



**Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD**

ESTHER SHIRLYS TEIXEIRA BERNARDO

**O ESTUDO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL EM UMA
INSTITUIÇÃO DO TERCEIRO SETOR**

Brasília
2017

ESTHER SHIRLYS TEIXEIRA BERNARDO

**O ESTUDO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL EM UMA
INSTITUIÇÃO DO TERCEIRO SETOR**

Trabalho apresentado ao Centro Universitário de Brasília (UniCEUB/ICPD) como pré-requisito para obtenção de Certificado de Conclusão de Curso de Pós-graduação *Lato Sensu* em Gestão de Pessoas e Coaching.

Orientadora: Prof. Dra. Joana d’Arc Bicalho Félix

Brasília
2017

ESTHER SHIRLYS TEIXEIRA BERNARDO

**O ESTUDO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL EM UMA
INSTITUIÇÃO DO TERCEIRO SETOR**

Trabalho apresentado ao Centro
Universitário de Brasília (UniCEUB/ICPD)
como pré-requisito para a obtenção de
Certificado de Conclusão de Curso de
Pós-graduação *Lato Sensu* em Gestão de
Pessoas e Coaching.

Orientadora: Prof. Dra. Joana d'Arc
Bicalho Félix

Brasília, 27 de outubro de 2017.

Banca Examinadora

Prof. Dr. Gilson Ciarallo

Prof. Especialista Silvana Aparecida Ribeiro

A minha filha Maria Cecília, minha maior professora, por meio dela, pude descobrir o sentido mais completo do amor, da vida e da doação.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a minha filha, meus pais, irmãos e sobrinhos, por todo amor, carinho, compreensão, admiração, que sempre por perto fazem da minha vida um jardim de cores e barulhos deliciosamente encantadores.

Ao Francisco Ozanan, minha eterna saudade e a certeza que você está comigo nessa jornada.

Aos meus amigos pelo incentivo, compreensão, ombros macios e sábias palavras ao longo da minha vida.

Aos amigos da pós-graduação que compartilharam momentos de angústia, alegria e chopes, principalmente por me ensinaram que o humor é a prova de que a inteligência não abdicou de inventar mundos melhores.

A Joana Bicalho, professora e orientadora devo muito: pela sua paciência, dedicação, estímulo e bom humor.

Acima de tudo a Jesus, em cada agradecimento citado ou não, eu estava agradecendo a Ele, pois na minha concepção, somos todos uma parte desta energia positiva que nos motiva e impulsiona para a “nossa” felicidade.

E finalmente à vida que é bonita, é bonita e é bonita...

RESUMO

A prática da responsabilidade social empresarial é uma exigência cada vez mais presente no mundo corporativo. Resultando em propostas de retomada das questões éticas no âmbito interno e externo das empresas. Com essa realidade, as organizações assumem na sociedade uma posição mais ampla, surgindo a discussão sobre o seu papel como agentes sociais no processo de desenvolvimento sustentável. Dentro da evolução conceitual do tema, a responsabilidade social é a forma de gestão socialmente responsável. Esta pesquisa científica dá ênfase à dimensão interna da responsabilidade social empresarial. O objetivo do estudo é analisar as práticas gerenciais de uma determinada instituição do terceiro setor no cumprimento dos indicadores estabelecidos pelo Instituto Ethos, no critério Público Interno. A pesquisa é descritiva e qualitativa, no qual a metodologia utilizada versa por meio de um estudo de caso. O instrumento utilizado foi o questionário Ethos. Os resultados apontam que a instituição cumpre apenas suas obrigações legais. Entretanto, para que seja considerada uma empresa socialmente responsável, a gestão empresarial precisa ir muito além das práticas legais, deve estar focada em estratégias que abrangem a ética, a qualidade das relações com os seus empregados e de suas famílias, da comunidade local, da sociedade como um todo e principalmente na geração de valor.

Palavras-chave: Responsabilidade social empresarial. Terceiro setor. Público interno.

ABSTRACT

The practice of corporate social responsibility is an increasingly present requirement in the corporate world. Resulting in proposals for the resumption of ethical issues in the internal and external scope of companies. With this reality, organizations take on a broader position in society, with the discussion about their role as social agents in the process of sustainable development. Within the conceptual evolution of the theme, social responsibility is the form of socially responsible management. This scientific research emphasizes the internal dimension of corporate social responsibility. The objective of the study is to analyze the management practices of a particular third sector institution in compliance with the indicators established by the Ethos Institute, in the Public Internal criterion. The research is descriptive and qualitative, in which the methodology used is based on a case study. The instrument used was the Ethos questionnaire. The results indicate that the institution only fulfills its legal obligations. However, in order to be considered a socially responsible company, business management needs to go far beyond legal practices, it must be focused on strategies that involve ethics, the quality of relationships with employees and their families, the local community, society as a whole and especially in the generation of value.

Key words: Corporate social responsibility. Third sector. Internal public.

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| INTRODUÇÃO | 8 |
| 1 RESPONSABILIDADE SOCIAL: NOVA POSTURA NAS ORGANIZAÇÕES | 14 |
| 1.1 Relação com a filantropia | 18 |
| 1.2 Indicadores Ethos de Responsabilidade Social | 20 |
| 2 TERCEIRO SETOR: CAMINHOS HISTÓRICOS | 24 |
| 3 EMPRESA DO TERCEIRO SETOR COMO OBJETO DE ESTUDO | 28 |
| 3.1 Programas e Projetos Pedagógicos..... | 29 |
| 4 A RESPONSABILIDADE SOCIAL EM UMA EMPRESA DO TERCEIRO SETOR: RESULTADOS E ANÁLISES DE RESULTADOS..... | 33 |
| 4.1 A Responsabilidade Social Empresarial quanto ao Público Interno na Empresa do Terceiro Setor | 34 |
| CONSIDERAÇÕES FINAIS | 43 |
| REFERÊNCIAS | 45 |
| ANEXO A: Questionário Ethos: Público Interno..... | 49 |

INTRODUÇÃO

As preocupações com temas associados as questões sociais e ambientais, vem ao longo das últimas décadas ocupando lugar de destaque nas organizações. Resultando em propostas de retomada das questões éticas no âmbito interno e externo das empresas.

Com o crescimento da discussão surge o termo Responsabilidade Social e Empresarial - RSE e ao longo dos anos, o conceito evoluiu de uma noção restrita a complexa, bem recorrente nas organizações de todos os tipos e portes que incorporam em sua gestão o desenvolvimento social.

Dentro da evolução conceitual do tema, a responsabilidade social empresarial é a forma de gestão socialmente responsável, caracterizada por determinadas práticas, através das quais as empresas buscam adotar por meio de diálogos e engajamentos com todos os públicos ligados a ela, os *stakeholders*: acionistas, funcionários, fornecedores, consumidores, comunidade, governo e meio ambiente, visando um relacionamento ético e transparente, com o estabelecimento de metas empresariais que estimulam o desenvolvimento sustentável da sociedade, a preservação dos recursos ambientais e culturais para as gerações futuras, com respeito a diversidade e gerando a redução das desigualdades sociais. A inclusão de estratégia da RSE tem atingido as mais diversas organizações e a cadeia que essas participam, com resultados significativos, embora ainda seja um desafio para muitas (INSTITUTO ETHOS, 2007).

As organizações apresentam as mais distintas motivações para a implementação da RSE, entre elas, a ética e transparência em seus negócios; o

aprimoramento das relações com seus diferentes públicos *stakeholders* e a qualidade de seus impactos sobre a sociedade e o meio ambiente.

Neste cenário, outro tema que vem ganhando expressividade no Brasil em tamanho e relevância nas duas últimas décadas, é o Terceiro Setor, formado por organizações privadas de interesse público, denominado assim por constituir-se numa dimensão que não é Estado (primeiro setor: o público) e muito menos mercado (segundo setor: o privado), sendo constituído por instituições filantrópicas que se dedicam a prestação de serviços sociais e a defesa dos direitos das minorias (CARDOSO, 1997).

A prestação de serviços socioassistenciais à infância brasileira, através de entidades denominadas atualmente de Terceiro Setor, teve origem no século XVI, por meio do trabalho voluntário, com início na Irmandade da Santa Casa de Misericórdia, em Santos-SP (FALEIROS, 1995). No entanto, é notado um acentuado crescimento de entidades sociais voltadas ao atendimento à infância e à adolescência nas duas últimas décadas.

Seguindo essa linha, temos uma entidade do terceiro setor, localizada na cidade satélite de Samambaia-DF, objeto dessa pesquisa científica, que desenvolve suas atividades desde outubro de 1989, tendo por finalidade zelar pela garantia de direitos de crianças, adolescentes, jovens e suas famílias, ao promover a inclusão social e o fortalecimento de vínculos familiares, a fim de propiciar a redução das vulnerabilidades sociais e oportunizar a superação de desigualdades.

Apesar da Responsabilidade estar presente no discurso de muitas organizações e vir se constituindo como uma boa prática empresarial, há muitas divergências sobre os métodos adotados. Uma vez que algumas tratam as

obrigações legais como práticas da RSE e se autodenominam éticas e responsáveis. Nessa perspectiva, o tema requer uma atenção mais crítica.

Portanto, é notório esclarecer as práticas das organizações dentro do terceiro setor no cumprimento dos eixos estabelecidos na RSE. Com o intuito de conhecer as práticas na organização, formulou-se o seguinte problema de pesquisa: A prestação dos serviços oferecidos pela instituição do terceiro setor, obedece ao critério Ethos de Responsabilidade Social Empresarial: **Público Interno**?

Dentro dessa perspectiva, o objetivo da presente pesquisa científica foi analisar as práticas gerenciais de uma determinada instituição do terceiro setor no cumprimento dos indicadores estabelecidos pelo Instituto Ethos, no critério Público Interno. Assim, compreender como acontecem as práticas de responsabilidade social dentro de uma instituição no segmento de Assistência Social. Paralelamente, foram estudados caminhos no processo de melhoria contínua da responsabilidade social na presente instituição e por fim, quais são as exigências atuais para que uma empresa seja socialmente responsável.

Com vista a atingir os objetivos propostos acima, procedeu-se no que concerne a pesquisa, um levantamento bibliográfico a respeito dos assuntos referentes aos temas desenvolvidos, utilizando estratégia metodológica de cunho descritivo, na abordagem qualitativa, no qual a metodologia utilizada versa por meio de um estudo de caso, com coleta de elementos necessários à fundamentação da presente pesquisa.

Visto que se torna mais adequada a esse tipo de proposta, a pesquisa é de cunho descritiva, para Andrade (2005, p. 124), “a pesquisa descritiva compreende os fatos observados, registrados, analisados, classificados e interpretados, sem que o autor interfira nele”.

Sendo classificada quanto a natureza em predominantemente qualitativa porque se atém na exploração, descrição e entendimento do problema. Bem como o procedimento do estudo de caso, por permitir um aprofundamento no assunto, adaptação dos instrumentos e modificação da abordagem ao longo do estudo para descobrir dados inesperados. E, por não estar restrito a comparações com outros casos e não está atrelado a um protocolo de pesquisa, permanecendo inflexível ao longo do processo (LAVILLE; DIONNE, 1999).

Para alcançar o objeto da presente pesquisa, optou-se pelo instrumento metodológico – questionário. Para Laville e Dionne (1999), é o mecanismo adequado para questionar indivíduos, proporcionando aos interrogados, a cada pergunta, uma opção de respostas, com vista a assinalar a que satisfaz melhor a sua opinião.

O instrumento utilizado foi o questionário Ethos de Responsabilidade Social Empresarial, critério Público Interno, por ser uma “ferramenta que auxilia no processo de aprofundamento do comprometimento com a responsabilidade social empresarial e com o desenvolvimento sustentável” (INSTITUTO ETHOS, 2013, p.3).

Portanto, com a coleta e o fechamento das informações para a realização da pesquisa, todos os elementos foram processados e estudados, tendo em vista a construção de um processo de reflexão, participação, mudança e desenvolvimento social.

O presente estudo científico justifica sua relevância pela necessidade de estudo da RSE, tema cada vez mais presente no mundo empresarial e principalmente no engajamento de todos na busca pelo desenvolvimento sustentável.

Do ponto de vista social, os resultados do estudo visam agregar práticas de discussão e engajamento, através de estratégias socialmente responsáveis diante dos processos da gestão empresarial, na política de remuneração, benefícios e carreira, bem como na melhoria das condições de trabalho, saúde, segurança e no desenvolvimento dos recursos humanos. Além dos serviços socioassistenciais prestados no atendimento a demanda infanto-juvenil, voltadas ao combate do trabalho infantil, a formação cidadã, melhoria nas condições de vida, inclusão social, respeito a diversidade e a garantia plena e efetiva dos direitos dos assistidos.

Diante da perspectiva acadêmica, apresenta-se que a RSE é um tema muito atual e que tem importância para a evolução de diálogos em torno da ética e da moral sobre as ações e os avanços das práticas socialmente responsáveis nas organizações. Tendo em vista que com a evolução da sociedade, há mudanças constantes de paradigmas em relação ao que é socialmente aceito e legítimo. Assim, o tema aqui abordado pode enriquecer a prática da responsabilidade social em relação ao público interno nas organizações do terceiro setor.

Sobre a justificativa pessoal na escolha da temática, atuo como Psicóloga na instituição estudada e busco mensurar se a instituição tem como objetivo contribuir com um desenvolvimento social em sua gestão, visando os conceitos e as práticas de atendimento dentro dos princípios da RSE diante dos seus colaboradores.

A dissertação encontra-se estruturada em quatro capítulos, sendo que o primeiro apresenta um embasamento teórico contendo conceitos relevantes para uma compreensão mais específica da responsabilidade social empresarial, onde a engloba de forma contextualizada, fazendo a distinção com a filantropia, além dos

Indicadores Ethos de Responsabilidade Social, dando ênfase a um dos critérios - Público Interno, trabalhado no presente estudo.

O segundo capítulo trata do Terceiro Setor, que traz a apresentação do conceito, seu funcionamento e suas principais características, com vista a um melhor entendimento.

No terceiro capítulo, é apresentada a instituição do terceiro setor, onde são abordadas as práticas da responsabilidade social empresarial da organização, por meio do preenchimento do questionário Público Interno, do Instituto Ethos de Responsabilidade Social Empresarial.

O quarto capítulo, traz a apresentação dos resultados e a discussão do estudo de caso, onde se analisa o problema proposto paralelo com a teoria coletada *versus* resultados obtidos.

