

5º . PESQUISA DE RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL DA REGIÃO SUL



Esta é a 5ª. Pesquisa de Responsabilidade Social Empresarial da Região Sul, baseada principalmente nos Indicadores Ethos de Responsabilidade Social versão 2007 – uma ferramenta de avaliação da gestão da empresa em relação à incorporação de práticas de responsabilidade social empresarial ao planejamento estratégico e ao monitoramento de desempenho. Também baseada no ISE – Índice de Sustentabilidade Empresarial, utilizado pela Bovespa em 2007.

Realizada pela Editora Expressão em parceria com a Civitas Responsabilidade Social Consultoria e Treinamento, esta pesquisa consiste em um questionário formado por 7 temas:

- Valores, Transparência e Governança
- Público Interno
- Meio Ambiente
- Fornecedores
- Consumidores e Clientes
- Comunidade
- Governo e Sociedade

Esses temas estão divididos em 41 subtemas, totalizando 260 indicadores de resposta sim ou não que devem ser obrigatoriamente preenchidos. E mais o subtema 42, com apenas 20 indicadores quantitativos.

Instruções para o preenchimento da pesquisa

- Cada unidade de negócio deve responder a seu próprio questionário até **21/05/2008 – prazo final prorrogado**.
- É aconselhável que a empresa indique um coordenador que centralize as informações e facilite o diálogo interno.
- Devido à abrangência dos temas, o processo de preenchimento deve envolver a participação de várias áreas da empresa. Quanto mais pessoas estiverem envolvidas no processo de preenchimento e quanto mais diversificados forem os níveis hierárquicos e os departamentos aos

quais elas pertençam, maior será a representatividade das respostas e mais profunda a reflexão interna, garantindo um melhor autodiagnóstico.

- É muito importante que a alta direção da empresa acompanhe o processo e conheça os resultados da pesquisa.

A mobilização de profissionais da empresa para responder a esta pesquisa deve ser encarada como o início de um processo de autodiagnóstico que, combinado com a missão e estratégia geral da empresa, servirá como instrumento de reflexão para potenciais melhorias.

Instruções para envio das respostas

Os participantes poderão responder à pesquisa através deste documento de word ou através do link : <http://www.expressao.com.br/social/frameset/pesquisa2008.htm>

- Preencha com atenção e faça um X para a resposta das perguntas binárias (sim ou não).
- No indicador 6 de cada item (ex: 1.6, 2.6, 36.6 etc.), caso a resposta seja “sim”, é necessário que a empresa apresente uma justificativa. Essa justificativa deve ser apresentada no final deste mesmo documento com a pesquisa.
- Somente responder às questões 41.5 a 41.9 se a resposta da questão 41.4 for SIM.
- Nos indicadores quantitativos (42.1 ao 42.20) enviar o quadro preenchido.
- No final deste arquivo, após o questionário, há um espaço para as empresas apresentarem sucintamente seus principais *cases* e projetos de responsabilidade social.
- É necessário que o participante preencha, neste mesmo documento, a ficha cadastral apresentada na próxima página.

Realização



Ficha cadastral	
Nome da organização:	
Data de Fundação:	
Sede:	
Setor de atuação:	
Faturamento anual (em R\$):	
Investimento em ações sociais (em R\$):	
Número de funcionários:	
Certificações que possui:	
Nome do responsável pelo envio do questionário:	
Cargo do responsável pelo envio do questionário:	
E-mail do responsável:	
Telefone (DDD + fone):	
Endereço completo da empresa (incluir CEP):	

- O prazo final para entrega das respostas da pesquisa é dia 21/05/2008

QUESTIONÁRIO

Valores, Transparência e Governança

Compromissos Éticos

1. Com relação à adoção e abrangência de valores e princípios éticos:

	Sim	Não
1.1. Os valores da organização estão formalizados em uma carta de princípios, mas estão pouco incorporados aos processos de trabalho e às atitudes/comportamentos das pessoas.		
1.2. Os valores e princípios da organização existem em documento formal que conta com processo de difusão sistemático com foco no público interno a cargo de pessoa ou área responsável.		
1.3. A organização possui um código de ética (em português e adaptado ao contexto local, no caso de multinacionais) e tem programa de orientação e treinamento para os empregados de todos os níveis hierárquicos para garantir que os valores e princípios estejam incorporados aos processos de trabalho e às atitudes e comportamento das pessoas. Essas ações estão formalmente a cargo de uma pessoa ou área responsável.		
1.4. Além disso, o código de ética da organização prevê a participação de empregados, de parceiros e/ou da comunidade em sua revisão e é submetido a controle e auditoria periódicos. A responsabilidade dessas ações está formalmente a cargo de uma equipe multidisciplinar.		
1.5. Não havíamos tratado antes desse assunto.		
1.6. Não vemos aplicação disso em nossa empresa.		

Enraizamento na Cultura Organizacional

2. Com relação à eficácia na disseminação dos valores e princípios éticos da empresa:

	Sim	Não
2.1. Os valores são transmitidos esporadicamente ou em momentos específicos (contratação de empregados, processo de		

auditoria), com foco no público interno.		
2.2. Existem processos sistemáticos de difusão dos valores com foco no público interno.		
2.3. Além disso, a adoção de valores e princípios é auditada e verificada periodicamente e os empregados são estimulados a contribuírem com seu monitoramento.		
2.4. Além disso, todos os parceiros externos são estimulados a replicarem o mesmo processo na cadeia produtiva da empresa.		
2.5. Não havíamos tratado antes desse assunto.		
2.6. Não vemos aplicação disso em nossa empresa.		

Governança Corporativa

3. Com relação à estrutura organizacional e práticas de governança da empresa:

Sim Não

	Sim	Não
3.1. Além de atuar de acordo com a legislação em vigor, dispõe de conselho de administração ou consultivo (ou estrutura similar) e as demonstrações financeiras são auditadas por auditoria externa independente.		
3.2. A alta direção tem compromissos, políticas explícitas e mecanismos formais que garantam a integridade dos relatórios financeiros, priorizando a transparência nas prestações de contas e outras informações.		
3.3. A alta direção tem políticas explícitas para promover tratamento adequado ao direito de voto e tratamento justo e equitativo aos sócios, com resultados monitorados e avaliados periodicamente.		
3.4. Além do exposto nos estágios anteriores, a alta direção incorpora critérios de ordem social e ambiental na definição e gestão do negócio e tem como norma ouvir, avaliar e considerar as preocupações, críticas e sugestões das partes interessadas em assuntos que as envolvam.		
3.5. Não havíamos tratado antes desse assunto.		
3.6. Não vemos aplicação disso em nossa empresa.		

