

Critérios Essenciais

de Responsabilidade
Social Empresarial e seus

Mecanismos de Indução

no Brasil

INSTITUTO
ETHOS

EMPRESAS E
RESPONSABILIDADE
SOCIAL

BUSINESS AND SOCIAL
RESPONSIBILITY

Patrocínio Exclusivo

Fundação Vale do Rio Doce

“Adotar uma gestão ética, transparente e comprometida com os relacionamentos que estabelece com todas as partes interessadas é o compromisso assumido pelas empresas que cada vez mais ampliam o movimento da responsabilidade social no país. Entender a relevância do papel da iniciativa privada para o desenvolvimento social sustentado, construir diálogos que considerem as expectativas dos diferentes públicos e implementar ações capazes de gerar valor para as pessoas, para o meio ambiente e para a sociedade como um todo é o desafio hoje enfrentado pelas empresas. Desafio esse que demanda continuamente, além da crença e do desejo de fazer a diferença, a utilização de ferramentas, critérios e indicadores que orientem uma gestão socialmente responsável.”

**Critérios
Essenciais**
de Responsabilidade
Social Empresarial e seus
**Mecanismos
de Indução**
no Brasil

INSTITUTO
ETHOS

EMPRESAS E
RESPONSABILIDADE
SOCIAL
BUSINESS AND SOCIAL
RESPONSIBILITY

Junho 2006

Crerios Essenciais de Responsabilidade Social Empresarial e Seus Mecanismos de Induão no Brasil é uma publicação do Instituto Ethos, distribuída gratuitamente a seus associados.

Realização

Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social
R. Francisco Leitão, 469, 14º. andar, conj. 1407
Pinheiros – 05414-020 – São Paulo, SP
Tel.: (11) 3897-2400
Site: www.ethos.org.br

Parceria Institucional

Embaixada Britânica no Brasil – Global Opportunities Fund, do Foreign & Commonwealth Office

Patrocínio Exclusivo

Fundação Vale do Rio Doce

Colaboradores do Instituto Ethos

Ana Letícia Silva, Benjamin S. Gonçalves, Caio Magri, John Butcher, Karina Biderman Forlenza (captação de patrocínio), Maurício Mirra (coordenação do projeto), Patrícia de Caires Sogayar e Paulo Itacarambi (direção editorial), Tarcila Reis Ursini

Consultoria Técnica

Catiana Rodrigues Carnaúba, Eliane G. Monteiro, Paulo Durval Branco, Vânia L. Marques (Ekobê Sustentabilidade e Responsabilidade Corporativa); Fernanda Z. Fauze Carlos e Rodrigo Sales (Trench, Rossi & Watanabe Advogados)

Colaboradores Convidados

Aline de Oliveira (Natura), Ana Carolina F. I. Pescarmona (Avon), Ana Cláudia Pontes (Ministério do Desenvolvimento Social), Antônio Carlos Dias (Conar), Carlos Eduardo Lins da Silva (Patri), Carlos R. Barbeiro Lima (Avon), Celso Garbarz (Fersol), Cristina Quinta (Bovespa), Daniela Queiroz Lino (Fundação Abrinq), Elza Haio (Avon), Fernanda Z. Fauze Carlos (Trench, Rossi & Watanabe Advogados), Flávia Moraes (Philips), Francisco de Assis Nascimento (Correios), Gledis Moura de Almeida Ferreira (Correios), Isamara Seabra (BNDES), Kjeld A. Jakobsen (Observatório Social (IOS), Lúcia Maria Enout Mendonça (Sebrae), Marcelino Torres (Petrobras), Marize Lima (FVRD), Olga Corch (Avon), Patrícia Barbuscia (Apel Consultoria), Paulo Vodianitskaia (Multibrás), Rachel Dias Azevedo (Embaixada Britânica - Brasília), Ricardo Malavazzi Martins (Abrapp-Petros), Roberto Vilela (Unitrabalho), Rodrigo Sales (Trench, Rossi & Watanabe Advogados), Sheyla do Carmo Costa (Caixa Econômica Federal), Sílvia Micelli (Avon), Valquíria Manzini (Avon), Wagner Siqueira (Banco do Brasil) e Zilda Luzia Guimarães (Correios)

Redação

Andréia Marques, Cid Alledi, Cláudio Andrade, Dilma Pimentel, Fernanda Z. Fauze Carlos e Rodrigo Sales (Trench, Rossi & Watanabe Advogados), Maurício Mirra e Paulo Itacarambi (Instituto Ethos) e Paulo Durval Branco (Ekobê Sustentabilidade e Responsabilidade Corporativa)

Edição e Revisão

Márcia Melo

Projeto e Produção Gráfica

Waldemar Zaidler e Angela Mendes (Planeta Terra Design)

Impressão

Margraf Editora e Indústria Gráfica Ltda.

Tiragem: 4.000 exemplares

São Paulo, junho de 2006.

É permitida a reprodução desta publicação, desde que citada a fonte e com autorização prévia do Instituto Ethos.

Esclarecimentos importantes sobre as atividades do Instituto Ethos:

1. O trabalho de orientação às empresas é voluntário, sem nenhuma cobrança ou remuneração.
2. Não fazemos consultoria e não credenciamos nem autorizamos profissionais a oferecer qualquer tipo de serviço em nosso nome.
3. Não somos entidade certificadora de responsabilidade social nem fornecemos "selo" com essa função.
4. Não permitimos que nenhuma entidade ou empresa (associada ou não) utilize a logomarca do Instituto Ethos sem nosso consentimento prévio e expressa autorização por escrito.

Para esclarecer dúvidas ou nos consultar sobre as atividades do Instituto Ethos, contate-nos, por favor, pelo serviço "Fale Conosco", do site www.ethos.org.br.

A responsabilidade social empresarial (RSE) e o desenvolvimento sustentável são temas que estão se deslocando da periferia para o núcleo das estratégias de inúmeras empresas brasileiras. Inicialmente tratada no campo da filantropia, a RSE ganhou importância como atributo diferencial de competitividade na medida em que aumentaram as evidências de que a sociedade e o mercado estão dispostos a reconhecer e a recompensar o comportamento ético, transparente e solidário das empresas.

São evidências desse processo: o crescimento da RSE no marketing e na propaganda das empresas; a mudança de atitude substituindo “filantropia” por “investimento social privado”; o esforço voltado para a internalização desses novos conceitos na cultura da empresa e no desenvolvimento das novas competências requeridas; e a crescente movimentação de empresas líderes em diversos setores da economia no sentido de promover incorporação de critérios de responsabilidade social empresarial nos relacionamentos comerciais em suas respectivas cadeias de valor.

O Instituto Ethos considera que a incorporação de objetivos sociais e ambientais aos objetivos econômicos das empresas é parte indispensável do modelo de desenvolvimento de uma sociedade sustentável. Considera, portanto, indispensável que as empresas adotem um comportamento socialmente responsável na gestão de seus negócios, baseado em uma relação ética, transparente e solidária com todos os públicos afetados por suas atividades e pelo estabelecimento de metas empresariais compatíveis com o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para as gerações futuras, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais.

As empresas que decidiram incorporar a sustentabilidade da sociedade e o comportamento socialmente responsável em sua visão sobre o negócio e em seus processos gerenciais enfrentam o desafio do pioneirismo, com as incertezas e dificuldades correspondentes, mas com o benefício do posicionamento estratégico no mercado que assumem as lideranças. Para apoiá-las, o Instituto Ethos vem desenvolvendo e disponibilizando diversas ferramentas de gestão. Os Critérios Essenciais e a matriz com os mecanismos indutores desses critérios constituem mais uma ferramenta à disposição das empresas e das organizações para incentivá-las e auxiliá-las na mudança de comportamento gerencial.

Os Critérios Essenciais reunidos nesta publicação representam uma referência para o estabelecimento de um consenso mínimo quanto às atuais demandas sócioambientais que os principais atores da sociedade e do mercado estão formulando às empresas pelos mais diversos meios e que são fontes dos critérios – guias, diretrizes, indicadores, modelos de relatórios, questionários para avaliação e cadastro etc. A escolha dos critérios essenciais demandou um amplo trabalho de pesquisa e estudo de diversas fontes de referência, como poderá ser verificada no capítulo 2 da publicação. Aproveitamos a pesquisa realizada para oferecer ao leitor uma cuidadosa síntese de cada uma das fontes consultadas, na forma de fichas técnicas, que permitirá a utilização da presente publicação também como material de estudo das fontes de referência dos critérios essenciais.

Acreditamos que as informações contidas em *Critérios Essenciais de Responsabilidade Social Empresarial e Seus Mecanismos de Indução no Brasil* poderão ser adotados como uma linha de base. Sua adoção e prática são consideradas o mínimo necessário para que uma empresa seja reconhecida como socialmente responsável. Funcionaria então como uma baliza que nortearia o esforço dos principais agentes indutores do mercado para atingir uma meta mínima requerida pela sociedade brasileira. A matriz, por outro lado, orienta as empresas sobre os mecanismos que poderá utilizar para incorporar os critérios no estabelecimento de relações comerciais socialmente responsáveis em sua cadeia de valor.

Para a produção dos Critérios Essenciais e da matriz, ora disponibilizados, contamos com o apoio institucional da Embaixada Britânica e com a Companhia Vale do Rio Doce como patrocinador exclusivo. Esta iniciativa contribuirá para o fortalecimento do movimento que já se observa no mercado, resultado de ações de alguns de seus agentes mais estratégicos. Contribuirá também para a incorporação de mecanismos que contemplam o reconhecimento dessa nova função social das empresas.

Diretoria do Instituto Ethos



Apresentação

A Responsabilidade Social Empresarial evoca valores como proteção ao meio ambiente, respeito aos direitos humanos e combate à corrupção, sendo um caminho seguro para o desenvolvimento de um ambiente empresarial estável. Alguns empresários acreditam que tomar a liderança em atividades de RSE serve como uma forma de ganhar competitividade no mercado. Outros vêem as práticas de RSE como pré-requisito para a perpetuação de seu negócio no futuro. Nos dois casos, é necessário desenvolver práticas essenciais de RSE para garantirmos relações sustentáveis no longo prazo com o meio ambiente e as comunidades a nossa volta.

Uma empresa que investe em responsabilidade social reconhece que suas ações têm grande impacto na sociedade onde atua e, ao mesmo tempo, está atenta aos acontecimentos sociais que impactam em seus objetivos comerciais. Promover valores de RSE e manter os padrões acordados em convenções internacionais elevam a reputação de uma corporação, dificultando às empresas que se comportam de forma socialmente irresponsável se manterem competitivas no mercado.

A importância do conceito de Responsabilidade Social Empresarial tem crescido gradativamente nos últimos anos na política externa do governo do Reino Unido. O governo britânico entende que o comportamento empresarial internacional pode ter grande impacto na estabilidade e crescimento global. A disseminação de boas práticas de RSE revela a força positiva que o investimento e o comércio podem ter para um desenvolvimento sustentável em um mundo globalizado.

É necessário um esforço conjunto do mercado, da sociedade civil organizada e do Estado para obtermos o quadro institucional que priorize, regule e premie as inovações e avanços em iniciativas de RSE.

O Reino Unido é pioneiro em RSE e atualmente, diversas empresas britânicas têm exemplos internacionais de boas práticas. Sendo assim, muitos países consideram o governo britânico como um ator fundamental para avançar no debate de uma política global para RSE. Em resposta a este desafio, o Governo Britânico apoia os esforços de outros países na promoção de iniciativas de RSE além de encorajar a implementação de diretrizes internacionais para um comportamento padrão de responsabilidade social responsável.

No Brasil, o Instituto Ethos está lançando a publicação *Critérios Essenciais de Responsabilidade Social Empresarial e seus Mecanismos de Indução no Brasil*, a fim de estabelecer uma agenda permanente de incentivo ao desenvolvimento de práticas de RSE. Em sintonia com outras iniciativas internacionais, a Embaixada Britânica contribuiu para a pesquisa que resultou nesta publicação. Em parceria com o Instituto Ethos, desenvolvemos um projeto que buscou identificar um conjunto de critérios essenciais de RSE e os diversos fatores existentes no Brasil que contribuem para a sua adoção. O estabelecimento de critérios essenciais de RSE no Brasil permitirá ao Instituto Ethos aprofundar o entendimento sobre RSE para além das grandes corporações, incentivando práticas de responsabilidade social nas pequenas e médias empresas.

Estou certo que a matriz contida nesta publicação servirá como instrumento vivo, a ser atualizada a cada instante, conscientizando cada ator sobre seu papel de fomentar a prosperidade econômica, em âmbito interno e global, utilizando-se de recursos positivos ao desenvolvimento social e de qualidade ambiental.

A handwritten signature in black ink, reading "Peter Collecott". The signature is fluid and cursive, with the first name "Peter" written in a smaller, more legible script than the last name "Collecott", which is more stylized and overlapping.

Peter Collecott

Embaixador do Reino Unido no Brasil

Índice

1. Introdução	8
1.1 Desenvolvimento sustentável e responsabilidade social empresarial	8
1.2 A necessidade de dar escala às boas práticas	8
1.3 A presente publicação	10
2. Critérios Essenciais – Fundamentos	11
2.1 As fontes de referência e as justificativas da sua escolha	11
2.2 Descrição das fontes	13
2.3 Processo utilizado na definição dos Critérios Essenciais	45
2.4 Apresentação dos Critérios Essenciais	49
2.5 Apresentação da Matriz de Critérios Essenciais	57
3. Matriz – Critérios/ Mecanismos de Indução	62
4. Disseminação dos Critérios Essenciais para indução da RSE	123
Bibliografia	127

1. Introdução

1.1. Desenvolvimento sustentável e responsabilidade social empresarial

Nas últimas décadas, mais intensamente a partir de 1970, tem sido extensa a produção de estudos que buscam relacionar as demandas da humanidade sobre os recursos naturais e a capacidade do planeta em provê-las. Uma das constatações decorrentes desses estudos é que a humanidade precisa encontrar meios de ampliar os níveis de consumo dos países pobres e, ao mesmo tempo, reduzir a demanda total sobre os recursos do planeta (Meadows, 2004; WWF, 2004). O desafio de conciliar essas prioridades, que inclui mudanças nos padrões de produção e de consumo dos países ricos (Brown, 2003; Henderson, 2003), está no centro dos debates sobre um modelo de desenvolvimento que atenda às necessidades do presente sem comprometer a capacidade de as futuras gerações satisfazerem as próprias necessidades, ou seja, um desenvolvimento sustentável (CMMAD, 1991).

Cada vez mais usado, e muitas vezes de forma ingênua (Veiga, 2005a, b), o adjetivo sustentável traz ao conceito de desenvolvimento um gigantesco desafio: conciliar eficiência econômica, equidade social e equilíbrio ecológico. A dimensão desse desafio talvez nem permita considerar desenvolvimento sustentável um conceito, mas sim, como propõe Veiga (2005a, p.11), "uma forte expressão utópica que veio para ficar". As evidências dessa proposição são inúmeras, destacando-se entre elas a consciência crescente quanto às situações-limite em que se encontra a humanidade e, não necessariamente

como consequência direta, a ação de governos, empresas e sociedade civil organizada no sentido de concretizar essa expressão utópica.

Entre as iniciativas que visam pôr em prática o desenvolvimento sustentável está o exercício da responsabilidade social empresarial (RSE), aqui entendida como a "forma de gestão que se define pela relação ética, transparente e solidária da empresa com todos os públicos com os quais ela se relaciona e pelo estabelecimento de metas empresariais compatíveis com o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para gerações futuras, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais" (Fonte: Instituto Ethos, www.ethos.org.br).

Se considerarmos a quantidade de eventos, publicações e organizações ligados ao tema da RSE em âmbito nacional e internacional, talvez sejamos levados a crer que o desenvolvimento sustentável está se consolidando a passos largos. Entretanto, apesar de avanços expressivos protagonizados por algumas entidades líderes em RSE, ainda é tênue o vínculo entre as práticas de gestão socialmente responsáveis e a construção de uma sociedade sustentável. E por que isso ocorre? Ao que parece, parte da resposta está na desarticulação e no baixo grau de integração entre os diferentes níveis em que as ações são necessárias: o local e o global.

1.2. A necessidade de dar escala às boas práticas

Os problemas econômicos, sociais e ambientais que hoje nos afligem se dão, em sua grande maioria, em escala

global. Assim é, por exemplo, com a degradação ambiental, a desigualdade na distribuição de renda e as precárias condições de trabalho. Dessa forma, há que criar soluções que transformem realidades locais e tenham potencial de replicação. Ao mesmo tempo, é urgente um contexto global que favoreça as ações locais com potencial transformador. De que maneira essa necessária integração entre o local e o global se aplica ao tema da RSE?

Se no nível local, ou organizacional, é crescente o número de empresas que procuram aprimorar suas práticas de RSE, oferecendo condições exemplares a seus empregados ou adotando processos produtivos ambientalmente corretos, por exemplo, ainda é incipiente o número daquelas que vão além de suas fronteiras, envolvendo em suas ações o conjunto de seus públicos de interesse (*stakeholders*). Menor ainda é a quantidade das que buscam articular-se com outros representantes do mercado, com órgãos de governos ou com organizações da sociedade civil, viabilizando parcerias intersetoriais e dando escala a soluções de interesse coletivo (Swift & Zadek, 2002; Zadek et al., 2003; Zadek, 2005).

De outro ponto de vista, também está longe da necessária integração local-global a existência de um ambiente institucional – entendido como os diversos mecanismos de governança, de caráter regulatório ou voluntário, que afetam o comércio internacional e nacional – que seja favorável ao desenvolvimento sustentável. Ou seja, o ambiente em que as empresas fazem negócios, construído sob a lógica do crescimento econômico, não tem sido capaz de fomentar, na velocidade que os problemas globais exigem, soluções que conciliem eficiência econômica, equidade social e equilíbrio ecológico (SustainAbility, 2004).

A consolidação de um ambiente institucional que estimule o desenvolvimento sustentável tem sido objeto de estudos,

debates e proposições por parte de várias instituições e atores sociais (Bell, 2002; Fox, Ward & Woward, 2002; Lafuente et al., 2003). Em alguns casos, já se busca identificar e mensurar essa dimensão institucional em um país, como no trabalho pioneiro lançado pelo IBGE, Indicadores de Desenvolvimento Sustentável: Brasil 2004, aprimorado em sua última versão (IBGE, 2004).

Construir um ambiente institucional favorável ao desenvolvimento sustentável exige o estabelecimento de consensos sobre prioridades da sociedade, assim como a ação articulada de Estado, mercado e sociedade civil. Também requer o reconhecimento das políticas públicas como fator de universalização de interesses coletivos (Carvalho et al., 2002) e o papel dos agentes econômicos como sinalizadores de prioridades através de suas relações comerciais.