1 RESPONSABILIDADE SOCIAL: NOVA POSTURA NAS ORGANIZAÇÕES

A atuação social empresarial começou a ser analisada a partir do início do século XX, tendo como base inicial a filantropia. Em seguida, com o esgotamento do modelo industrial e o desenvolvimento da sociedade pós-industrial, o conceito evoluiu ao longo das décadas até a abordagem atual, mais relacionada ao desenvolvimento sustentável (TENÓRIO, 2004).

O termo Responsabilidade Social e Empresarial - RSE, tem sua primeira publicação desenvolvida por Bowen (1953), afirmando que a indústria tem a obrigação de adotar políticas e decisões seguindo as linhas de ações desejáveis em termos dos objetivos e valores da sociedade. Portanto, apenas após a metade do século XX, as empresas passaram a se conscientizar a respeito das necessidades sociais, buscando resguardar e preservar valores comuns no ambiente organizacional, como também fora dele.

Segundo Toldo (2002), enquanto o tema responsabilidade social evoluía, alguns estudiosos achavam que pertencia ao governo, as igrejas, aos sindicatos e às organizações não-governamentais a responsabilidade das necessidades comunitárias, através de ações sociais organizadas e não as corporações, uma vez que pertencia a estas atender os acionistas. Por volta de 1960, em alguns países da Europa, o meio empresarial e acadêmico estudava e discutia a importância da responsabilidade social através das ações de seus dirigentes, enquanto nos Estados Unidos da América, já havia um empenho empresarial com a questão ambiental e em divulgar suas atividades no campo social. E, na década seguinte, 1970, surgiu a preocupação em como e quando as empresas deveriam responder por suas

obrigações sociais, e, assim a importância em demonstrar as ações empresariais para a sociedade.

Para Machado e Noriler (2008), um marco para a responsabilidade social empresarial no Brasil, se deu em 1965 com a aprovação da “Carta de Princípios dos Dirigentes Cristãos de Empresas”, pois nesta era enfatizada a crise no mundo contemporâneo, sendo associada a falta de princípios cristãos e de justiça social nas instituições econômicas-sociais, mostrando que as empresas não exerciam a sua função social. Ocasionalmente em 1974, em todo o Brasil, o Decálogo do Empresário, que motivou a criação em 1977 da Associação dos Dirigentes Cristãos de Empresas – ADCE, tendo como objetivo além da produção de produtos e serviços, o desempenho da função social com seus trabalhadores e comunidade em geral, reconhecendo a função social das empresas associadas.

Beghin (2005), afirma que no Brasil, na segunda metade da década de 1980, um número significativo de empresas privadas passa a financiar, por meio do voluntariado, atividades de combate à pobreza e à miséria. E assim surge um movimento intenso de novas práticas e instituições empresariais voltadas para esse tema, e muitas campanhas e estudos, patrocinados por organizações governamentais ou não-governamentais, empresariais ou universidades buscam quantificar e qualificar essa nova dinâmica empresarial.

Valendo-se desse movimento mundial, surge a responsabilidade social como gestão empresarial que vai muito além da obrigatoriedade legal e do marketing social, é focada em estratégias que envolvem a ética, a qualidade das relações com os *stakeholders* e principalmente na geração de valor. Tendo como objetivo principal promover o desenvolvimento humano sustentável, transcendendo o aspecto ambiental e se estendendo por outras áreas, como a social, cultural,

econômica e política. Forçando as empresas a repensar sua atuação e a maneira de conduzir seus negócios, ou seja, uma nova forma de gestão, que está muito além de manter o lucro, a qualidade dos produtos e os preços oferecidos. Passando a ser responsável pelo desenvolvimento da sociedade onde está inserida, adotando comportamentos éticos, transparentes, com diversidades de aspectos socioculturais, econômicos e muito mais respeito na garantia dos direitos humanos (DUARTE; TORRES, 2005).

Por meio da evolução e o aparecimento do conceito de responsabilidade social empresarial, as organizações passaram a compreender que a missão, vai muito além do cumprimento de leis, pagamentos de impostos e criação de empregos e muitas tem assumido em sua gestão o conceito e os compromissos dentro do desenvolvimento social da sociedade como um todo.

Um acordo da organização com a sociedade está expressamente definido por Rabaça e Barbosa (2001 apud TENÓRIO, 2004, p.25):

A responsabilidade social nasce de um compromisso da organização com a sociedade, em que sua participação vai mais além do que apenas gerar empregos, impostos e lucros. O equilíbrio da empresa dentro do ecossistema social depende basicamente de uma atuação responsável e ética em todas as frentes, em harmonia com o equilíbrio ecológico, com o crescimento econômico e com o desenvolvimento social.

Nessa perspectiva, ainda temos a definição de Nichels e Wood (1999 apud REIS; MEDEIROS, 2007, p.11),

A responsabilidade social das empresas é a ideia de que uma organização deveria olhar além de seus próprios interesses e dar uma contribuição para a sociedade.

Para Ashley (2002), a responsabilidade social é vista como o comprometimento de todos os agentes sociais: governos, empresas privadas, sociedade civil e terceiro setor, com respeito a todos aqueles que com eles

interagem: fornecedores, comunidade, clientes, entre outros. No âmbito comunitário, esta responsabilidade se traduz no patrocínio de ações concretas que tragam benefícios à sociedade, devolvam, criem ou recriem as condições necessárias para o desenvolvimento crescente da cidadania.

Para Tenório (2006),

A questão da responsabilidade social empresarial é tema recente, polêmico e dinâmico, envolvendo desde a geração de lucros pelos empresários, em visão bastante simplificada, até a implementação de ações sociais no plano de negócios das companhias, em contexto abrangente e complexo. (TENÓRIO, 2006, p. 13).

A responsabilidade social empresarial avança cada vez mais para uma visão estratégica e incorporada à gestão da organização: seus valores, missão, visão e processos. Portanto, é necessário a tomada de atitude e de uma consciência corporativa. Apresentando como desafio desenvolver e implantar uma política de gestão que trabalhe todos os colaboradores nas esferas pessoal, profissional e como cidadãos.

Segundo Félix e Borda (2009),

A imagem que a empresa possui passa a ser fator decisivo de compra para uma fatia cada vez maior da sociedade. Aumenta o número de clientes e consumidores querendo ter a certeza de que a qualidade de suas vidas não está sendo comprometida pelos crescentes interesses empresariais de lucro. Deve, também, perceber-se como parte do planeta, buscando reavaliar constantemente suas ações e conduta, de forma a garantir a sustentabilidade a curto, médio e longo prazo. (FÉLIX; BORDA, 2009, p.15).

Ainda seguindo Félix e Borda (2009), a imagem de uma empresa deve ser estabelecida pela relação de confiança e aliança da marca com práticas socialmente responsáveis, levando em consideração os aspectos econômicos, sociais e ambientais em sua gestão.

Devido ao crescente interesse empresarial em desenvolver atividades sociais e a importância dessas ações para a sustentabilidade dos negócios, as

empresas estão buscando novas maneiras de agregar valor social às suas atividades.

Nessa nova perspectiva Tenório (2006 apud SCHOMMER, 2000, p.9)

ênfatiza:

A forma como uma empresa atua e dedica seu tempo e recursos no desenvolvimento de atividades sociais está relacionada com os seus valores, cultura e estratégias de atividades específicas.

Segundo Duarte e Torres (2005, p.24), “A responsabilidade social surge como uma atividade que não está dissociada do negócio da empresa”. Percebe-se isso na afirmação de (TENÓRIO, 2004, p.58):

Toda grande empresa é, por definição social. Ou é social ou é absolutamente antissocial e, portanto, algo a ser extirpado da sociedade. Uma empresa que não leve em conta as necessidades do país, que não leve em conta a crise econômica, que seja absolutamente indiferente a miséria e ao meio ambiente, não é uma empresa, é um tipo de câncer.

1.1 Relação com a Filantropia

Uma das práticas que tem suscitado questionamentos no campo da responsabilidade social empresarial, é a eterna e inevitável vinculação da RSE à filantropia. No entanto, para Borger (2001), a filantropia empresarial apresenta-se em três eixos, sendo o primeiro eixo o conceito da filantropia, onde recomenda-se ações voluntárias por generosidade e beneficência, como um ato de caridade, sendo associada ao assistencialismo e ao paternalismo. Esse modelo oferece soluções rápidas e fáceis aos problemas dos beneficiários, impedindo muitas vezes o desenvolvimento de uma consciência essencial em relação aos problemas e principalmente na busca de resultados eficazes para a sociedade, com vista a uma qualidade de vida e de serviços para todos. O segundo eixo apresenta-se sob o ponto de vista empresarial, onde pode ir contra a finalidade primária da empresa, ou

seja, gerar despesas e, portanto, reduzir lucros. O terceiro eixo concentra-se entre a vinculação da doação corporativa e as atividades dos negócios da empresa, em alguns casos pode criar equívocos na justificativa para os programas sociais, criando uma confusão na identificação clara em relação aos beneficiários dos programas, bem como em delimitar os interesses da empresa e da comunidade beneficiária desses programas sociais.

Para Tenório (2004), a filantropia empresarial é fundamentada em ações socioassistenciais, caridosa e temporária, contemplando comunidades ou instituições sociais, através de doações de recursos financeiros ou materiais.

Portanto, a filantropia social difere da responsabilidade social, uma vez que a filantropia não garante que as empresas estejam respeitando o meio ambiente, desenvolvendo a cidadania e respeitando os direitos de seus colaboradores. Segundo a afirmação de Melo Neto e Froes (2001), a responsabilidade social é muito mais que filantropia, é um exercício avançado da cidadania corporativa, ela tem relação com o dever cívico e a consciência social, ocorre a favor da sociedade, com práticas de cidadania empresarial e tem como objetivo estimular o desenvolvimento do cidadão, da sociedade e do planeta de maneira sustentável. É um comprometimento com um desenvolvimento social duradouro.

Algumas diferenças entre Responsabilidade Social e Filantropia podem ser observadas no quadro 1 abaixo:

Quadro 1 – As diferenças entre a filantropia e a responsabilidade social empresarial

| Filantropia | Responsabilidade Social |
|--|--------------------------------|
| Ação individual e voluntária | Ação coletiva |
| Fomento da caridade | Fomento da cidadania |
| Base assistencialista | Base estratégica |
| Restrita a empresários filantrópicos e abnegados | Extensiva a todos |
| Prescinde de gerenciamento | Demanda gerenciamento |

| | |
|--------------------|--------------------|
| Decisão individual | Decisão consensual |
|--------------------|--------------------|

Fonte - Melo Neto e Froes (2001, p.28)

1.2 Indicadores Ethos de Responsabilidade Social

De acordo com os institutos empresariais que fomentam a proposta da Responsabilidade Social Empresarial, a atuação deve ser apresentada em três esferas – econômica, social e ambiental. E todas devem ser pautadas por relações éticas com os diversos públicos com os quais a empresa se relaciona, bem como ir além da sua função econômica clássica de reprodução de lucro.

As organizações apresentam as mais distintas motivações para a implementação da RSE nos processos de gestão empresarial, entre elas, a ética e transparência em seus negócios; o aprimoramento das relações com seus diferentes públicos *stakeholders* e a qualidade de seus impactos sobre a sociedade e o meio ambiente, sendo responsável com o que impactou, por meio de estratégias e ferramentas rumo a uma gestão socialmente responsável (INSTITUTO ETHOS, 2007).

Dentro desse contexto, surgiram os Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial, estruturados através de questionário e organizado em sete temas, de forma a auxiliar as organizações no planejamento das ações, trazendo a proposta de oferecer ferramentas que possam auxiliá-las no processo de implantação e comprometimento com a responsabilidade social e com o desenvolvimento sustentável, além de possibilitar e confrontar o desempenho de um ano para outro, analisando as melhorias, desafios e oportunidades de evolução (INSTITUTO ETHOS, 2013).

O Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social surgiu em 1998, para promover a responsabilidade social empresarial, auxiliando as empresas a incorporar em sua gestão os conceitos e compromissos estabelecidos para o desenvolvimento sustentável e a responsabilidade social.

Por meio desse novo panorama mundial, voltado para as questões de cunho social, destaca-se nesse estudo o modelo de atuação realizado pelo Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, tendo como objetivo o estabelecimento de metas, planejamento de ações, monitoramento e avaliação das práticas empresariais, com foco na Responsabilidade Social e no Desenvolvimento Sustentável dentro do Terceiro Setor.

São 40 Indicadores Ethos que estão divididos em sete critérios de RSE:

- 1 - Valores, Transparência e Governança
- 2 - Público Interno
- 3 - Meio Ambiente
- 4 - Fornecedores
- 5 - Consumidores e Clientes
- 6 - Comunidade
- 7 - Governo e Sociedade (INSTITUTO ETHOS, 2013, p.5).

Cada critério apresenta um conjunto de indicadores estruturados com questões de profundidade, questões binárias e questões quantitativas, cuja finalidade é explorar em diferentes perspectivas, como a organização pode aprimorar seu desempenho em cada aspecto. Essa estrutura de questionário possibilita as organizações planejar e fortalecer o seu compromisso com a responsabilidade social (INSTITUTO ETHOS, 2013).

Nesse estudo, foi buscado em campo a compreensão especificamente sobre o critério essencial de RSE, que permite fazer uma avaliação dos aspectos

organizacionais, a fim de obter um diagnóstico de suas práticas: **Público Interno** e seus indicadores:

DIÁLOGO E PARTICIPAÇÃO

- Relações com Sindicatos
- Gestão Participativa

RESPEITO AO INDIVÍDUO

- Compromisso com o Futuro das Crianças
- Compromisso com o Desenvolvimento Infantil
- Valorização da Diversidade
- Compromisso com a Não-Discriminação e Promoção da Equidade Racial
- Compromisso com a Promoção da Equidade de Gênero
- Relações com Trabalhadores Terceirizados

TRABALHO DECENTE

- Política de Remuneração, Benefícios e Carreira
- Cuidados com Saúde, Segurança e Condições de Trabalho
- Compromisso com o Desenvolvimento Profissional e a Empregabilidade
- Comportamento nas Demissões
- Preparação para a Aposentadoria (INSTITUTO ETHOS, 2013, p.12).

Cada indicador tem como finalidade específica avaliar como as empresas se comportam nas situações mencionadas, possibilitando o desenvolvimento de um método de avaliação crítico e construtivo.