Diálogo com as Partes Interessadas (Stakeholders)

4. Considerando seus impactos sobre distintos grupos da sociedade, a empresa:

Sim Não

	Sim	Não
4.1. Discute dilemas, estratégias e problemas apenas no ambiente da liderança da organização.		
4.2. Estende a discussão aos empregados e interessados diretos, dependendo do tema em questão.		
4.3. Estabelece mecanismos de diálogo com as diversas partes interessadas nos negócios da empresa e pratica uma gestão de transparência de estratégias e resultados.		
4.4. Possui indicadores de desempenho definidos a partir do diálogo estruturado com as partes interessadas e tem mecanismos para assegurar que os canais de comunicação e discussão sejam acessíveis e eficientes.		
4.5. Não havíamos tratado antes desse assunto.		
4.6. Não vemos aplicação disso em nossa empresa.		

Relações com a Concorrência

5. Quanto às políticas de relacionamento com a concorrência ou organizações de mesmo propósito, a empresa:

Sim Não

	Sim	Não
5.1. Segue as práticas de preço e concorrência comuns ao mercado, cumprindo a legislação e busca um posicionamento leal?		
5.2. Possui regras explícitas e declaradas sobre a concorrência desleal, discutindo periodicamente (ou quando necessário) com o público interno sobre sua postura perante os concorrentes?		
5.3. Discute sua postura com fornecedores e clientes, alertando-os para as questões da concorrência leal, e participa de associações de classe na discussão desses aspectos.		
5.4. Exerce posição de liderança em seu segmento nas discussões relacionadas à busca de padrões de concorrência cada vez mais elevados (combate à formação de trustes e cartéis,		

práticas desleais de comércio, fraude em licitações e espionagem empresarial).		
5.5. Não havíamos tratado antes desse assunto.		
5.6. Não vemos aplicação disso em nossa empresa		

Balanço Social

6. Com relação à elaboração de relatório sobre os aspectos econômicos, sociais e ambientais de suas atividades, a empresa:

	Sim	Não
6.1. Elabora sem regularidade definida relatório com informações sobre suas ações sociais e ambientais.		
6.2. Elabora um relatório anual, descrevendo suas ações sociais e ambientais e incorporando aspectos quantitativos.		
6.3. Produz com amplo envolvimento interno um balanço social facilmente acessível que aborda aspectos sociais, ambientais e econômicos de suas atividades, contendo exclusivamente resultados favoráveis.		
6.4. Produz um balanço social facilmente acessível, elaborado com amplo envolvimento interno e de stakeholders externos, que integra as dimensões sociais, ambientais e econômicas de suas atividades e inclui resultados desfavoráveis e os respectivos desafios, com metas para o próximo período.		
6.5. Não havíamos tratado antes desse assunto.		
6.6. Não vemos aplicação disso em nossa empresa.		

Público Interno

Relações com Sindicatos

7. Quanto à participação de empregados em sindicatos e ao relacionamento com seus representantes, a empresa:

	Sim	Não
7.1. Não exerce pressão sobre os empregados envolvidos em atividades sindicais.		
7.2. Não exerce pressão e oferece liberdade para a atuação dos		

sindicatos no local de trabalho.		
7.3. Além de permitir a atuação dos sindicatos no local de trabalho, fornece informações sobre as condições de trabalho e os dirigentes da empresa se reúnem periodicamente com os sindicatos para ouvir sugestões e negociar reivindicações.		
7.4. Além disso, possui canal de comunicação consolidado com os sindicatos, informando-os e fornecendo-lhes dados financeiros e relativos a objetivos estratégicos (quando estes afetarem os trabalhadores) para subsidiar as discussões.		
7.5. Não havíamos tratado antes desse assunto.		
7.6. Não vemos aplicação disso em nossa empresa.		

Gestão Participativa

8. Quanto ao envolvimento dos empregados na gestão, a empresa:

Sim Não

	Sim	Não
8.1. Disponibiliza informações sobre a empresa e treina (programas de integração, treinamento sobre novos produtos e serviços, seminários e palestras sobre novas políticas e estratégias etc.) os empregados para que possam compreendê-las e analisá-las.		
8.2. Além disso, disponibiliza informações econômico-financeiras aos empregados.		
8.3. Além do exposto nos dois estágios anteriores, tem um processo estruturado de discussão e análise das informações econômico-financeiras com seus empregados com o objetivo de prepará-los para contribuir com o comitê de gestão ou nas decisões estratégicas apresentando informações importantes para a gestão de riscos e oportunidades.		
8.4. Representantes dos empregados participam ativamente dos comitês de gestão ou nas decisões estratégicas e têm comunicação regular com os membros da governança.		
8.5. Não havíamos tratado antes desse assunto.		
8.6. Não vemos aplicação disso em nossa empresa		

Compromisso com o Futuro das Crianças

9. No tratamento da questão do combate ao trabalho infantil, a empresa:

	Sim	Não
9.1. Além de respeitar a legislação nacional que proíbe o trabalho antes dos 16 anos (exceto na condição de aprendiz, entre os 14 e 18 anos), discute internamente a importância da educação e as consequências do trabalho infantil.		
9.2. Além de respeitar a legislação que proíbe o trabalho infantil e discutir a questão internamente, possui projetos que contribuem para o desenvolvimento dos filhos dos empregados, estimulando suas competências técnicas e psicossociais (cidadania, esportes, artes).		
9.3. Além do descrito anteriormente, desenvolve ou apóia projetos para as crianças e adolescentes da comunidade.		
9.4. Coordena seus projetos com outros realizados na comunidade e atua junto ao poder público em benefício da criança e do adolescente e estimula que as políticas e programas da empresa em relação a este tema seja replicado em toda a cadeia produtiva.		
9.5. Não havíamos tratado antes desse assunto.		
9.6. Não vemos aplicação disso em nossa empresa.		

Compromisso com o Desenvolvimento Infantil

10. Considerando sua contribuição para o desenvolvimento infantil no país e o compromisso com os direitos das crianças, a empresa:

	Sim	Não
10.1. Segue a legislação em vigor de proteção à maternidade, amamentação, creche e paternidade, proibindo formalmente qualquer tipo de discriminação à mulher gestante e a empregados (homens e mulheres, incluindo terceirizados) com filhos menores de 6 anos de idade em processos admissionais, de promoção ou de mobilidade interna.		
10.2. Possui políticas e/ou iniciativas internas para facilitar a consulta pré-natal e o acompanhamento da infância dos filhos de		

seus empregados, por meio de orientação médica, nutricional e psicológica específica, e no desenvolvimento das competências na sobrevivência, desenvolvimento, participação e proteção das crianças, além de oferecer meios que permitam a participação masculina no acompanhamento desses períodos.		
10.3 Por compreender que o sucesso dessas políticas e/ou iniciativas está relacionado à formação educacional dos pais e à condição de vida dos mesmos, integra essa discussão a suas ações para o desenvolvimento pessoal e profissional de seus empregados. Além disso, desenvolve campanhas de orientação voltadas à comunidade e estende a discussão do tema a seus fornecedores.		
10.4 Entende a questão da proteção à maternidade e à infância como um direito e contribuição fundamental ao desenvolvimento das presentes e futuras gerações e se envolve na elaboração, aperfeiçoamento, execução, controle ou avaliação de políticas públicas voltadas à promoção dos direitos da infância.		
10.5. Não havíamos tratado antes desse assunto.		
10.6. Não vemos aplicação disso em nossa empresa.		