No caso brasileiro, o fortalecimento da dimensão institucional em prol do desenvolvimento sustentável é decisivo não só pela urgência dos desafios econômicos, sociais e ambientais do país como pelas oportunidades de alinhar-se aos esforços internacionais por um capitalismo inclusivo e centrado nas verdadeiras necessidades humanas. Essa constatação é fundamental para o movimento da responsabilidade social empresarial no Brasil, justificando o esforço continuado do Instituto Ethos no sentido de contribuir para “uma nova dinâmica na relação entre Estado, mercado e sociedade civil, em que empresas e ONGs assumem papéis cada vez mais relevantes, sem que o Estado abdique de seu papel de protagonista na promoção do desenvolvimento”. (Fonte: Instituto Ethos, www.ethos.org.br)

Como parte desse esforço continuado, o Instituto Ethos deu início a um projeto que busca identificar um conjunto de critérios essenciais de RSE e os diversos fatores existentes no Brasil que contribuem para sua adoção. Parte-se da premissa

de que, ao focalizar alguns critérios essenciais, através dos mecanismos de indução sobre os quais têm influência, governos, empresas e Organizações da Sociedade Civil (OSCs) põem em movimento ações articuladas em prol do desenvolvimento sustentável. Esta publicação é o primeiro resultado desse projeto.

1.3. A presente publicação

Para o desenvolvimento desta publicação, que dá início ao projeto Critérios Essenciais de Responsabilidade Social Empresarial nas Relações de Mercado e seus Mecanismos de Indução no Brasil, buscou-se resposta para três questões:

- 1) Que referências deveriam ser utilizadas para a definição de critérios de RSE que pudessem ser considerados essenciais?
- 2) Com base nas referências selecionadas, quais critérios de RSE poderiam ser considerados essenciais?
- 3) Quais os mecanismos de indução já existentes no Brasil que favorecem a adoção desses critérios essenciais de RSE?

Cada uma das perguntas acima levou a diferentes processos de investigação e análise, os quais buscaram inspiração em iniciativas similares e complementares (AccountAbility, 2004; Lafuente et al., 2003; Leipziger, 2003; Marco Referencial da RSC, 2002). No que se refere à metodologia de pesquisa, fez-se uso de pesquisa bibliográfica, telematizada, e estudo de casos.

O trabalho contou, ainda, com uma etapa de discussão com *stakeholders* do projeto, em três oficinas de diálogo – duas em São Paulo e uma em Brasília –, sob a coordenação do Instituto Ethos. Nesses eventos, realizados em julho, novembro e dezembro de 2005, o material preliminar até então produzido

foi submetido a empresas, OSCs, entidades de classe, órgãos do governo federal, empresas estatais e outras organizações, envolvendo representantes de 21 instituições. Como resultado dos debates, o projeto foi enriquecido com sugestões e ajustes que, uma vez incorporados, agregaram a visão de diversos segmentos da sociedade, trazendo maior consistência e significado ao trabalho final.

Pela própria natureza dos temas abordados nesta publicação, é importante que ela seja considerada um “documento vivo”, cujo conteúdo, além de dinâmico, deve refletir as demandas da sociedade e os avanços e prioridades do movimento de RSE no Brasil. Também é preciso destacar o fato de que as organizações se encontram em diferentes estágios de incorporação da RSE em sua gestão, o que define níveis distintos de abrangência e profundidade de suas práticas. Dessa forma, o conteúdo aqui apresentado não pretende atender às particularidades de todas as organizações e todos os setores, mas sim oferecer um ponto de partida para o aprimoramento do uso de critérios de RSE nas mais diversas relações de mercado.

Destinada a empresas, órgãos públicos e organizações da sociedade civil que desejem estabelecer critérios de RSE para nortear os relacionamentos com seus públicos de interesse, esta publicação está estruturada em cinco capítulos. O primeiro, até aqui apresentado, oferece uma introdução que enfatiza a necessidade de dar escala às práticas de RSE como um caminho para o desenvolvimento sustentável, além de apontar para as possíveis contribuições do estudo. No capítulo 2 é proposta uma matriz que relaciona critérios de RSE com diversos indutores que concorrem para sua adoção. O capítulo 3 apresenta casos que ilustram a Matriz de Critérios Essenciais. Com base nessa Matriz, os capítulos 4 e 5 discutem, respectivamente, as diretrizes propostas pelo Instituto Ethos em relação aos vários agentes indutores e as oportunidades de avanço da RSE no Brasil.

2.1. As fontes de referência e as justificativas da sua escolha

Nos últimos anos, sobretudo a partir de meados da década de 90, observou-se a criação de inúmeros padrões, normas, referências e diretrizes que tratam da conduta e das práticas empresariais referentes à ética, à qualidade dos relacionamentos com os públicos de interesse, ao desempenho nos planos econômico, social e ambiental e a outros aspectos relativos à contribuição das organizações para o desenvolvimento sustentável. Muitos desses documentos já exercem influência expressiva sobre políticas públicas e instrumentos regulatórios, como é o caso dos que são propostos por organismos internacionais como Organização das Nações Unidas (ONU) e Organização Internacional do Trabalho (OIT), e sobre princípios e códigos de conduta de empresas e instituições diversas (Leipziger, 2003).

Essa diversidade de instrumentos, muitas vezes resultado do trabalho conjunto de vários atores sociais, como empresas, sindicatos, OSCs e órgãos de governo, certamente amplia o escopo das questões a serem consideradas pelas empresas que buscam referências para a adoção de boas práticas no campo da RSE. Entretanto, também dá origem a muitas dúvidas por parte das empresas, que se colocam questões como: qual fonte é mais adequada frente aos meus atuais desafios na incorporação da RSE? Quais as implicações, atuais e futuras, ao adotar uma ou outra fonte de referência, seja ela de caráter voluntário, seja obrigatório? Quais, entre

elas, são mais adequadas para orientar a definição de princípios e políticas e quais se voltam a processos e a padrões de desempenho?

Frente ao desafio de propor critérios essenciais de SER, e como um dos objetivos desta publicação, outras perguntas se somaram àquelas já mencionadas. E foram essas questões, inspiradas no dia-a-dia das decisões empresariais e na vasta bibliografia consultada, que pautaram a escolha de um conjunto de fontes de referência a ser utilizado como base para a proposição dos critérios essenciais de RSE. As respostas a essas questões levaram a algumas premissas usadas na análise das fontes, fossem elas padrões, normas, referências, fossem diretrizes. Nesse sentido as fontes analisadas deveriam:

- resultar do debate e busca de consenso entre diferentes atores da sociedade;
- possuir credibilidade, evidenciada pela adoção, entre seus públicos-alvo;
- ser utilizadas em âmbito internacional e/ou nacional;
- representar diferentes tipologias, no que se refere à sua natureza (padrões, normas, referências ou diretrizes);
- considerar, quando vistas em conjunto, uma ampla variedade de temas relacionados à responsabilidade empresarial.

Sem pretender ser exaustiva, essa análise levou à escolha de 33 fontes, as quais são mencionadas no Quadro 2.1.

Quadro 2.1.

Fontes de referência escolhidas

Iniciativas globais	Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais
	Agenda 21
	Princípios do Global Compact
	Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM)
	Carta da Terra
	Convenção da ONU contra a Corrupção
Direitos humanos	Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH)
	Normas das Responsabilidades de Corporações Transnacionais e Outras Empresas em Relação aos Direitos Humanos
Direitos das relações de trabalho	Guia de Normas Internacionais do Trabalho
	SA 8000 – Social Accountability 8000
	Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho e seu Seguimento
	OHSAS 18001 – Occupational Health Safety Assessment Series
	Diretrizes sobre Sistemas de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional (ILO-OSH 2001)
Proteção das relações de consumo	Diretrizes da ONU para a Proteção do Consumidor
Meio ambiente	The Natural Step (TNS)
	Convenção sobre Diversidade Biológica (CDB)
	Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento
	Princípios do FSC
	Série ISO 14000
	Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Mudança do Clima
	Convenção de Viena para a Proteção da Camada de Ozônio
	Convenção de Estocolmo sobre os Poluentes Orgânicos Persistentes
Governança corporativa	OCDE – Princípios de Governança Corporativa
	IBGC – Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa
	Recomendações da CVM sobre Governança Corporativa
Iniciativa setorial internacional – setor financeiro	Princípios do Equador
Iniciativa setorial nacional	Princípios Básicos de Responsabilidade Social – Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar (Abrapp)/Ethos
	Índice de Sustentabilidade Empresarial – ISE Bovespa
Implementação de RSE	Balço Social Ibase
	AA1000
	Indicadores Ethos
	Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative (GRI)
	ABNT-NBR 16001:2004 – Norma Brasileira: Responsabilidade Social – Sistema de gestão – Requisitos

2.2.

Descrição das fontes

Para cada uma das fontes escolhidas foi criada uma ficha técnica que visa não apenas elucidar as razões de sua importância como referência para os critérios essenciais de RSE como também servir de orientação para as empresas que desejem utilizá-las no aprimoramento de suas políticas e práticas.

Iniciativas Globais

Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais											
O que é	Recomendações dirigidas pelos governos dos países-membro da OCDE (Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico) às empresas multinacionais para o desenvolvimento de suas atividades em todo o mundo.										
Origem	Integram a Declaração da OCDE sobre Investimento Internacional e Empresas Multinacionais e foram criados em 1976. Sua última revisão, feita em 2000, é considerada a mais abrangente e democrática. A OCDE promove políticas que contribuem para o crescimento e desenvolvimento econômico e é formada por governos de 30 países. O Brasil é considerado país não-membro da OCDE, com status de observador; apesar disso, adotou as diretrizes em 2000.										
A que se propõe	Estabelecem princípios e padrões de boa prática, conforme a legislação aplicável, visando conduta empresarial responsável. Essas Diretrizes fazem parte de um conjunto de Princípios ligados à Responsabilidade Social, como os Princípios da OCDE para Governança Corporativa e a Convenção da OCDE para o Combate à Corrupção dos Órgãos Públicos Estrangeiros em Negócios Internacionais										
Estrutura e visão geral de conteúdo	Abordam extensa gama de recomendações que abrangem todos os aspectos do comportamento corporativo, indicando os princípios que podem promover o crescimento econômico sustentável. Visam assegurar que as multinacionais, ao exercerem influência nos países onde operam, o façam em harmonia com as práticas locais, mantenham uma conduta de respeito às instituições, às comunidades e à sociedade em geral, dentro dos preceitos da ética, da transparência, da responsabilidade social e do desenvolvimento sustentável. As diretrizes abordam os seguintes tópicos principais:										
	<table border="1"> <tr> <td>Conceitos e Princípios</td> <td>Princípios Gerais</td> <td>Divulgação</td> <td>Emprego e Relações Empresariais</td> <td>Meio Ambiente</td> </tr> <tr> <td>Combate à Corrupção</td> <td>Interesses do Consumidor</td> <td>Ciência e Tecnologia</td> <td>Concorrência</td> <td>Tributação</td> </tr> </table>	Conceitos e Princípios	Princípios Gerais	Divulgação	Emprego e Relações Empresariais	Meio Ambiente	Combate à Corrupção	Interesses do Consumidor	Ciência e Tecnologia	Concorrência	Tributação
Conceitos e Princípios	Princípios Gerais	Divulgação	Emprego e Relações Empresariais	Meio Ambiente							
Combate à Corrupção	Interesses do Consumidor	Ciência e Tecnologia	Concorrência	Tributação							
Aplicabilidade	São úteis como referência para todas as empresas, mas aplicam-se especialmente às multinacionais. Não contêm sistemas de gestão, portanto são melhor utilizadas quando em conjunto com processos e ferramentas estratégicas e operacionais. O órgão responsável pelas Diretrizes na OCDE é o CIME (Comitê de Investimentos Internacionais e Empresas Multinacionais), contando ainda com Comitês Consultivos Empresarial (BIAC) e Sindical (TUAC). Os países devem criar e manter o PCN (Ponto de Contato Nacional). Os PCN são responsáveis pelas Diretrizes em nível nacional, devendo promovê-las, viabilizar discussões e debates, solucionar dúvidas e auxiliar na resolução de problemas detectados nas empresas e apresentados por sindicatos, indivíduos ou ONGs. No Brasil o PCN é representado pelo Ministério da Fazenda, Secretaria de Assuntos Internacionais.										
Grau de obrigatoriedade	Voluntário. Os governos que aderem às Diretrizes se comprometem a encorajar as contribuições positivas e minimizar os efeitos negativos das atividades das multinacionais.										
Palavras chave	Desenvolvimento – Conduta responsável – multinacionais										
Saiba mais	OECD: http://www.oecd.org OCDE (TUAC): www.tuac.org PCN: www.fazenda.gov.br/sain										
Referências consultadas	LEIPZIGER, Deborah. <i>The Corporate Responsibility Code Book</i> . Sheffield, UK: Greenleaf Publishing, 2003. 512 p. Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais. Disponível em: http://www.fazenda.gov.br/sain/pcnmulti/norm_diret_geral.htm Acesso em: 12 Abr. 2005 Responsabilidade Social de Empresas Multinacionais – Diretrizes da OCDE. Disponível em: www.ceris.org.br/download/DiretrizesOCDE.pdf Acesso em: 12 Abr. 2005										

Agenda 21

O que é	<p>Processo de participação da sociedade e todos os seus componentes para diagnóstico dos problemas e solução dos conflitos ligados ao desenvolvimento sustentável (Novaes, 2003).</p> <p>A partir da Agenda 21 Global, já foram elaborados vários documentos como a Agenda 21 Brasileira e Agendas 21 municipais. Seus princípios são considerados na elaboração de políticas públicas e vêm sendo adotados no planejamento estratégico e na gestão de algumas organizações comprometidas com o desenvolvimento sustentável.</p>
Origem	<p>A Agenda 21 Global foi elaborada com a participação de representantes de 179 países, em dois anos de intensos debates que culminaram com a aprovação do documento por ocasião da Conferência das Nações Unidas Sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, ocorrida em 1992 no Rio de Janeiro – a Rio 92. A partir desse processo foram criadas, ainda: a Declaração do Rio, a Declaração de Princípios sobre o Uso das Florestas e as Convenções sobre Diversidade Biológica e Mudanças Climáticas.</p> <p>A construção da Agenda 21 Brasileira ocorreu entre 1996 e 2002, sob a coordenação da Comissão de Políticas de Desenvolvimento Sustentável e da Agenda 21 Nacional – CPDS. Cerca de 40.000 pessoas em todo o país participaram do processo. Sua implementação iniciou-se em 2003, quando passou a integrar o Programa Governamental do Plano Plurianual, PPA 2004-2007, tornando-se uma das bases para a elaboração de políticas públicas no país.</p> <p>Os princípios e estratégias da Agenda 21 Brasileira foram utilizados como subsídios para a Conferência Nacional de Meio Ambiente, Conferência das Cidades e Conferência da Saúde. Para que a Agenda 21 produza resultados efetivos na sociedade brasileira, é necessário elaborar e implementar políticas públicas compatíveis com suas recomendações em cada município ou região.</p>
A que se propõe	<p>A atual Ministra do Meio Ambiente, Marina Silva, afirma que: “A Agenda 21 reúne o conjunto mais amplo de premissas e recomendações sobre como as nações devem agir para alterar seu vetor de desenvolvimento em favor de modelos sustentáveis e a iniciarem seus programas de sustentabilidade”.</p> <p>(Fonte: http://www.mma.gov.br/?id_estrutura=18&id_contenido=597 Acesso em: 13 Abr. 2005)</p> <p>O documento preconiza um plano de ação feito de forma participativa e articulada, abordando a situação de uma nação, estado, município ou região e que aponte estratégias de desenvolvimento futuro com foco na sustentabilidade. A questão ambiental é ressaltada, sem prejuízo de tópicos como geração de emprego e renda, equidade na distribuição de renda e revisão dos padrões de consumo, entre outros. Aos governos cabe o papel de iniciar o processo de construção da Agenda 21 e facilitá-lo, mobilizando a sociedade em todos os seus segmentos. Tópicos ligados à agenda social e ambiental e não somente à agenda econômica devem ser incorporados ao modelo de gestão das empresas, cujo engajamento no processo de construção e implantação dos preceitos e métodos da Agenda 21 é fundamental.</p>
Estrutura e visão geral de conteúdo	<p>A Agenda 21 Brasileira contém 4 Seções e 40 capítulos.</p> <p>Na Seção I, são tratadas as dimensões sociais e econômicas, envolvendo tópicos como cooperação internacional, combate à pobreza, mudança dos padrões de consumo, dinâmica demográfica, saúde, assentamentos humanos e ponderação sobre a sustentabilidade na tomada de decisões.</p> <p>Na Seção II, trata-se da conservação e gerenciamento dos recursos do desenvolvimento, envolvendo proteção da atmosfera, florestas, manejo de ecossistemas frágeis, desenvolvimento rural e agrícola, biotecnologia, manejo dos oceanos, da água, resíduos, e substâncias tóxicas.</p> <p>Na Seção III, aborda-se o fortalecimento do papel dos grupos principais: mulher, infância e juventude, indígenas, ONGs, trabalhadores, comércio, indústria, comunidade científica e agricultores.</p> <p>Na Seção IV, os meios de implementação – financiamento, transferência de tecnologia, ciência, ensino, cooperação internacional, mecanismos jurídicos internacionais e informação para tomada de decisões.</p> <p>O Brasil criou o Programa Agenda 21 com o objetivo de disseminar as estratégias e princípios do documento e priorizar iniciativas a serem implementadas. Para sua implantação estão previstas as seguintes ações:</p> <p>Implementação da Agenda 21 Brasileira – visa agregar às políticas públicas as propostas constantes do documento obtidas através de consenso entre diversos segmentos sociais.</p> <p>Elaboração e Implementação das Agendas 21 Locais – visa trazer para o nível local as propostas das Agendas 21 Global e Brasileira.</p> <p>Formação Continuada em Agenda 21 Local – formar agentes regionais para a disseminação dos princípios e indução de estratégias que levem à viabilização das Agendas 21 Locais.</p>
Aplicabilidade	Plano de ação para ser adotado global, nacional e localmente, por organizações do sistema das Nações Unidas, governos e sociedade civil. Interessa a todos os segmentos da sociedade, inclusive ao setor empresarial.
Grau de obrigatoriedade	Voluntário
Palavras chave	Desenvolvimento sustentável – Meio ambiente – Patrimônio natural – Equilíbrio ecológico – Políticas públicas
Saiba mais	www.un.org
Referências consultadas	<p>Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento. (1992. Rio de Janeiro). In: <i>Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento: a Agenda 21</i>. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas. 1996. 585 p.</p> <p>NOVAES, Washington. Agenda 21: um novo modelo de participação. In: TRIGUEIRO, André (Org). <i>Meio Ambiente no século 21</i>. Rio de Janeiro: Sextante, 2003.</p> <p>http://www.mma.gov.br/port/se/agen21/index.cfm</p> <p>http://www.mma.gov.br</p>

