

1 – BASE DE CÁLCULO

	2008 (R\$)	2009 (R\$)
Receita líquida (RL)	50.351.279,00	50.130.397,00
Resultado Operacional (RO)	912.303,00	-272.028,00
Folha de pagamento bruta (FPB)	20.826.477,35	22.831.269,50

2 – INDICADORES SOCIAIS INTERNOS

2.1 – Indicadores diversos

	2008			2009		
	Valor (R\$)	% sobre FPB	% sobre RL	Valor (R\$)	% sobre FPB	% sobre RL
Alimentação	2.246.589,57	10,79%	4,46%	2.058.651,62	9,02%	4,11%
Encargos sociais compulsórios	6.250.913,85	30,01%	12,41%	5.435.364,82	23,88%	10,88%
Transporte	713.400,00	3,43%	1,42%	212.400,00	0,93%	0,42%
Saúde	102.459,89	0,49%	0,20%	97.860,59	0,43%	0,20%
Segurança e medicina do trabalho	180.731,80	0,87%	0,36%	177.538,32	0,78%	0,35%
Capacitação e desenvolvimento profissional	219.688,40	0,97%	0,40%	191.207,10	0,92%	0,42%
Incentivo para lazer, esporte e cultura	92.265,29	0,44%	0,18%	136.373,55	0,60%	0,27%
Programa aprendizagem e formação técnica profissional /Bolsa Aprendizagem	79.839,98	0,50%	0,21%	71.832,76	0,31%	0,14%
Incentivos a parcerias ou programas próprios de educação de jovens e adultos	26.365,00	0,13%	0,05%	11.591,25	0,05%	0,02%
Outros	140.936,40	0,68%	0,28%	134.674,58	0,59%	0,27%
Total dos Indicadores Internos	10.050.073,32	77,15	26,41	8.563.292,70	37,51%	17,08%

2.2 – Indicadores do Corpo Funcional

a) Composição do quadro geral (no final do período)

	2008	2009	Variação %
Total de trabalhadores	849	835	-1,65
Sexo feminino	72	67	-6,94
Sexo masculino	777	768	-1,16
Permanentes	883	846	-4,19
Terceirizados *	22	4	-81,82
Eventuais	12	7	-41,67
Raça branca	799	788	-1,38
Outras raças	50	47	-6,00

b) Trabalhadores por idade, tempo de serviço e escolaridade

b.1) Por idade (no final do período)

	18 – 24 anos		25- 44 anos		Acima de 45 anos	
	2008	2009	2008	2009	2008	2009
Masculino por faixa etária	44	42	485	474	248	252
Feminino por faixa etária	6	9	59	52	7	6

b.2) Por tempo de serviço

	< 11 meses		1 a 05 anos		06 a 10 anos		11 a 25 anos		> 25 anos	
	2008	2009	2008	2009	2008	2009	2008	2009	2008	2009
Masculino	131	117	265	296	250	214	125	135	6	6
Feminino	23	18	40	42	6	3	3	4	0	0

b.3) Por escolaridade

	2008	2009	Variação %
Masculino com escolaridade básica	477	450	-5,66
Masculino com escolaridade secundária	246	265	7,72
Masculino com escolaridade superior	54	53	-1,85
Feminino com escolaridade básica	12	13	8,33
Feminino com escolaridade secundária	44	38	-13,64
Feminino com escolaridade superior	16	16	0,00

c) Número de admissões de trabalhadores/as por idade (no final do período)

	18 - 24 anos		25 – 44 anos		Acima de 45 anos	
	2008	2009	2008	2009	2008	2009
Masculino por faixa etária	24	24	116	105	15	14
Feminino por faixa etária	3	5	23	16	2	0

d) Número de demissões de trabalhadores por idade, tempo de serviço e escolaridade

d.1) Número de demissão de trabalhadores por idade (no final do período)