O Instituto Ethos (2007), afirma que:

A empresa socialmente responsável não se limita a respeitar os direitos dos trabalhadores (...). A empresa deve ir além e investir no desenvolvimento pessoal e profissional de seus empregados, bem como na melhoria das condições de trabalho e no estreitamento de suas relações com os empregados (INSTITUTO ETHOS, 2007, p. 15).

Segundo Dias (2012), a responsabilidade social empresarial apresenta duas dimensões, a interna e a externa, dessa forma na dimensão interna, as

práticas socialmente responsáveis estão voltadas aos colaboradores e se referem a assuntos como os investimentos realizados em recursos humanos, a saúde e a segurança do trabalho, bem como a gestão de adaptação à mudança. Portanto, se baseia essencialmente nas condições laborais e na qualidade de vida dos colaboradores e seus dependentes.

Para Vergara e Branco (2001), o desenvolvimento profissional e o compromisso com a capacitação de seus colaboradores são uma questão de destaque em uma organização socialmente responsável. Além da empresa agir com responsabilidade, no sentido de estabelecer melhores condições de saúde, segurança e ambiente de trabalho agradável, busca comprometer-se com o futuro dos mesmos, adotando programas de previdência complementar, em relação ao quesito aposentadoria.

Dessa forma, o critério de RSE escolhido foi devido trabalhar aproximadamente 20 anos no terceiro setor, e, esse critério e seus indicadores apresentam ferramentas que auxiliam no processo de planejamento de ações, estabelecimento de metas e monitoramento da responsabilidade social, direcionadas particularmente aos colaboradores, bem como no desenvolvimento de uma gestão socialmente responsável. E, assim contribuir de forma efetiva em identificar aspectos da gestão que necessitam de acompanhamento e avaliar o quanto a responsabilidade social tem sido incorporada na organização, auxiliando a definição de estratégias, políticas e processos direcionados aos colaboradores.

2 TERCEIRO SETOR: CAMINHOS HISTÓRICOS

Neste cenário, outro tema que vem ganhando expressividade no Brasil em tamanho e relevância nas duas últimas décadas, é o Terceiro Setor, formado por organizações privadas de interesse público, denominado assim por constituir-se numa dimensão que não é Estado (primeiro setor: o público) e muito menos mercado (segundo setor: o privado), sendo constituído por instituições filantrópicas que se dedicam a prestação de serviços sociais e a defesa dos direitos das minorias (CARDOSO, 1997).

Para Menezes (2007), no contexto histórico, a iniciativa privada foi incentivada pelo Estado a atuar no campo da prestação de serviços sociais. A parceria entre Estado e sociedade civil vem sendo formada desde a década de 1930 e intensificada ao longo dos anos, realizando atendimentos que a princípio seriam de responsabilidade do Estado. Desse modo, a iniciativa privada reforça o discurso da ineficiência governamental, mesmo que o seu financiamento seja muitas vezes originário dele.

A Europa e Estados Unidos da América, a partir da década de 1970, foram palco do nascimento de diversas organizações sem perspectiva de lucros e com pouco ou nenhum vínculo com o Estado. Para Melo Neto e Froes (2001), essas organizações não governamentais - ONG's, formam junto com a sociedade civil organizada e com os institutos filantrópicos do setor privado, o chamado Terceiro Setor. Destaca-se também que na história da humanidade, não houve movimento similar, pelas dimensões, nível de organização e influência política e econômica que esse setor representa.

De acordo com Rocha (2003), o nome Terceiro Setor é formado por um conjunto de organizações sociais privadas, no entanto, não visam fins lucrativos, não são vinculadas à organização centralizada ou descentralizada da Administração Pública e atuam em áreas de relevante interesse social e público. E o crescimento dessas entidades, deve-se principalmente à crise do Estado enquanto prestador eficiente em oferecer serviços públicos.

O Terceiro Setor é composto pelas entidades sem fins lucrativos e suas atividades complementam as ações do Estado, devido o governo não conseguir alcançar todas as camadas da sociedade que por muitas vezes ficam carentes em ser atendidas nos seus direitos. Portanto, as entidades do terceiro setor têm a função de viabilizar maneiras democráticas de intervenção social que propiciem o desenvolvimento da cidadania.

Entretanto, o incentivo governamental brasileiro as entidades do terceiro setor é cada vez maior, não só através de imunidade e isenção fiscal como também no repasse de verbas públicas, através de contrato de gestão e outros, isso mostra que a máquina estatal tem consciência de suas deficiências e precisa de ajuda, reconhece a importância dessa parceria concedendo a participação ativa e direta do cidadão na construção de um país melhor.

Assim Cabral (2015), reforça que o Terceiro Setor surge como protagonista estratégico de mudanças sociais necessárias para a sociedade e, portanto, deve ser notado como um campo social diverso, onde se manifestam valores de interesse público e não deve ser visto apenas como um conjunto de organizações. A peculiaridade da gestão adotada por essas organizações atuantes nesse espaço público apresenta como característica a reprodução de valores sociais e principalmente por aspirar resultados que afetam diretamente a vida das pessoas.

As questões sociais com vista à melhoria das condições de vida da população são motivadas de maneira constante pela sociedade. Essas propõem avanços na educação, infraestrutura, saúde, segurança, lazer, entre outros, que precisariam ser proporcionados para a população por meio de ações do poder público. Desse modo, na visão de Melo Neto e Froes (2001), o Estado deve ser o principal responsável por criar e praticar melhorias, portanto, em meio as limitações da ação estatal, cria-se espaços para que outros agentes atuem nessa frente.

Tenório demonstra:

Esse movimento intensificou-se no Brasil, a partir da década de 1990, com o surgimento de diversas organizações não governamentais e com o desenvolvimento do terceiro setor. Instituições como a Fundação Abrinq, o Grupo de Institutos, Fundações e Empresas (Gife), o Instituto Ethos de Responsabilidade Social e a Rede de Informações do Terceiro Setor (Rits), foram criadas com o objetivo de destacar a importância das ações sociais para os negócios e para a sociedade. (TENÓRIO, 2006, p.27).

Com o passar do tempo, a fragilidade do primeiro setor em solucionar as questões sociais, propiciou ao setor privado a necessidade de interferir, trazendo parcialmente essa atribuição para si. Portanto, o setor privado, a partir de 1990, aumentou sua participação no Terceiro Setor, isso se deu em resposta a incapacidade do Estado em realizar suas obrigações fundamentais para com a população, especialmente em relação as demandas sociais da sociedade.

Nesse sentido, Drucker (2002) enfatiza, que as empresas precisam atuar de forma socialmente responsável, pelos direitos, deveres e obrigações que têm, não sendo possível admitir mais a produção e comercialização de bens e serviços sem a observância dos princípios morais, as questões éticas e principalmente o respeito a cidadania.

O terceiro setor apresenta-se como um agente que possibilita uma mudança social, devido sua capacidade de articulação, por permitir um ambiente

democrático de mobilização comunitária. De acordo com Duarte e Torres (2005, p.19), “não é o Estado nem o mercado, portanto, é não governamental e não lucrativo”. Sendo constituído por instituições que representam a sociedade civil e buscam desenvolver trabalhos sociais, defender direitos e realizar outras tarefas que auxiliam a sociedade a obter desígnios ainda não atendidos pelo setor público.

Para Drucker (2002 apud OLAK, 2010, p.1), a identidade das entidades sem fins lucrativos no Brasil, apresenta-se assim:

Todas as instituições ‘sem fins lucrativos’ têm algo em comum: são agentes de mudança humana. Seu ‘produto’ é um paciente curado, uma criança que aprende, um jovem que se transforma em um adulto com respeito próprio; isto é, toda vida transformada.

Conforme Modesto (1998), o conceito de terceiro setor, consiste em pessoas privadas sem fins públicos, sem finalidade lucrativa, compostas voluntariamente por particulares, que contribuem e auxiliam o Estado no exercício das atividades sociais pertinentes a sociedade.

3 EMPRESA DO TERCEIRO SETOR COMO OBJETO DE ESTUDO

O presente estudo foi realizado junto a uma organização não governamental – ONG, de Assistência Social, criada em 1989. Foi inspirada em um sonho que mostrou a possibilidade de um caminho desconhecido a se percorrer, porém, necessário, na busca em amenizar a dor da perda de um filho aos 17 anos por choque anafilático. Assim, nasceu a instituição, que tem por finalidade zelar pela garantia dos direitos de crianças, adolescentes e famílias, ao promover a inclusão social e o fortalecimento de vínculos familiares, a fim de propiciar a redução das vulnerabilidades sociais e oportunizar a superação de desigualdades.

A instituição atua em quatro unidades de atendimento à comunidade, duas localizadas na região administrativa de Samambaia, uma no Riacho Fundo II e outra no Setor de Clubes Esportivos Sul, todas localizadas no Distrito Federal.

Os eixos norteadores de trabalho, assumidos pela instituição, buscam a inclusão social e econômica a partir da defesa, garantia e promoção dos direitos de crianças e adolescentes, presente no Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA, Lei Federal nº 8.069, de 13 de julho de 1990, e, em consonância com a sua missão e finalidades estatutárias, quais sejam (RELATÓRIO ANUAL, 2015, p. 1):

Ser um espaço prazeroso e de referência no atendimento a crianças e adolescentes, voltado para a formação cidadã, a melhoria da qualidade de vida e a inclusão social.

Finalidades estatutárias, associação civil beneficente destinada a servir desinteressadamente a coletividade, sem distinção de qualquer natureza, tendo por objetivos a promoção de obras assistenciais em prol da melhoria da qualidade de vida de famílias carentes e prioritariamente:

- O atendimento à criança, incluindo as que possuem necessidades especiais, ao jovem e às gestantes, nas áreas de educação, cultura, artes, esporte, lazer e saúde em tempo integral e/ou contra turno escolar em regime de convivência social;
- O apoio e orientação familiar por meio da garantia de direitos e fortalecimento do núcleo familiar;

- A formação, a orientação profissional e o encaminhamento ao mercado de trabalho de adolescentes e jovens, por meio de cursos livres e na modalidade de aprendiz.

A instituição participa como membro dos espaços mais importantes face às demandas sociais do DF, sendo eles: Fórum de Erradicação do Trabalho Infantil, Fórum de Orçamento da Criança e do Adolescente, Fórum de Aprendizagem do DF, Conselheiro titular do Conselho dos Direitos da Criança e do Adolescente, Membro representativo da Rede Socioassistencial de Samambaia e Presidente do Conselho de Entidades de Promoção e Assistência Social.

O público alvo das ações realizadas pela instituição compreende crianças, adolescentes, jovens e famílias em situação de vulnerabilidade e exclusão social, encaminhados pelo Centro de Referência e Assistência Social – CRAS de Samambaia, Riacho Fundo II, São Sebastião e Vila Telebrasilândia.

Atualmente, são atendidas aproximadamente 1.300 crianças, adolescentes e jovens nas quatro unidades de atendimentos, na faixa etária de 06 a 24 anos, no contra turno escolar e conta com um quadro de 176 colaboradores de todos os níveis de escolaridade, inclusive analfabetos.

No site da instituição não existe nenhuma seção ou espaço dedicado a Responsabilidade Social Empresarial.

3.1 Programas e Projetos Pedagógicos

Público alvo: crianças e adolescentes na faixa etária de 06 a 14 anos:

Para as crianças nessa faixa etária, tem-se o programa, criado em 1999, em parceria com a Secretaria de Estado de Desenvolvimento Humano e Social - SEDHS, cujo objetivo é atender diariamente crianças e adolescentes, no contra

turno escolar, garantindo alimentação, atividades de incentivo aos estudos, ao esporte, às expressões artísticas, culturais e à inclusão digital. Bem como proporcionar aos atendidos a oportunidade de acesso à cultura, à educação e à cidadania.

Os educandos são motivados por meio de atividades que viabilizam o processo de desenvolvimento social, intelectual, artístico e motor, a escrever e reescrever suas histórias e a acreditar que os sonhos são passíveis de realização. Nesse programa, são disponibilizadas aos atendidos as oficinas de balé, hip-hop, teatro, orquestra, flauta, percussão, acompanhamento escolar, oficinas literárias, além de esporte, jogos lógicos e de tabuleiro. Foram atendidos 1.429 crianças e adolescentes no ano de 2016.

Público alvo: adolescentes e jovens na faixa etária de 14 a 24 anos:

No que tange a capacitação profissional por meio do encaminhamento ao mercado de trabalho, a instituição oferece um programa, criado em 2005, onde presta assistência aos adolescentes e jovens em cursos de formação profissional, possibilitando a inserção no mercado de trabalho na modalidade de aprendiz, além de assegurar aos atendidos apoio para o fortalecimento e garantia da sua condição peculiar como pessoa em desenvolvimento, tornando-o cidadão integrado e atuante na sociedade, resgatando e redirecionando seu potencial e dinamismo a valores humanísticos e éticos, através de alternativas de inclusão e evolução social.

O programa supera a qualificação do adolescente e a simples inserção no mercado de trabalho formal, uma vez que suas ações estão voltadas à prevenção e redução de danos, num contexto de vulnerabilidades que têm por consequência outras violações de direitos, que envolvem também seus familiares. Assim assegura

ao adolescente em situação de vulnerabilidade o direito à profissionalização e à proteção no trabalho. No ano de 2016, foram atendidos 1.907 educandos, a partir dos 14 anos de idade.

Todas as ações do programa de formação e qualificação socioprofissional, em conjunto com os demais serviços, contribuem para o fortalecimento da convivência familiar e comunitária, empoderando o usuário para superação de conflitos, para o protagonismo juvenil com a mobilização de espaços de políticas públicas e garantia de direitos, para o sucesso escolar, diminuição no índice de evasão, para construção de valores éticos e culturais, inclusão digital e para aquisição de habilidades e competências referentes ao mundo do trabalho.

Público alvo: todos os usuários dos serviços da instituição:

Outro programa oferecido pela instituição conta com o serviço de apoio psicossocial, criado em 2004. Propicia atividades que visam ao fortalecimento do núcleo familiar, por meio de visitas domiciliares, reuniões, atendimentos individuais, distribuição de alimentos e rodas de conversa para troca de experiências, além de realizar intervenções nas áreas de Psicologia e Serviço Social.

Público alvo: mulheres provedoras de lares:

Junto com o serviço descrito acima, oferece cursos, oficinas, palestras e encontros destinados à formação profissional e à geração de renda alternativa, tem como público alvo mulheres provedoras de seus lares. O quantitativo de usuárias atendidas em 2016 foram de 2.125.