Princípios do Global Compact

O que é	Conjunto de Princípios ligados a direitos humanos, relações de trabalho, meio ambiente e combate à corrupção, aliando negócios a desenvolvimento sustentável, a serem utilizados como ponto de partida para o engajamento de diferentes setores empresariais nesses temas.
Origem	O Pacto Global foi constituído em 1999 pela ONU – Organização das Nações Unidas, através de parceria com o setor empresarial, sociedade civil e organizações do setor público, sob a liderança do Secretário-Geral Kofi Annan. Fundamenta-se no comprometimento com 10 Princípios e visa incentivar as empresas a inseri-los em sua estratégia e na gestão dos negócios. O conteúdo dos Princípios não é novo, mas reúne padrões aceitos internacionalmente, estruturados como um compromisso empresarial baseado em princípios para a cidadania corporativa.
A que se propõe	Promover a incorporação dos princípios de sustentabilidade e responsabilidade social empresarial à estratégia e gestão das empresas, contribuindo para o atingimento das Metas do Milênio.
Estrutura e visão geral de conteúdo	O documento está estruturado conforme abaixo: Direitos Humanos: Princípio 1 - Apoiar e respeitar os direitos humanos internacionalmente proclamados Princípio 2 - Não praticar nem ser cúmplice em abusos de direitos humanos Padrões de Trabalho: Princípio 3 - Apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento do direito à negociação coletiva Princípio 4 - Apoiar a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório Princípio 5 - Apoiar a erradicação do trabalho infantil Princípio 6 - Apoiar a eliminação de discriminação relativa ao emprego e à ocupação Meio Ambiente: Princípio 7 - Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais Princípio 8 - Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental Princípio 9 - Incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis Corrupção, extorsão e suborno: Princípio 10 – Combater a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e suborno (incluído em Dezembro de 2004)
Aplicabilidade	Estão relacionados com as Metas do Milênio, na medida em que as empresas contribuem para seu atingimento ao incorporar os princípios do Pacto Global. No Brasil, o Instituto Ethos associa os dois programas, no tocante à responsabilidade social empresarial, relacionando-os com os Indicadores Ethos. Considerados como uma das mais importantes iniciativas para aliar negócios a desenvolvimento sustentável, em Outubro de 2004 eram adotados por mais de 1.200 companhias signatárias, inclusive 200 multinacionais (Fonte: www.wbcsd.org Acesso em: 13 Abr. 2005).
Grau de obrigatoriedade	Voluntário
Palavras chave	Cidadania corporativa – Gestão empresarial – Responsabilidade social – Desenvolvimento sustentável
Saiba mais	www.ethos.org.br www.wbcsd.org www.unglobalcompact.org
Referências consultadas	The Global Compact – Informação disponível em: http://www.unglobalcompact.org/Portal/Default.asp? Acesso em: 28 Jan. 2005 INSTITUTO ETHOS. <i>Guia de Compatibilidade de Ferramentas</i> . São Paulo: Instituto Ethos, 2004. 28 p. p. 17 – Publicação disponível em: www.uniethos.org.br/_Uniethos/Documents/Layout_Guia_Ferr.pdf . Acesso em: 12 Jan. 2005. VEIGA, João Paulo Cândia, RAQUEL, Fernanda. <i>O Compromisso das Empresas com as Metas do Milênio</i> . São Paulo: Instituto Ethos. 2004. 72 p. Issue Management Tool: Codes & Standards. Disponível em: www.wbcsd.org . Acesso em: 13 Abr. 2005.

Objetivos de Desenvolvimento do Milênio

O que é	Conjunto de objetivos gerais e metas específicas a serem atingidas pelos países-membro, até 2015, para a solução dos problemas globais de caráter ambiental, social e econômico mais urgentes e impactantes.
Origem	Surgiram a partir de 2000, quando foi firmada a Declaração do Milênio pelos membros da ONU, a qual estabeleceu um compromisso para a solução dos referidos desafios, através dos chamados ODMs – Objetivos de Desenvolvimento do Milênio.
A que se propõe	Rever a forma desigual em que a globalização vem ocorrendo, especialmente para os países menos desenvolvidos. Fixar objetivos e metas quantitativas, cujo percentual de cumprimento é monitorado e avaliado periodicamente.

Estrutura e visão geral de conteúdo	<p>São oito metas voltadas para a obtenção de condições mínimas de desenvolvimento sustentável global, inicialmente até 2015, tendo como ponto de partida o ano de 1990. Cada uma das metas subdivide-se em um ou mais alvos. As metas são:</p>  <p>1 Erradicar a extrema pobreza e a fome</p> <p>2 Atingir o ensino básico universal</p> <p>3 Promover a igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres</p> <p>4 Reduzir a mortalidade infantil</p> <p>5 Melhorar a saúde materna</p> <p>6 Combater o HIV-AIDS, a malária e outras doenças</p> <p>7 Garantir a sustentabilidade ambiental</p> <p>8 Estabelecer uma parceria mundial para o desenvolvimento</p> <p>Fonte: www.uniethos.org.br Acesso em: 12 Jan. 2005</p>
Aplicabilidade	<p>Todos os 189 países-membro da ONU que referendaram a Declaração do Milênio. No Brasil o Movimento Nacional pela Cidadania e Solidariedade reúne empresas e organizações sociais visando mobilizar a sociedade para o atingimento de metas inseridas nos Objetivos do Milênio. Uma intensa campanha promocional está sendo realizada de forma a tornar conhecidas as metas.</p> <p>As empresas, ao adotarem os objetivos e metas do documento, podem influir positivamente no seu atingimento. Segundo o Instituto Ethos, "A participação das empresas e organizações empresariais é fundamental para traduzir para a realidade específica do Brasil o horizonte delineado pelas Metas do Milênio" (Veiga e Raquel, 2004)</p> <p>Periodicamente, o nível de atingimento de cada meta, com seus respectivos alvos, é aferida pelo PNUMA (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento) (Sigla em inglês: UNDP – United Nations Development Programme).</p>
Grau de obrigatoriedade	<p>Os objetivos e metas específicas são compromissos a serem cumpridos pelos países signatários, cabendo aos governos incorporá-las em suas políticas públicas e criar instrumentos regulatórios para assegurar o seu atingimento.</p>
Palavras chave	<p>Desenvolvimento sustentável – Globalização – Gesafios globais – Objetivos</p>
Saiba mais	<p>www.ethos.org.br www.undp.org http://www.nospodemos.org.br/</p> <p><i>Objetivos de Desenvolvimento do Milênio - Relatório nacional de acompanhamento.</i> Brasília: Ipea, 2004</p>
Referências consultadas	<p>VEIGA, João Paulo Cândia, RAQUEL, Fernanda. <i>O Compromisso das Empresas com as Metas do Milênio</i>. São Paulo: Instituto Ethos. 2004. 72 p.</p> <p>INSTITUTO ETHOS. <i>Guia de Compatibilidade de Ferramentas</i>. São Paulo: Instituto Ethos, 2004. 28 p. p. 17 – Publicação disponível em: www.uniethos.org.br/_Uniethos/Documents/Layout_Guia_Ferr.pdf. Acesso em: 12 Jan. 2005</p>

Carta da Terra

O que é	<p>"Código de normas éticas e morais, com orientações e metas práticas para que a humanidade avance no processo de criar um mundo baseado no desenvolvimento sustentável" (<i>Instituto Ethos, 2005</i>)</p>
Origem	<p>Cronologia: 1997: surgimento da idéia de sua criação; 2000: início da divulgação; 2002: aprovação pela ONU.</p> <p>A idéia surgiu no âmbito da Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, em 1997, e foi posteriormente discutida durante a Conferência Rio-92, quando se criou uma secretaria para dar seqüência ao projeto. A partir de 2000, passou a ser divulgada pela Iniciativa Internacional da Carta da Terra, visando sua transformação em um código ético universal. Sua aprovação, pelas Nações Unidas, ocorreu em 2002. (<i>Fonte: Instituto Ethos, 2005</i>)</p>

A que se propõe	Pretende equiparar-se à Declaração Universal dos Direitos Humanos, no tocante a sustentabilidade, justiça econômica, ética e paz, incentivando a família humana a unir esforços para a criação de uma sociedade sustentável, em que predomine o respeito à natureza e aos direitos humanos e a busca da equidade.
Estrutura e visão geral do conteúdo	<p>O documento traz um preâmbulo seguido de tópicos que abordam a Terra, como nosso lar comum, a situação global e suas ameaças para a segurança da humanidade e o sentido de responsabilidade universal com as atuais e futuras gerações.</p> <p>Os dezesseis princípios são divididos em quatro grandes temas, conforme abaixo:</p> <p>I. RESPEITAR E CUIDAR DA COMUNIDADE DA VIDA</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Respeitar a Terra e a vida em toda sua diversidade; 2. Cuidar da comunidade da vida com compreensão, compaixão e amor; 3. Construir sociedades democráticas que sejam justas, participativas, sustentáveis e pacíficas; 4. Garantir as dádivas e a beleza da Terra para as atuais e as futuras gerações. <p>Para cumprir esses quatro amplos compromissos, são necessárias:</p> <p>II. INTEGRIDADE ECOLÓGICA</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Proteger e restaurar a integridade dos sistemas ecológicos da Terra, com especial preocupação com a diversidade biológica e os processos naturais que sustentam a vida; 6. Prevenir o dano ao ambiente como o melhor método de proteção ambiental e, quando o conhecimento for limitado, assumir uma postura de precaução; 7. Adotar padrões de produção, consumo e reprodução que protejam as capacidades regenerativas da Terra, os direitos humanos e o bem-estar comunitário; 8. Avançar o estudo da sustentabilidade ecológica e promover a troca aberta e a ampla aplicação do conhecimento adquirido. <p>III. JUSTIÇA SOCIAL E ECONÔMICA</p> <ol style="list-style-type: none"> 9. Erradicar a pobreza como um imperativo ético, social e ambiental; 10. Garantir que as atividades e instituições econômicas em todos os níveis promovam o desenvolvimento humano de forma equitativa e sustentável; 11. Afirmar a igualdade e a equidade de gênero como pré-requisitos para o desenvolvimento sustentável e assegurar o acesso universal à educação, à assistência de saúde e às oportunidades econômicas; 12. Defender, sem discriminação, os direitos de todas as pessoas a um ambiente natural e social, capaz de assegurar a dignidade humana, a saúde corporal e o bem-estar espiritual, concedendo especial atenção aos direitos dos povos indígenas e minorias. <p>IV. DEMOCRACIA, NÃO-VIOLÊNCIA E PAZ</p> <ol style="list-style-type: none"> 13. Fortalecer as instituições democráticas em todos os níveis e proporcionar-lhes transparência e prestação de contas no exercício do governo, participação inclusiva na tomada de decisões e acesso à Justiça; 14. Integrar, na educação formal e na aprendizagem ao longo da vida, os conhecimentos, valores e habilidades necessários para um modo de vida sustentável; 15. Tratar todos os seres vivos com respeito e consideração; 16. Promover uma cultura de tolerância, não-violência e paz. <p><i>(Fonte: http://www.fboms.org.br/gtnovo/cartadaterra.pdf Acesso em: 28/7/2005)</i></p>
Aplicabilidade	Código ético aplicável a pessoas, organizações e Estados. Para o meio empresarial, "prega a promoção do desenvolvimento social e reivindica sistemas financeiros que 'criem e mantenham meios sustentáveis de subsistência, erradiquem a pobreza e fortaleçam as comunidades locais'". <i>(Fonte: Instituto Ethos, 2005)</i> As empresas podem basear-se nos princípios da Carta para reavaliar suas operações e atividades, com foco no desenvolvimento sustentável.
Grau de obrigatoriedade	Voluntário.
Palavras-chave	Desenvolvimento sustentável – Proteção Ambiental – Equidade – Ética.
Saiba mais	www.earthcharter.org
Referências consultadas	INSTITUTO ETHOS. <i>Guia de Compatibilidade de Ferramentas</i> . São Paulo: Instituto Ethos, 2005. 32 p. pp.16-17. http://www.uniethos.org.br/_Uniethos/documents/2005_06_07/Guia_Compt_Ferr2005.pdf Carta da Terra. Disponível em: http://www.fboms.org.br/gtnovo/cartadaterra.pdf Acesso em: 28/7/2005.

Convenção da ONU contra a Corrupção

O que é	Instrumento jurídico internacional contra a corrupção, a ser observado pelos países-membros da ONU que o ratificarem. Está sujeito à aprovação por país, através de legislação própria. Entrou em vigor em 14 de dezembro de 2005, assinada por 140 países e ratificada por 38.								
Origem	Cronologia: 2000: ONU decide pela criação; 2001: criado o Comitê de Peritos; 12/2003: lançamento da Convenção; 12/2005: entrou em vigor. Em 2000 a Assembléia Geral das Nações Unidas reconheceu a necessidade de criar um instrumento de caráter mundial contra a corrupção. No ano seguinte foi instituído o Comitê Especial de peritos para negociar a Convenção, que incluía representante do Ministério da Justiça brasileiro. O documento final foi lançado na cidade mexicana de Mérida, entre 9 e 11/12/03, quando foi assinado por 110 países, entre eles o Brasil. O dia 9 de dezembro é considerado Dia Internacional contra a Corrupção como referência à Convenção. O Projeto de Decreto Legislativo 1525, de 15/12/2004, submete ao Congresso brasileiro o texto visando à aprovação da Convenção.								
A que se propõe	Permitir aos Estados-Membros a erradicação da corrupção, através de uma série de normas, visando fortalecer os sistemas e instituições reguladoras dos países. Prevê ainda a melhora da cooperação internacional para reduzir as operações delituosas, recuperar ativos perdidos em decorrência de corrupção e reparar danos econômicos das sociedades atingidas.								
Estrutura e visão geral do conteúdo	Seus dispositivos proporcionam aos países signatários a estrutura legal para criminalizar práticas de corrupção e cooperar no enfrentamento de paraísos fiscais e legais para funcionários corruptos. Ao permitir a troca de informações entre os países, auxilia os governos na recuperação de ativos desviados, tornando mais eficaz o combate à lavagem de dinheiro. Compõe-se de oito capítulos, que incluem 71 artigos: <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td>Capítulo I - Disposições Gerais;</td> <td>Capítulo V - Recuperação de Ativos;</td> </tr> <tr> <td>Capítulo II - Medidas Preventivas;</td> <td>Capítulo VI - Assistência Técnica e Intercâmbio de Informações;</td> </tr> <tr> <td>Capítulo III - Penalização e Aplicação da Lei;</td> <td>Capítulo VII - Mecanismos de Aplicação;</td> </tr> <tr> <td>Capítulo IV - Cooperação Internacional;</td> <td>Capítulo VIII - Disposições Finais.</td> </tr> </table>	Capítulo I - Disposições Gerais;	Capítulo V - Recuperação de Ativos;	Capítulo II - Medidas Preventivas;	Capítulo VI - Assistência Técnica e Intercâmbio de Informações;	Capítulo III - Penalização e Aplicação da Lei;	Capítulo VII - Mecanismos de Aplicação;	Capítulo IV - Cooperação Internacional;	Capítulo VIII - Disposições Finais.
Capítulo I - Disposições Gerais;	Capítulo V - Recuperação de Ativos;								
Capítulo II - Medidas Preventivas;	Capítulo VI - Assistência Técnica e Intercâmbio de Informações;								
Capítulo III - Penalização e Aplicação da Lei;	Capítulo VII - Mecanismos de Aplicação;								
Capítulo IV - Cooperação Internacional;	Capítulo VIII - Disposições Finais.								
Aplicabilidade	Governos dos países signatários da Convenção, aos quais cabe implementá-la, através da elaboração e implantação de políticas e leis relacionadas ao combate à corrupção. As empresas e a sociedade civil devem apoiar os governos nesse sentido e desenvolver ações contra a corrupção no seu âmbito.								
Grau de obrigatoriedade	Voluntário, porém algumas de suas normas poderão tornar-se obrigatórias ao ser transformadas em leis nos países signatários.								
Palavras-chave	Corrupção – Lavagem de dinheiro – Regulação.								
Saiba mais	www.un.org								
Referências consultadas	Ministério da Justiça - Secretaria de Assuntos Legislativos. Relatório Assinatura da Convenção da ONU contra a Corrupção – Mérida, México. Disponível em: http://www.mj.gov.br/ Acesso em: 2/1/2006. http://www.onu-brasil.org.br/doc_contra_corrup.php Acesso em: 2/1/2006. http://www.unodc.org/brazil/pt/eventos/diamundialanticorruptao2005.html Acesso em: 2/1/2006.								

Direitos humanos

Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH)

O que é	É a primeira proclamação ampla dos direitos individuais fundamentais, aceita e considerada internacionalmente, constituindo marco fundamental para a responsabilidade social empresarial.
Origem	Cronologia: 1948: adoção pela ONU; 1993: reiteração do compromisso, através da Declaração de Viena. Criada pela ONU em 1948, parte dos ideais de igualdade, liberdade e fraternidade da Revolução Francesa. Surgiu após a Segunda Guerra Mundial, num contexto dramático de violações dos direitos humanos, quando foi adotada pela quase totalidade dos 58 países-membros da ONU. Em 1993, durante a Conferência Mundial das Nações Unidas sobre Direitos Humanos, 171 países assinaram a Declaração de Viena, que reitera o compromisso. A Declaração dos Direitos da Criança (1959) e a Declaração sobre a Eliminação da Violência contra a Mulher (1993) são dois documentos importantes derivados da DUDH.