	18-24 anos		25-44 anos		Acima de 45 anos	
	2008	2009	2008	2009	2008	2009
Masculino por faixa etária	19	13	104	102	31	37
Feminino por faixa etária	2	2	16	20	3	4

d.2) Número de demissões de trabalhadores por tempo de serviço

	< 11 meses		1 a 5 anos		6 a 10 anos		11 a 25 anos		> 25 anos	
	2008	2009	2008	2009	2008	2009	2008	2009	2008	2009
Masculino	24	23	81	79	41	31	8	18	0	1
Feminino	5	3	14	20	2	3	--	0	0	0

d.3) Número de demissão por escolaridade

	2008	2009	Variação %
Masculino com escolaridade básica	98	76	-22,45
Masculino com escolaridade secundária	46	59	28,26
Masculino com escolaridade superior	10	17	70,00
Feminino com escolaridade básica	3	5	66,67
Feminino com escolaridade secundária	16	18	12,50
Feminino com escolaridade superior	2	3	50,00

e) Números comparativos entre trabalhadores em cargos de chefia (no final do período)

	2008	2009	Variação %
Masculino em cargos de chefia e/ou encarregatura	35	56	60,00
Feminino em cargos de chefia e/ou encarregatura	3	4	33,33

f) Números comparativos de trabalhadores com comprometimento físico e intelectual

	2008	2009	Variação %
Comprometimento físico	6	5	-16,67
Comprometimento intelectual	0	0	

g) Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa

2008	2009	Variação %
5.836,00	6.182,00	5,93

h) Número total de acidentes de trabalho

2008	2009	Variação %
11	9	-18,18

i) Informações quanto ao exercício da cidadania empresarial

	2008	2009
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos:	Direção e Gerência	Direção e Gerência
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos:	Direção e Gerência	Direção e Gerência
A previdência privada contempla:	Direção e Gerência	Direção e Gerência
A participação nos lucros ou resultados contempla:	Direção e Gerência	Direção e Gerência
Na seleção de fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	São sugeridos	São sugeridos
Quanto à participação dos empregados em programas de trabalho voluntariado, a empresa:	Apoia	Apoia

3 – INDICADORES SOCIAIS EXTERNOS

	2008				2009			
	Quant.	Valor (R\$)	% sobre RO	% sobre RL	Quant.	Valor (R\$)	% sobre RO	% sobre RL
Projeto					Projeto			
Educação	1	37.292,50	4,09	0,07	3	40.590,00	-14,92%	0,08%
Esporte	2	3.060,00	0,34	0,01	5	20.460,00	-7,52%	0,04%
Cultura	1	1.670,00	0,18	0	2	2.950,00	-1,08%	0,01%
Apoio e desenvolvimento de crianças e adolescentes em situação de risco social e violência.	1	12.231,50	1,34	0,02	6	20.589,15	-7,57%	0,04%
Portadores de deficiência física e intelectual	1	16.770,00	1,84	0,03	4	42.567,10	-15,65%	0,08%
Mulheres/mães em situação de risco social	2	6.150,00	0,67	0,01	3	7.017,50	-2,58%	0,01%
Meio ambiente (preservação verde praças, parques etc.)	1	7.920,00	0,87	0,02	1	8.614,00	-3,17%	0,02%
Melhorias urbanas	1	717.119,90	78,61	1,42	1	252.193,63	-92,71%	0,50%
Projetos de entidades sem fins lucrativos e de interesse público ou similar	1	54.085,16	5,93	0,11	1	94.679,36	-34,81%	0,19%

4 – INDICADORES AMBIENTAIS

	2008			2009		
	Valor (R\$)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (R\$)	% sobre RO	% sobre RL
Relacionados com a operação da empresa	88.347,03	9,68	0,23	121.413,16	-0,45	0,24
Em programas e/ou projetos externos	–	–	–	–	–	–
Outros	–	–	–	–	–	–
Total dos Indicadores Ambientais	88.347,03	9,68	0,23	121.413,16	-0,45	0,24

Balanco Social 2009



Parceria com a comunidade

O ano de 2009 foi atípico pela crise da economia mundial, que afetou direta ou indiretamente as empresas. Mesmo assim, a Gidion manteve suas ações sociais e de sustentabilidade e os benefícios oferecidos aos colaboradores. Para os funcionários mantivemos os benefícios e programas com o objetivo de incentivar o desempenho, propiciar qualidade de vida e aprimorar o conhecimento. Além dos treinamentos habituais, os motoristas, por exemplo, tiveram oportunidade de participar da Gincana do Conhecimento, com o propósito de reciclar as noções de direção preventiva e sobre o Código Nacional de Trânsito, de forma lúdica e interativa. Os Programas Zero Acidente, Profissional Nota 10 e Tempo de Casa são realizados com a intenção de reconhecer o mérito dos profissionais e também de confraternização.