Público alvo: crianças e adolescentes na faixa etária de 06 a 18 anos:

Em 2017 a instituição passou a desenvolver um projeto na área da sustentabilidade em parceria com o Conselho dos Direitos da Criança e do Adolescente – CDCA, tendo como objetivo formar cidadãos conscientes quanto ao uso responsável dos recursos naturais, por meio de ensino conceitual e ações práticas adotadas no cotidiano. A ideia é aliar diversão ao aprendizado sustentável e social. O projeto oferece oficinas de reciclagem, artesanato, robótica, biologia e meio ambiente às crianças e adolescentes atendidos pela instituição.

4 A RESPONSABILIDADE SOCIAL EM UMA EMPRESA DO TERCEIRO SETOR: RESULTADOS E ANÁLISE DE RESULTADOS

A coleta de dados deu-se por meio do preenchimento do questionário de Responsabilidade Social Empresarial – RSE do Instituto Ethos, referente ao ano de 2013. Segundo Collis e Hussey (2005. p.165), “um questionário é uma lista de perguntas cuidadosamente estruturadas, escolhidas após a realização de vários testes, tendo em vista extrair respostas confiáveis de uma amostra escolhida”. Este teve como objetivo analisar as práticas gerenciais de RSE interna, na visão da presidenta da instituição, onde foram analisadas a relação de trabalho, o desenvolvimento humano, benefícios e treinamentos, saúde, segurança do trabalho e qualidade de vida. Cabe salientar que cada indicador foi analisado em cada um dos seus requisitos.

O questionário foi respondido em 25 de setembro de 2017, no período matutino, nas instalações da instituição situada em Samambaia Sul, na sala da presidência. A principal barreira encontrada no desenvolvimento da pesquisa de campo foi a dificuldade de acesso a presidenta da empresa, devido a sua agenda diária de compromissos. As respostas dos questionários foram dadas a entrevistadora e esta marcou nos respectivos campos dos instrumentais as ações de responsabilidade social praticadas, assim como a presença dos indicadores Ethos no cotidiano da instituição.

A fim de atingir os objetivos estabelecidos, esta pesquisa foi norteadada pelo método qualitativo por proporcionar melhor visão e compreensão do contexto do problema. Esse tipo de método tem características não estruturadas ou

semiestruturadas, que permite, revelar crenças, percepções, relações e sentidos nos comportamentos dos sujeitos (MARTINS; LINTZ, 2009).

Foi realizado um estudo de caso da instituição, para Vergara (2000) é uma técnica de pesquisa, cujo objetivo é o estudo de uma unidade onde se analisa profunda e intensamente. Dessa forma, esse método considera a unidade social estudada em sua totalidade, seja por meio de um sujeito, família, instituição, entre outros, com a finalidade de compreendê-los em seus próprios termos. A principal característica desse método é o enfoque prático, tendo aplicação em qualquer unidade social.

Para Bertero (1998), esse enfoque prático, permite reposicionar o tradicional marco referencial e levantamento bibliográfico, cuja finalidade é incitar a discussão ou a confirmação da problemática exposta.

O presente estudo permitiu compreender que a responsabilidade social empresarial acontece através de políticas sociais e ambientais no âmbito interno e externo das organizações.

4.1 A Responsabilidade Social Empresarial quanto ao Público Interno, na Empresa do Terceiro Setor

O critério de RSE do Instituto Ethos, Público Interno, é dividido em um conjunto de indicadores, cuja finalidade é investigar em diferentes perspectivas como aperfeiçoar o desempenho da empresa em um determinado aspecto. Dessa forma, o critério é estruturado em três subtemas, Diálogo e Participação – Respeito ao Indivíduo e por último Trabalho Decente.

Portanto, como visto no embasamento teórico deste estudo, **Diálogo e Participação**, é um dos subtemas de RSE estabelecido pelo Instituto Ethos e indica dois indicadores: Relações com Sindicatos e Gestão Participativa.

A relação com o sindicato é bastante tranquila, a instituição não impede e nem restringe a participação de seus colaboradores, possui acordo coletivo com a categoria principal nos eixos de atuação institucional e têm em seu quadro de pessoal, funcionários sindicalizados. Porém, não estabelece um canal direto para comunicação. Desse modo, as informações são passadas de acordo com a necessidade.

Em relação ao indicador Gestão Participativa, disponibiliza informações sobre a empresa, através do relatório anual publicado no site da instituição, a coordenação financeira reúne-se com todas as equipes de trabalho e apresenta as informações econômico-financeiras, referentes ao ano anterior de atuação. No entanto, a gestão da empresa não é participativa, uma vez que não há espaço para diálogo com seus colaboradores.

Para o Instituto Ethos (2013), a empresa deve favorecer a organização de seus colaboradores, possibilitar que eles compartilhem seus desafios através de programas de gestão participativa, ou seja, participação dos mesmos em algumas decisões da empresa, porque favorece o interesse dos cooperadores pelos processos empresariais, proporciona a integração dos objetivos dos empregados com os da empresa e favorece o desenvolvimento profissional e individual, além de promover uma comunicação transparente.

Outro subtema do critério de RSE Público Interno, que tem auxiliado as empresas a adotar uma gestão socialmente responsável é o **Respeito ao Indivíduo**, promovendo como ferramenta de gestão os indicadores: Compromisso com o Futuro

das Crianças, Compromisso com o Desenvolvimento Infantil, Valorização da Diversidade, Compromisso com Não Discriminação e Promoção da Equidade Racial, Compromisso com a Promoção da Equidade de Gênero.

Esses temas são plenamente tratados com seriedade pela instituição, oferecendo a todos os educandos assistidos pelos programas socioassistenciais, formação social e respeito a condição peculiar de pessoa em desenvolvimento. Em todas as ações prevalecem o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, garantindo aos usuários o efetivo exercício de todos os direitos, através da ação integrada da família, da sociedade e do Estado.

A política de contratação da instituição é muito rígida no que tange o trabalho infantil. Tem-se o cuidado de escolher fornecedores que não empregue mão-de-obra infantil.

Em relação ao Compromisso com o Futuro das Crianças, coordena seus projetos com outros realizados na comunidade, atua junto ao poder público em benefício da criança e do adolescente, bem como apresenta propostas práticas para combater o trabalho infantil. Oferece vários programas de aprendizagem organizados e desenvolvidos sob orientação e responsabilidade, tanto na condição de formadora como contratante, proporcionando a todos os atendidos formação profissional e pessoal, excelentes condições de trabalho, respeitando a carga horária e as atividades insalubres para a faixa etária. Mantém um banco de dados referente aos ex-aprendizes que cumpriram o prazo contratual dos programas de aprendizagem com zelo e diligência, e, quando procurada por outras empresas, ou pela própria instituição, na busca de novos talentos institucionais, recorre a esse recurso.

Relacionadas as práticas mencionadas, Ashley (2002), ressalta que a responsabilidade social é o comprometimento permanente que a organização proporciona ao desenvolvimento, bem-estar, melhorando, simultaneamente a qualidade de vida dos seus funcionários e de suas famílias, da comunidade local e da sociedade como um todo.

Compromisso com o Desenvolvimento Infantil: a instituição contribui de forma significativa no compromisso com os direitos das crianças, principalmente para os usuários dos serviços, ou seja, para as famílias da comunidade local. No entanto, a gestão limita-se a assumir o mínimo de responsabilidade para com os colaboradores, respeitando apenas as obrigações legais. A instituição é beneficiária dos fundos geridos pelo Conselho dos Direitos da Criança e do Adolescente e assim estimula os colaboradores e seus conhecidos a destinar a porcentagem devida do imposto de renda, a própria instituição.

Oferece aos colaboradores plano de saúde familiar com coparticipação em todos os procedimentos. Aos filhos dos colaboradores com idade a partir de 06 até 16 anos e com renda per capita de até meio salário mínimo, proporciona a possibilidade de inserção nos programas pedagógicos da instituição.

Nessa perspectiva Melo Neto e Froes (2001), reforçam que a responsabilidade social interna focaliza os colaboradores da organização e seus dependentes, ou seja, os favorecidos internos da corporação sem os quais a organização não pode sobreviver. A empresa socialmente responsável em relação ao público interno, deve impedir qualquer tipo de discriminação, garantindo direitos iguais para todos. Portanto, cabe a empresa demonstrar essa tal responsabilidade em estratégias, atitudes cotidianas, que coloquem de fato os valores e objetivos em prática na gestão corporativa de forma permanente.

Valorização da Diversidade - Compromisso com a Não-Discriminação e Promoção da Equidade Racial – Compromisso com a Promoção da Equidade de Gênero: a instituição valoriza a todos e assumiu a obrigação ética de combater todas as formas de discriminação, aproveitando as oportunidades oferecidas pela diversidade da riqueza étnica e cultural da nossa sociedade. Os cargos de coordenação são ocupados 90% por mulheres, porque a presidenta acredita que elas são mais amorosas e responsáveis. E, segue rigorosamente a legislação em vigor que proíbe qualquer tipo de discriminação no ambiente corporativo.

A organização socialmente responsável deve proporcionar a inserção de colaboradores primando pela diversidade de perfis, independente de sexo, etnia, idade, origem, religião, orientação sexual, entre outros, harmonizando no mesmo ambiente, diferentes habilidades e competências. Deve ir além do simples cumprimento das leis trabalhistas, deve alinhar os seus objetivos estratégicos aos interesses dos colaboradores.

Para o Instituto Ethos (2013), a empresa não deve utilizar mão-de-obra infantil e sim deve favorecer o desenvolvimento infanto-juvenil, não deve admitir quaisquer formas de discriminação em termos de recrutamento, acesso a treinamento, à remuneração ou promoção de colaboradores. Uma empresa ética não tolera preconceitos.

Tendo como objetivo construir uma valiosa ferramenta para o diagnóstico e planejamento das práticas da gestão alinhada a RSE, o subtema **Trabalho Decente**, permite apontar prioridades, estabelecer metas e o planejamento das ações, desde a proposição e implementação de políticas direcionadas aos colaboradores. O conteúdo dos indicadores são: Política de Remuneração, Benefícios e Carreira - Cuidados com Saúde, Segurança e Condições de Trabalho -

Compromisso com o Desenvolvimento Profissional e a Empregabilidade -
Comportamento nas demissões e pôr fim a Preparação para Aposentadoria.

A instituição se preocupa no pleno cumprimento de suas obrigações trabalhistas e previdenciárias em relação a todos os colaboradores, oferecendo as mesmas condições de acesso aos benefícios básicos garantidos por lei, entre eles: piso salarial e carga horária adequados com a categoria profissional, transporte, alimentação, auxílio combustível, além de oferecer anuênio por tempo de serviço.

Para o Instituto Ethos (2007), a empresa socialmente responsável é aquela que vai além das obrigações legais. Uma vez que o cumprimento dessas obrigações não pode ser considerado práticas socialmente responsáveis. A responsabilidade social nasce a partir do momento que a organização nota que obter lucro à custa da saúde de seus colaboradores, ocasiona prejuízo. E, uma empresa socialmente responsável oferece maior competitividade, geração de lucro, ambiente saudável, boas condições de trabalho, portanto, vai além da obrigação de respeitar as leis e pagar impostos.

A instituição proporciona as condições básicas em saúde, segurança e três vezes ao ano promove programas de orientação alimentar e nutricional aos seus funcionários. Portanto, estabelecer melhores condições de saúde, segurança, investir em ambiente de trabalho agradável, no desenvolvimento pessoal e individual, no relacionamento interno e no incentivo à participação dos colaboradores nas atividades da empresa, respeitando a cultura, as crenças, a religião e os valores de cada um, para Vergara e Branco (2001), faz de uma empresa ser socialmente responsável.

Em relação ao Compromisso com o Desenvolvimento Profissional e a Empregabilidade, promove atividades pontuais de treinamento com todos os

colaboradores. Vergara e Branco (2001), defendem o desenvolvimento profissional e o compromisso com a capacitação de seus colaboradores como uma questão de destaque em uma organização socialmente responsável.

Nos processos demissionais, a instituição segue a legislação em vigor e fornece aos demitidos orientações sobre os procedimentos necessários às demissões e empregabilidade. Além do mais, na necessidade de redução de pessoal, busca analisar outras alternativas de contenção e redução de despesas, por isso ao longo do ano para arrecadar fundos, promove bazar e sorteio de rifas.

Segundo Oliveira (2002), é imprescindível o verdadeiro envolvimento de toda a organização na prática da responsabilidade social, para que haja mudança de comportamento. É necessário definir claramente suas políticas, valores culturais e sociais, bem como, reconhecer o valor do relacionamento com seus públicos e envolver a organização como um todo, adotando posturas e ações compatíveis com essa filosofia. Implantar a responsabilidade social implica mudanças na cultura da instituição e no comportamento dos colaboradores.

Visando preparar os colaboradores para a aposentadoria, a instituição oferece informações básicas para a aquisição desse benefício.

Para melhor compreensão dessa definição, Dias (2012), enfatiza, que promover a aprendizagem e a formação, boas condições de trabalho, garantindo a igualdade de oportunidade e a inclusão social, além de adotar um comportamento organizacional ético nas relações laborais, é contribuir para um desenvolvimento social e conseqüentemente a assumir um compromisso contínuo de responsabilidade.

O Instituto Ethos (2007), afirma quanto ao público interno que a empresa socialmente responsável não se restringe a respeitar os direitos dos trabalhadores,

ou seja, ela deve ir além e investir no desenvolvimento pessoal e profissional, bem como assegurar boas condições de trabalho, saúde e segurança e no estreitamento de suas relações com seus empregados.

Já Melo Neto e Froes (2001), defendem que as ações socialmente responsáveis ocasionam internamente o aumento da produtividade no trabalho, promovem motivação e ânimo, autoestima e orgulho por parte dos colaboradores. E, com uma boa gestão, melhoram o ambiente de trabalho e produzem um progresso significativo na qualidade de vida no ambiente corporativo.

Portanto, para Duarte e Torres (2005), a responsabilidade social como gestão empresarial vai muito além da obrigatoriedade legal, ela é focada em estratégias que envolvem a ética, a qualidade das relações com os seus empregados e de suas famílias, da comunidade local, da sociedade como um todo e principalmente na geração de valor. Tendo como objetivo principal promover o desenvolvimento humano. Assim, força as empresas a repensar a atuação e a maneira de conduzir seus processos, ou seja, uma nova gestão, onde a empresa percebe e entende seu comportamento ético com seus *stakeholders*, adotando condutas transparentes, com diversidades de aspectos socioculturais econômicos e muito mais respeito na garantia dos direitos humanos.