A que se propõe	Um dos documentos de maior importância para a humanidade, busca inserir os conceitos de direitos humanos de forma ampla, considerando tanto os direitos políticos como os sociais e econômicos, nestes incluídos os direitos trabalhistas.
Estrutura e visão geral do conteúdo	A Declaração contém 30 artigos, abordando direitos como não-discriminação; vida, liberdade e segurança; ausência de escravidão; não ser submetido a tortura ou tratamento desumano; proteção da lei; não ser detido ou exilado arbitrariamente; livre movimentação entre países; privacidade; liberdade de pensamento, expressão e religião; assistência do Estado e participação no governo; direito ao trabalho justo e decente, lazer e educação etc. Um dos grandes desafios atuais é a tradução da Declaração em princípios adequados ao ambiente empresarial, especialmente no tocante aos direitos políticos e civis.
Aplicabilidade	Aplica-se a qualquer órgão ou componente da sociedade. Amplamente utilizada, compõe as políticas de direitos humanos de muitas empresas e norteia as estratégias e políticas de governos, OSCs etc. Seus princípios constam da Constituição de vários países e são utilizados para a criação de inúmeras outras ferramentas, normas e princípios voltados para as relações humanas e sociais.
Grau de obrigatoriedade	Tanto a adesão dos Estados como o cumprimento dos compromissos são voluntários, porém a DUDH é aceita como <i>customary law</i> (lei consagrada pelo uso). Como se trata de direitos humanos, o acompanhamento é feito pela Comissão das Nações Unidas para os Direitos Humanos e os países são chamados a adotar medidas corretivas em caso de violações. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), é um órgão especializado da ONU que também acompanha esses casos. <i>Fonte: www.observatoriosocial.org.br Acesso em: 13/4/2005</i>
Palavras-chave	Direitos civis – Direitos humanos – Liberdade de expressão – Escravidão – Direitos políticos.
Saiba mais	www.business-humanrights.org www.udhr.org/rights www.unchr.ch www.amnesty.org/ www.humanrightsbusiness.org
Referências consultadas	INSTITUTO ETHOS. <i>Guia de Compatibilidade de Ferramentas</i> . São Paulo: Instituto Ethos, 2005. 32 p. p.15. Publicação disponível em: http://www.uniethos.org.br/_Uniethos/documents/2005_06_07/Guia_Compt_Ferr2005.pdf www.uniethos.org.br/_Uniethos/Documents/Layout_Guia_Ferr.pdf Acesso em: 9/1/2006. LEIPZIGER, Deborah. <i>The Corporate Responsibility Code Book</i> . Sheffield, UK : Greenleaf Publishing, 2003. 512 p. Responsabilidade Social Empresarial – Perspectivas para a Atuação Sindical. Disponível em: http://www.observatoriosocial.org.br/download/rse.pdf Acesso em: 13/4/2005.

Versão Preliminar – Normas das Responsabilidades de Corporações Transnacionais e Outras Empresas em Relação aos Direitos Humanos (Em discussão: ainda não endossada)

O que é	Conjunto de normas voltadas para os direitos humanos elaboradas pela ONU, a serem observadas por organizações transnacionais e outras empresas comerciais, em suas operações. Confere poder aos governos para exigir das empresas o respeito aos direitos humanos e à soberania e a consideração pelo desenvolvimento local. Já é apontada como uma das mais importantes iniciativas no campo da responsabilidade corporativa, apesar de ainda não adotada oficialmente.
Origem	Cronologia: 8/2003: apresentação da última versão; 4/2005: decidiu-se pela revisão do documento, sob a coordenação de representante nomeado para tal. Formuladas pela Subcomissão para a Promoção e a Proteção dos Direitos Humanos, componente da Comissão de Direitos Humanos (sigla em inglês: UNCHR), da ONU. A primeira versão, chamada “Diretrizes para Empresas sobre os Direitos Humanos Universais” (<i>Draft Universal Human Rights Guidelines for Companies</i>), foi submetida a diversas partes interessadas e gerou as atuais Normas, que foram apresentadas em sua versão final em agosto de 2003. Em Abril de 2005 as Normas foram submetidas à aprovação na Assembleia Geral da ONU, durante a 61ª Sessão da Comissão de Direitos Humanos, em Genebra. Decidiu-se por nomear um representante especial do secretário-geral, com mandato de dois anos, que ficaria encarregado de rever o documento, apresentando suas conclusões na 62ª e na 63ª Sessões (anuais), a partir de consultas a especialistas e partes interessadas. (<i>Fonte: http://www.cedha.org.ar/docs/doc284-spa.pdf Acesso em: 9/11/2006</i>) Baseiam-se nas mais significativas referências em direitos humanos, como diretrizes e tratados internacionais e padrões e códigos de empresas, sindicatos e ONGs, integrando-as e sistematizando-as. Entre as referências que originaram as Normas estão “a carta das Nações Unidas; a Declaração Universal dos Direitos Humanos; a Declaração Tripartite e Princípios sobre as Empresas Multinacionais e a Política social; a Declaração Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, da OIT; as Diretrizes da OCDE e o Global Compact”. (<i>Fonte: http://www.observatoriosocial.org.br/download/rse.pdf Acesso em: 13/4/2005</i>)
A que se propõe	O documento visa estabelecer princípios básicos para a atuação das empresas transnacionais e outras empresas comerciais, em relação aos direitos humanos, direitos do trabalho, proteção do consumidor e do meio ambiente, entre outras questões.
Estrutura e visão geral do conteúdo	Sua estrutura atual é composta dos seguintes tópicos: a) Obrigações gerais; b) Direito à igualdade de oportunidades e a um tratamento não-discriminatório; c) Direito à segurança pessoal; d) Direitos dos trabalhadores;



	<p>e) Respeito à soberania nacional e aos direitos humanos;</p> <p>f) Obrigações em matéria de proteção do consumidor;</p> <p>g) Obrigações em matéria de proteção do meio ambiente;</p> <p>h) Disposições gerais sobre a aplicação das normas;</p> <p>i) Definições.</p>
Aplicabilidade	Empresas transnacionais e outras organizações comerciais com atuação global.
Grau de obrigatoriedade	O documento prevê que as empresas inicialmente definam normas de funcionamento interno para o cumprimento de suas diretrizes, aplicando-as e incorporando-as a seus contratos, em relações com fornecedores, subcontratados etc. Além de realizar avaliações periódicas, as empresas serão objeto de vigilância e verificação por mecanismos nacionais e internacionais das Nações Unidas, tendo em conta denúncias e interesses da sociedade civil, inclusive OSCs. As avaliações deverão ser feitas de forma transparente e independente.
Palavras-chave	Direitos humanos – Direitos do trabalho – Proteção do consumidor – Meio ambiente – Empresas transnacionais.
Saiba mais	LEIPZIGER, Deborah. <i>The Corporate Responsibility Code Book</i> . Sheffield, UK: Greenleaf Publishing, 2003. 512 p. www.ohchr.org
Referências consultadas	<p>Normas sobre las Responsabilidades de las Empresas Transnacionales Y otras Empresas Comerciales en la Esfera de los Derechos Humanos. Informação disponível em: http://www.cedha.org.ar/docs/doc42-spa.pdf Acesso em: 1º/4/2005.</p> <p>Marco Referencial da RSC. Informação disponível em: http://www.mvo-platform.nl/mvotekst/Marco%20referencial%20da%20RSC.pdf Acesso em: 1º/4/2005.</p> <p>Responsabilidade Social Empresarial – Perspectivas para a Atuação Sindical. Disponível em: http://www.observatoriosocial.org.br/download/rse.pdf Acesso em: 13/4/2005.</p> <p>Corporate Responsibility Standards: How to Choose? Sustainability. Issue Brief nº 17. Dezembro de 2005. Informação disponível em: http://www.sustainability.com/insight/issue-brief.asp?id=412 Acesso em: 23/2/2006.</p>

Direitos das relações de trabalho

Guia de Normas Internacionais do Trabalho

O que é	Guia que visa apresentar as Normas Internacionais do Trabalho vigentes, de forma detalhada, facilitando sua aplicação e incentivando sua efetiva adoção pelos países-membros.
Origem	<p>Cronologia: 1994: ponto de partida para a criação do Guia; 1995: início do processo de revisão das Normas; 2002: conclusão do processo de revisão.</p> <p>Foi elaborado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), agência multilateral ligada à ONU, formada por representantes dos governos, dos empresários e dos trabalhadores dos países-membros (estrutura tripartite). A OIT foi criada em 1919 visando “promover e harmonizar direitos do trabalho, através do estabelecimento e aplicação de normas internacionais do trabalho”. A partir de então, inúmeras Normas Internacionais do Trabalho foram criadas pela organização. Em 1995 foi instituído um grupo de trabalho para revisar essas Normas, compostas de 184 convenções e 194 recomendações. Foram consideradas atualizadas 71 convenções, 5 protocolos e 79 recomendações. Esses instrumentos deverão ser divulgados e promovidos pela OIT, visando sua ratificação pelos países-membros.</p> <p>As convenções da OIT são tratados sujeitos à ratificação pelos países-membros, enquanto as recomendações têm caráter opcional, abordando os mesmos tópicos das convenções e orientando as nações em suas ações e políticas. As convenções abrangem todas as questões ligadas às condições de trabalho e relações industriais, entre elas a liberdade de associação e negociação coletiva, idade mínima para o trabalho, ausência de discriminação no local de trabalho e ausência de trabalho forçado ou compulsório.</p>
A que se propõe	A publicação, assim como a base de dados referida no próximo tópico, visam à divulgação dos trabalhos de revisão das Normas e à sua ratificação e adoção pelo maior número possível de nações, facilitando, assim, sua aplicação. O objetivo final a ser atingido é garantir o trabalho decente em todo o mundo para homens e mulheres.

Estrutura e visão geral do conteúdo	<p>O texto é apresentado por tópicos que representam áreas de atuação da OIT, visando facilitar a consulta. O Guia vem acompanhado de CD-ROM com informações adicionais. O texto eletrônico do Guia contém vínculo (<i>link</i>) para a lista de ratificações de cada convenção, para acesso pela internet.</p> <p>As questões abordadas no Guia estão distribuídas em 19 capítulos:</p> <table border="0"> <tr> <td>1) Liberdade sindical, negociação coletiva e relações de trabalho;</td> <td>11) Tempo de trabalho;</td> </tr> <tr> <td>2) Trabalho forçado;</td> <td>12) Segurança e saúde no trabalho;</td> </tr> <tr> <td>3) Igualdade de oportunidades e tratamento;</td> <td>13) Segurança social;</td> </tr> <tr> <td>4) Eliminação do trabalho infantil e proteção dos menores;</td> <td>14) Proteção da maternidade;</td> </tr> <tr> <td>5) Administração e inspeção do trabalho;</td> <td>15) Trabalhadores do mar;</td> </tr> <tr> <td>6) Consultas tripartites;</td> <td>16) Trabalho portuário;</td> </tr> <tr> <td>7) Política e promoção do emprego;</td> <td>17) Trabalhadores migrantes;</td> </tr> <tr> <td>8) Orientação e formação profissionais;</td> <td>18) Povos indígenas e tribais;</td> </tr> <tr> <td>9) Política social;</td> <td>19) Categorias particulares de trabalhadores.</td> </tr> <tr> <td>10) Salários;</td> <td></td> </tr> </table> <p>Fonte: http://www.ilo.org Acesso em 13/4/2005</p> <p>As convenções e recomendações atualizadas são marcadas com asteriscos no título. Dessas, oito convenções, acompanhadas de seis recomendações, tratam dos direitos fundamentais dos trabalhadores, por isso consideradas fundamentais. Outras quatro convenções e seis recomendações são consideradas prioritárias. O Guia identifica claramente esses tópicos.</p>	1) Liberdade sindical, negociação coletiva e relações de trabalho;	11) Tempo de trabalho;	2) Trabalho forçado;	12) Segurança e saúde no trabalho;	3) Igualdade de oportunidades e tratamento;	13) Segurança social;	4) Eliminação do trabalho infantil e proteção dos menores;	14) Proteção da maternidade;	5) Administração e inspeção do trabalho;	15) Trabalhadores do mar;	6) Consultas tripartites;	16) Trabalho portuário;	7) Política e promoção do emprego;	17) Trabalhadores migrantes;	8) Orientação e formação profissionais;	18) Povos indígenas e tribais;	9) Política social;	19) Categorias particulares de trabalhadores.	10) Salários;	
1) Liberdade sindical, negociação coletiva e relações de trabalho;	11) Tempo de trabalho;																				
2) Trabalho forçado;	12) Segurança e saúde no trabalho;																				
3) Igualdade de oportunidades e tratamento;	13) Segurança social;																				
4) Eliminação do trabalho infantil e proteção dos menores;	14) Proteção da maternidade;																				
5) Administração e inspeção do trabalho;	15) Trabalhadores do mar;																				
6) Consultas tripartites;	16) Trabalho portuário;																				
7) Política e promoção do emprego;	17) Trabalhadores migrantes;																				
8) Orientação e formação profissionais;	18) Povos indígenas e tribais;																				
9) Política social;	19) Categorias particulares de trabalhadores.																				
10) Salários;																					
Aplicabilidade	Governos e órgãos públicos de países signatários da OIT, sindicatos e organizações de empregados, OSCs e empresas que atuam nesses países, partes interessadas em geral.																				
Grau de obrigatoriedade	Voluntário.																				
Palavras-chave	Direitos humanos – Direitos do trabalho – Empregos – Proteção social																				
Saiba mais	www.ilo.org.br																				
Referências consultadas	<p>Guía sobre Normas Internacionales del Trabajo. Informação disponível em: http://www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasil/rules/index.htm Acesso em: 2/2/2005.</p> <p>Social Environmental Issues: Corporate Social Responsibility. <i>Guidelines for the Implementation of Corporate Social Responsibility (CSR) Indicators and Reporting for ARPEL Member Companies</i>. Alberta: 2004.</p> <p>Responsabilidade Social Empresarial – Perspectivas para a Atuação Sindical. Disponível em: http://www.observatoriosocial.org.br/download/rse.pdf Acesso em: 13/4/2005.</p> <p>Site da OIT no Brasil: http://www.oitbrasil.org.br Acesso em: 13/4/2005.</p>																				

SA 8000 – Social Accountability 8000

O que é	É uma norma internacional auditável voltada para questões ligadas às relações de trabalho.												
Origem	<p>Cronologia: criação: 1997.</p> <p>Criada em 1997 pela Social Accountability International (SAI) após um processo de debates e construção conjunta sob coordenação do Conselho de Prioridades Econômicas, entidade co-irmã da SAI, envolvendo empresas, sindicatos e ONGs.</p> <p>Seus fundamentos decorrem das Convenções da OIT, da Declaração Universal dos Direitos Humanos e da Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança.</p>												
A que se propõe	Fornecer um código de conduta e um sistema de gestão para serem utilizados por empresas preocupadas com a humanização do ambiente de trabalho e que visem à melhora contínua das relações laborais.												
Estrutura e visão geral do conteúdo	<p>A Norma considera pré-requisito o cumprimento da legislação pertinente e das normas internacionais. Propõe nove critérios de desempenho, que envolvem:</p> <table border="1"> <tr> <td>trabalho infantil</td> <td>trabalho forçado</td> <td>saúde e segurança</td> <td>liberdade de associação e direito à negociação coletiva</td> </tr> <tr> <td>discriminação</td> <td>práticas disciplinares</td> <td>jornada de trabalho</td> <td>remuneração</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>sistemas de gestão</td> </tr> </table> <p>Sua metodologia está baseada nas Normas ISO, o que facilita a integração com outras normas. Além de conter um sistema de gestão para as relações de trabalho, apresenta como diferenciais os critérios de desempenho e a importância que atribui às entrevistas com os trabalhadores.</p>	trabalho infantil	trabalho forçado	saúde e segurança	liberdade de associação e direito à negociação coletiva	discriminação	práticas disciplinares	jornada de trabalho	remuneração				sistemas de gestão
trabalho infantil	trabalho forçado	saúde e segurança	liberdade de associação e direito à negociação coletiva										
discriminação	práticas disciplinares	jornada de trabalho	remuneração										
			sistemas de gestão										

Aplicabilidade	<p>Pode ser implantada em qualquer país ou setor.</p> <p>Em setembro de 2005 era adotada por empresas de 47 países, envolvendo cerca de 455 mil empregados; o número de certificações nos países desenvolvidos era insignificante. (Fonte: http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.viewPage&pageID=513&grandparentID=473&parentID=617)</p> <p>De acordo com informações obtidas no site da SAI em janeiro de 2006, no Brasil existem 73 instalações certificadas, o que coloca o país em quarto lugar, depois de Itália, com 233 certificações; Índia, com 104; e China, com 99. (Fonte: http://ce35.citysoft.com/_data/global/includes/worldmap.htm)</p> <p>Seu uso vem sendo incentivado no setor de petróleo brasileiro, inclusive pelos fornecedores.</p>
Grau de obrigatoriedade	Voluntário.
Palavras-chave	Relações de trabalho – Direitos humanos – Direitos da criança – Certificação.
Saiba mais	OLIVEIRA, Marcos Antônio L. de. <i>SA 8000: o Modelo ISO 9000 Aplicado à Responsabilidade Social</i> . Rio de Janeiro: Qualitymark. 2002. 140 p. www.sa-intl.org
Referências consultadas	<p>LEIPZIGER, Deborah. <i>SA 8000: o Guia Definitivo para a Nova Norma Social</i>. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003. 195 p.</p> <p>SA 8000 Around the World. Informação disponível em: http://ce35.citysoft.com/_data/global/includes/worldmap.htm Acesso em: 8/1/2006.</p> <p>http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.viewPage&pageID=513&grandparentID=473&parentID=617</p> <p>SA 8000 Certified Facilities. Informação disponível em: http://www.saintl.org/index.cfm?fuseaction=Page.viewPage&pageID=513&grandparentID=473&parentID=617 Acesso em: 8/1/2006.</p>

Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho e seu Seguimento

O que é	Declaração que reitera os princípios e direitos fundamentais do trabalho inseridos na Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e na Declaração de Filadélfia.
Origem	<p>Cronologia: 6/1998: adoção pela OIT.</p> <p>A OIT, como órgão normativo, emite dois tipos de norma:</p> <p>a) convenção, que quando é ratificada pelos países integrantes se transforma em lei nacional (constituição), cabendo ao país informar o fato à OIT e tomar as medidas para sua implementação;</p> <p>b) as recomendações, que não precisam ser incorporados à legislação, embora possam ser implementadas através de leis ou outros tipos de regulação.</p> <p>A Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho e seu Seguimento foi adotada pela Conferência Geral da OIT por ocasião da Octogésima sexta reunião, de junho de 1998, em Genebra, na Suíça. (Fonte: www.ilo.org Acesso em: 30/1/2005)</p> <p>Os “Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho”, de que trata o presente tópico, estão inseridos em oito convenções consideradas “fundamentais” pela OIT.</p>
A que se propõe	<p>“O documento é uma reafirmação universal do compromisso dos Estados-Membros, e da comunidade internacional em geral, de respeitar, promover e aplicar de “boa-fé” os princípios fundamentais e direitos no trabalho...” (Fonte: www.ilo.org Acesso em: 30 Jan. 2005)</p> <p>Refere-se aos princípios e direitos do trabalho registrados na Constituição da OIT e na Declaração de Filadélfia, afirmando que devem ser respeitados mesmo pelos países que não ratificaram as convenções, diante da coerência a ser mantida por pertencerem à OIT. (Fonte: www.ilo.org Acesso em: 30/1/2005)</p>
Estrutura e visão geral do conteúdo	<p>O documento compõe-se da Declaração e um anexo, denominado Seguimento da Declaração.</p> <p>Declaração</p> <p>1 – Tece considerações sobre o contexto e os pressupostos que motivaram a criação da OIT, destacando a necessidade de assegurar a paz, a equidade e a erradicação da pobreza. Ressalta a necessidade de mobilizar os recursos da OIT e da comunidade internacional para solucionar problemas e carências ligados ao emprego, assegurando aos trabalhadores participação justa na distribuição das riquezas.</p> <p>2 – Declara que os Princípios devem ser respeitados mesmo pelos países que não ratificaram as Oito Convenções fundamentais da OIT, relacionadas abaixo:</p> <p>Liberdade sindical</p> <p>Convenção nº 87 – Liberdade sindical e proteção do direito de sindicalização (1948);</p> <p>Convenção nº 98 – Direito de sindicalização e de negociação coletiva (1949);</p> <p>Trabalho forçado</p> <p>Convenção nº 29 – Trabalho forçado (1930);</p> <p>Convenção nº 105 – Abolição do trabalho forçado (1957);</p>

	<p>Abolição do trabalho infantil</p> <p>Convenção nº 138 – Idade mínima (1973); Convenção nº 182 – Piores formas de trabalho infantil (1999);</p> <p>Eliminação da discriminação</p> <p>Convenção nº 100 – Igualdade de remuneração (1951); Convenção nº 111 – Discriminação (emprego e ocupação, 1958).</p> <p><i>Fonte: http://www.observatoriosocial.org.br/download/rse.pdf Acesso em: 13/4/2005</i></p> <p>Os princípios são:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. <p>3 – Reconhece que a OIT deve utilizar todos os recursos de que dispõe e incentivar outras organizações a fazê-lo, visando auxiliar seus membros na busca de tais objetivos.</p> <p>4 – Decide pela implementação do Anexo (Seguimento da Declaração).</p> <p>5 – Tece considerações visando evitar a utilização da Declaração com fins comerciais e/ou protecionistas.</p> <p>Seguimento da Declaração (anexo)</p> <p>Refere-se à implementação de um seguimento promocional que visa incentivar os membros a envidar esforços visando ao cumprimento dos princípios e direitos do trabalho.</p> <p>Essas atividades estão incluídas no programa In-Focus “Promoção da Declaração” e incluem “relatórios anuais dos Estados-Membros que ainda não ratificaram alguma das oito Convenções e relatórios globais sobre o progresso alcançado em nível mundial em cada uma das quatro áreas de princípios e direitos fundamentais...”</p> <p>A OIT promove a Declaração no Brasil através de cooperação técnica, seminários, estudos e um Fórum virtual interativo. Os Programas In-Focus tratam dos seguintes temas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Negociação coletiva; • Promoção da Declaração; • Erradicação do trabalho infantil; • Investimentos em conhecimentos teóricos e práticos e empregabilidade • Intensificação do emprego mediante a criação de pequenas empresas • Resposta a crises e reconstrução; • Segurança social e econômica no século XXI; • Trabalho sem risco; • Fortalecimento do diálogo social.
Aplicabilidade	Países-membros da OIT, signatários ou não das Oito Convenções.
Grau de obrigatoriedade	Como membro da OIT, o país tem o compromisso de acatar a declaração, respeitando, promovendo e tornando realidade os princípios. O Brasil só não ratificou a Convenção 87, que trata da liberdade sindical e proteção do direito de sindicalização (1948). Entretanto, pelo que preconiza o documento em análise, ficaria obrigado a respeitar esse direito dos trabalhadores.
Palavras-chave	Direitos do trabalho – Cooperação técnica – Equidade – Redução da pobreza – Direitos humanos.
Saiba mais	<p>www.ilo.org</p> <p>Responsabilidade Social Empresarial – Perspectivas para a Atuação Sindical. Disponível em: http://www.observatoriosocial.org.br/download/rse.pdf Acesso em: 13/4/2005.</p>
Referências consultadas	<p>Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu Seguimento. Informação disponível em: http://www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasil/normas_princip_dir.htm Acesso em: 30/1/2005.</p> <p>www.oitbrasil.org.br</p> <p>http://www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasil/ Acesso em: 30/1/2005.</p>

OHSAS 18001 – Occupational Health Safety Assessment Series

O que é	Norma voltada para a saúde e segurança ocupacional, passível de auditoria e certificação.
Origem	Cronologia: 1999: criação. Foi criada em 1999 e contou com a participação de 13 entidades de diversos países ligadas à normalização e certificação em sua elaboração. É consequência da reunião de várias normas e padrões de saúde e segurança baseados na BS8800, visando uniformizar critérios e permitir a comparabilidade de desempenho.
A que se propõe	Buscar a redução dos riscos e a melhora contínua da performance em relação à saúde e segurança no trabalho. Possibilitar à organização demonstrar a terceiros a conformidade com suas políticas de saúde e segurança e seu compromisso com a melhora contínua. Permite também que a empresa busque certificação externa para seu sistema de gestão. Exige o pleno atendimento da legislação e regulamentos aplicáveis, porém não fixa padrões de desempenho.
Estrutura e visão geral do conteúdo	A norma enfatiza a proatividade e prevenção em relação a danos e a avaliação e controle de riscos. Inclui os tópicos a seguir: Política de saúde e segurança; 1) Planejamento; 2) Implementação e operação; 3) Verificação e ação corretiva; 4) Análise crítica pela administração; 5) Melhoria contínua.
Aplicabilidade	Empresas de qualquer área ou porte. É compatível com as normas ISO 14001 e ISO 9000 e frequentemente utilizada em sistemas integrados de gestão. Duas empresas com níveis de desempenho em saúde e segurança diferentes podem obter a certificação, já que não há fixação de padrões de performance.
Grau de obrigatoriedade	Voluntário.
Palavras-chave	Saúde ocupacional – Segurança do trabalho – Riscos ambientais.
Saiba mais	http://www.osha-bs8800-ohsas-18001-health-and-safety.com/ohsas-18001.htm
Referências consultadas	INSTITUTO ETHOS. <i>Guia de Compatibilidade de Ferramentas</i> . São Paulo: Instituto Ethos, 2005. 32 p. p. 29. Publicação disponível em: http://www.uniethos.org.br/_Uniethos/documents/2005_06_07/Guia_Compt_Ferr2005.pdf Acesso em: 9/1/2006. ISO Consumer Policy Committee (COPOLCO). <i>The Desirability and Feasibility of ISO Corporate Social Responsibility Standards</i> . Disponível em: http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/csr/isoreport.pdf Acesso em: 11/4/2005.

Diretrizes sobre Sistemas de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional (ILO-OSH 2001)

O que é	Guia sobre saúde e segurança do trabalho para ser aplicado nos níveis nacional e organizacional visando à melhora de performance e ao estabelecimento de uma cultura empresarial responsável, em relação à saúde e segurança.
Origem	Cronologia: 4/2001: aprovação do texto; 6/2001: publicação. Resultado de consultas internacionais que foram avaliadas e adotadas no Encontro de Experts ocorrido em abril de 2001, em Genebra, quando a OIT aprovou o texto das Diretrizes para publicação. O documento foi desenvolvido a partir de abordagem ampla envolvendo a OIT e seus constituintes tripartites, além de outros <i>stakeholders</i> . Baseou-se também em princípios e padrões sobre saúde e segurança ocupacional, reconhecidos internacionalmente.
A que se propõe	Contribuir para a proteção dos trabalhadores em relação a riscos e perigos e para a eliminação das ocorrências de ferimentos, doenças, incidentes e mortes relacionados ao trabalho. No nível dos governos locais, visa fornecer parâmetros para sistemas de gestão, políticas, leis e regulamentos e arranjos voluntários para estreitar a conformidade com padrões de saúde e segurança. Constitui, ainda, guia para dar suporte à criação de diretrizes tanto de âmbito nacional como voltadas para empresas ou setores específicos, visando atender de forma apropriada a necessidades específicas. No nível organizacional, objetiva possibilitar a integração dos sistemas de gestão de saúde e segurança com as políticas e a estratégia de gestão da empresa como um todo, além de motivar os membros da organização e seus representantes a aplicar princípios e métodos que visem à melhora contínua da performance.

Estrutura e visão geral do conteúdo	<p>Além dos tópicos introdutórios e finais de praxe, as Diretrizes contam com a seguinte estrutura:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Objetivos2. Uma estrutura (<i>framework</i>) nacional para um sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional<ol style="list-style-type: none">2.1 Política nacional2.2 Diretrizes nacionais2.3 Diretrizes feitas para necessidades específicas3. O sistema de gestão da saúde e segurança ocupacional na organização política<ol style="list-style-type: none">3.1. Política de saúde e segurança ocupacional3.2. Participação do trabalhadorOrganização<ol style="list-style-type: none">3.3. Responsabilidade e prestação de contas (<i>accountability</i>)3.4. Competência e treinamento3.5. Documentação do sistema de saúde e segurança ocupacional3.6. ComunicaçãoPlanejamento e implementação<ol style="list-style-type: none">3.7. Revisão inicial3.8. Planejamento, desenvolvimento e implementação do sistema3.9. Objetivos de saúde e segurança ocupacional3.10 Prevenção de riscoAvaliação<ol style="list-style-type: none">3.11. Mensuração e monitoramento de performance3.12. Investigação de ferimentos causados pelo trabalho, doenças e incidentes e seus impactos na performance em saúde e segurança3.13. Auditoria3.14. Revisão da gestãoAções de melhoria<ol style="list-style-type: none">3.15. Ações corretivas e preventivas3.16. Melhoria contínua <p>O documento propõe, ainda, que a estrutura de sistemas de gestão de saúde e segurança de um país seja assim constituída: primeiro, pelas próprias Diretrizes da OIT; segundo, pelas Diretrizes nacionais; e, terceiro, pelas diretrizes específicas para setores ou tipos de empresa. Esses três instrumentos contribuiriam para formar o sistema de gestão em saúde e segurança das organizações.</p>
Aplicabilidade	Ferramenta para ser utilizada por empregadores, trabalhadores e suas organizações, instituições nacionais e todos aqueles que tenham como compromisso assegurar um local de trabalho seguro e saudável. O documento afirma que os empregadores e as instituições nacionais competentes têm o dever de criar medidas para assegurar a saúde e a segurança no trabalho, sendo responsáveis por isso.
Grau de obrigatoriedade	Voluntário.
Palavras-chave	Sistema de gestão – Saúde e segurança – Risco – Proteção dos trabalhadores.
Saiba mais	www.ilo.org
Referências consultadas	Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems (ILO-OSH 2001) Disponível em: http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/management/guide.htm Acesso em: 19/4/2005.

Proteção das relações de consumo

Diretrizes da ONU para a Proteção do Consumidor

O que é	Princípios e orientações dirigidas aos países-membros da ONU visando à proteção dos direitos dos consumidores.
Origem	Cronologia: 1999: revisão; 2003: editado pela ONU. Documento revisado em 1999 e editado em 2003 pelo Departamento de Assuntos Econômicos e Sociais da ONU.
A que se propõe	Auxiliar os países a defender os direitos dos consumidores, incentivar padrões responsáveis de consumo e o desenvolvimento de grupos independentes de consumidores. Incentivá-los, também, na busca da conduta ética na produção e distribuição de mercadorias, evitando conduta abusiva que prejudique os consumidores. Facilitar a cooperação internacional para o alcance desse objetivo e promover o consumo sustentável. A ONU se propõe a priorizar os países menos desenvolvidos no tocante à implementação dos princípios das Diretrizes.
Estrutura e visão geral do conteúdo	O documento está assim estruturado: I – Objetivos II – Princípios Gerais III – Diretrizes <ul style="list-style-type: none"> • Segurança física • Promoção e proteção dos interesses econômicos dos consumidores • Padrões de segurança e qualidade das mercadorias e serviços disponibilizados para consumo • Distribuição adequada de produtos e serviços essenciais aos consumidores • Medidas que assegurem aos consumidores reparos, devoluções etc. • Programas de educação e informação • Promoção do consumo sustentável • Medidas relacionadas a áreas específicas (alimentos, água, remédios) IV – Cooperação Internacional
Aplicabilidade	Governos dos países-membros, visando à elaboração e implantação de políticas e leis relacionadas aos direitos do consumidor.
Grau de obrigatoriedade	Voluntário.
Palavras-chave	Proteção do consumidor – Consumo sustentável.
Saiba mais	www.un.org
Referências consultadas	United Nations Guidelines for Consumer Protection (revisada em 1999). New York. 2003. Disponível em: http://www.un.org/esa/sustdev/sdissues/consumption/english.pdf Acesso em: 13/4/2005.

Meio ambiente

The Natural Step (TNS)	
O que é	Manifesto envolvendo questões ambientais, com uma abordagem científica, visando despertar para as conseqüências da forma como a humanidade trata o planeta.
Origem	Cronologia: 1989: surgimento. O manifesto surgiu em 1989 e decorre da mobilização da comunidade científica, sob a liderança de Karl-Henrik Robèrt, que promoveu intensos debates com a participação de várias correntes, como líderes empresariais, representantes do movimento ambientalista, líderes políticos e cientistas. A organização The Natural Step foi criada na Suécia em 1989 e está presente em dez países, atuando em consultoria e pesquisa internacionais.
A que se propõe	Sensibilizar a população mundial para os problemas ambientais mais significativos visando buscar as respostas que levem à solução de tais problemas. Proporcionar às empresas a redefinição de seu relacionamento com o meio ambiente e com a sociedade, fornecendo ferramentas para planejamento, atuação e avaliação dentro dos princípios TNS.
Estrutura e visão geral do conteúdo	O documento contém quatro princípios científicos para a busca da sustentabilidade, representativos de condições sistêmicas, baseados nas leis da termodinâmica. Postula que, numa sociedade sustentável, a natureza não está submetida ao crescimento sistemático dessas Condições e apresenta um objetivo final e formas de alcançá-lo, para cada uma delas. As Condições são: <ol style="list-style-type: none"> 1) Condição Sistêmica 1: concentrações de substâncias extraídas da crosta terrestre; 2) Condição Sistêmica 2: concentrações de substâncias produzidas pela sociedade; 3) Condição Sistêmica 3: degradação ambiental causada por meios físicos como a agricultura e outras formas de interferência no ambiente natural; 4) Condição Sistêmica 4: na sociedade sustentável as necessidades humanas devem ser satisfeitas em todo o mundo.
Aplicabilidade	Empresas de diversos tipos e portes. O TNS tem influenciado a criação de vários outros padrões, como o Sistema SIGMA e tem sido utilizado de forma complementar a outros padrões, como ISO 14001 e GRI.
Grau de obrigatoriedade	Voluntário.
Palavras-chave	Sociedade sustentável – Degradação ambiental – Ambiente natural – Recursos naturais.
Saiba mais	ROBÈRT, K.H. <i>The Natural Step Story: Seeding a Quiet Revolution</i> . Gabriola Island, BC, Canada: New Society Publishers, 2002. WAAGE, Sissel. <i>Ants, Galileo and Gandhi - Designing the Future of Business through Nature, Genius and Compassion</i> . Sheffield: Greenleaf Publishing, 2003.
Referências consultadas	INSTITUTO ETHOS. <i>Guia de Compatibilidade de Ferramentas</i> . São Paulo: Instituto Ethos, 2005. 32 p. p. 21. Publicação disponível em: http://www.uniethos.org.br/_Uniethos/documents/2005_06_07/Guia_Compt_Ferr2005.pdf Acesso em: 9/1/2006. LEIPZIGER, Deborah. <i>The Corporate Responsibility Code Book</i> . Sheffield, UK: Greenleaf Publishing, 2003. 512 p. The Natural Step: www.naturalstep.org Acesso em: 1º/1/2005.

Convenção sobre Diversidade Biológica (CDB)

O que é	Documento representativo da Convenção das Nações Unidas sobre Diversidade Biológica, da qual o Brasil é signatário.
Origem	Cronologia: 6/1992: assinatura/adesão dos países, inclusive o Brasil; 1994: ratificação pelo Brasil. No período de 5 a 14 de junho de 1992, durante a Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (Rio-92), o Brasil, a exemplo de outros países, aderiu à Convenção sobre a Diversidade Biológica, criada pelas Nações Unidas.

	Posteriormente, o Decreto Legislativo nº 2, de 3 de fevereiro de 1994, aprovou o texto do documento e estabeleceu critérios para eventuais revisões ou ajustes da Convenção que demandassem aprovação pelo Congresso Nacional.
A que se propõe	Promover a “conservação da diversidade biológica, a utilização sustentável de seus componentes e a repartição justa e equitativa dos benefícios derivados da utilização dos recursos genéticos...” (Fonte: www.mma.gov.br)
Estrutura e visão geral do conteúdo	Possui 42 artigos, que abordam diversos temas relacionados à biodiversidade, tais como medidas de conservação e utilização sustentável; incentivos; pesquisa e treinamento; educação e conscientização pública; controle e minimização de impactos negativos; acesso a recursos genéticos e à tecnologia; transferência de tecnologia; recursos e mecanismos financeiros; Conferência das Partes e relações com outras convenções.
Aplicabilidade	Estado: estabelecimento de políticas públicas voltadas para o uso sustentável e a conservação da diversidade biológica, além de fixar regras para o relacionamento entre nações, no tocante ao tema. Empresas e organizações diversas, que devem observar os preceitos da CDB em suas atividades, operações e relacionamentos.
Grau de obrigatoriedade	Obrigatório no Brasil, conforme Decreto Legislativo nº 2, de 3 de fevereiro de 1994.
Palavras-chave	Biodiversidade - Proteção ambiental – Conservação – Sustentabilidade.
Saiba mais	Segundo Relatório Nacional do Brasil para a Convenção sobre Diversidade Biológica – Ministério do Meio Ambiente – Versão Preliminar. Brasília, janeiro de 2003. Disponível em www.mma.gov.br Acesso em: 28/7/2005.
Referências consultadas	A Convenção sobre Diversidade Biológica (CDB) – Ministério do Meio Ambiente. Coord. Geral Bráulio F. dias. Brasília, MMA, 2000. Disponível em: www.mma.gov.br Acesso em: 28/7/2005.

Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento

O que é	É um tratado internacional que apresenta princípios fundamentais e inovadores voltados para meio ambiente e desenvolvimento, considerado um marco no desenvolvimento sustentável em nível global.
Origem	Cronologia: 1992: lançamento. Foi lançada por ocasião da Conferência Rio-92, no Rio de Janeiro, com base nos termos da Declaração da Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente Humano, realizada em Estocolmo em junho de 1972.
A que se propõe	Formar uma aliança mundial envolvendo a cooperação entre países, sociedades e pessoas por meio de acordos internacionais que considerem os interesses de todos, respeitem a integridade do meio ambiente para as atuais e futuras gerações e o desenvolvimento equitativo de todas as nações e povos.
Estrutura e visão geral do conteúdo	Contém 27 princípios que abordam questões relacionadas ao desenvolvimento sustentável e à proteção ambiental. O princípio poluidor-pagador e o princípio da precaução destacam-se como tópicos de grande relevância, assim como a importância atribuída à participação das mulheres e dos índios e à necessidade de assegurar um futuro melhor para crianças e jovens. Outros tópicos importantes e inovadores do documento são os exemplificados a seguir: <ul style="list-style-type: none"> a) Situa o homem como centro das preocupações do desenvolvimento sustentável, em harmonia com a natureza; b) Assegura a soberania e atribui responsabilidades aos Estados no uso de seus recursos naturais; c) Introduce o conceito de responsabilidade para com as gerações futuras; d) Impõe a tarefa de erradicar a pobreza como condição para o desenvolvimento sustentável; e) Ressalta que os países têm responsabilidades comuns, porém diferenciadas, na manutenção e recuperação da integridade ambiental e destaca que os países menos desenvolvidos ou ambientalmente sensíveis devem ter tratamento diferenciado; f) Prega a integração entre os países na busca da sustentabilidade, inclusive de caráter técnico e científico; g) Recomenda que sejam elaboradas leis nacionais e internacionais adequadas, que seja evitada a transferência de resíduos ou processos ambientalmente nocivos a outras nações e que o comércio internacional adote comportamento mais justo e ético em relação às questões ambientais; h) Prega a cooperação e a solidariedade entre Estados e pessoas para fazer valer os princípios.
Aplicabilidade	Aplica-se a países e está voltada tanto para seu comportamento no âmbito interno quanto nas relações internacionais. Muitos de seus princípios vêm sendo utilizados na criação de ferramentas e padrões, a exemplo do Global Compact, além de embasar a legislação ambiental internacional. Pode ser utilizada também pelas empresas, especialmente no caso do princípio da precaução. A aplicação conjunta de todos os princípios da Declaração assegura melhores resultados. É importante considerar as diferenças culturais, econômicas e políticas das nações e de suas comunidades na aplicação do tratado.

Grau de obrigatoriedade	Voluntário. Possivelmente alguns de seus princípios já tenham se tornado obrigatórios, ao ser transformados em leis e regulamentos em diversos níveis.
Palavras-chave	Desenvolvimento sustentável – Princípio da precaução – Princípio poluidor-pagador – Impacto ambiental.
Saiba mais	www.un.org Rio Declaration on Environment and Development: Disponível em: www.un.org
Referências consultadas	LEIPZIGER, Deborah. <i>The Corporate Responsibility Code Book</i> . Sheffield, UK: Greenleaf Publishing, 2003, 512 p. Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento. Informação disponível em: http://www.ibot.sp.gov.br/legislacao/Wrio.doc Acesso em: 1º/2/2005.

Princípios do FSC

O que é	Princípios, critérios e padrões estabelecidos pelo <i>Forest Stewardship Council (FSC)</i> voltados para o uso sustentável das florestas.
Origem	Cronologia: 1990: primeiro encontro do grupo de instituições interessadas no tema, na Califórnia, EUA; 1992: discussão das idéias do grupo, na Conferência Rio-92; 1995: criação do Imaflo, no Brasil. As preocupações com o aumento do uso indiscriminado dos recursos naturais surgidas durante a Conferência Rio-92 motivaram a emergência de um movimento voltado para a preservação e a gestão sustentável dos recursos florestais. A partir dessa mobilização foram criados os Princípios, sob a liderança do FSC (em português: Conselho de Manejo Florestal), organização não-governamental internacional que contempla as necessidades de certificadores, comerciantes de madeira, povos indígenas e entidades de defesa do meio ambiente. O FSC credencia organizações certificadoras, buscando garantir a autenticidade de suas declarações. A necessidade de haver uma instituição brasileira voltada para a implementação desse sistema levou à criação, em 1995, do Instituto de Manejo e Certificação Florestal e Agrícola (Imaflo). A exemplo do FSC, a entidade tem como foco enfrentar o desmatamento utilizando uma abordagem inovadora: a conservação das florestas através de seu uso pelo manejo florestal. Para isso, trabalha com cinco programas: Certificação Florestal (PCF), Certificação Agrícola (PCA), Treinamento e Capacitação (PTC), Políticas Públicas (PPP) e apoio ao Desenvolvimento de Mercados para Produtos Certificados (PDM). O Imaflo avalia empreendimentos visando à certificação pelo FSC, mediante parceria com o Programa SmartWood da Rainforest Alliance, ONG credenciada pelo FSC e pioneira em certificação florestal, representada no Brasil pela entidade. (Fonte: http://www2.imaflora.org/)
A que se propõe	Através dos princípios contidos no documento, fomentar o diálogo no tocante aos temas econômicos, sociais e ambientais que envolvem o manejo florestal, atuando como instrumento efetivo de gestão sustentável de florestas.
Estrutura e visão geral do conteúdo	O documento compõe-se dos dez princípios abaixo relacionados, que contêm 57 critérios. Princípio 1: Obediência às Leis e aos Princípios do FSC; Princípio 2: Responsabilidades e Direitos de Posse e Uso da Terra; Princípio 3: Direitos dos Povos Indígenas; Princípio 4: Relações Comunitárias e Direitos dos Trabalhadores; Princípio 5: Benefícios da Floresta; Princípio 6: Impacto Ambiental; Princípio 7: Plano de Manejo; Princípio 8: Monitoramento e Avaliação; Princípio 9: Manutenção de Florestas de Alto Valor de Conservação; Princípio 10: Plantações. O FSC recomenda que os Princípios sejam utilizados em conjunto com outros documentos produzidos pela entidade, tais como: Estatutos do FSC, Procedimentos para Credenciamento de Certificadoras e Guias para Certificadores.
Aplicabilidade	Fornecer os padrões básicos para a atuação de certificadores e comerciantes de madeira, no sentido da gestão florestal sustentável, para assegurar interesses dos indígenas e povos da floresta e embasar a atuação de entidades de defesa do meio ambiente. As empresas, instituições governamentais e consumidores de madeira em geral também podem utilizar as informações e orientações do documento.
Grau de obrigatoriedade	Voluntário.
Palavras-chave	Florestas – Manejo florestal – Conservação – Certificação.



Saiba mais	http://ww2.imaflora.org/ www.fsc.org http://compradores.amazonia.org.br/
Referências consultadas	<p>INSTITUTO ETHOS. <i>Guia de Compatibilidade de Ferramentas</i>. São Paulo: Instituto Ethos, 2005. 32 p. p. 29. Publicação disponível em: www.uniethos.org.br Acesso em: 2/1/2006.</p> <p>Princípios e Critérios do Conselho de Manejo Florestal (FSC). Informação disponível em: http://www.fsc.org.br/index.cfm?fuseaction=conteudo&lDsecao=172 Acesso em: 2/1/2006.</p> <p>Imaflora: http://ww2.imaflora.org/ Acesso em: 2/1/2006.</p>

Série ISO 14000

O que é	Família de padrões voltados para o gerenciamento ambiental reconhecida internacionalmente. Entre esses padrões, inclui-se a ISO 14001, norma ambiental auditável e certificável.
Origem	<p>Cronologia: 1993: lançamento.</p> <p>Lançada em 1993 pela International Organization for Standardization (ISO), entidade com sede na Suíça e cuja rede de parceiros mundiais para acreditação envolve 148 países.</p>
A que se propõe	<p>A ISO 14001 propõe-se a fornecer requisitos para um Sistema de Gestão Ambiental (SGA) que possa ser auditado, objetivando não só a certificação como a declaração de conformidade com a norma, por parte da empresa, e a demonstração dessa conformidade a terceiros.</p> <p>O SGA visa assegurar que a empresa identifique o modo como interfere no meio ambiente e estabeleça medidas para controlar ou reduzir os aspectos que tenham impactos ambientais de maior significância. A organização deve assumir compromisso com a melhora contínua e com a prevenção da poluição, condições que devem estar incluídas na sua política ambiental.</p> <p>O foco da norma está no processo, e não nos resultados, embora pressupondo uma melhora de performance se o processo de gestão for bem conduzido.</p>
Estrutura e visão geral do conteúdo	<p>As empresas que queiram estar em conformidade com a norma devem desenvolver:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Uma política ambiental; 2) Um levantamento dos aspectos ambientais; 3) Um levantamento das obrigações legais e voluntárias aplicáveis; 4) Um sistema de gestão; 5) Uma série de auditorias internas periódicas e relatórios para a alta gestão. <p>A ISO 14001 não apresenta requisitos absolutos de desempenho ambiental. Portanto, uma empresa pode estar em conformidade com a norma e ainda assim apresentar problemas ambientais. Além disso, duas empresas de porte e atividades semelhantes, mas com níveis diferentes de desempenho ambiental, podem ser certificadas.</p> <p>Além da ISO 14001, que contém os requisitos para utilização da norma, a Série ISO 14000 é formada por mais de uma dezena de documentos relacionados, contemplando diversos temas, como guia para avaliação de performance ambiental, avaliação de ciclo de vida, vocabulário etc.</p>
Aplicabilidade	<p>Qualquer organização, independentemente do porte, seja ela de caráter público, seja privado.</p> <p>Funciona como instrumento auxiliar para os gestores na diminuição do custo com materiais e energia, na redução da responsabilidade civil, na melhora nas relações das empresas com o governo, os clientes, a comunidade e o público em geral, favorecendo os resultados e a imagem das companhias.</p> <p>A norma ISO 14001 pode ser auditada, é passível de certificação por órgão externo e de integração com outras normas e padrões. Para manter a certificação, a empresa deverá renová-la a cada três anos.</p> <p>No Brasil, a ISO é representada pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT).</p> <p>A ISO informa a existência de 90.569 certificados emitidos, em nível mundial, dos quais 1.800 no Brasil, em dezembro de 2004. No período 2003-2004 foi observado crescimento recorde no número de certificações: 24.499 (37% de incremento) e 712 (65% de incremento), no mundo e no Brasil, respectivamente.</p>
Grau de obrigatoriedade	Voluntário.
Palavras-chave	Meio ambiente – Sistema de gestão – Política ambiental – Auditoria – Certificação.
Saiba mais	www.iso.org www.abnt.org.br www.inmetro.gov.br
Referências consultadas	<p>INSTITUTO ETHOS. <i>Guia de Compatibilidade de Ferramentas</i>. São Paulo: Instituto Ethos, 2005. 32 p. p. 27. Publicação disponível em: http://www.uniethos.org.br/_Uniethos/documents/2005_06_07/Guia_Compt_Ferr2005.pdf Acesso em: 9/1/2006.</p> <p>LEIPZIGER, Deborah. <i>The Corporate Responsibility Code Book</i>. Sheffield, UK: Greenleaf Publishing, 2003. 512 p.</p> <p>The ISO Survey of ISO 9001:2000 and ISO 14001 Certificates – 2004. Disponível em: http://www.iso.ch/iso/en/prods-services/otherpubs/pdf/survey2004.pdf Acesso em: 9/1/2006</p>

Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Mudança do Clima

O que é	Convenção multilateral de abrangência global, voltada para a proteção do sistema climático para as gerações atuais e futuras. Instituída pelas ONU, tem o Brasil como signatário.
Origem	<p>Cronologia: 9/5/1992: aprovação; 3/1994: entra em vigor.</p> <p>A redação da Convenção foi preparada pelo Comitê Intergovernamental de Negociação para a Convenção-Quadro sobre Mudança do Clima (INC/FCCC), instituído pela Assembléia Geral das Nações Unidas. O documento foi gerado a partir de evidências científicas surgidas nos anos 80 de que as atividades humanas estavam relacionadas à mudança do clima global. Aprovada em 9 de maio de 1992, em Nova York, a Convenção foi aberta a assinaturas durante a Cúpula da Terra, no Rio de Janeiro, em junho de 1992, passando a vigorar em março de 1994. (Fonte: www.mct.gov.br)</p>
A que se propõe	Objetiva a "...estabilização das concentrações de gases de efeito estufa na atmosfera num nível que impeça uma interferência antrópica perigosa no sistema climático. Esse nível deverá ser alcançado num prazo suficiente que permita aos ecossistemas adaptarem-se naturalmente à mudança do clima, que assegure que a produção de alimentos não seja ameaçada e que permita ao desenvolvimento econômico prosseguir de maneira sustentável". (Fonte: www.mct.gov.br)
Estrutura e visão geral do conteúdo	<p>O documento é composto de 26 artigos e dois anexos e institui a Conferência das Partes (COP) como órgão supremo da Convenção. A COP realiza reuniões anuais, em que podem ser adotados protocolos à Convenção. Durante a terceira reunião (COP3), realizada em Quioto, em 1997, foi instituído o Protocolo de Quioto. (Fonte: www.mct.gov.br)</p> <p>Segundo Pereira e May (2003), a Convenção criou dois grupos de países, ou "partes": Países Anexo 1, formado por aqueles que compunham a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) em 1992, mais as nações da antiga União Soviética; Países Não-Anexo 1, composto daqueles não listados no Anexo 1. O objetivo dessa separação foi destacar os principais responsáveis pelas emissões e pelo aquecimento global e fixar metas e prazos para a redução dessas emissões. Os países Anexo 1 emitiam 63% do CO₂ global em 1990. O objetivo da Convenção é estabilizar as emissões; para tanto, no máximo até o ano 2000 a emissão de gases de efeito estufa (GEE) pela ação humana naqueles países deveria voltar aos níveis de 1990, o que não ocorreu.</p> <p>Entre seus princípios, destaca-se o Artigo 3.1, que preconiza que os países desenvolvidos tomem a iniciativa do combate às alterações climáticas e suas conseqüências, já que são os maiores responsáveis pelas emissões.</p> <p>O Protocolo de Quioto foi uma resposta à necessidade de acompanhamento efetivo das obrigações da Convenção pelos países do Anexo 1, por meio da fixação de metas legais de redução. Segundo Carvalho et al. (2002), o objetivo do Protocolo é reduzir, entre 2008 e 2012, com base nos níveis de 1990, a emissão dos principais GEE em 5,2%, em média. Para tanto, os países Anexo 1 devem adotar políticas e medidas apropriadas, elaborar inventários de emissões por fontes e reduções por sumidouros e submeter relatórios sobre as ações adotadas. O Protocolo de Quioto entrou em vigor em 16 de fevereiro de 2005, cerca de oito anos após sua criação, viabilizado pela adesão da Rússia e sem o engajamento dos EUA. O documento foi ratificado por 141 países.</p> <p>Pereira e May (2003) afirmam que os mecanismos de flexibilidade são formas criativas geradas pelo Protocolo de Quioto para auxiliar os países do Anexo 1 no cumprimento de suas metas de redução de GEE. Considerando que não importa onde os GEE sejam emitidos, por seu impacto global na atmosfera, o Protocolo prevê que parte da redução global de GEE dos países Anexo 1 pode ser feita fora de suas fronteiras. Paralelamente, os países não Anexo 1 também são beneficiados pela transferência de tecnologias mais limpas.</p> <p>O Protocolo de Quioto preconiza três mecanismos de flexibilidade:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Comércio de emissões de GEE entre países Anexo 1, em que um país que tenha superado sua meta pode vender seu excedente a outro que não a atingiu (Artigo 12); 2) Implementação conjunta, em que um país Anexo 1 pode implantar mecanismos de redução em outro também Anexo 1 que tenha custos marginais mais baixos (Artigo 6); 3) Mecanismo de Desenvolvimento Limpo (MDL), que prevê o financiamento de projetos geradores de "reduções certificadas de emissões" (RCEs) e é o único que se aplica aos países em desenvolvimento (Artigo 12).
Aplicabilidade	<p>Governos: estabelecimento de políticas públicas voltadas para a redução de emissões de GEE e de programas de MDL.</p> <p>Empresas: devem observar os preceitos da Convenção em suas operações, visando evitar o aumento de GEE na atmosfera. Alguns setores como florestas, resíduos e energia podem ainda beneficiar-se da venda de créditos de carbono.</p>
Grau de obrigatoriedade	Voluntário.
Palavras-chave	Mudança do clima – Efeito estufa – Aquecimento global.
Saiba mais	Efeito Estufa e a Convenção sobre Mudança de Clima. Informação disponível em: http://www.mct.gov.br/clima/quioto/bndes.htm Acesso em: 8/1/2006.
Referências consultadas	<p>Convenção sobre Mudança do Clima. Disponível em: www.mct.gov.br Acesso em: 1º/8/2005.</p> <p>Protocolo de Quioto. Disponível em: www.mct.gov.br Acesso em: 1º/8/2005.</p> <p>PEREIRA, André S.; MAY, Peter. Economia do Aquecimento Global. In: MAY, Peter H.; LUSTOSA, Maria Cecília; VINHA, Valéria da. (Org.). <i>Economia do Meio Ambiente</i>. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.</p> <p>CARVALHO, Georgia et al. <i>Perguntas e Respostas sobre Mudanças Climáticas</i>. Belém: 2002. Informação disponível em: http://www.ipam.org.br/publicacoes/cartilhas/ Acesso em: 8/1/2006.</p>