Valorização da Diversidade e Promoção da Equidade Racial e de Gênero

11. Reconhecendo a obrigação ética das empresas de combater todas as formas de discriminação negativa e de valorizar as oportunidades oferecidas pela riqueza da diversidade de nossa sociedade, a empresa:

	Sim	Não
11.1 Segue rigorosamente as medidas legislativas relacionadas à discriminação negativa e declara-se contra comportamentos discriminatórios que não promovam igualdade de oportunidades no ambiente interno e na relação com seus clientes, fornecedores e comunidade de entorno.		
11.2 Promove a diversidade por meio de normas escritas que proíbem práticas discriminatórias, regulando os processos de admissão e promoção e orientando sobre o encaminhamento de possíveis denúncias.		
11.3 Além de possuir normas escritas e canais para possíveis		

denúncias, realiza treinamentos e seminários de conscientização específicos sobre o tema e utiliza indicadores para identificar áreas problemáticas e estabelecer estratégias de recrutamento e promoção.		
11.4 Estende essas ações a toda a cadeia produtiva e participa de fóruns de valorização de segmentos em desvantagem como negros (pretos e pardos), mulheres, pessoas com deficiência, pessoas acima de 45 anos de idade, entre outros segmentos e situações.		
11.5. Não havíamos tratado antes desse assunto.		
11.6. Não vemos aplicação disso em nossa empresa.		

Compromisso da Empresa com a Equidade e Não-discriminação Racial

12. Considerando os fatos da formação de nossa sociedade, as desvantagens históricas e persistentes que caracterizam a situação da população negra (pretos e pardos), a empresa:

Sim Não

	Sim	Não
12.1 Segue rigorosamente as medidas legislativas em vigor que proíbem a discriminação racial no mundo do trabalho e declara-se internamente contra qualquer tipo de preconceito em relação a todas as partes interessadas. Possui procedimentos para que as legislações sejam também cumpridas rigorosamente em seus contratos com empregados terceirizados.		
12.2 Realiza censo interno periódico para avaliar seus processos e políticas, necessidades, situações ou áreas críticas em relação à equidade racial. Essas informações são utilizadas para subsidiar o planejamento de ações afirmativas e reforçar as campanhas de conscientização etc.		
12.3 Possui compromisso público de promover equidade racial, materializada por meio de políticas formais de gestão de pessoas que priorize a equidade e realização de ações afirmativas para garantir oportunidades iguais nos processos de admissão, promoção e mobilidade interna para negros (pretos e pardos).		
12.4 Além de manter programas de desenvolvimento profissional, coaching e/ou mentoring voltados para funcionários negros (pretos e pardos), estimula a promoção da igualdade racial em toda sua		

cadeia produtiva e investe em programas da comunidade que tenham o mesmo objetivo, contribuindo na conscientização da sociedade sobre o tema.		
12.5. Não havíamos tratado antes desse assunto.		
12.6. Não vemos aplicação disso em nossa empresa.		

Compromisso da Empresa com a Promoção da Eqüidade de Gênero

13. Com o objetivo de cooperar para combater o preconceito, ampliar as chances das mulheres no mercado de trabalho e sua capacitação para funções especializadas, a empresa:

Sim Não

	Sim	Não
13.1 Segue rigorosamente a Constituição Brasileira, que proíbe a discriminação no mundo do trabalho, e declara-se contra qualquer tipo de preconceito em relação a todas as partes interessadas. Possui procedimentos para que as legislações sejam cumpridas também em seus contratos com empregados terceirizados.		
13.2 Realiza censo interno periódico para avaliar seus processos e políticas, necessidades, situações ou áreas críticas em relação à eqüidade de gênero. Essas informações são utilizadas para subsidiar o planejamento de ações afirmativas e reforçar as campanhas de conscientização etc.		
13.3 Possui compromisso público de promover a eqüidade de gênero, materializado por meio de políticas formais de gestão de pessoas que garantam oportunidades iguais para mulheres e homens nos processos de admissão, promoção e mobilidade interna. Realiza ações afirmativas para garantir oportunidades iguais de carreira e crescimento de mulheres e homens que trabalham na empresa.		
13.4 Além de manter programas de desenvolvimento profissional, coaching e/ou mentoring específico para as mulheres a fim de estimular a formação de lideranças femininas na empresa, envida esforços para que a atitude de promover a eqüidade de gênero seja replicada em toda sua cadeia produtiva e investe em programas da comunidade que têm por objetivo a valorização da mulher.		
13.5. Não havíamos tratado antes desse assunto.		

13.6. Não vemos aplicação disso em nossa empresa.		
---	--	--

Relações com Trabalhadores Terceirizados

14. Em suas relações com trabalhadores terceirizados e/ou com os fornecedores desses serviços, a empresa:

	Sim	Não
14.1. Mantém relação contratual dentro dos parâmetros legais de co-responsabilidade pelo cumprimento das obrigações trabalhistas, previdenciárias e das condições de saúde e segurança.		
14.2. Monitora periodicamente o cumprimento dos requisitos estabelecidos na contratação, exigindo que sejam feitos ajustes que garantam o correto cumprimento da legislação.		
14.3 Além de monitorar o cumprimento da legislação, negocia com seus fornecedores para que proporcionem a seus empregados níveis salariais compatíveis com as médias de mercado.		
14.4 Oferece ao trabalhador terceirizado o acesso a benefícios básicos gozados pelos empregados regulares, como transporte, alimentação, creche, ambulatório etc.		
14.5. Não havíamos tratado antes desse assunto.		
14.6. Não vemos aplicação disso em nossa empresa.		

TRABALHO DECENTE

Política de Remuneração, Benefícios e Carreira

15. Em sua política de remuneração, benefícios e carreira, a empresa:

	Sim	Não
15.1. Busca superar os pisos salariais firmados com os sindicatos.		
15.2. Trata os empregados como um recurso, estimulando-os por meio da remuneração e do investimento em seu desenvolvimento profissional, segundo política estruturada de carreira, e levando em conta as habilidades necessárias para seu desempenho atual.		
15.3. Valoriza competências potenciais, estimulando os		

empregados por meio da remuneração e do investimento em seu desenvolvimento profissional e levando em conta sua capacidade futura de crescimento e desenvolvimento de novas habilidades.		
15.4. Trata os empregados como sócios e, além de valorizar competências potenciais por meio da remuneração e do desenvolvimento profissional, estabelece mecanismos para que seus representantes participem da formulação de políticas de remuneração e benefícios, desenvolvimento profissional e mobilidade interna.		
15.5. Não havíamos tratado antes desse assunto.		
15.6. Não vemos aplicação disso em nossa empresa.		