Todos os dados acima mostram que a instituição do terceiro setor aqui estudada não trabalha com a responsabilidade social empresarial, por meio da perspectiva do critério de RSE do Instituto Ethos, Público Interno. Dessa forma, a instituição possui práticas que cumprem somente as obrigações legais. A gestão atual limita-se a assumir o mínimo de responsabilidade para com seus colaboradores, respeitando apenas as obrigações legais relativas à relação empregado/empregador. Entretanto, uma empresa socialmente responsável deve ir

além do simples cumprimento das leis trabalhistas, deve alinhar os seus objetivos aos interesses dos colaboradores.

Ser socialmente responsável não significa respeitar e cumprir devidamente as obrigações legais, pagar impostos e observar as condições adequadas de segurança e saúde para os seus colaboradores. Significa ir além das obrigações nas relações com seus diferentes públicos – *stakeholders*, por meio de um relacionamento ético e transparente. Assim, deve-se investir precisamente no desenvolvimento pessoal e individual dos colaboradores, na melhoria das condições de trabalho, no relacionamento interno e no incentivo à participação nas atividades da organização, respeitando a cultura, as crenças e os valores de cada um.

Para Dias (2012), a prática da responsabilidade social torna-se visível internamente na construção de um ambiente de trabalho agradável, favorável a realização profissional, que resulta em maior produtividade, comprometimento e motivação, e, associada a um conjunto de políticas, práticas, rotinas e processos gerenciais que perpassam por todas as áreas e níveis de atuação da organização, promove, facilita e estimula o diálogo e a participação constante com os *stakeholders*, de modo a corresponder às expectativas dos mesmos.

As práticas devem estar baseadas em valores éticos, porque a empresa socialmente responsável deve atentar para que esses valores estejam presentes em toda a extensão de seus negócios. Independente da atuação social, a ética como base das relações com os diferentes públicos, define a responsabilidade social da empresa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa mostra a análise teórica da Responsabilidade Social Empresarial e do Terceiro Setor, apresentando como estudo de caso as ações sociais de uma instituição no segmento de Assistência Social.

O propósito desta pesquisa, foi discutir a responsabilidade social dentro do terceiro setor, tendo como foco os indicadores estabelecidos pelo Instituto Ethos, no critério Público Interno. Assim, no que diz respeito a relação com seus colaboradores, a partir da contextualização histórica dos conceitos e após preencher o questionário Ethos, nota-se que a instituição obedece somente às obrigações legais. Entretanto, uma empresa socialmente responsável deve ir além do simples cumprimento das leis trabalhistas, deve alinhar os seus objetivos aos interesses dos colaboradores.

Na dimensão das práticas de RSE, a instituição proporciona a melhora nas condições de vida dos usuários dos serviços oferecidos, ou seja, uma parcela da comunidade onde está inserida, no entanto, a gestão não possui políticas internas de responsabilidade social empresarial. Limita-se a assumir o mínimo de responsabilidade para com seus colaboradores, respeitando apenas as obrigações legais relativas à relação empregado/empregador.

Os indicadores de responsabilidade social desenvolvidos pelo Instituto Ethos, fazem uma análise interessante sobre a conduta social da empresa de uma forma geral, envolvendo sua relação com o público interno. Todavia, os resultados das análises das ações da instituição do terceiro setor aqui estudada, mostram que é necessário repensar a sua atuação e a maneira de conduzir seus processos gerenciais, ou seja, adotar um novo modelo de gestão responsável e construtiva

perante o seu público interno - funcionários e dependentes. Através de comportamentos transparentes e éticos, com vista a proporcionar o bem-estar dos colaboradores no sentido amplo, reconhecendo o valor de adotar práticas de diálogo e engajamento, em especial, no campo da educação, saúde, segurança do trabalho, comunicação transparente, remuneração e benefícios.

Ser socialmente responsável não se restringe a respeitar os direitos dos trabalhadores, significa ir além. Busca, sobretudo, promover um amplo processo de investimento no desenvolvimento pessoal e profissional de seus colaboradores, assegurar boas condições de trabalho, estabelecer uma política de relacionamento na busca por constantes melhorias, e, no estreitamento da relação entre a gestão empresarial com seus empregados.

Como continuidade a este estudo, sugere-se abranger a área de atuação da pesquisa, identificando a percepção de colaboradores de outros segmentos de instituições do terceiro setor, no cumprimento da responsabilidade social empresarial, de acordo com o Instituto Ethos, por meio do critério Público Interno, a fim de identificar a evolução ou retrocesso acerca das práticas socialmente responsáveis nas organizações.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à Metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação**. 7. Ed. São Paulo: Atlas, 2005.

ASHLEY, Patrícia. **Responsabilidade social e ética nos negócios**. São Paulo: Atlas, 2002.

BEGHIN, Nathalie. **A filantropia empresarial: nem caridade, nem direito**. São Paulo: Cortez, 2005.

BERTERO, Carlos O. *Tese e mestrados profissionais*. **Revista de Administração Contemporânea**. São Paulo, v 2(1). jan./abr.1998.

BORGER, Fernanda G. **Responsabilidade Social: efeitos da atuação social na dinâmica empresarial**. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo, Faculdade de Economia e Administração, 2001.

BOWEN, Howard. **Responsabilidades Sociais do Homem de Negócio**. 1. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1953.

CABRAL, Eloisa. **Terceiro Setor: Gestão e Controle Social**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

CARDOSO, Ruth. *Fortalecimento da sociedade civil*. In: IOSCHPE, Evelyn Berg; VOIGT, Léo; SARAIVA, Hélio. **3º Setor: desenvolvimento nacional sustentado**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1997.

COLLIS, Jill; HUSSEY, Roger. **Pesquisa em Administração: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação**. (Trad. Lúcia Simonini). 2. ed. Porto Alegre: Bookmam, 2005.

DIAS, Reinaldo. **Responsabilidade social: fundamentos e gestão**. São Paulo: Atlas, 2012.

DRUCKER, Peter Ferdinand. **50 casos reais de Administração**. São Paulo: Piomira Thomson Learning, 2002.

DUARTE, Cristiani; TORRES, Juliana. **Responsabilidade social empresarial: dimensões históricas e conceituais.** Prêmio Ethos Valor. Responsabilidade social das empresas: a contribuição das universidades. Volume 4. São Paulo: Peirópolis, 2005.

FALEIROS, Vicente. *Infância e processo político no Brasil.* In: PILLOTI, Francisco; RIZZINI, Irene [Orgs.]. **A arte de governar crianças:** a história das políticas sociais, da legislação e da assistência à infância no Brasil. Rio de Janeiro: Instituto Latino Americano Del Niño, 1995.

FÉLIX, Joana; BORDA, Gilson. **Gestão da comunicação e responsabilidade socioambiental:** uma nova visão de marketing e comunicação para o desenvolvimento sustentável. São Paulo: Atlas, 2009.

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. Sobre o instituto ethos. São Paulo, 2007. Acesso em: 06 dez 2016.

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. Sobre o instituto ethos. São Paulo, 2013. Acesso em: 19 jul 2017.

LAVILLE, Christian; DIONNE, Jean. **A construção do saber:** manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas. Belo Horizonte: UFMG, 1999.

MACHADO, Denise Delprá Neto; NORILER, Ida Luciana Martins. **Análise dos indicadores de responsabilidade social corporativa:** um estudo de caso em uma cooperativa de crédito. In: CONGRESSO VIRTUAL BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO, 2008, Trabalho apresentado ao V CONVIBRA.

MARTINS, Gilberto de Andrade; LINTZ, Alexandre. **Guia para elaboração de monografias e trabalhos de conclusão de curso.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MELO NETO, Francisco Paulo de; FROES, César. **Gestão da responsabilidade social corporativa: o caso brasileiro.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

MENEZES, Franciane Cristina de. **A relação entre o público e o privado no Brasil a partir dos anos 90:** uma análise da chamada "Responsabilidade social das empresas" e de seus rebatimentos no Serviço Social sob o ponto de vista crítico. Dissertação (Mestrado) — Universidade do Estado do Rio de Janeiro, FSS. Rio de Janeiro, 2007. 141 p.

MODESTO, Paulo. **Reforma do marco legal do terceiro setor no Brasil.** Revista de Direito Administrativo, 214: 55-68, out./dez. 1998.

NICKELS, William G., WOOD, Mirian Burk. **Marketing:** relacionamentos – qualidade – valor. Rio de Janeiro: LTC, 1999.

OLAK, Paulo Arnaldo. **Contabilidade para Entidades sem Fins Lucrativos:** Terceiro Setor. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

OLIVEIRA, Fábio Risério. **Relações públicas e a comunicação na empresa cidadã.** Prêmio Ethos Valor. Responsabilidade social das empresas: a contribuição das universidades. São Paulo: Peirópolis, 2002.

RABAÇA, Alberto Carlos; BARBOSA, Gustavo Guimarães. **Dicionário de Comunicação.** 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2001.

REIS, Carlos; MEDEIROS, Luiz. **Responsabilidade Social das empresas e balanço social:** meios propulsores do desenvolvimento econômico e social. São Paulo: Atlas, 2007.

RELATÓRIO ANUAL 2015. Samambaia/DF, 2015.

ROCHA, Sílvio. **Terceiro Setor:** temas de direito administrativo. São Paulo: Malheiros Editores, 2003.

SCHOMMER, Paula Chies. **Investimento das empresas:** cooperação organizacional num espaço compartilhado. O&S.v.7 n.19 setembro/dezembro 2000.

TENÓRIO, Guilherme Fernando *et al.* **Responsabilidade social empresarial:** teoria e prática. Rio de Janeiro: FGV, 2004.

TENÓRIO, Guilherme Fernando (org) *et al.* **Responsabilidade Social Empresarial:** teoria e prática. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

TOLDO, Mariesa. **Responsabilidade social empresarial.** Prêmio Ethos Valor. Responsabilidade social das empresas: a contribuição das universidades. São Paulo: Peirópolis, 2002.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

VERGARA, Sylvia Constant; BRANCO, Paulo Durval. **Empresa humanizada: a organização necessária e possível**. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 41, n. 2, p. 20-30, abr./jun.2001.

**ANEXO A – Questionário Ethos de Responsabilidade Social Empresarial de
2013, tema Público Interno:**

Público Interno

DÍALOGO E PARTICIPAÇÃO

Indicador 7 – Relações com Sindicatos

Indicador 8 – Gestão Participativa

RESPEITO AO INDIVÍDUO

Indicador 9 – Compromisso com o Futuro das Crianças

Indicador 10 – Compromisso com o Desenvolvimento Infantil

Indicador 11 – Valorização da Diversidade

Indicador 12 – Compromisso com Não-Discriminação e Promoção da
Equidade Racial

Indicador 13 – Compromisso com a Promoção da Equidade de Gênero

Indicador 14 – Relações com Trabalhadores Terceirizados

TRABALHO DECENTE

Indicador 15 – Política de Remuneração, Benefícios e Carreira

Indicador 16 – Cuidados com Saúde, Segurança e Condições de Trabalho

Indicador 17 – Compromisso com o Desenvolvimento Profissional
e a Empregabilidade

Indicador 18 – Comportamento nas Demissões

Indicador 19 – Preparação para Aposentadoria

Indicador 7 – Relações com Sindicatos

Quanto à participação de empregados em sindicatos e ao relacionamento com seus representantes²⁰, a empresa:

| | | | |
|--|---|---|--|
| <p>Não exerce pressão sobre os empregados envolvidos em atividades sindicais.</p> | <p>Não exerce pressão e oferece liberdade para a atuação dos sindicatos no local de trabalho.</p> | <p>Além de permitir a atuação dos sindicatos no local de trabalho, fornece informações sobre as condições de trabalho e se reúne periodicamente com os sindicatos para ouvir sugestões e negociar reivindicações.</p> | <p>Além disso, possui canal de comunicação consolidado com os sindicatos, mantendo-os informados e fornecendo-lhes dados financeiros e relativos a objetivos estratégicos que afetem os empregados para subsidiar as discussões.</p> |
| ESTÁGIO 1 | ESTÁGIO 2 | ESTÁGIO 3 | ESTÁGIO 4 |
| <input type="checkbox"/> Não vemos aplicação disso em nossa empresa (Justifique.) <input type="checkbox"/> Não havíamos tratado antes desse assunto. | | | |

INFORMAÇÕES ADICIONAIS

| A empresa: | SIM | NÃO |
|---|--------------------------|--------------------------|
| 7.1. fornece informações que afetem os empregados em tempo hábil para que o sindicato e os empregados se posicionem. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7.2. possui acordo coletivo com o sindicato da categoria principal. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7.3. possui comissão de fábrica ou de abrangência empresarial garantida por acordo coletivo. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7.4. caso atue em diferentes regiões, negocia com o conjunto de sindicatos dessas regiões um patamar mínimo de benefícios comuns. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7.5. disponibiliza informações básicas sobre direitos e deveres da categoria, tais como dissídio, contribuições sindicais etc. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Indicador 8 – Gestão Participativa

Quanto ao envolvimento dos empregados na gestão, a empresa:

| | | | |
|--|--|--|---|
| <p>Disponibiliza informações sobre a empresa (histórico, missão, visão, políticas, organograma, mercados, principais parceiros, clientes etc.) e treina os empregados (no momento da admissão, em programas de integração, em treinamento sobre novos produtos e serviços, em seminários e palestras sobre novas políticas e estratégias etc.) para que possam compreendê-las e analisá-las.</p> | <p>Além disso, disponibiliza para os empregados informações econômico-financeiras.</p> | <p>Além do exposto nos dois estágios anteriores, tem um processo estruturado de discussão e análise das informações econômico-financeiras com seus empregados, a fim de prepará-los para contribuírem com os comitês de gestão ou nas decisões estratégicas, apresentando informações importantes para a gestão de riscos e oportunidades.</p> | <p>Representantes dos empregados participam ativamente dos comitês de gestão ou das decisões estratégicas e têm comunicação regular com os membros da governança.</p> |
| ESTÁGIO 1 | ESTÁGIO 2 | ESTÁGIO 3 | ESTÁGIO 4 |
| <input type="checkbox"/> Não vemos aplicação disso em nossa empresa (Justifique.) <input type="checkbox"/> Não havíamos tratado antes desse assunto. | | | |