Convenção de Viena para a Proteção da Camada de Ozônio

O que é	Convenção multilateral de abrangência global, voltada para a proteção da saúde humana e do meio ambiente contra os efeitos adversos das atividades humanas que modifiquem a camada de ozônio. Instituída pelas Nações Unidas e subscrita pelo Brasil.
Origem	<p>Cronologia: 1981: início dos estudos sobre a camada de ozônio; 1985: instituição da Convenção; 17/6/2000: passa a vigorar no Brasil.</p> <p>Em 1981 a United Nations Environmental Programme (UNEP) deu origem às negociações internacionais para a proteção da camada de ozônio. Após um período de crescimento do consumo dos clorofluorcarbonetos (CFCs), os governos acordaram estudar, trocar informações e proteger a camada de ozônio, através da Convenção de Viena, instituída em 1985.</p> <p>Fonte: http://www.mma.gov.br/port/sqa/ozonio/index.cfm?submenu=1&link=2</p> <p>No Brasil os textos da Convenção e do Protocolo foram aprovados no Congresso pelo Decreto Legislativo nº 91, de 15/12/1989. Foram promulgados pelo Decreto nº 99.280, de 6 de junho de 1990, entrando em vigor no Brasil em 17 de junho de 1990.</p> <p>Fonte: www.mma.gov.br</p>
A que se propõe	<p>A camada de ozônio é uma concentração desse gás situada na alta atmosfera que funciona como um “filtro solar”, um escudo que protege a Terra dos efeitos da radiação solar ultravioleta e possui importante papel na regulação da temperatura do planeta.</p> <p>Fonte: http://www.mma.gov.br/port/sqa/ozonio/index.cfm?submenu=1&link=2</p> <p>Os países signatários devem adotar as medidas previstas na Convenção e nos Protocolos a ela relacionados para proteção da saúde e do meio ambiente contra os efeitos das modificações na camada de ozônio, envolvendo: cooperação, pesquisa e intercâmbio de informações sobre o tema; adoção de medidas legislativas ou administrativas voltadas para harmonização de políticas que controlem, limitem, reduzam ou evitem atividades humanas relacionadas a modificações na camada de ozônio; cooperar na formulação de procedimentos, padrões e protocolos visando à efetiva implementação da Convenção.</p>
Estrutura e visão geral do conteúdo	<p>A Convenção é composta de 21 Artigos e dois Anexos.</p> <p>Entre os Artigos, destacam-se:</p> <p>Pesquisa e observações sistemáticas sobre as causas, a magnitude e os efeitos das modificações da camada de ozônio, incluindo efeitos climáticos e sobre a radiação ultravioleta (UV-B) (Art. 3);</p> <p>Estabelece uma Conferência das Partes, com reuniões regulares visando ao monitoramento e à atuação sobre as eventuais alterações na camada de ozônio e suas conseqüências (Art. 6);</p> <p>Adoção a Protocolos, emendas à Convenção ou a Protocolos ou anexos (Art. 8, 9 e 10 – ver nota);</p> <p>Anexo I – Trata de temas científicos que deverão ser objeto de observação e pesquisa sistemáticas, prevendo cooperação em pesquisa e troca de informações. O anexo lista as substâncias que alteram a camada de ozônio;</p> <p>Anexo II – Aborda o intercâmbio de informações e a coleta e uso compartilhado de informações científicas, técnicas, socioeconômicas (produção, comercialização e uso das substâncias que afetam a camada de ozônio) e jurídicas.</p> <p>Nota: O Protocolo de Montreal foi instituído em 1987, quando 46 governos concordaram em reduzir a produção e o consumo de CFCs em 50% até o ano 2000 e paralisar a produção e consumo de <i>halons</i> (agentes de extintores de incêndio) até 1992. Como alternativas, passou-se a desenvolver substâncias com pouco ou nenhum poder de destruição da camada de ozônio e a utilizar água, dióxido de carbono, hidrocarbonos e HCFCs.</p>
Aplicabilidade	<p>Governos: estabelecimento de políticas públicas voltadas para a redução na produção e uso de substâncias que afetem a camada de ozônio. O Brasil instituiu o Plano Nacional de Eliminação de CFCs, cujo objetivo é auxiliar o governo a cumprir os compromissos fixados pelo Protocolo de Montreal, eliminando o consumo de CFCs até 2007.</p> <p>Empresas: devem observar os preceitos da Convenção em suas operações, visando evitar a destruição da camada de ozônio.</p>
Grau de obrigatoriedade	Voluntário.
Palavras-chave	Camada de ozônio – Clima – Poluição – Radiação solar.
Saiba mais	www.mct.gov.br
Referências consultadas	<p>Convenção de Viena para a Proteção da Camada de Ozônio e Protocolo de Montreal sobre Substâncias que destroem a Camada de Ozônio. Informação disponível em: http://www.ibama.gov.br Acesso em: 2/1/2005.</p> <p>Convenção de Viena para a Proteção da Camada de Ozônio. Informação disponível em: http://www.onu-brasil.org.br/doc_ozonio.php Acesso em: 22/11/2005.</p> <p>Ministério do Meio Ambiente. Ozônio. Informação disponível em: http://www.mma.gov.br/ Acesso em: 2/1/2005.</p>

Convenção de Estocolmo sobre os Poluentes Orgânicos Persistentes

O que é	Convenção voltada para a proteção da saúde humana e do meio ambiente contra os Poluentes Orgânicos Persistentes (POPs). De natureza multilateral e abrangência global, foi instituída pelas Nações Unidas (United Nations Environmental Program-UNEP), tendo o Brasil como signatário.
Origem	Cronologia: 22/5/2001: conclusão das negociações da Convenção; 2004: entrada em vigor, inclusive no Brasil. As negociações sobre a Convenção de Estocolmo, em nível internacional, foram concluídas em 22/5/2001, naquela cidade. O documento entrou em vigor em 2004, inclusive no Brasil, que o ratificou e promulgou em 7/5/2004, através do Decreto Legislativo nº 204.
A que se propõe	“Proteger a saúde humana e o meio ambiente dos efeitos danosos dos poluentes orgânicos persistentes. Promover a utilização, a comercialização, o manejo e o descarte de poluentes orgânicos persistentes de maneira sustentável e ambientalmente correta.” (Fonte: www.mma.gov.br) A Convenção está fundamentada no Princípio de Precaução (Princípio 15) da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento.
Estrutura e visão geral do conteúdo	O documento é composto de 30 artigos, que abordam, entre outros, os seguintes tópicos: medidas para eliminar emissões de POPs; critérios para isenção de cada país signatário (Partes); medidas para reduzir ou eliminar emissões da produção não-intencional e as emissões de estoques ou resíduos; planos de implementação de cada “Parte”; inclusão de substâncias químicas nos anexos; intercâmbio de informações; informação, conscientização e educação do público; pesquisa, desenvolvimento e monitoramento; assistência técnica; mecanismos e recursos financeiros; e Conferência das Partes. Possui ainda seis anexos, que tratam dos temas abaixo: Anexo A – Eliminação; Anexo B – Restrições; Anexo C – Produção não-intencional; Anexo D – Os requisitos de informação e critérios de seleção; Anexo E – Informações requeridas para o perfil de risco; Anexo F – Informações sobre considerações socioeconômicas. Os POPs são substâncias químicas perigosas por causar danos significativos à saúde humana e à vida em geral. Elas permanecem inalteradas na natureza por longos períodos e podem ser transportadas e disseminadas para longas distâncias através do ar, da chuva, dos rios e oceanos. Inicialmente, foram identificados 12 POPs: Pesticidas: DDT, aldrin, dieldrin, clordano, endrin, heptacloro, mirex e toxafeno; Produtos industriais: hexaclorobenzeno (HCB) e bifenilas policloradas (BCBs); Subprodutos não-intencionais, resultantes da combustão de matéria orgânica: dioxinas e furanos. (Fonte: www.mma.gov.br)
Aplicabilidade	Estado: estabelecimento de políticas públicas voltadas para a proteção da saúde e do meio ambiente em relação aos POPs. Empresas e organizações diversas: devem observar os preceitos da Convenção em suas operações e relacionamentos, especialmente em alguns setores como indústria química, agronegócios etc.
Grau de obrigatoriedade	Obrigatório.
Palavras-chave	Poluentes orgânicos – Proteção ambiental – Proteção da saúde.
Saiba mais	www.pops.int
Referências consultadas	Ministério do Meio Ambiente: www.mma.gov.br Acesso em: 28/7/2005. Convenção de Estocolmo sobre os Poluentes Orgânicos Persistentes. Disponível em: www.mma.gov.br Acesso em: 29/7/2005.

Governança corporativa

OCDE – Princípios de Governança Corporativa

O que é	Princípios de governança corporativa reconhecidos internacionalmente.
Origem	Cronologia: 1989: lançamento; 2004: revisão. Lançados em 1989 pela Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE), são produto de um processo participativo de âmbito mundial efetivado através de consulta prévia, antes de sua aprovação final. Os Princípios foram revisados recentemente e publicados em 2004; está prevista a criação de princípios específicos para os mercados emergentes.
A que se propõe	Fornecer uma base sólida para a implantação de boas práticas de governança corporativa. Visa à integridade das organizações, das instituições e dos mercados, fundamentais para a boa saúde financeira desses agentes.
Estrutura e visão geral do conteúdo	Os principais tópicos são: 1) Direitos dos acionistas; 2) Tratamento equitativo entre acionistas; 3) Papel dos <i>stakeholders</i> ; 4) Abertura e transparência; e 5) Responsabilidade do Conselho de Administração.
Aplicabilidade	Aceitos mundialmente nos países-membros e não-membros da OCDE, voltados para empresas e instituições financeiras. O Banco Mundial e Fundo Monetário Internacional (FMI) adotam seus princípios, que são base para iniciativas ligadas à governança corporativa em vários países.
Grau de obrigatoriedade	Voluntário.
Palavras-chave	Governança corporativa – Acionistas – Partes interessadas – Transparência.
Saiba mais	http://www.oecd.org/home/
Referências consultadas	LEIPZIGER, Deborah. <i>The Corporate Responsibility Code Book</i> . Sheffield, UK: Greenleaf Publishing, 2003. 512 p.

IBGC – Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa

O que é	Ferramenta didática para orientação e apoio às empresas e aos agentes de mercado no tocante à aplicação das boas práticas de governança corporativa no Brasil.
Origem	Cronologia: 5/1999: lançamento. O Código foi lançado em maio de 1999 pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC). A partir do evento "Top Management Summit", realizado em 1997 em Itu, São Paulo, um grupo de empresários passou a refletir sobre a Lei das Sociedades Anônimas, vigente à época, propondo as recomendações que vieram a compor o Código. Seu conteúdo baseia-se ainda na publicação <i>International Comparison of Board "Best Practices"</i> , de 1998, cujos autores são Holly Gregory e Elizabeth Forminard. A primeira revisão ocorreu em abril de 2002 e a terceira, em março de 2004. O IBGC foi fundado em 1995 e é reconhecido internacionalmente como entidade brasileira dedicada exclusivamente à promoção dos conceitos e práticas da governança corporativa.
A que se propõe	Segundo o IBGC, "o objetivo central deste Código é indicar caminhos para todos os tipos de sociedade – por ações de capital aberto ou fechado, limitadas ou civis –, visando: <ul style="list-style-type: none"> • aumentar o valor da sociedade; • melhorar seu desempenho; • facilitar seu acesso ao capital a custos mais baixos; • contribuir para sua perenidade". <p>Fonte: www.ibgc.org.br Acesso em: 2/2/2005</p>

Estrutura e visão geral do conteúdo	<p>Inicialmente, o documento abordava basicamente questões ligadas ao Conselho de Administração. Posteriormente foi incorporando outros tópicos, à medida que a legislação e o conceito de governança corporativa evoluíram no seio da sociedade brasileira. Sua terceira versão contém seis capítulos, envolvendo os seguintes tópicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Propriedade (Sócios); 2) Conselho de Administração; 3) Gestão; 4) Auditoria Independente; 5) Conselho Fiscal; 6) Conduta e Conflito de Interesses. <p>O IBGC conceitua governança corporativa como “o sistema pelo qual as sociedades são dirigidas e monitoradas, envolvendo os relacionamentos entre Acionistas/Cotistas, Conselho de Administração, Diretoria, Auditoria Independente e Conselho Fiscal.” (Fonte: www.ibgc.org.br Acesso em: 2/2/2005)</p> <p>Destaca a importância de temas relacionados com a governança corporativa, como transparência, equidade, prestação de contas (accountability) e responsabilidade corporativa.</p> <p>A versão 2004 procurou detalhar mais o Código, incorporando conceitos e fundamentos, de modo a ser um instrumento de consulta e aprendizado. Nesse sentido, foi muito importante a participação dos agentes de mercado no processo de revisão, que agregou inúmeras e valiosas contribuições.</p>
Aplicabilidade	Empresas de capital aberto ou fechado, sociedades limitadas ou civis. Guarda estreita correlação com as Recomendações da CVM sobre Governança Corporativa.
Grau de obrigatoriedade	Voluntário.
Palavras-chave	Governança corporativa – Transparência – Prestação de contas – Equidade – Responsabilidade social.
Saiba mais	www.ibgc.org.br www.bovespa.com.br www.cvm.gov.br
Referências consultadas	Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC). Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa. Disponível em: http://www.ibgc.org.br/ibConteudo.asp?IDArea=3 Acesso em: 2/2/2005.

Recomendações da CVM sobre Governança Corporativa

O que é	É uma cartilha elaborada pela Comissão de Valores Mobiliários (CVM) com recomendações ligadas a boas práticas de governança corporativa, dirigidas às empresas de capital aberto.
Origem	<p>Cronologia: 6/2002: lançamento.</p> <p>O documento foi lançado em junho de 2002. A CVM procurou pautar-se por sua experiência de 25 anos no mercado acionário e também por iniciativas nacionais e internacionais. Foram ainda utilizados relatórios de pesquisas e códigos de governança de vários países e feitas as adaptações necessárias às condições brasileiras.</p>
A que se propõe	<p>Auxiliar na escolha das empresas nas quais investir, assegurar o atendimento dos interesses dos <i>stakeholders</i>, facilitar o acesso ao capital, aumentar o valor da empresa através da redução do risco e, indiretamente, estimular o mercado acionário.</p> <p>Embora sem a pretensão de esgotar o assunto, visa “orientar nas questões que podem influenciar significativamente a relação entre administradores, conselheiros, auditores independentes, acionistas controladores e acionistas minoritários”. (Fonte: www.cvm.gov.br Acesso em: 30/11/2005)</p> <p>Para isso, as empresas deverão adotar padrões de governança superiores ao que é previsto em lei ou nas próprias normas da CVM.</p>
Estrutura e visão geral do conteúdo	<p>O documento está estruturado nos seguintes tópicos:</p> <p>1) TRANSPARÊNCIA: ASSEMBLÉIAS, ESTRUTURA ACIONÁRIA E GRUPO DE CONTROLE</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Forma da Convocação e Pauta das Assembléias Gerais de Acionistas; b) Prazo de Convocação de Assembléias Gerais; c) Acordos de Acionistas; d) Relação de Acionistas; e) Processo de Votação.

2) ESTRUTURA E RESPONSABILIDADE DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

- a) Função, Composição e Mandato do Conselho de Administração;
- b) Funcionamento e Comitês do Conselho de Administração;
- c) Participação de Preferencialistas no Conselho de Administração;
- d) Presidente do Conselho de Administração e Presidente da Diretoria (que devem ser pessoas diferentes, para evitar conflitos de interesses).

3) PROTEÇÃO A ACIONISTAS MINORITÁRIOS

- a) Decisões Relevantes;
- b) *Tag-along* para Companhias Constituídas antes da Entrada em Vigor da Lei nº 10.303, de 31 de outubro de 2001;
- c) *Tag-along* para Companhias Constituídas Após a Entrada em Vigor da Lei nº 10.303/2001;
- d) Transações entre Partes Relacionadas e seu Reflexo nas Demonstrações Financeiras;
- e) Direito a Voto para Ações Preferenciais no Não-Pagamento de Dividendos;
- f) Arbitragem para Questões Societárias;
- g) Proporção de Ações Ordinárias e Preferenciais (visando estimular a predominância das ações com direito a voto no capital).

4) AUDITORIA E DEMONSTRAÇÕES FINANCEIRAS

- a) Discussão e Análise da Administração;
- b) Composição e Funcionamento do Conselho Fiscal;
- c) Relacionamento com Auditor Independente;
- d) Auditoria;
- f) Acesso a Informações (que deve ser assegurado aos membros do Conselho Fiscal);
- g) Informações Contábeis.

5) RECOMENDAÇÕES DOS AUDITORES

Aplicabilidade	Companhias brasileiras de capital aberto. Auxilia os investidores na formação de portfólio.
Grau de obrigatoriedade	Possui caráter voluntário, portanto seu descumprimento não é passível de sanção pela CVM. Entretanto, as companhias abertas devem incluir em suas informações anuais o nível de adesão às práticas da presente Recomendação e estão obrigadas a explicar os motivos, caso não as adotem.
Palavras-chave	Governança corporativa – Padrões de conduta – Partes interessadas – Transparência – Investimentos.
Saiba mais	PRODIN – Programa de Orientação ao Investidor. Informação disponível em: http://www.cvm.gov.br
Referências consultadas	Recomendações da CVM sobre Governança Corporativa. Informação disponível em: www.cvm.gov.br Acesso em: 30/1/2005.