Cuidados com Saúde, Segurança e Condições de Trabalho

16. Visando assegurar boas condições de trabalho, saúde e segurança, a empresa:

Sim Não

16.1. Cumpre rigorosamente as obrigações legais e tem planos e metas para alcançar os padrões de excelência em saúde, segurança e condições de trabalho em seu setor.		
16.2. Possui indicadores para monitorar os planos e metas para ultrapassar os padrões de excelência em saúde, segurança e condições de trabalho em seu setor.		
16.3. Além disso, desenvolve campanhas regulares de conscientização e pesquisa o nível de satisfação dos empregados em relação ao tema, evidenciando áreas críticas.		
16.4. Além de desenvolver campanhas e realizar pesquisas, as metas e indicadores de desempenho relacionados a condições de trabalho, saúde e segurança são definidos com a participação dos empregados, incluídos no planejamento estratégico e divulgados amplamente.		
16.5. Não havíamos tratado antes desse assunto.		
16.6. Não vemos aplicação disso em nossa empresa.		

Compromisso com o Desenvolvimento Profissional e a Empregabilidade

17. Para desenvolver seus recursos humanos, a empresa:

	Sim	Não
17.1. Promove atividades de treinamento pontuais, focadas no desempenho de tarefas específicas.		
17.2. Mantém atividades sistemáticas de desenvolvimento e capacitação, visando o aperfeiçoamento contínuo de todo o seu pessoal, considerando a aplicabilidade em sua função atual.		
17.3. Além de promover capacitação contínua, oferece bolsas de estudo ou similares para a aquisição de conhecimentos com impacto positivo na empregabilidade de seus empregados, independentemente da aplicabilidade em sua função atual.		
17.4. Em todos os níveis hierárquicos, promove capacitação contínua e oferece bolsas de estudo ou similares para a aquisição de conhecimentos, com impacto positivo na empregabilidade de seus empregados, independentemente da aplicabilidade em sua função atual.		
17.5. Não havíamos tratado antes desse assunto.		
17.6. Não vemos aplicação disso em nossa empresa.		

Comportamento Frente a Demissões

18. Para conduzir processos demissionais, a empresa:

	Sim	Não
18.1. Segue rigorosamente as legislações em vigor e fornece, ao demitido, orientações em relação aos procedimentos necessários. Para cada caso de necessidade de redução de pessoal procura analisar alternativas de contenção (ex.: conferir com outras empresas a possibilidade de transferência temporária do excedente de empregados, redução da carga horária etc.) e redução de despesas para evitar a demissão em massa.		
18.2. Possui políticas e processos demissionais que permitem que as decisões sejam tomadas com base em avaliações profissionais que garantem a impessoalidade da decisão e permite acesso às informações que balizaram o processo como forma de propiciar o crescimento profissional da(s) pessoa(s) demitada(s). Para o caso de demissão em massa, analisa indicadores socioeconômicos (idade, estado civil, número de dependentes) para orientar		

prioridades.		
18.3. Oferece serviços de recolocação e manutenção de benefícios por tempo determinado ao trabalhador demitido sem justa causa. Para caso de necessidade de demissão em massa, realiza previamente um programa de demissão voluntária oferecendo a manutenção de benefícios por tempo determinado, salário por ano de casa etc.		
18.4. Além disso, financia serviços de recapitação (mentoring, coaching etc.) dos trabalhadores demitidos sem justa causa.		
18.5. Não havíamos tratado antes desse assunto.		
18.6. Não vemos aplicação disso em nossa empresa.		

Preparação para a Aposentadoria

19. Visando preparar seus empregados para a aposentadoria, a empresa:

Sim Não

	Sim	Não
19.1. Oferece informações básicas quanto à obtenção da aposentadoria.		
19.2. Orienta e oferece assessoramento regular quanto a modificações na legislação, alternativas e procedimentos administrativos necessários para a obtenção da aposentadoria.		
19.3. Desenvolve atividades sistemáticas de orientação (coletiva e individual), aconselhamento e preparação para a aposentadoria, discutindo seus aspectos psicológicos e de planejamento financeiro.		
19.4. Além de possuir programa sistemático de preparação interna, oferece oportunidades de aproveitamento da capacidade de trabalho dos aposentados.		
19.5. Não havíamos tratado antes desse assunto.		
19.6. Não vemos aplicação disso em nossa empresa.		

Meio Ambiente

RESPONSABILIDADE FRENTE ÀS GERAÇÕES FUTURAS

Comprometimento da Empresa com a Melhoria da Qualidade Ambiental

20. Para tratar com a devida relevância e responsabilidade os impactos ambientais resultantes de suas atividades, a empresa:

	Sim	Não
20.1. Além de cumprir rigorosamente os parâmetros e requisitos exigidos pela legislação nacional, desenvolve programas internos de melhoramento ambiental.		
20.2. Além de cumprir a legislação, prioriza políticas preventivas e possui área ou comitê responsável pelo meio ambiente.		
20.3. Trata a questão ambiental como tema transversal e sistêmico em sua estrutura organizacional e a inclui no planejamento estratégico.		
20.4. Desenvolve novos negócios (ou novos modelos para negócios já existentes) levando em conta, desde a concepção, os princípios e as oportunidades relacionadas à sustentabilidade ambiental.		
20.5. Não havíamos tratado antes desse assunto.		
20.6. Não vemos aplicação disso em nossa empresa.		

Educação e Conscientização Ambiental

21. Visando contribuir para a conscientização da população quanto aos desafios ambientais decorrentes da atividade humana e cultivar valores de responsabilidade ambiental, a empresa:

	Sim	Não
21.1. Desenvolve ações de educação ambiental e treinamento de empregados sobre essa temática, pontualmente ou em decorrência de pressão externa (como exigências do governo, crises de fornecimento etc).		
21.2. Desenvolve sistematicamente atividades de educação ambiental focadas no público interno, disponibilizando informações e promovendo discussões.		
21.3. Além de campanhas internas, desenvolve campanhas de conscientização e educação ambiental dirigidas a familiares de empregados e à comunidade do entorno imediato da empresa.		
21.4. Além de desenvolver campanhas, a empresa apóia ou participa de projetos educacionais em parceria com organizações		

não-governamentais e ambientalistas, exercendo liderança social em favor dessa causa.		
21.5. Não havíamos tratado antes desse assunto.		
21.6. Não vemos aplicação disso em nossa empresa.		