Público Interno DIÁLOGO E PARTICIPAÇÃO

INFORMAÇÕES ADICIONAIS

| | SIM | NÃO |
|---|--------------------------|--------------------------|
| 8.1. Todos os integrantes de comissões de empregados – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa), Comissão de Conciliação Prévia (CCP), comissão de participação nos lucros e resultados etc. – são eleitos pelos empregados, sem interferência da empresa. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8.2. A empresa possui políticas e mecanismos formais para ouvir, avaliar e acompanhar posturas, preocupações, sugestões e críticas dos empregados, com o objetivo de agregar novos aprendizados e conhecimentos. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8.3. A empresa possui programa de incentivo e reconhecimento das sugestões dos empregados para melhoria dos processos internos. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Público Interno RESPEITO AO INDIVÍDUO

Indicador 9 – Compromisso com o Futuro das Crianças²¹

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

| | | | |
|---|--|--|--|
| <p>Além de respeitar a legislação brasileira, que proíbe o trabalho a pessoas com menos de 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.</p> | <p>Além de respeitar a legislação que proíbe o trabalho infantil e discutir a questão internamente, possui projetos que contribuem para o desenvolvimento dos filhos de seus empregados (inclusive dos terceirizados), estimulando suas competências técnicas e psicossociais (cidadania, esportes, artes etc.).</p> | <p>Além do descrito no estágio anterior, desenvolve ou apóia projetos para as crianças e adolescentes da comunidade.</p> | <p>Coordena seus projetos com outros realizados na comunidade, atua junto ao poder público em benefício da criança e do adolescente e estimula que as políticas e programas da empresa relacionados ao tema sejam replicados em toda a cadeia produtiva.</p> |
| ESTÁGIO 1 | ESTÁGIO 2 | ESTÁGIO 3 | ESTÁGIO 4 |
| <input type="checkbox"/> Não vemos aplicação disso em nossa empresa (Justifique.) | | <input type="checkbox"/> Não havíamos tratado antes desse assunto. | |

INFORMAÇÕES ADICIONAIS

| A empresa: | SIM | NÃO |
|--|--------------------------|--------------------------|
| 9.1. discute com outras empresas ou apresenta propostas práticas para o combate ao trabalho infantil em seu setor (ou de maneira geral). | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9.2. tem programa específico para contratação de aprendizes ²² . | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9.3. considerando seu papel social em relação aos aprendizes, oferece a eles boas condições de trabalho, aprendizado e desenvolvimento profissional e pessoal – com o devido acompanhamento, avaliação e orientação. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9.4. ao encerrar o período referente ao programa de aprendizagem, procura empregar os beneficiados na própria empresa; quando isso não é possível, busca colocação para eles em empresas ou organizações parceiras. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | 2011 | 2012 | 2013 |
|--|------|------|------|
| 9.5. Total de menores aprendizes na empresa | | | |
| 9.6. Total de jovens contratados após o término do período de aprendizagem | | | |
| 9.7. Total de autuações que a empresa recebeu do Ministério do Trabalho com relação ao uso de mão-de-obra infantil | | | |

Indicador 10 – Compromisso com o Desenvolvimento Infantil

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

| | | | |
|--|--|---|--|
| <p>Obedece a legislação em vigor relativa à proteção à maternidade²³, paternidade, amamentação e creche, proibindo formalmente qualquer tipo de discriminação à mulher gestante e a empregados (mulheres e homens, incluindo terceirizados) com filhos menores de 6 anos de idade em processos admissionais, em promoções ou na mobilidade interna.</p> | <p>Possui políticas ou iniciativas internas para facilitar a consulta pré-natal e o acompanhamento da infância dos filhos de seus empregados (mulheres e homens, incluindo terceirizados) e oferece orientação médica, nutricional e psicológica específica para acompanhamento desses períodos, a fim de assegurar que as competências para o desenvolvimento integral dessas crianças (sobrevivência, desenvolvimento, participação e proteção²⁴) sejam alcançadas.</p> | <p>Por compreender que o sucesso dessas políticas e/ou iniciativas está relacionado à formação educacional dos pais e à sua condição de vida, integra esse aspecto às ações destinadas ao desenvolvimento pessoal e profissional de seus empregados. Além disso, desenvolve campanhas de orientação voltadas para a comunidade e estende a discussão do tema a seus fornecedores.</p> | <p>Entende que a proteção à maternidade e à infância é um direito e uma contribuição fundamental para o desenvolvimento das presentes e futuras gerações e se envolve na elaboração, aperfeiçoamento, execução, controle ou avaliação de políticas públicas voltadas para a promoção dos direitos da infância.</p> |
| ESTÁGIO 1 | ESTÁGIO 2 | ESTÁGIO 3 | ESTÁGIO 4 |
| <input type="checkbox"/> Não vemos aplicação disso em nossa empresa (Justifique.) <input type="checkbox"/> Não havíamos tratado antes desse assunto. | | | |

INFORMAÇÕES ADICIONAIS

| A empresa: | SIM | NÃO |
|---|--------------------------|--------------------------|
| 10.1. oferece programa específico para a saúde da mulher gestante. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10.2. oferece programa de orientação aos empregados sobre como se dá o desenvolvimento integral da criança por meio do fortalecimento das competências familiares ²⁵ (cuidados com o nascimento, alimentação saudável, prevenção de doenças, proteção à integridade da criança e estímulo ao seu desenvolvimento cognitivo e emocional). | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10.3. faz acompanhamento periódico da cobertura vacinal, crescimento e desenvolvimento dos filhos dos empregados, solicitando e verificando a Caderneta de Saúde da Criança do Ministério da Saúde. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10.4. promove campanhas de imunização dos empregados e seus dependentes com vacinas não oferecidas pela rede pública de saúde (a antigripal, por exemplo). | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10.5. faz acompanhamento da inclusão dos filhos dos empregados na escola, por meio de solicitação de comprovantes de matrícula (particularmente das crianças com deficiência). | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10.6. possui política específica para os empregados que sejam pais ou responsáveis por crianças com deficiência, garantindo-lhes a possibilidade de acompanhar o desenvolvimento dos filhos de forma adequada. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10.7. contribui com os fundos geridos pelos conselhos dos direitos da criança e do adolescente, destinando para esse fim 1% do Imposto de Renda devido. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10.8. estimula os empregados a destinar até 6% do Imposto de Renda devido para contribuir com os fundos geridos pelos conselhos dos direitos da criança e do adolescente. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10.9. estimula os fornecedores e empresas parceiras a destinar 1% do Imposto de Renda devido para contribuir com os fundos geridos pelos conselhos dos direitos da criança e do adolescente. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| A empresa oferece para os empregados (mulheres e homens) de todos os níveis hierárquicos os seguintes benefícios: | | |
| 10.10. Plano de saúde familiar; | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10.11. Creche no local de trabalho ou por rede conveniada, conforme determina a lei; | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10.12. Flexibilidade de horário para empregados com filhos menores de 6 anos; | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10.13. Auxílio para educação dos filhos. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Público Interno
RESPEITO AO INDIVÍDUO

| A empresa: | SIM | NÃO | |
|--|--------------------------|--------------------------|-------------|
| 10.14. oferece aos trabalhadores terceirizados os mesmos benefícios de seus empregados registrados. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 10.15. oferece aos trabalhadores comissionados os mesmos benefícios de seus empregados registrados. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 10.16. possui políticas de acompanhamento do pós-parto, particularmente para identificação da depressão pós-parto. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 10.17. facilita a utilização da flexibilidade de horário para amamentação, conforme a legislação em vigor. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| | | | |
| | 2011 | 2012 | 2013 |
| 10.18. Percentual de filhos dos empregados matriculados em creche (0 a 3 anos) | | | |
| 10.19. Percentual de filhos com deficiência dos empregados matriculados em creche (0 a 3 anos) | | | |
| 10.20. Percentual de filhos com deficiência dos empregados matriculados em pré-escola (4 e 5 anos) | | | |
| 10.21. Percentual de filhos dos empregados com vacinação em dia para a idade, conforme o calendário básico estabelecido pelo Ministério da Saúde | | | |
| Dos empregados em regime CLT de contratação* | | | |
| 10.22. Total de empregados homens pais ou responsáveis por crianças de 0 a 5 anos de idade | | | |
| 10.23. Total de empregadas responsáveis (mães ou não) por crianças de 0 a 5 anos de idade | | | |
| 10.24. Total de empregadas cujo último filho recebeu amamentação exclusiva até os 4 meses de idade | | | |
| 10.25. Total de empregadas que tiveram horário flexível para amamentar o filho até 6 meses de idade | | | |
| 10.26. Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de mulheres empregadas* | | | |
| 10.27. Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de mulheres empregadas com menos de quatro anos de escolaridade* | | | |
| 10.28. Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de empregados homens* | | | |
| 10.29. Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de empregados homens com menos de quatro anos de escolaridade* | | | |
| 10.30. Total de dependentes menores de 1 ano de idade* | | | |
| 10.31. Total de dependentes menores de 1 ano de idade vacinados com a tetravalente* | | | |
| 10.32. Total de gestantes empregadas (ou dependentes de empregados)* | | | |
| 10.33. Total de gestantes empregadas (ou dependentes de empregados) em acompanhamento pré-natal* | | | |
| 10.34. Total de dependentes de 4 e 5 anos de idade* | | | |
| 10.35. Total de dependentes de 4 e 5 anos de idade matriculados em pré-escola* | | | |
| Dos empregados terceirizados | | | |
| 10.36. Total de empregados homens pais ou responsáveis por crianças de 0 a 5 anos de idade | | | |
| 10.37. Total de empregadas responsáveis (mães ou não) por crianças de 0 a 5 anos de idade | | | |
| 10.38. Total de empregadas cujo último filho recebeu amamentação exclusiva até os 4 meses de idade | | | |
| 10.39. Total de empregadas que tiveram horário flexível para amamentar o filho até 6 meses de idade | | | |
| 10.40. Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de mulheres empregadas* | | | |
| 10.41. Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de mulheres empregadas com menos de quatro anos de escolaridade* | | | |
| 10.42. Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de empregados homens* | | | |
| 10.43. Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de empregados homens com menos de quatro anos de escolaridade* | | | |
| 10.44. Total de dependentes menores de 1 ano de idade* | | | |
| 10.45. Total de dependentes menores de 1 ano de idade vacinados com a tetravalente* | | | |
| 10.46. Total de gestantes empregadas (ou dependentes de empregados)* | | | |
| 10.47. Total de gestantes empregadas (ou dependentes de empregados) em acompanhamento pré-natal* | | | |
| 10.48. Total de dependentes de 4 e 5 anos de idade* | | | |
| 10.49. Total de dependentes de 4 e 5 anos de idade matriculados em pré-escola* | | | |

Público Interno
RESPEITO AO INDIVÍDUO

| | 2011 | 2012 | 2013 |
|---|------|------|------|
| Dos empregados autônomos ou comissionados | | | |
| 10.50. Total de empregados homens pais ou responsáveis por crianças de 0 a 5 anos de idade | | | |
| 10.51. Total de empregadas responsáveis (mães ou não) por crianças de 0 a 5 anos de idade | | | |
| 10.52. Total de empregadas cujo último filho recebeu amamentação exclusiva até os 4 meses de idade | | | |
| 10.53. Total de empregadas que tiveram horário flexível para amamentar o filho até 6 meses de idade | | | |
| 10.54. Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de mulheres empregadas* | | | |
| 10.55. Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de mulheres empregadas com menos de quatro anos de escolaridade* | | | |
| 10.56. Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de empregados homens* | | | |
| 10.57. Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de empregados homens com menos de quatro anos de escolaridade* | | | |
| 10.58. Total de dependentes menores de 1 ano de idade* | | | |
| 10.59. Total de dependentes menores de 1 ano de idade vacinados com a tetravalente* | | | |
| 10.60. Total de gestantes empregadas (ou dependentes de empregados)* | | | |
| 10.61. Total de gestantes empregadas (ou dependentes de empregados) em acompanhamento pré-natal* | | | |
| 10.62. Total de dependentes de 4 e 5 anos de idade* | | | |
| 10.63. Total de dependentes de 4 e 5 anos de idade matriculados em pré-escola* | | | |

* As respostas aos itens do Indicador 10 assinalados com asterisco vão compor o Índice de Desenvolvimento Infantil Empresarial (IDI-E). Se responder a todos eles, a empresa terá acesso – por meio do Relatório de Diagnóstico dos Indicadores Ethos – ao seu desempenho em relação à contribuição para o desenvolvimento infantil. Essa informação pode balizar o processo de elaboração, desenvolvimento e monitoramento pela empresa de programas sobre o tema. Mais informações a respeito do IDI-E podem ser encontradas na introdução desta publicação, bem como no relatório Situação da Infância Brasileira 2006 – Crianças de até 6 Anos, o Direito à Sobrevivência e ao Desenvolvimento e no livro O Município e a Criança de até 6 Anos – Direitos Cumpridos, Respeitados e Protegidos, ambos da Unicef.

