge, a special training is organized, approaching points

Voluntariado

O poder da prata da casa

Volunteering
The power of home's "jewels"

para funcionários da fábrica. Sempre que os recém-leitos tomam posse, um treinamento especial é organizado, abordando pontos fundamentais do relacionamento entre funcionários e companhia e as qualidades essenciais na administração.

Ao longo de 2001, apenas na unidade de Osasco, cerca de 50 questões foram discutidas, solucionadas ou encaminhadas pelo grupo, que atua disseminando informações e colhendo insatisfações e sugestões de melhorias. Entre as várias pautas negociadas, os funcionários conseguiram viabilizar a implantação de um plano odontológico, reduzir os juros da cooperativa de crédito da empresa e inaugurar um centro de conveniências com banca de jornal e venda de produtos alimentícios. Para ser um integrante do GRP, é preciso ter habilidade para administrar conflitos, bons ouvidos para receber sugestões e boa oratória para informar os benefícios aos funcionários e transmitir as decisões da empresa.

essential to the relationship between employees and the company and administration's essential quality's.

Along 2001, only in the Osasco unit, approximately 50 issues were discussed, solved or raised by the group that spreads information and collects dissatisfactions and improvement suggestions. Among the several agendas negotiated, employees managed to execute the

1 • Em uma semana, funcionários da ABB no Brasil todo enviaram latas de leite condensado para a campanha da Ação Solidária contra o Câncer Infantil

Dias de campanha	5
Days of campaign	
Latas arrecadadas	4.000
Cans collected	

1 • In one week, ABB's employees all over Brazil sent condensed milk cans to the Ação Solidária contra o Câncer Infantil campaign.

2 • A arrecadação de dinheiro gerenciada pelos funcionários da ABB cresce a cada ano (em R\$).

2001	138,1 mil
2000	93,0 mil
1999	93,8 mil
1998	39,3 mil
	thousand

3 • Money collection managed by ABB's employees have grown on a yearly basis (in Brazilian Reais).

implementation of a dental plan, reduction on the interest rates of the company's credit cooperative and inauguration of a convenience center with newsstand and food products retail. To become a member of the GRP it is necessary to have ability to manage conflicts, to be a good listener and receiver of suggestions and be a good speaker to inform the benefits to employees and transmit the company's decisions.

Resumo dos investimentos

Compare os valores investidos pela ABB nos dois últimos anos, em projetos para a comunidade, programas para funcionários e ações de preservação ambiental:

COM FUNCIONÁRIOS

	2000	2001
Alimentação	R\$ 2,91 milhões	R\$ 5,65 milhões
Previdência privada	R\$ 4,66 milhões	R\$ 4,56 milhões
Saúde	R\$ 5,17 milhões	R\$ 11,11 milhões
Segurança e medicina do trabalho	R\$ 0,39 milhões	R\$ 1,69 milhões
Educação	R\$ 2,17 milhões	R\$ 2,76 milhões
Cultura	-	R\$ 0,06 milhão
Participação nos lucros	R\$ 10,81 milhões	R\$ 15,25 milhões

COM COMUNIDADE

	2000	2001
Doe um Sorriso	R\$ 93 mil	R\$ 138,1 mil
Salão do Encontro	R\$ 120 mil	R\$ 120 mil
Criança Futuro Esperança	R\$ 500 mil	R\$ 500 mil
Cooperativa de crédito (valor emprestado)	R\$ 7,61 milhões	R\$ 9,06 milhões

EM PRESERVAÇÃO AMBIENTAL

	2000	2001
Investimentos ambientais	R\$ 2,3 milhões	R\$ 1,1 milhão

OUTROS ITENS

	2000	2001
Salários e gratificações (exceto encargos)	R\$ 116,40 milhões	R\$ 196,58 milhões
Encargos sociais compulsórios	R\$ 31,49 milhões	R\$ 52,15 milhões



Resumo dos investimentos

PERFIL DOS FUNCIONÁRIOS

Colaboradores	% em relação ao total de colaboradores	% em cargos de gerência em relação ao total de gerentes	% em cargos de diretoria em relação ao total de diretores
Mulheres	11,2 %	7,5 %	5 %
Mulheres negras e pardas	2 %	0,5 %	0
Homens negros e pardos	25 %	5,5 %	0
Portadores de deficiência física	2 %	0	0
Pessoas acima de 45 anos	22,5 %	32 %	54,5 %

PERFIL DOS CARGOS em 2001

Categorias	Homens negros e pardos	Homens brancos	Mulheres negras e pardas	Mulheres brancas
Cargos de diretoria	1	22	0	1
Cargos gerenciais	24	369	2	33
Cargos administrativos	256	1116	66	321
Cargos de produção	1369	2381	53	237

EDUCAÇÃO E TREINAMENTO em 2001

Valor total investido em R\$	2.213.350,50
Total de horas	138.198
Total de participantes	13.847

TAXAS DE ATRAÇÃO E RETENÇÃO DE PROFISSIONAIS

Taxas	2000	2001
Turnover observado no período	29,42 %	27,51 %

	ABB Brasil
Vagas oferecidas	2.771
Candidatos/vagas	10, em média



Summary of investments

Compare the amounts invested by ABB in 2000 and 2001, in community projects, in employees' projects and environmental preservation actions:

WITH EMPLOYEES

	2000	2001
Food	R\$ 2,91 millions	R\$ 5,65 millions
Private Pension Fund	R\$ 4,66 millions	R\$ 4,56 millions
Health	R\$ 5,17 millions	R\$ 11,11 millions
Labor Safety and Medicine	R\$ 0,39 millions	R\$ 1,69 millions
Education	R\$ 2,17 millions	R\$ 2,76 millions
Culture	-	R\$ 0,06 million
Participation in profits	R\$ 10,81 millions	R\$ 15,25 millions

WITH COMMUNITY

	2000	2001
Donate a Smile	R\$ 93 thousand	R\$ 138,1 thousand
Meeting Room	R\$ 120 thousand	R\$ 120 thousand
Children with a Future full of Hope	R\$ 500 thousand	R\$ 500 thousand
Credit Cooperative (amount loaned)	R\$ 7,61 millions	R\$ 9,06 millions

IN ENVIRONMENTAL PRESERVATION

	2000	2001
Environmental investments	R\$ 2,3 millions	R\$ 1,1 million

OTHERS ITENS

	2000	2001
Salaries and bonus (except charges)	R\$ 116,40 milhões	R\$ 196,58 milhões
Compulsory social charges	R\$ 31,49 milhões	R\$ 52,15 milhões



Summary of investments

EMPLOYEES PROFILE

Collaborators	% compared to the total of collaborators	% in managerial positions compared to the total of managers	% in direction positions compared to the total of directors
Women	11,2 %	7,5 %	5 %
African-American and mixed women	2 %	0,5 %	0
African-American and mixed men	25 %	5,5 %	0
Special needs	2 %	0	0
People over 45 years of age	22,5 %	32 %	54,5 %

POSITION'S PROFILE in 2001

Categories	African-American and mixed men	White men	African-American and mixed women	White women
Director positions	1	22	0	1
Managerial positions	24	369	2	33
Administrative positions	256	1116	66	321
Production positions	1369	2381	53	237

EDUCATION AND TRAINING in 2001

Total amount invested in Brazilian Reais	2.213.350,50
Total hours	138.198
Total participants	13.847

RATES OF ATTRACTION AND RETENTION OF PROFESSIONALS

Taxas	2000	2001
Turnover observado no período	29,42 %	27,51 %

	ABB Brazil
Vagas oferecidas	2.771
Candidatos/vagas	10, on average