GERENCIAMENTO DO IMPACTO AMBIENTAL

Gerenciamento do Impacto no Meio Ambiente e do Ciclo de Vida de Produtos e Serviços

22. Considerando os impactos ambientais causados por seus processos e produtos ou serviços, a empresa:

	Sim	Não
22.1. Produz estudos de impacto ambiental segundo exigências da legislação e foca sua ação preventiva nos processos que oferecem dano potencial à saúde e risco à segurança de seus empregados.		
22.2. Além de cumprir com a obrigação legal, conhece e desenvolve ações para prevenir os principais impactos ambientais causados por seus processos e produtos ou serviços e realiza regularmente atividades de controle e monitoramento.		
22.3. Possui sistemas de gestão ambiental padronizados e formalizados, incluindo ampla identificação de riscos, plano de ação, alocação de recursos, treinamento de empregados e auditoria.		
22.4. Além de possuir sistema de gestão ambiental, produz estudos de impacto em toda a cadeia produtiva, desenvolve parceria com fornecedores visando a melhoria de seus processos de gestão ambiental e participa da destinação final do produto e processos pós-consumo.		
22.5. Não havíamos tratado antes desse assunto.		
22.6. Não vemos aplicação disso em nossa empresa.		

Sustentabilidade da Economia Florestal

23. Com o objetivo de contribuir com a conservação e combater a exploração ilegal e predatória das nossas florestas e proteger a biodiversidade, a empresa:

Sim Não

23.1. Reconhece a importância de verificação da origem e da cadeia de produção dos insumos madeireiros e florestais utilizados em sua operação diária e/ou processo produtivo mas não tem política interna ou programa específico.		
23.2. Tem política ou programa específico para verificação da origem e da cadeia de produção dos insumos madeireiros e florestais utilizados em sua operação diária e/ou processo produtivo.		
23.3. Os insumos madeireiros e florestais utilizados na operação diária e/ou processo produtivo possuem certificação de origem da cadeia de custódia.		
23.4. Instalações e/ou produtos da empresa possuem a certificação de origem e/ou da cadeia de custódia.		
23.5. Não havíamos tratado antes desse assunto.		
23.6. Não vemos aplicação disso em nossa empresa.		

Minimização de Entradas e Saídas de Materiais

24. Com o objetivo de prevenir e reduzir danos ambientais e otimizar processos, a empresa:

Sim Não

24.1. Sem alterar seu padrão tecnológico atual, tem procurado reduzir o consumo de energia, água, produtos tóxicos e matérias-primas, e implantar processos de destinação adequada de resíduos.		
24.2. Tem investido na atualização do seu padrão tecnológico, visando a redução e/ou a substituição de recursos de entrada e a reutilização de resíduos (pela própria empresa ou por terceiros).		
24.3. Além de investir na redução e na reutilização de recursos, possui processo para medir, monitorar e auditar periodicamente os aspectos ambientais significativos relacionados ao consumo de recursos naturais e à produção de resíduos e dejetos, estabelecendo periodicamente novas metas.		
24.4. Está próxima de atingir alto nível de sustentabilidade ambiental por meio de estratégias de reutilização e compensação ambiental que abrangem todo o sistema produtivo.		

24.5. Não havíamos tratado antes desse assunto.		
24.6. Não vemos aplicação disso em nossa empresa.		

Fornecedores

SELEÇÃO, AVALIAÇÃO E PARCERIA COM FORNECEDORES

Critérios de Seleção e Avaliação de Fornecedores

25. Para regular suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:

Sim Não

	Sim	Não
25.1. Possui políticas de seleção e avaliação de fornecedores e parceiros conhecidas pelas partes envolvidas e baseadas apenas em fatores como qualidade, preço e prazo.		
25.2. Possui normas conhecidas de seleção e avaliação de fornecedores que contemplam critérios e exigências relativas ao cumprimento da legislação trabalhista, previdenciária e fiscal.		
25.3. Além de critérios básicos de respeito à legislação, suas normas de seleção e avaliação de fornecedores incluem critérios específicos de responsabilidade social, como proibição do trabalho infantil, relações de trabalho adequadas e adoção de padrões ambientais.		
25.4. Além dos critérios descritos anteriormente, exige que seus fornecedores reproduzam suas exigências quanto à responsabilidade social para seus respectivos fornecedores e que monitorem esses critérios periodicamente.		
25.5. Não havíamos tratado antes desse assunto.		
25.6. Não vemos aplicação disso em nossa empresa.		

Trabalho Infantil na Cadeia Produtiva

26. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:

Sim Não

26.1. Possui políticas formais com o objetivo de contribuir para a erradicação do trabalho infantil, discute a questão com os fornecedores e os estimula a cumprir a legislação.		
--	--	--

26.2. Além de discutir a questão, possui cláusula específica em seus contratos relativa à proibição do trabalho infantil.		
26.3. Além de possuir cláusulas específicas em seus contratos que proíbem o trabalho infantil, verifica seu cumprimento periodicamente e realiza campanhas de conscientização para todos os fornecedores, assumindo publicamente a postura de repúdio à mão-de-obra infantil.		
26.4. Articula programas e atividades que visam erradicar o trabalho infantil de forma geral em parceria com organizações da sociedade civil e/ou poder público.		
26.5. Não havíamos tratado antes desse assunto.		
26.6. Não vemos aplicação disso em nossa empresa.		

Trabalho Forçado (ou Análogo ao Escravo) na Cadeia Produtiva

27. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:

Sim Não

	Sim	Não
27.1. Possui políticas formais com o objetivo de contribuir para a erradicação do trabalho forçado, discute a questão com os fornecedores e os estimula a cumprir a legislação.		
27.2. Além de discutir a questão, possui cláusula específica em seus contratos relativa à proibição do trabalho forçado.		
27.3. Além de possuir cláusulas específicas em seus contratos que proíbem o trabalho forçado, verifica seu cumprimento e realiza campanhas de conscientização para todos os fornecedores assumindo publicamente a postura de repúdio ao trabalho forçado.		
27.4. Articula programas e atividades que visam erradicar o trabalho forçado em sua cadeia produtiva, incluindo sua proibição nos contratos de seus fornecedores com terceiros e articulando parcerias com organizações da sociedade civil e/ou poder público.		
27.5. Não havíamos tratado antes desse assunto.		
27.6. Não vemos aplicação disso em nossa empresa.		