Indicador 11 – Valorização da Diversidade²⁷

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:

| | | | |
|---|--|---|--|
| <p>Segue rigorosamente a legislação relacionada a preconceito e discriminação negativa²⁸ e se declara contra comportamentos discriminatórios que não promovam igualdade de oportunidades no ambiente interno e na relação com seus clientes, fornecedores e comunidade de entorno.</p> | <p>Além disso, promove a diversidade por meio de normas escritas que proíbem práticas discriminatórias negativas, regulando os processos de seleção, admissão e promoção, bem como a mobilidade interna, e orientando sobre o encaminhamento de possíveis denúncias.</p> | <p>Além de possuir normas escritas e canais para possíveis denúncias contra práticas discriminatórias negativas, realiza treinamentos e seminários de conscientização específicos sobre o tema e utiliza indicadores para identificar áreas problemáticas e estabelecer estratégias de recrutamento e promoção.</p> | <p>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 e pessoas acima de 45 anos de idade, entre outros segmentos e situações.</p> |
| ESTÁGIO 1 | ESTÁGIO 2 | ESTÁGIO 3 | ESTÁGIO 4 |
| <input type="checkbox"/> Não vemos aplicação disso em nossa empresa (Justifique.) <input type="checkbox"/> Não havíamos tratado antes desse assunto. | | | |

Público Interno
RESPEITO AO INDIVÍDUO

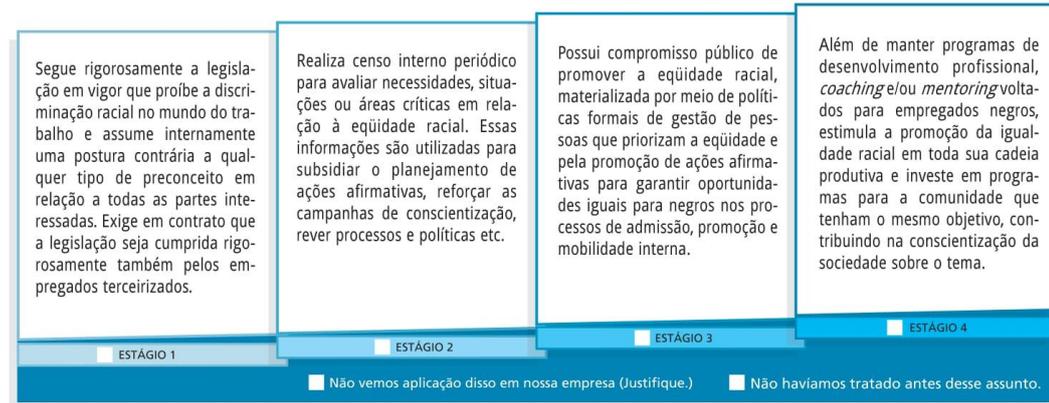
INFORMAÇÕES ADICIONAIS

| | SIM | NÃO |
|--|--------------------------|--------------------------|
| 11.1. A política de valorização da diversidade e não-discriminação consta no código de conduta e/ou na declaração de valores da empresa. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Essa política contempla explicitamente: | | |
| 11.2. a questão étnico-racial; | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11.3. a questão de gênero; | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11.4. a questão de idade; | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11.5. a questão religiosa; | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11.6. a questão da orientação sexual; | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11.7. a questão da origem geográfica; | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11.8. a questão da classe social; | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11.9. a questão da deficiência; | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11.10. a questão da aparência física. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11.11. Nos processos e ferramentas de gestão de pessoas, a empresa insere quesitos para monitorar a diversidade de seu quadro e possíveis desigualdades em relação aos segmentos em desvantagem, entre outras situações. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11.12. Da política de valorização da diversidade e não-discriminação derivam procedimentos formais para processos de seleção, admissão, promoção e mobilidade interna e demissão. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11.13. Nessa política estão claramente previstos os mecanismos e canais formais para denúncia, encaminhamento, análise e apuração de fatos que envolvam possíveis casos de discriminação. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11.14. A empresa possui programa específico de contratação de pessoas com deficiência e atende rigorosamente a legislação de cotas de vagas para esse público. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11.15. Da política de valorização da diversidade e não-discriminação derivam procedimentos específicos para melhorar a qualificação e promover pessoas com deficiência. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11.16. A empresa promoveu ou está promovendo as adaptações necessárias para favorecer a acessibilidade, de acordo com a legislação em vigor. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11.17. Da política de valorização da diversidade e não-discriminação derivam políticas para a contratação de pessoas com idade superior a 45 anos. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11.18. Da política de valorização da diversidade e não-discriminação derivam procedimentos específicos que abordam a questão da faixa etária dos empregados. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11.19. A empresa procura evitar a demissão de indivíduos com idade superior a 45 anos. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11.20. A empresa oferece oportunidade de trabalho para ex-detentos. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11.21. Da política de valorização da diversidade e não-discriminação derivam políticas específicas para empregados indígenas. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | 2011 | 2012 | 2013 |
|--|------|------|------|
| 11.22. Percentual de pessoas com deficiência na empresa | | | |
| 11.23. Percentual de pessoas com deficiência em cargos executivos | | | |
| 11.24. Percentual de pessoas com deficiência em cargos de coordenação e chefia | | | |
| 11.25. Salário médio mensal de pessoas com deficiência | | | |
| 11.26. Salário médio mensal de pessoas com deficiência em cargos executivos | | | |
| 11.27. Salário médio mensal de pessoas com deficiência em cargos de coordenação e chefia | | | |
| 11.28. Percentual de pessoas com idade superior a 45 anos | | | |

Indicador 12 – Compromisso com a Não-Discriminação e Promoção da Equidade Racial²⁹

Considerando a formação da sociedade brasileira e as persistentes desvantagens que caracterizam a situação da população negra (pretos e pardos) no país, a empresa:



INFORMAÇÕES ADICIONAIS

| | SIM | NÃO | |
|--|--------------------------|--------------------------|------|
| 12.1. A política de promoção da equidade e não-discriminação racial é formal e consta no código de conduta e/ou na declaração de valores da empresa. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 12.2. Da política de promoção da equidade e não-discriminação racial derivam procedimentos específicos para melhorar a qualificação e o desenvolvimento na carreira de empregados negros. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 12.3. A política de promoção da equidade e não-discriminação racial é explícita no que se refere a salários e benefícios, previdência privada e acesso a treinamentos e bolsas de estudos. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 12.4. A empresa realiza campanhas internas de conscientização (seminários, fóruns ou encontros específicos) para melhorar a compreensão de seus empregados sobre a importância da equidade e não-discriminação racial. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 12.5. A empresa tem metas para promover a equidade racial nos processos de admissão, promoção e treinamento, em todos os níveis hierárquicos e em todas as áreas. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 12.6. A política de promoção da equidade e não-discriminação racial garante a participação de negros nos processos decisórios e na gestão, em todos os níveis hierárquicos e em todas as áreas da empresa. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 12.7. A promoção da equidade e não-discriminação racial é uma das dimensões da política de comunicação estratégica da empresa. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 12.8. A política de comunicação comercial tem como premissa não utilizar imagens ou situações que atentem contra a dignidade dos negros. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| | 2011 | 2012 | 2013 |
| 12.9. Percentual de negros (homens e mulheres) em relação ao total de empregados | | | |
| 12.10. Percentual de mulheres negras em relação ao total de mulheres na empresa | | | |
| 12.11. Percentual de mulheres negras em cargos executivos em relação ao total de cargos executivos disponíveis | | | |
| 12.12. Percentual de mulheres negras em cargos de coordenação e chefia em relação ao total de cargos de coordenação e chefia disponíveis | | | |

Público Interno
RESPEITO AO INDIVÍDUO

| | 2011 | 2012 | 2013 |
|--|------|------|------|
| 12.13. Percentual de homens negros em relação ao total de homens na empresa | | | |
| 12.14. Percentual de homens negros em cargos executivos em relação ao total de cargos executivos disponíveis | | | |
| 12.15. Percentual de homens negros em cargos de coordenação e chefia em relação ao total de cargos de coordenação e chefia disponíveis | | | |
| 12.16. Salário médio mensal de mulheres brancas – em reais | | | |
| 12.17. Salário médio mensal de mulheres negras – em reais | | | |
| 12.18. Salário médio mensal de homens brancos – em reais | | | |
| 12.19. Salário médio mensal de homens negros – em reais | | | |
| 12.20. Salário médio mensal de mulheres brancas em cargos executivos – em reais | | | |
| 12.21. Salário médio mensal de mulheres negras em cargos executivos – em reais | | | |
| 12.22. Salário médio mensal de homens brancos em cargos executivos – em reais | | | |
| 12.23. Salário médio mensal de homens negros em cargos executivos – em reais | | | |
| 12.24. Salário médio mensal de mulheres brancas em cargos de coordenação e chefia – em reais | | | |
| 12.25. Salário médio mensal de mulheres negras em cargos de coordenação e chefia – em reais | | | |
| 12.26. Salário médio mensal de homens brancos em cargos de coordenação e chefia – em reais | | | |
| 12.27. Salário médio mensal de homens negros em cargos de coordenação e chefia – em reais | | | |

Indicador 13 – Compromisso com a Promoção da Equidade de Gênero³⁰

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:

| | | | |
|--|---|--|--|
| <p>Segue rigorosamente a Constituição Brasileira que proíbe a discriminação de gênero no mundo do trabalho e assume internamente uma postura contrária a qualquer tipo de preconceito em relação a todas as partes interessadas. Exige em contrato que a legislação seja cumprida também pelos empregados terceirizados.</p> | <p>Realiza censo interno periódico para avaliar necessidades, situações ou áreas críticas em relação à equidade de gênero. Essas informações são utilizadas para subsidiar o planejamento de ações afirmativas, campanhas de conscientização etc.</p> | <p>Possui compromisso público de promover a equidade de gênero, materializada 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 crescimento para as mulheres e os homens que trabalham na empresa.</p> | <p>Além de manter programas de desenvolvimento profissional, <i>coaching</i> e/ou <i>mentoring</i> específico para as mulheres, a fim de estimular a formação de lideranças femininas na empresa, envia esforços para que a atitude de promover a equidade de gênero seja replicada em toda a sua cadeia produtiva e investe em programas da comunidade que tenham por objetivo a valorização da mulher.</p> |
| <p>ESTÁGIO 1</p> | <p>ESTÁGIO 2</p> | <p>ESTÁGIO 3</p> | <p>ESTÁGIO 4</p> |
| <p><input type="checkbox"/> Não vemos aplicação disso em nossa empresa (Justifique.) <input type="checkbox"/> Não havíamos tratado antes desse assunto.</p> | | | |

Público Interno
RESPEITO AO INDIVÍDUO

INFORMAÇÕES ADICIONAIS

| | SIM | NÃO | |
|---|--------------------------|--------------------------|-------------|
| 13.1. A política de promoção da equidade de gênero é formal e consta no código de conduta e/ou na declaração de valores da empresa. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 13.2. Da política de promoção da equidade de gênero derivam procedimentos específicos para melhorar a qualificação das mulheres e promovê-las. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 13.3. A política de promoção da equidade de gênero proíbe expressamente a contratação, demissão ou promoção de mulheres baseada em seu estado civil ou condição reprodutiva. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 13.4. A política de promoção da equidade de gênero explicita igualdade de condições para homens e mulheres no que se refere a salários e benefícios, previdência privada e acesso a treinamentos e bolsas de estudos. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 13.5. A empresa realiza campanhas internas de conscientização (seminários, fóruns ou encontros específicos) para melhorar a compreensão de seus empregados sobre a importância da valorização da mulher. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 13.6. O plano de saúde da empresa tem adaptações específicas objetivando a manutenção e cuidados com a saúde da mulher. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 13.7. A empresa tem metas de contratação, treinamento e mobilidade interna (horizontal e vertical) visando a promoção da equidade de gênero em todos os níveis hierárquicos e em todas as áreas. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 13.8. A política de promoção da equidade garante a participação feminina nos processos decisórios e na gestão, em todos os níveis hierárquicos e em todas as áreas da empresa. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 13.9. A empresa promove, quando necessário, a adequação às condições físicas das mulheres de espaços de trabalho e de equipamentos. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 13.10. A política de promoção da equidade de gênero proíbe expressamente atividades que possam intimidar ou constranger as mulheres no ambiente de trabalho. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 13.11. A promoção da equidade de gênero é uma das dimensões da política de comunicação estratégica da empresa. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 13.12. A política de comunicação comercial tem como premissa não utilizar a figura feminina de maneira estereotipada ou que atente contra a dignidade das mulheres. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 13.13. A política de promoção da equidade de gênero proíbe expressamente a discriminação contra mulheres com problemas de saúde, inclusive as soropositivas. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 13.14. A empresa tem procedimentos que garantem a proteção das mulheres contra a violência e o assédio psicológico, moral, físico e sexual no local de trabalho e na locomoção entre casa e empresa. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 13.15. A empresa promove campanhas de sensibilização dos homens sobre a importância da divisão das tarefas domésticas e sobre a paternidade responsável. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| | | | |
| | 2011 | 2012 | 2013 |
| 13.16. Percentual de mulheres em relação ao total de empregados | | | |
| 13.17. Percentual de mulheres em cargo executivo em relação ao total de cargos executivos disponíveis | | | |
| 13.18. Percentual de mulheres em cargos de coordenação e chefia em relação ao total de cargos disponíveis nesse nível hierárquico | | | |
| 13.19. Salário médio mensal de mulheres em cargos executivos – em reais | | | |
| 13.20. Salário médio mensal de homens em cargos executivos – em reais | | | |
| 13.21. Salário médio mensal de mulheres em cargos de coordenação e chefia – em reais | | | |
| 13.22. Salário médio mensal de homens em cargos de coordenação e chefia – em reais | | | |

Indicador 14 – Relações com Trabalhadores Terceirizados

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

| | | | |
|--|--|---|---|
| Mantém relação contratual dentro dos parâmetros legais de co-responsabilidade pelo cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias. | Monitora periodicamente o cumprimento dos requisitos estabelecidos na contratação, exigindo que sejam feitos ajustes que garantam o correto cumprimento da legislação. | 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. | Oferece ao trabalhador terceirizado as mesmas condições de saúde e segurança e o acesso a benefícios básicos gozados pelos empregados regulares, como transporte, alimentação, creche, ambulatório etc. |
| ESTÁGIO 1 | ESTÁGIO 2 | ESTÁGIO 3 | ESTÁGIO 4 |
| <input type="checkbox"/> Não vemos aplicação disso em nossa empresa (Justifique.) <input type="checkbox"/> Não havíamos tratado antes desse assunto. | | | |

INFORMAÇÕES ADICIONAIS

| | SIM | NÃO | |
|--|--------------------------|--------------------------|------|
| 14.1. O código de conduta e/ou a declaração de valores da empresa contempla questões referentes à não-discriminação dos trabalhadores terceirizados. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| A empresa: | | | |
| 14.2. integra os trabalhadores terceirizados a seus programas de treinamento e desenvolvimento profissional. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 14.3. possui um número de trabalhadores terceirizados inferior a 20% (vinte por cento) do total de contratados. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 14.4. possui política de integração dos trabalhadores terceirizados com a cultura, valores e princípios da empresa. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| | 2011 | 2012 | 2013 |
| 14.5. Total de trabalhadores (mulheres e homens) terceirizados | | | |
| Do universo de trabalhadores terceirizados | | | |
| 14.6. Percentual de mulheres em relação ao total de trabalhadores terceirizados | | | |
| 14.7. Percentual de mulheres negras em relação ao total de trabalhadores terceirizados | | | |
| 14.8. Percentual de homens negros em relação ao total de trabalhadores terceirizados | | | |
| 14.9. Percentual de pessoas com deficiência | | | |
| 14.10. Percentual de pessoas acima de 45 anos | | | |
| 14.11. Salário médio mensal de mulheres brancas – em reais | | | |
| 14.12. Salário médio mensal de mulheres negras – em reais | | | |
| 14.13. Salário médio mensal de homens brancos – em reais | | | |
| 14.14. Salário médio mensal de homens negros – em reais | | | |