O esforço para abrigar a unidade do Corpo de Bombeiros Voluntários se-enquadra no escopo de responsabilidade social que a empresa pratica em relação à comunidade. Afinal, somos parte ativa dela e devemos ajudar na busca de soluções. A nova localização da unidade beneficia a comunidade do entorno pela facilidade de deslocamento dos veículos para atender aos chamados, em função do sistema viário da região.

A gestão ambiental manteve o foco estratégico, com o objetivo de reduzir o impacto da poluição sonora, hídrica, do solo e da atmosfera. Temos orgulho em relatar que 100% dos ônibus da Gidion estão com índice de opacidade em média 40% abaixo do permitido pelos fabricantes de motores, em virtude do processo de medição de emissão de gases na atmosfera. São ações semelhantes a essa que demonstram a preocupação da empresa em estimular junto aos seus colaboradores o consumo consciente de insumos e uma política de trabalho ecologicamente correta.

Moacir Bogo
Diretor Geral

Política da Qualidade

Com o esforço coletivo e organizado de nossos colaboradores, investiremos na melhoria contínua do sistema de transporte, buscando gerar serviços com qualidade para satisfazer as necessidades de nossos clientes.



Missão

Busca contínua da satisfação dos clientes, colaboradores, acionistas e comunidade.

Visão

Manter o negócio atual e buscar novos negócios.

Valores

- Respeito ao Ser Humano
- Respeito ao Meio Ambiente
- Responsabilidade Social
- Estímulo ao Desenvolvimento dos Colaboradores
- Compromisso com Resultados

CAPITAL HUMANO

PROGRAMA ZERO ACIDENTE – Em 2009, a Gidion condecorou 288 motoristas por não se envolverem em acidentes durante o ano. Destaque para quatro motoristas que não se envolveram em acidentes por 10 anos consecutivos, sendo que dois deles eram cobradores e foram promovidos a motorista. O programa foi destaque nacional durante o 7º Encontro de Boas Práticas, promovido pela NTU – Associação Nacional das Empresas de Transportes Urbanos, em setembro, em Salvador/BA.

PROGRAMA PROFISSIONAL NOTA 10 – Homenageou 135 colaboradores que se destacaram, um acréscimo de 13,5% em relação a 2008, graças ao desempenho no índice comportamental.

TEMPO DE CASA – 86 colaboradores receberam a homenagem. O motorista José Hernaski foi o principal destaque, por ter completado 35 anos de empresa e ser motorista Zero Acidente por 19 anos consecutivos.



Aprimoramento contínuo

O treinamento dos colaboradores é uma preocupação contínua da empresa. Todo ano, ao retornar do período de férias, os motoristas passam por dois dias de treinamento.

Em 2009, os colaboradores participaram em média de 3,25 horas/treinamento. O programa Novos Talentos, que a empresa oferece a funcionários ou pessoas da comunidade que queiram exercer a profissão de motorista, formou 5 turmas, num total de 61 pessoas. Dessas, 46 foram contratadas pela empresa.



Mais conhecimento

A Gincana do Conhecimento, iniciada em 2008 e finalizada em abril de 2009, teve a participação de 313 motoristas mensalmente. Durante os seis meses da Gincana os profissionais participaram de provas escritas, com base no Código de Trânsito Brasileiro e no Manual de Integração do Motorista. Como incentivo, os motoristas concorreram ao sorteio de cestas básicas e de prêmio em dinheiro.