Apoio ao Desenvolvimento de Fornecedores

28. Com relação a fornecedores de igual ou menor porte, a empresa:

	Sim	Não
28.1. Negocia com transparência e estabelece relações contratuais apenas com base em critérios comerciais.		
28.2. Contribui para a melhoria do padrão gerencial dos parceiros, disponibilizando informações e promovendo atividades conjuntas de treinamento.		
28.3. Além de contribuir para a melhoria gerencial dos fornecedores, mantém com eles relações comerciais duradouras e utiliza critérios de negociação que consideram seu crescimento futuro.		
28.4. Além de contribuir para o crescimento de seus fornecedores de igual ou menor porte, estimula e facilita seu envolvimento em projetos sociais e ambientais.		
28.5. Não havíamos tratado antes desse assunto.		
28.6. Não vemos aplicação disso em nossa empresa.		

Consumidores e Clientes

DIMENSÃO SOCIAL DO CONSUMO

Política de Comunicação Comercial

29. Considerando a influência de sua política de comunicação comercial na criação de uma imagem de credibilidade e confiança, a empresa:

	Sim	Não
29.1. Atua rigorosamente de acordo com a legislação de defesa do consumidor. Focaliza suas estratégias de comunicação nos objetivos relacionados a volume de vendas e resultados financeiros de curto prazo.		
29.2. Tem uma política formal de comunicação alinhada com seus valores e princípios, abrangendo todo o seu material de comunicação, tanto interno quanto externo.		
29.3. Tem consciência de seu papel na formação de valores e padrões de consumo e comportamentos da sociedade e tem procedimentos específicos para que sua comunicação possibilite a criação de valores positivos na sociedade como forma de		

contribuir com o desenvolvimento sustentável.		
29.4. Além de ter uma política de comunicação e esclarecer e alertar para cuidados necessários ao uso de seus produtos e serviços, desenvolve parceria com fornecedores, distribuidores, assistência técnica e representantes de consumidores visando criar uma cultura de responsabilidade e transparência na comunicação com consumidores e clientes.		
29.5. Não havíamos tratado antes desse assunto.		
29.6. Não vemos aplicação disso em nossa empresa.		

Excelência do Atendimento

30. Quanto a seu compromisso com a qualidade dos serviços de atendimento ao consumidor/cliente, a empresa:

Sim Não

	Sim	Não
30.1. Possui um atendimento básico receptivo, amplamente divulgado, focado na informação e na solução de demandas individuais.		
30.2. Proporciona fácil acesso do consumidor/cliente ao serviço de seu interesse, registra e comunica internamente as manifestações dele, resolvendo rápida e individualmente as demandas e orientando-o sobre os procedimentos adotados.		
30.3. Além de registrar as manifestações e resolver rapidamente as demandas, possui processos que incluem a procura das causas dos problemas e a utilização dessas informações para aprimorar a qualidade dos produtos e serviços.		
30.4. Atua proativamente no estabelecimento de canais de comunicação gratuitos e de fácil acesso para o consumidor/cliente e incorpora as manifestações e expectativas dele no desenvolvimento de produtos e serviços e na revisão do material de comunicação.		
30.5. Não havíamos tratado antes desse assunto.		
30.6. Não vemos aplicação disso em nossa empresa.		

Conhecimento e Gerenciamento dos Danos Potenciais dos Produtos e Serviços

31. Quanto ao conhecimento e gerenciamento dos danos potenciais de seus produtos e serviços, a empresa:

	Sim	Não
31.1. Realiza esporadicamente estudos e pesquisas técnicas sobre danos potenciais de seus produtos e serviços para os consumidores/clientes.		
31.2. Realiza regularmente estudos e pesquisas técnicas sobre riscos potenciais e divulga tais informações para parceiros comerciais, adotando medidas preventivas ou corretivas quando detectados riscos de falhas. Disponibiliza informações detalhadas sobre seus produtos e serviços aos seus consumidores e clientes.		
31.3. Além disso, por meio de diálogo constante, obtém envolvimento ativo de seu público interno, fornecedores, distribuidores, consumidores e clientes no aperfeiçoamento contínuo dos produtos e serviços, substituindo componentes, tecnologias e procedimentos para minimizar ou evitar riscos à saúde e à segurança do consumidor ou cliente.		
31.4. Além disso, os valores e princípios da empresa, o desenvolvimento sustentável e a ética são considerados dimensões importantes na concepção ou reformulação, fabricação e venda de seus produtos e/ou serviços prestados.		
31.5. Não havíamos tratado antes desse assunto.		
31.6. Não vemos aplicação disso em nossa empresa.		

Comunidade

RELAÇÕES COM A COMUNIDADE LOCAL

Gerenciamento do Impacto da Empresa na Comunidade de Entorno

32. Considerando seus possíveis impactos na vida da comunidade (demanda sobre centros de saúde e lazer, creches, transporte público, tráfego de veículos etc.), a empresa:

	Sim	Não
32.1. Procura tomar medidas reparadoras em resposta a		

reclamações e manifestações da comunidade.		
32.2. Conhece em profundidade seus impactos na comunidade, possui processo estruturado para registrar reclamações e promove reuniões sistemáticas para informar lideranças locais sobre providências tomadas.		
32.3. Possui uma política formal de antecipar-se a demandas da comunidade e informá-la sobre atuais e futuros planos e impactos de suas atividades, e envolve a comunidade na resolução dos problemas.		
32.4. Além de possuir uma política formal de relacionamento com a comunidade, mantém comitês permanentes ou grupos de trabalho com a participação de lideranças locais para analisar suas atividades e monitorar seus impactos.		
32.5. Não havíamos tratado antes desse assunto.		
32.6. Não vemos aplicação disso em nossa empresa.		

Relações com Organizações Locais

33. Com relação às organizações comunitárias, ONGs e equipamentos públicos (escolas, postos de saúde etc.) presentes no seu entorno, a empresa:

Sim Não

	Sim	Não
33.1. Conhece superficialmente suas atividades e responde pontualmente a eventuais pedidos de apoio.		
33.2. Apóia várias entidades com doações, financiamento e implementação de projetos, divulgando experiências bem-sucedidas.		
33.3. Participa da elaboração e implantação de projetos conjuntos com entidades locais, mantendo parcerias de longo prazo e capacitando lideranças envolvidas.		
33.4. Atua em parceria com entidades locais, busca influenciar políticas públicas, estabelecendo alianças e participando de diversas redes a fim de maximizar sua contribuição para o desenvolvimento local.		
33.5. Não havíamos tratado antes desse assunto.		
33.6. Não vemos aplicação disso em nossa empresa.		