Indicador 15 – Política de Remuneração, Benefícios e Carreira

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

| | | | |
|--|--|---|---|
| <p>Busca superar os pisos salariais firmados com os sindicatos.</p> | <p>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.</p> | <p>Valoriza competências potenciais, estimulando os empregados por meio da remuneração e do investimento em seu desenvolvimento profissional e levando em conta sua capacidade de crescimento e o desenvolvimento de novas habilidades.</p> | <p>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.</p> |
| ESTÁGIO 1 | ESTÁGIO 2 | ESTÁGIO 3 | ESTÁGIO 4 |
| <input type="checkbox"/> Não vemos aplicação disso em nossa empresa (Justifique.) <input type="checkbox"/> Não havíamos tratado antes desse assunto. | | | |

INFORMAÇÕES ADICIONAIS

| | SIM | NÃO | |
|---|--------------------------|--------------------------|-------------|
| 15.1. O plano de cargos e salários da empresa é transparente e é abordado em seu código de conduta e/ou em sua declaração de valores. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 15.2. A remuneração variável da empresa representa menos de 20% (vinte por cento) da massa salarial. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| A empresa: | | | |
| 15.3. possui políticas com metas para reduzir a distância entre a maior e a menor remuneração paga pela empresa (monitoradas pelo índice resultante da divisão da maior remuneração pela menor, em espécie, incluindo participação nos resultados e programa de bônus). | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 15.4. nos últimos dois anos, aumentou o menor salário da empresa em relação ao salário mínimo vigente. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 15.5. realiza pesquisas para medir a satisfação dos empregados quanto à sua política de remuneração e benefícios. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| O programa de participação nos resultados da empresa, caso o possua: | | | |
| 15.6. foi estabelecido por meio de negociação com uma comissão de empregados ou sindicato e em conformidade com a legislação aplicável. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| O programa de bonificação da empresa, caso o possua: | | | |
| 15.7. foi estabelecido por meio de negociação com uma comissão de empregados ou sindicato e em conformidade com a legislação aplicável. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 15.8. oferece aos empregados bônus adicionais orientados por elementos de sustentabilidade, como êxitos a médio e longo prazo ou o alcance de metas relacionadas ao desempenho social e ambiental. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| | 2011 | 2012 | 2013 |
| 15.9. Total anual da folha de pagamento e benefícios – em reais | | | |
| 15.10. Divisão do menor salário da empresa pelo salário mínimo vigente | | | |
| Com relação ao programa de participação nos resultados da empresa | | | |
| 15.11. Percentual dos valores distribuídos em relação à massa salarial | | | |
| 15.12. Percentual de empregados beneficiados | | | |
| Com relação ao programa de bonificação da empresa | | | |
| 15.13. Percentual de valores distribuídos em relação à massa salarial | | | |
| 15.14. Percentual de empregados beneficiados | | | |
| 15.15. Percentual de ações da empresa em poder dos empregados | | | |

Indicador 16 – Cuidados com Saúde, Segurança e Condições de Trabalho

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

| | | | |
|--|--|---|--|
| <p>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.</p> | <p>Possui indicadores para monitorar os planos e metas para ultrapassar os padrões de excelência em saúde, segurança e condições de trabalho em seu setor.</p> | <p>Além disso, desenvolve campanhas regulares de conscientização e pesquisa o nível de satisfação dos empregados em relação ao tema, evidenciando áreas críticas.</p> | <p>Além de desenvolver campanhas e realizar pesquisas, conta com a participação dos empregados na definição das metas e indicadores de desempenho relacionados a condições de trabalho, saúde e segurança, os quais são incluídos no planejamento estratégico e divulgados amplamente.</p> |
| ESTÁGIO 1 | ESTÁGIO 2 | ESTÁGIO 3 | ESTÁGIO 4 |
| <input type="checkbox"/> Não vemos aplicação disso em nossa empresa (Justifique.) <input type="checkbox"/> Não havíamos tratado antes desse assunto. | | | |

INFORMAÇÕES ADICIONAIS

| A empresa: | SIM | NÃO |
|---|--------------------------|--------------------------|
| 16.1. foi certificada pela norma SA8000 ³¹ , pela BS 8800 ³² , pela OHSAS 18001 ³³ ou por norma equivalente. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16.2. oferece programa de prevenção e tratamento para dependência de drogas e de álcool. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16.3. oferece programa específico para portadores de HIV/aids. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16.4. o código de conduta da empresa possui uma política de respeito à privacidade de seus empregados no que se refere a informações sensíveis (inclusive médicas) obtidas e mantidas sob responsabilidade da área de recursos humanos. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16.5. essa política prevê a não-discriminação por HIV/aids. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16.6. possui normas e processos para combater situações de assédio moral ³⁴ , os quais são divulgados e devidamente amparados por estrutura formal e neutra de denúncia e apuração de fatos. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16.7. possui normas e processos para combater situações de assédio sexual ³⁵ , os quais são divulgados e devidamente amparados por estrutura formal e neutra de denúncia e apuração de fatos. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16.8. promove exercícios físicos no horário de trabalho. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16.9. promove programa de combate ao estresse para os empregados, especialmente para os que desempenham funções mais estressantes (como atendentes de <i>call center</i> , caixas etc.). | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16.10. possui programa de orientação alimentar e nutricional. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16.11. possui política de equilíbrio trabalho-família que aborde questões relativas a horário de trabalho e horas extras. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16.12. possui política de compensação de horas extras para todos os empregados, inclusive gerentes e executivos. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | 2011 | 2012 | 2013 |
|--|------|------|------|
| 16.13. Média de horas extras por empregado/ano | | | |
| 16.14. Média de acidentes de trabalho por empregado/ano | | | |
| 16.15. Percentual dos acidentes que resultaram em afastamento temporário de empregados e/ou de prestadores de serviço | | | |
| 16.16. Percentual dos acidentes que resultaram em mutilação ou outros danos à integridade física de empregados e/ou de prestadores de serviço, com afastamento permanente do cargo (incluindo lesões por esforço repetitivo – LER) | | | |
| 16.17. Percentual dos acidentes que resultaram em morte de empregados e/ou de prestadores de serviço | | | |

Indicador 17 – Compromisso com o Desenvolvimento Profissional e a Empregabilidade

Para desenvolver seus recursos humanos, a empresa:

| | | | |
|--|---|---|--|
| <p>Promove atividades de treinamento pontuais, focadas no desempenho de tarefas específicas.</p> | <p>Mantém atividades sistemáticas de desenvolvimento e capacitação, visando o aperfeiçoamento contínuo de todo o seu pessoal e considerando a aplicabilidade em sua função atual.</p> | <p>Além de promover capacitação contínua, oferece a seus empregados bolsas de estudo ou similares para a aquisição de conhecimentos com impacto positivo em sua empregabilidade, independentemente da aplicabilidade em sua função atual.</p> | <p>Promove capacitação contínua em todos os níveis hierárquicos e oferece a seus empregados bolsas de estudo ou similares para a aquisição de conhecimentos, com impacto positivo em sua empregabilidade, independentemente da aplicabilidade em sua função atual.</p> |
| ESTÁGIO 1 | ESTÁGIO 2 | ESTÁGIO 3 | ESTÁGIO 4 |
| <input type="checkbox"/> Não vemos aplicação disso em nossa empresa (Justifique.) <input type="checkbox"/> Não havíamos tratado antes desse assunto. | | | |

INFORMAÇÕES ADICIONAIS

| A empresa: | SIM | NÃO |
|---|--------------------------|--------------------------|
| 17.1. analisa periodicamente o perfil socioeconômico de seus empregados no sentido de balizar suas estratégias de remuneração e benefícios e de educação e desenvolvimento profissional. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17.2. mantém programa de erradicação do analfabetismo (absoluto e/ou funcional), educação básica ou ensino supletivo entre seus empregados, com metas e recursos definidos ³⁶ . | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17.3. possui programa de mapeamento para identificação de competências potenciais a serem desenvolvidas. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17.4. contempla em suas políticas de desenvolvimento programas que promovam a coerência entre os valores e princípios éticos da organização com os valores e princípios individuais de seus empregados. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17.5. possui programas de aconselhamento sobre o planejamento de carreiras, de forma a auxiliar os empregados na reflexão sobre suas funções e identificação de objetivos em longo prazo. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17.6. considerando seu papel social em relação aos estagiários, oferece a eles boas condições de trabalho, aprendizado e desenvolvimento profissional e pessoal em suas respectivas áreas de estudo, com o devido acompanhamento. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17.7. ao encerrar o período referente ao programa de estágio, procura empregar os estagiários na própria empresa; quando isso não é possível, busca colocação para eles em empresas ou organizações parceiras. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | 2011 | 2012 | 2013 |
|---|------|------|------|
| 17.8. Quantidade de horas de desenvolvimento profissional por empregado/ano | | | |
| 17.9. Percentual do faturamento bruto gasto em desenvolvimento profissional e educação | | | |
| 17.10. Total de analfabetos na força de trabalho | | | |
| 17.11. Percentual de mulheres analfabetas na força de trabalho | | | |
| 17.12. Percentual de mulheres com ensino fundamental I (1ª. a 4ª. série) completo na força de trabalho | | | |
| 17.13. Percentual de mulheres com ensino fundamental II (5ª. a 8ª. série) completo na força de trabalho | | | |
| 17.14. Percentual de mulheres com ensino médio completo na força de trabalho | | | |
| 17.15. Percentual de mulheres com ensino superior completo na força de trabalho | | | |
| 17.16. Percentual de homens analfabetos na força de trabalho | | | |
| 17.17. Percentual de homens com ensino fundamental I (1ª. a 4ª. série) completo na força de trabalho | | | |
| 17.18. Percentual de homens com ensino fundamental II (5ª. a 8ª. série) completo na força de trabalho | | | |
| 17.19. Percentual de homens com ensino médio completo na força de trabalho | | | |
| 17.20. Percentual de homens com ensino superior completo na força de trabalho | | | |

Indicador 18 – Comportamento nas Demissões

Para conduzir processos demissionais, a empresa:

| | | | |
|---|---|--|---|
| <p>Segue rigorosamente a legislação em vigor e fornece ao demitido orientações em relação aos procedimentos necessários. Em caso de necessidade de redução de pessoal, procura analisar alternativas de contenção (como verificar com outras empresas a possibilidade de transferência temporária do excedente de empregados, reduzir a carga horária etc.) e redução de despesas, para evitar demissão em massa.</p> | <p>Possui políticas e processos demissionais que permitem que as decisões sejam tomadas com base em avaliações por competência técnica, psicológica e comportamental, que garantem a impessoalidade da decisão e permitem acesso às informações que balizaram o processo como forma de propiciar o crescimento profissional da(s) pessoa(s) demitida(s). Caso haja necessidade de demissão em massa, analisa indicadores socioeconômicos (idade, estado civil, número de dependentes etc.) para orientar prioridades.</p> | <p>Oferece serviços de recolocação e manutenção de benefícios por tempo determinado ao trabalhador demitido sem justa causa. Caso haja 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.</p> | <p>Além disso, financia a recapacitação (<i>mentoring, coaching</i> etc.) dos empregados demitidos sem justa causa.</p> |
| ESTÁGIO 1 | ESTÁGIO 2 | ESTÁGIO 3 | ESTÁGIO 4 |
| <input type="checkbox"/> Não vemos aplicação disso em nossa empresa (Justifique.) <input type="checkbox"/> Não havíamos tratado antes desse assunto. | | | |

INFORMAÇÕES ADICIONAIS

| A empresa: | SIM | NÃO |
|---|--------------------------|--------------------------|
| 18.1. teve reclamações trabalhistas relacionadas a demissão nos últimos três anos. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18.2. acompanha e avalia periodicamente a rotatividade de empregados e tem política para minimizar e melhorar esse indicador. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18.3. busca estabelecer diálogo estruturado com instâncias do governo local, especialistas, ONGs e sindicatos para conhecer, entender, prever e reduzir o impacto de um possível fechamento de unidades de negócios ou plantas, ou da eventual necessidade de corte de pessoal. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18.4. busca parcerias com organizações especializadas para desenvolver programas de capacitação e de estímulo ao empreendedorismo. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18.5. diante da necessidade de redução de pessoal, prevê uma comunicação dirigida aos empregados remanescentes sobre as razões que balizaram a decisão tomada. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | 2011 | 2012 | 2013 |
|--|------|------|------|
| 18.6. Total de empregados no final do período | | | |
| 18.7. Total do passivo trabalhista no final do período | | | |
| 18.8. Total de processos trabalhistas em aberto no final do período | | | |
| 18.9. Total de demissões no período | | | |
| 18.10. Total de admissões no período | | | |
| 18.11. Percentual de demitidos acima de 45 anos de idade em relação ao número total de demitidos | | | |

Indicador 19 – Preparação para a Aposentadoria

Visando preparar seus empregados para a aposentadoria, a empresa:

| | | | |
|--|--|---|--|
| Oferece informações básicas quanto à obtenção da aposentadoria. | Orienta e oferece assessoramento regular quanto a modificações na legislação, alternativas e procedimentos administrativos necessários para a obtenção da aposentadoria. | Desenvolve atividades sistemáticas de orientação (coletiva e individual), aconselhamento e preparação para a aposentadoria, discutindo seus aspectos psicológicos e de planejamento financeiro. | Além de possuir programa sistemático de preparação interna, oferece oportunidades de aproveitamento da capacidade de trabalho dos aposentados. |
| ESTÁGIO 1 | ESTÁGIO 2 | ESTÁGIO 3 | ESTÁGIO 4 |
| <input type="checkbox"/> Não vemos aplicação disso em nossa empresa (Justifique.) <input type="checkbox"/> Não havíamos tratado antes desse assunto. | | | |

INFORMAÇÕES ADICIONAIS

| A empresa: | SIM | NÃO | |
|--|--------------------------|--------------------------|------|
| 19.1. oferece programa de previdência complementar a todos os seus empregados. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 19.2. envolve familiares dos empregados no processo de preparação para a aposentadoria. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 19.3. participa da elaboração de políticas públicas com foco em idosos. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 19.4. participa ou apóia programas e campanhas públicas ou privadas de valorização dos idosos. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| | 2011 | 2012 | 2013 |
| 19.5. Número de empregados que participaram do programa de preparação para a aposentadoria | | | |
| 19.6. Número de lideranças e chefias treinadas quanto à questão do impacto emocional da aposentadoria e importância da preparação do empregado | | | |