MÉDIA DA NOTA PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2009 **8,1**



Participação nos Resultados

O esforço e o empenho dos colaboradores não foram suficientes para que os resultados do PPR (Programa de Participação nos Resultados) fossem satisfatórios em 2009. A queda no número de passageiros, o aumento das despesas e a gratuidade para idosos com mais de 60 anos, arcada pelas empresas permissionárias do serviço, foram os principais fatores que prejudicaram os resultados do programa, implantado em 2007.

Segurança em casa e no trabalho

O tema da Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (Sipat) de 2009 foi “Quem se cuida não perde o melhor da vida”. Os funcionários e familiares receberam informações sobre segurança, manutenção da saúde, prevenção de doenças e qualidade de vida no trabalho e em casa.

Vida com qualidade

O Programa de Qualidade de Vida oferece várias opções para que os colaboradores tenham saúde e boas condições de trabalho. Na Matriz, os profissionais do espaço de fisioterapia atendem em média 150 colaboradores por mês. A Ginástica Laboral é realizada também nos terminais. Para contribuir com o meio ambiente, a equipe responsável pelo serviço aproveitou garrafas pet para produzir os materiais utilizados nos exercícios de fortalecimento muscular e de coordenação motora.



MEIO AMBIENTE

Foco estratégico

A Gidion mantém a gestão ambiental com foco estratégico, com o objetivo de reduzir o impacto da poluição sonora, hídrica, do solo e da atmosfera. As ações implementadas estimulam o consumo consciente de insumos e uma política de trabalho ecologicamente correta. A Gidion capta água de chuva para lavagem dos ônibus e, ainda, usa um moderno sistema de tratamento de água que recupera 80% do consumo, o que significa 2,5 milhões de litros/mês.



Menos poluição

Os ônibus da Gidion passam por uma completa revisão preventiva, em média a cada 20 mil km rodados, que inclui a medição de emissão de gases poluentes (opacidade). O Controle de Opacidade é feito em 100% da frota, alcançando uma performance de 40% abaixo do índice permitido pelos fabricantes de motores, o que contribui significativamente para a diminuição da emissão de gases poluentes.



Biodiesel

A Gidion foi pioneira em Santa Catarina no uso do biodiesel B-2, Diesel Metropolitano com adição de óleo vegetal, em 2007. Atualmente utiliza o diesel S500 Metropolitano com 5% de Biodiesel (B5) conforme normatização da ANP (Agência Nacional do Petróleo).

COMUNIDADE

Atendimento mais rápido

A Gidion disponibilizou um espaço para a Unidade Operacional 3 – Sul do Corpo de Bombeiros Voluntários de Joinville, junto à Garagem Itaum. A mudança da unidade, que antes estava na rua Florianópolis, prevê a redução do tempo de resposta no atendimento às emergências e ampliação no atendimento. Esta unidade atende aos bairros Paranaguamirim, Parque Guarani, Adhemar Garcia, Boehmerwald e parte do Guanabara. Além da construção do prédio, a Gidion fornece a água reciclada para abastecer o caminhão de combate a incêndio e resgate.



Inverno solidário

A empresa participou da Campanha do Agasalho promovida pela RIC Record. Cerca de 3 mil peças de roupas, calçados e cobertores foram doadas pelos colaboradores da empresa e pelos clientes do transporte público.



Um micro-ônibus adaptado foi entregue pela Gidion à Associação Diocesana de Promoção Social (Adipros), para ser utilizado na Fazenda da Esperança, em Garuva, local destinado à recuperação de jovens dependentes químicos.



A Gidion transformou uma Kombi do CEI Parque Guarani em biblioteca infantil. O trabalho, realizado pelo setor de Manutenção, transformou o veículo em uma linda sala de leitura. O CEI Parque Guarani atende aproximadamente 250 crianças.



Alunos do quarto ano do Colégio Adventista de Joinville visitaram a empresa para conhecer a Gidion, sua história e importância para o Transporte Público de Joinville, seu funcionamento e projeto ambiental. Também visitaram a empresa crianças do CEI Jardim Sofia. Elas conheceram a estrutura física da escola Educação para o Trânsito.