AÇÃO SOCIAL

Financiamento da Ação Social

34. O financiamento da ação social da empresa é baseado em:

	Sim	Não
34.1. Verba variável, administrada arbitrariamente por diretor ou gerente, em resposta a solicitações externas.		
34.2. Verbas definidas em orçamento anual, geridas com transparência por comitê ou grupo de trabalho, conforme critérios preestabelecidos.		
34.3. Programa social estruturado ou investimento social privado, gerenciado por equipe especializada, com dotação orçamentária estável e com público, metas e estratégias definidos.		
34.4. Programa social estruturado ou investimento social privado que conta com mecanismo próprio para a geração de receita, estando assegurada sua continuidade em longo prazo (fundo patrimonial e/ou percentual fixo sobre o faturamento da empresa).		
34.5. Não havíamos tratado antes desse assunto.		
34.6. Não vemos aplicação disso em nossa empresa.		

Envolvimento da Empresa com a Ação Social

35. Como forma de concretizar sua ação social, a empresa:

	Sim	Não
35.1. Faz doações de produtos e recursos financeiros, cede instalações, mobiliza o trabalho voluntário de seus empregados e/ou desenvolve projetos sociais próprios.		
35.2. Além de doações e/ou projetos sociais corporativos, cede horas de seus empregados ou equipamentos para atividades ligadas a esses projetos.		
35.3. Além de apoio material, possui projeto estruturado pelo qual cede suas competências técnicas, tecnológicas e gerenciais para fortalecer os projetos sociais (corporativos ou realizados por terceiros).		
35.4. Além de apoio material e aporte de competências, envolve		

as organizações ou lideranças locais no desenho e na implementação dos projetos sociais, e intercede perante outros organismos, públicos ou privados, pela concretização desses projetos.		
35.5. Não havíamos tratado antes desse assunto.		
35.6. Não vemos aplicação disso em nossa empresa.		

Govemo e Sociedade

TRANSPARÊNCIA POLÍTICA

Contribuições para Campanhas Políticas

36. Com relação ao financiamento de candidatos a cargos públicos e de partidos políticos, a empresa:

	Sim	Não
36.1. Quando financia, o faz limitando a decisão aos membros da alta direção, dentro dos parâmetros estabelecidos pela legislação.		
36.2. Quando financia, fundamenta-se em regras e critérios definidos internamente, permitindo ao público interno o acesso às informações sobre a decisão tomada.		
36.3. A decisão de financiamento ou não financiamento é tomada de forma transparente, permitindo às partes interessadas acesso às informações e requerendo do financiado a respectiva comprovação e registro da doação.		
36.4. Além do descrito no estágio anterior, promove campanhas de conscientização política, cidadania e importância do voto, envolvendo todos os empregados e outras partes interessadas?		
36.5. Não havíamos tratado antes desse assunto.		
36.6. Não vemos aplicação disso em nossa empresa.		

Construção da Cidadania pelas Empresas

37. Em relação ao seu papel na construção da cidadania, a empresa:

	Sim	Não
37.1. Desenvolve atividades eventuais cujo foco é a educação		

para a cidadania, principalmente durante o período eleitoral?		
37.2. Desenvolve periodicamente atividades de educação para a cidadania, permite a livre discussão e troca de informações sobre temas políticos?		
37.3. Além disso, convida candidatos a cargos públicos para debate com seus funcionários e estabelece parcerias com ONGs que trabalham com o tema?		
37.4. Assume papel de formar cidadãos e desenvolve programas de educação para a cidadania também na comunidade de entorno e tem papel de liderança na discussão de temas como participação popular e combate à corrupção em seu município?		
37.5. Não havíamos tratado antes desse assunto.		
37.6. Não vemos aplicação disso em nossa empresa.		

Práticas Anticorrupção e Propina

38. Na relação com autoridades, agentes e fiscais do poder público, em todos os níveis, a empresa:

	Sim	Não
38.1. Procura evitar situações que envolvam favorecimento a agentes do poder público, porém não tem procedimentos formais nem divulgados de controle e punição.		
38.2. Mantém postura reconhecida pelo público interno quanto à proibição de favorecimento direto ou indireto de agentes do poder público.		
38.3. Assume compromisso público de combate à corrupção e propina, possui normas escritas (documento específico, código de ética etc), as quais são divulgadas amplamente ao público interno e externo (fornecedores, consumidores, representantes do poder público com os quais se relaciona) e mantém procedimentos formais de controle, punição e auditoria em caso de ocorrência.		
38.4. Cientes de que a erradicação das práticas ilegais, imorais e antiéticas também depende da divulgação, facilitação e educação, busca envolver um número cada vez maior de partes interessadas como fornecedores, clientes entidades parceiras etc. em iniciativas de combate à corrupção e à propina, disseminando o		

tema, e/ou ensinando sobre a utilização de ferramentas correlatas etc.		
38.5. Não havíamos tratado antes desse assunto.		
38.6. Não vemos aplicação disso em nossa empresa.		

LIDERANÇA SOCIAL

Liderança e Influência Social

39. Buscando exercer sua cidadania por meio de associações e fóruns empresariais, a empresa:

Sim Não

	Sim	Não
39.1. Participa de comissões e grupos de trabalho relacionados à defesa e à promoção dos interesses específicos do seu ramo ou setor de negócio.		
39.2. Participa de comissões e grupos de trabalho relacionados a questões de interesse público e de responsabilidade social.		
39.3. Participa ativamente, contribuindo com recursos humanos ou financeiros, de processos de elaboração de propostas de interesse público e de caráter social.		
39.4. Tem membros de sua alta direção envolvidos na articulação, viabilização e fortalecimento de propostas de caráter social e em diálogo com autoridades públicas visando sua adoção.		
39.5. Não havíamos tratado antes desse assunto.		
39.6. Não vemos aplicação disso em nossa empresa.		

Participação em Projetos Sociais Governamentais

40. Em seu envolvimento com as atividades sociais realizadas por entidades governamentais, a empresa:

Sim Não

	Sim	Não
40.1. Contribui apenas com o pagamento de impostos.		
40.2. Contribui ocasionalmente com o poder público na realização de eventos e atividades pontuais e/ou apóia financeiramente programas e projetos do poder público, em resposta a solicitações das autoridades.		
40.3. Contribui regularmente com recursos humanos, técnicos ou		

financeiros para a realização de projetos específicos e localizados, executados por entidades governamentais.		
40.4. Participa ativamente da elaboração, aperfeiçoamento, execução, controle e avaliação para o fortalecimento de políticas públicas de interesse geral		
40.5. Não havíamos tratado antes desse assunto.		
40.6. Não vemos aplicação disso em nossa empresa.		

41. Ações específicas para o desenvolvimento sustentável empresarial:

Sim Não

	Sim	Não
41.1. O compromisso com o desenvolvimento sustentável está formalmente inserido na estratégia da empresa? (Responder considerando apenas compromissos que possam ser evidenciados por meio documental, que se refiram diretamente ao conceito de desenvolvimento sustentável ou, de forma integrada, a seus conceitos fundamentais e que reflitam um comprometimento estratégico amplo e consistente da empresa)		
41.2. A empresa tem um Comitê de Sustentabilidade ou de Responsabilidade Empresarial formalmente estabelecido?		
41.3. A empresa possui Código de Conduta, aplicável a todos os administradores, executivos e demais empregados?		
41.4. Existe processo institucionalizado de planejamento estratégico no âmbito do conselho de administração e da diretoria? (Refere-se a um processo de planejamento ativo, em uso, que permeie toda a instituição e norteie as principais decisões da empresa)		
41.5. Se SIM para a pergunta 41.4., o objetivo estratégico abaixo é formalmente considerado neste processo: - Interesses de outros públicos além dos acionistas e clientes?		
41.6. Se SIM para a pergunta 41.4., o objetivo estratégico abaixo é formalmente considerado neste processo: oportunidades e riscos corporativos relacionados aos impactos socioambientais de longo prazo?		
41.7. Se SIM para a pergunta 41.4., o objetivo estratégico abaixo é formalmente considerado neste processo: impactos da empresa em toda sua cadeia de valor?		
41.8. Se SIM para a pergunta 41.4., o objetivo estratégico abaixo é formalmente considerado nesse processo: inovação, reposicionamento, modelo de negócios e novos produtos/serviços considerando impactos socioambientais de longo prazo.		
41.9. SIM para a pergunta 41.4., o objetivo estratégico abaixo é formalmente considerado neste processo: aspectos de inclusão social no desenvolvimento de produtos e serviços além do mínimo exigido por lei?		
41.10. Existe um sistema documentado e implementado de gestão de riscos corporativos que considere aspectos socioambientais de curto, médio e longo prazos?		

41.11. Existe plano de contingência no caso da empresa, ou unidade de negócio ficar incapaz de operar?		
41.12. A empresa possui uma política ambiental documentada e aprovada pela alta direção que norteia suas atividades, produtos e serviços? (A política ambiental deve abranger todas as unidades da empresa, estabelecendo diretrizes claras e objetivas para a sua gestão e para o desempenho ambiental. Espera-se, no mínimo, que essa política contemple o compromisso com a conformidade legal e com a prevenção de impactos ambientais potenciais e efetivos de suas atividades, produtos e serviços.)		
41.13. A instituição oferece a seus funcionários remunerações adicionais (reajustes salariais diferenciados, bônus, prêmios) orientados por elementos de sustentabilidade com metas relacionadas ao desempenho socioambiental?		
41.14. A empresa possui procedimentos formais para recebimento, registro e resposta às demandas de partes interessadas com relação ao meio ambiente? (A existência de um canal dedicado ao atendimento de questões de meio ambiente se configura pela existência de um canal exclusivo para a questão ambiental ou da existência de um canal de atendimento não-exclusivo, mas com informação clara, acessível na primeira visualização do canal e em todas as suas formas de divulgação (telefone, e-mail, site...) de que é o canal destinado ao recebimento de demandas ambientais)		
41.15. A instituição adota uma política de compras que inclui critérios socioambientais na seleção e desenvolvimento de fornecedores de bens e serviços? (Os critérios socioambientais mencionados nesta questão vão além do cumprimento da legislação trabalhista e ambiental)		
41.16. A empresa possui programas de gerenciamento e/ou minimização dos impactos ambientais pós-consumo de seus produtos? (Devem ser considerados todos os produtos da empresa e não apenas aqueles cuja legislação determina ações de gerenciamento pós-consumo. A alternativa “não se aplica” só deverá ser assinalada pelas empresas cujos produtos ou serviços não possuam aspectos ambientais nas etapas de pós-consumo)		
41.17. A empresa possui compromisso formal em relação à prevenção do assédio moral e do assédio sexual		
41.18. A empresa possui compromisso formal em relação à valorização da diversidade.		
41.19. O percentual de pessoas com deficiência trabalhando na empresa cumpre a exigência legal quanto à ocupação do total de seus cargos? (Responder considerando a situação efetiva dos quadros da empresa em todas as suas unidades, na data de referência deste questionário, bem como as exigências da lei Nº 8.213, de 24 de julho de 1991, suas regulamentações e aplicabilidade ao caso da empresa, para eventuais exceções. Basicamente, de 100 até 200 empregados: 2%; de 201 a 500: 3%; de 501 a 1.000: 4%; de 1.001 em diante: 5%)		
41.20. A empresa capacita seus funcionários para a recepção e convivência profissional com portadores de deficiência		

(sensibilização).		
-------------------	--	--

Indicadores Quantitativos

Os indicadores quantitativos devem ser levantados precisamente e obrigatoriamente preenchidos, pois serão úteis principalmente no monitoramento da empresa por suas gerências. Estas informações serão tratadas com compromisso de confidencialidade.

42. Foram escolhidos dados quantitativos da empresa para serem preenchidos:

	2005	2006	2007
42.1. Número de funcionários da empresa no final do período.			
42.2. Percentual de mulheres em relação ao total de trabalhadores.			
42.3. Percentual de mulheres em cargos gerenciais em relação ao total de cargos gerenciais.			
42.4. Percentual de trabalhadores terceirizados em relação ao total da força de trabalho.			
42.5. Percentual de pessoas com deficiência na empresa.			
42.6. Percentual de empregados que realizam trabalho voluntário na comunidade.			
42.7. Percentual do faturamento bruto destinado à ação social (não incluir obrigações legais nem tributos e benefícios vinculados à condição de funcionário da empresa).			
42.8. Percentual do faturamento bruto gasto com treinamento e educação dos funcionários.			
42.9. Percentual do faturamento bruto gasto em programas e projetos de melhoria ambiental.			
42.10. Número de acidentes do trabalho com afastamento.			
42.11. Percentual de filhos dos empregados matriculados em centros de educação infantil – creche (0 a 3 anos).			
42.12. Percentual de filhos com deficiência dos empregados matriculados em centros de educação infantil – creche (0 a 3 anos).			
42.13. Total de empregadas que tiveram horário flexível para amamentar a criança até os 6 meses.			
42.14. Percentual de pessoas com mais de 45 anos.			

42.15. Percentual de pessoas com deficiência em cargos de coordenação e chefia.		
42.16. Percentual de negros (pretos e pardos) em relação ao total de empregados.		
42.17. Percentual de mulheres negras (pretas e pardas) em relação ao total de mulheres da empresa.		
42.18. Percentual de pessoas negras em cargos de coordenação e chefia em relação aos cargos de coordenação e chefia disponíveis.		
42.19. Média de horas extras por empregado/ano.		
42.20. Percentual de processos trabalhistas em relação ao número de demitidos no período.		

Atenção:

1 – Lembre de justificar as respostas “SIM” dadas ao item 6 de cada questão até o 40.6.

2 – A empresa pode apresentar abaixo, por tema, de maneira sucinta, seus principais cases de Responsabilidade Social.