Iniciativa setorial internacional – setor financeiro

Princípios do Equador	
O que é	Princípios para ser aplicados por instituições financeiras no financiamento de grandes projetos de investimento, com base em critérios socioambientais. Em reunião promovida pela International Finance Corporation (IFC), em outubro de 2002, os bancos decidiram criar um padrão de referência para tratar de riscos sociais e ambientais nos grandes financiamentos para investimento (<i>project financing</i>).
Origem	Cronologia: 4/6/2003: entrada em vigor. Os critérios foram estabelecidos em conjunto pelo Banco Mundial e a IFC, braço privado da instituição, e entraram em vigor a partir de 4 de junho de 2003.
A que se propõe	Contribuir para que os projetos financiados proporcionem conseqüências sociais e ambientais desejáveis, de forma a promover o desenvolvimento sustentável dos diversos países onde os bancos atuam. Permitir às instituições financeiras identificar, avaliar e gerir os riscos ambientais e sociais nos empreendimentos financiados. Servir como ponto de partida e fornecer ferramentas para que os bancos implantem padrões e procedimentos, internos e individualizados, de âmbito social e ambiental, nos negócios ligados ao financiamento de grandes empreendimentos.
Estrutura e visão geral do conteúdo	O documento classifica os projetos em três categorias, conforme níveis de relevância dos prejuízos ambientais ou sociais passíveis de ocorrer com sua implantação: Categoria A – alto potencial de efeitos adversos; Categoria B – médio potencial de efeitos adversos; Categoria C – mínimo ou nenhum potencial de efeitos adversos. Deve ser feita a análise do risco socioambiental dos projetos com base nos critérios do IFC para todas as categorias, porém a análise do impacto socioambiental só será necessária para projetos das categorias A ou B. A análise de impacto socioambiental deve tratar dos seguintes itens: 1) Plano de gerenciamento socioambiental para projetos A e B (quando necessário), com base na análise dos impactos; 2) Consulta e diálogo com grupos afetados pelos projetos A e B (quando necessário), revisados por especialistas independentes; 3) Monitoramento do plano de gerenciamento socioambiental, incluindo plano de desativação, se aplicável; 4) Verificação e relatório realizados por especialistas externos; 5) Regularidade com contratos/acordos anteriores.
Aplicabilidade	Instituições financeiras que destinam recursos a projetos de investimento com custo igual ou superior a US\$ 50 milhões, totalizando 36 organizações em todo o mundo, em 10 de dezembro de 2005 (Fonte: www.equator-principles.com). Segundo a Federação Brasileira de Bancos (Febraban), em maio de 2005 existiam 18 grupos signatários do documento no Brasil, assim distribuídos: a) Bancos brasileiros: Banco do Brasil, Banco Itaú, Bradesco, Unibanco; b) Bancos internacionais que operam no Brasil: ABN Amro, Bank of America, Barclays, BBVA, Calyon, Citigroup, Credit Suisse, Dresdner, HSBC, HVB, ING, Rabobank, Standard Chartered, WestLB. O Banco do Brasil é o primeiro banco público brasileiro a assinar o acordo que prevê a adoção de práticas de análise de risco de crédito similares também para valores menores que US\$ 50 milhões. Inicialmente, empresas com faturamento acima de R\$ 100 milhões/ano e projetos envolvendo créditos de valor igual ou superior a R\$ 10 milhões poderão enquadrar-se nesses novos critérios de análise. (Fonte: www.equator-principles.com Acesso em: 10/3/2005)
Grau de obrigatoriedade	Voluntário. Os bancos adotam os princípios como um instrumento ou ferramenta para desenvolver práticas e políticas de uso interno e individual, em suas operações de crédito. Os tomadores devem comprometer-se a elaborar e operar o projeto de acordo com os Princípios, apresentar relatórios periódicos e cuidar da desativação adequada da unidade ao final do ciclo produtivo, se for o caso.
Palavras-chave	Investimentos – Risco de crédito – Financiamento – Critérios socioambientais – Risco ambiental – Risco social.
Saiba mais	www.ifc.org www.worldbank.org
Referências consultadas	Equator Principles. Informação disponível em: http://www.equator-principles.com Acesso em: 1º/4/2005. Federação Brasileira de Bancos (Febraban): www.febraban.org.br Acesso em: 6/5/2005.

Iniciativa setorial nacional

Princípios Básicos de Responsabilidade Social – Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar (Abrapp)/Ethos

O que é	Princípios que orientam o desenvolvimento de critérios e melhoras das práticas dos fundos de pensão em seus investimentos em empresas com papéis negociados em bolsa, considerando princípios de responsabilidade social.
Origem	Cronologia: 11/2004: lançamento. Foram lançados em novembro de 2004 como resultado de parceria firmada em 2003 entre o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social e a Abrapp.
A que se propõe	Disseminar os conceitos de responsabilidade social empresarial no setor, envolvendo “iniciar a gestão socialmente responsável nos próprios fundos de pensão; incentivar as empresas nas quais eles já investem a fazer o mesmo; e utilizar esses princípios na escolha das empresas a investir no futuro”. <i>(Fonte: www.ethos.org.br Acesso em: 12/4/2005)</i>
Estrutura e visão geral do conteúdo	Como primeira iniciativa foram elaborados os Onze Princípios Básicos de Responsabilidade Social, que abordam os aspectos a ser valorizados pelos fundos de pensão na formação e manutenção das carteiras: <ol style="list-style-type: none"> 1) Governança Corporativa – empresas com níveis superiores de governança; 2) Balanço Social – a existência e a boa qualidade do balanço social; 3) Inclusão Social – políticas claras de não-discriminação e ações afirmativas; 4) Mão-de-obra – declarar a inexistência de trabalho infantil ou escravo, inclusive na cadeia de fornecedores. A certificação pela SA8000 ou pelo Selo Abrinq pode substituir a declaração; 5) Mão-de-obra Terceirizada – igualdade de tratamento em relação aos empregados; 6) Meio ambiente – empresas com preocupações ambientais traduzidas por ações concretas; 7) Geração de Renda – ações voltadas para geração de trabalho e renda na comunidade; 8) Projetos Sociais – programa consistente de investimentos sociais; 9) Ética e Transparência – existência e disseminação do código de ética e transparência nas doações de recursos para campanhas políticas; 10) Apresentação da Política de Investimentos – explicitar os critérios de RSE na política apresentada anualmente à Secretaria de Previdência Complementar; 11) Critérios Tradicionais – adotar também os critérios tradicionais na definição das empresas a investir.
Aplicabilidade	Nortear as aplicações dos fundos de pensão, servindo também como incentivo para que outras instituições do mercado financeiro adotem os critérios, além de fundamentar a gestão socialmente responsável dos próprios membros da Abrapp. No Brasil, os fundos de pensão possuem patrimônio de R\$ 232 bilhões, representando cerca de 16% do Produto Interno Bruto. <i>(Fonte: www.ethos.org.br Acesso em: 12/4/2005)</i>
Grau de obrigatoriedade	Voluntário. A iniciativa funciona como um norteador, incentivando os fundos de pensão a priorizar, em sua política de investimentos, as empresas com maior grau de responsabilidade social.
Palavras-chave	Investimento socialmente responsável – Fundos de pensão – Critérios de investimento.
Saiba mais	www.abrapp.org.br www.ethos.org.br/CN_2004/destaque/destaque.asp?CDA_DESTAQUE=15 www.SRIStudies.org www.SocialInvest.org
Referências consultadas	Critérios de Investimentos Socialmente Responsáveis para Fundos de Pensão – Instituto Ethos e Abrapp. Disponível em: www.ethos.org.br Acesso em: 12/4/2005.

Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE)/Bovespa

<p>O que é</p>	<p>Índice que mede o retorno de uma carteira composta de ações de empresas comprometidas com a responsabilidade social e a sustentabilidade. Esses papéis são selecionados a partir da aplicação de um questionário de caráter socioambiental às empresas cujas ações tenham sido as mais negociadas na Bolsa de Valores de São Paulo (Bovespa).</p> <p>Instituições participantes do Conselho do ISE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ABRAPP: Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar; • ANBID: Associação Nacional dos Bancos de Investimento; • APIMEC: Associação dos Analistas e Profissionais de Investimento do Mercado de Capitais; • BOVESPA: Bolsa de Valores de São Paulo; • IBGC: Instituto Brasileiro de Governança Corporativa; • IFC: International Finance Corporation; • Instituto ETHOS de Empresas e Responsabilidade Social; e • Ministério do Meio Ambiente
<p>Origem</p>	<p>Cronologia: 1º/12/2005: lançamento.</p> <p>O Instituto Ethos foi convidado a fazer parte de um comitê formado pela Bovespa, Associação dos Analistas e Profissionais de Investimento do Mercado de Capitais (Apimec), Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar (Abrapp), Associação Nacional dos Bancos de Investimento (Anbid), Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), Ministério do Meio Ambiente, com participação da International Finance Corporation (IFC), braço do Banco Mundial para financiar empresas privadas.</p> <p>Criado pela Bovespa, com a participação do O Centro de Estudos em Sustentabilidade (GVces) da Escola de Administração de Empresas da Fundação Getulio Vargas (FGV-EASP) foi, responsável pela pesquisa e metodologia, com o apoio financeiro da International Finance Corporation (IFC), braço financeiro privado do Banco Mundial.</p> <p>Baseia-se em iniciativas internacionais de investimentos socialmente responsáveis (SRI) como o Índice Dow Jones de Sustentabilidade (DJSI) e FTSE4-Good (das Bolsas de Nova York e Londres, respectivamente) e o Índice da Bolsa de Valores de Johannesburgo (JSE), na África do Sul. Experiências brasileiras como fundos com aspectos sociais e ambientais criados por bancos comerciais, Índice de Governança Corporativa Diferenciada e Novo Mercado, da Bovespa, também contribuíram para a criação do índice.</p>
<p>A que se propõe</p>	<p>Espelhar o retorno de uma carteira com papéis de empresas comprometidas com o desenvolvimento sustentável e promover as boas práticas no meio corporativo brasileiro. O ISE também deverá constituir-se em ferramenta para comparar o desempenho, em governança e sustentabilidade, de empresas listadas na Bovespa, diferenciando-as quanto a qualidade, nível de compromisso, transparência, desempenho e demais quesitos relevantes para atender às preocupações éticas dos investidores.</p>
<p>Estrutura e visão geral do conteúdo</p>	<p>O ISE compõe-se de 28 empresas e das 34 ações ordinárias e preferenciais mais bem classificadas em termos de responsabilidade social e sustentabilidade, conforme os critérios aprovados pelo Conselho Deliberativo do ISE (formado por entidades ligadas ao tema da sustentabilidade e ao mercado de investimentos).</p> <p>Para compor o ISE, essas ações devem obedecer, cumulativamente, aos seguintes critérios:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Estar entre as 150 com maior índice de negociabilidade apurado nos 12 meses anteriores à formação da carteira; b) Ter sido negociada em pelo menos 50% dos pregões ocorridos no período citado acima; c) Atender aos critérios de sustentabilidade referendados pelo Conselho do ISE. <p>O retorno da carteira considera a ponderação pelo valor de mercado das ações disponíveis para livre negociação (<i>free float</i>), ou seja, são excluídas as ações de propriedade do controlador. A base do ISE foi fixada em 1.000 pontos para 30 de novembro de 2005 e sua divulgação teve início em 1º de dezembro. O índice conta com um redutor (coeficiente de ajuste = alfa) passível de alteração ao longo da vigência da carteira em função de elevações nos preços de mercado de cada ação e/ou da distribuição de proventos pela empresa, ajustando-se automaticamente (fórmula: índice inicial = valor da carteira / alfa = 1.000). A carteira tem vigência de um ano, quando deverá ser reavaliada; entretanto, a qualquer tempo o Conselho do ISE poderá excluir ações que deixem de atender aos critérios do índice.</p> <p>Para avaliar o desempenho das empresas elegíveis quanto aos critérios de sustentabilidade, o GVces desenvolveu um questionário, partindo do conceito de <i>triple bottom line</i> (TBL), que envolve avaliação de questões ambientais, sociais e econômicas, acrescidas de indicadores gerais, de natureza de produto (Dimensão Geral) e de governança corporativa. O questionário está estruturado, portanto, em cinco dimensões compostas de critérios que, por sua vez, contêm um conjunto de indicadores:</p> <p>Dimensão Geral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Critério I – Geral • Critério II – Natureza do Produto

	<p>Dimensão Governança Corporativa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Critério I – Propriedade • Critério III – Gestão • Critério V – Conduta e Conflito de Interesses <p>Dimensão Econômico-Financeira</p> <ul style="list-style-type: none"> • Critério I – Política • Critério III – Desempenho <p>Dimensão Ambiental</p> <ul style="list-style-type: none"> • Critério I – Política Ambiental • Critério III – Desempenho Ambiental <p>Dimensão Ambiental para Instituições Financeiras (mesmos critérios, mas com indicadores específicos)</p> <p>Dimensão Social</p> <ul style="list-style-type: none"> • Critério I – Políticas • Critério III – Desempenho <p>A metodologia utiliza uma ferramenta estatística denominada “análise de clusters”, que permite a identificação de companhias com performance similar em cada uma das dimensões, evitando distorções na comparação entre as empresas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Critério II – Conselho de Administração • Critério IV – Auditoria e Fiscalização <ul style="list-style-type: none"> • Critério II – Gestão • Critério IV – Cumprimento Legal <ul style="list-style-type: none"> • Critério II – Gestão Ambiental • Critério IV – Cumprimento Legal <ul style="list-style-type: none"> • Critério II – Gestão • Critério IV – Cumprimento Legal
Aplicabilidade	Investidores interessados em aplicar recursos em ações de empresas comprometidas com o desenvolvimento sustentável. Público em geral, na medida em que sinaliza as empresas que observam preceitos como respeito ao meio ambiente e aos interesses da sociedade na condução de seus negócios.	
Grau de obrigatoriedade	Voluntário. As 150 empresas com maior liquidez na Bovespa são selecionadas para responder ao questionário, podendo ou não fazê-lo, conforme seu interesse.	
Palavras-chave	Investimento socialmente responsável – Mercado de ações – Finanças sustentáveis.	
Saiba mais	www.bovespa.com.br	www.ces.fgvsp.br
Referências consultadas	Índice de Sustentabilidade Empresarial Bovespa 2005 –Centro de Estudos em Sustentabilidade (FGC-Gvces); Bolsa de Valores de São Paulo (Bovespa). Lançamento do ISE - Índice de Sustentabilidade Empresarial (parte do Programa da II Conferência Internacional sobre Finanças Sustentáveis em Mercados Emergentes), São Paulo, 1º/12/ 2005.	

Implementação de RSE

Balanco Social Ibase

O que é	Demonstrativo que contém um conjunto de informações, publicado anualmente pela organização, envolvendo temas ligados à responsabilidade social empresarial.	
Origem	Cronologia: 1997: lançamento. O primeiro documento publicado sob a forma de Balanço Social (BS) foi o da Nitrofértil, em 1984. O extinto Banespa foi outro precursor, publicando-o em 1992. O Balanço Social Modelo Ibase foi lançado em 1997, pelo Instituto Brasileiro de Análises Econômicas e Sociais (Ibase), entidade sem fins lucrativos criada pelo sociólogo Herbert de Souza, o Betinho, responsável por institucionalizar e incrementar seu uso no Brasil.	
A que se propõe	Tornar públicas algumas informações relativas ao exercício da responsabilidade social da organização, conferindo transparência a suas atividades e funcionando ainda como ferramenta estratégica para avaliação e disseminação da responsabilidade social empresarial.	
Estrutura e visão geral do conteúdo	Segundo o Ibase, o documento reúne informações sobre “os projetos, benefícios e ações sociais dirigidas aos empregados, investidores, analistas de mercado, acionistas e à comunidade.” (Fonte: www.balancosocial.org.br Acesso em: 13/4/2005) O Balanço Social modelo Ibase contém os seguintes itens;	
	<ol style="list-style-type: none"> 1) Base de Cálculo; 2) Indicadores Sociais Internos; 3) ndicadores Sociais Externos; 4) Indicadores Ambientais 	<ol style="list-style-type: none"> 5) Indicadores do Corpo Funcional; 6) Informações Relevantes quanto ao Exercício da Cidadania Empresarial; 7) Outras informações.

Aplicabilidade	Aplica-se a qualquer tipo ou porte de empresa, instituições de ensino, fundações e organizações sociais. A simplicidade de preenchimento facilita sua aplicação. O “Selo Balanço Social/Ibase/Betinho” foi lançado em 1998 para estimular as empresas a utilizar o Modelo Ibase. O “Prêmio Balanço Social” é conferido pelo Ibase desde 2002, em associação com outras instituições – Associação Brasileira de Comunicação Empresarial (Aberje), Associação dos Analistas e Profissionais de Investimento do Mercado de Capitais (Apimec), Instituto Ethos e Fundação Instituto de Desenvolvimento Empresarial e Social (Fides) –, às empresas com os melhores Balanços Sociais.
Grau de obrigatoriedade	Voluntário.
Palavras-chave	Indicadores sociais – Indicadores ambientais – Balanço social.
Saiba mais	Responsabilidade Social Empresarial – Perspectivas para a Atuação Sindical. Disponível em: http://www.observatoriosocial.org.br/download/rse.pdf Acesso em: 13/4/2005. CAPELLIN, Paola; Giuliani, Gian Mario. <i>The Political Economy of Corporate Social and Environmental Responsibility in Brazil</i> . Rio de Janeiro: United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD) e Universidade Federal do Rio de Janeiro – Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia (UFRJ-PPGSA), 2002. 87 p.
Referências consultadas	Ibase. Disponível em www.balancosocial.org.br Acesso em: 13/4/2005.

AA 1000

O que é	Padrão auditável e passível de integração com outras normas, constitui instrumento de âmbito internacional voltado para o gerenciamento ético e social dos negócios, com foco nos stakeholders.
Origem	Cronologia: 1999: lançamento. Lançada em 1999 pela Institute of Social and Ethical Accountability (AccountAbility), ONG sediada em Londres que tem como missão promover e dar suporte às organizações na implantação de sistemas de gestão ética e social.
A que se propõe	Apoiar as empresas na fixação de objetivos e metas, auditoria e relatórios de performance, mecanismos de <i>feedback</i> , monitorando a contabilidade social com foco nos <i>stakeholders</i> . Tem como princípio fundamental a inclusão (<i>inclusivity</i>), ligada ao envolvimento e participação dos diversos públicos, cujos interesses devem ser constantemente considerados no contexto empresarial, legitimando a empresa como socialmente responsável. A comunicação dos resultados da avaliação é considerada fundamental para assegurar credibilidade ao processo. Não prevê certificação, pois visa à promoção da aprendizagem contínua, e não à conformidade do desempenho segundo um ideal.
Estrutura e visão geral do conteúdo	O documento contém processos e princípios para elaboração de relatórios, prestação de contas e auditoria e propõe cinco fases para os trabalhos: Fase 1 – Planejamento; Fase 4 – Implementação; Fase 2 – Contabilidade; Fase 5 – Engajamento das Partes Interessadas. Fase 3 – Auditoria e Relatório; Fonte: Instituto Ethos, 2005 O conjunto de documentos inclui: 1) AA 1000 Assurance Standard, com os princípios, afirmações públicas a serem feitas pelo responsável, podendo ser usado como ferramenta de gestão ou de forma mais técnica, visando à futura auditoria; 2) Documento Guia, que visa esclarecer e oferecer orientações operacionais para o uso da AA1000; 3) Notas para os Usuários, que mostra casos práticos de análises e experiências na utilização do padrão. A AA1000 procura assegurar-se de que: os relatórios sociais contenham não só informações de interesse dos acionistas, mas também dos <i>stakeholders</i> ; a organização conheça sua performance e o ponto de vista das partes interessadas a esse respeito; a organização ofereça resposta pronta e adequada às preocupações desses atores.
Aplicabilidade	Empresas interessadas em envolver as diversas partes interessadas na condução de suas atividades, visando relato confiável e transparente de suas atividades no tocante à sustentabilidade. Interessa ainda a investidores, na medida em que agrega confiabilidade às informações tornadas públicas pelas empresas. Para consultores, auditores etc., funciona como material técnico para implantação de sistemas de gestão ética e transparente. Foi desenhada para ser utilizada em conjunto com o as Diretrizes da GRI, em função de sua complementaridade, e pode ser associada a outros sistemas de relatório de sustentabilidade. Segundo dados preliminares da AccountAbility para 2004, eram 123 os usuários da AA1000 em todo o mundo, dos quais 72 organizações empresariais e 29 empresas de auditoria e certificação. (Fonte: http://www.accountability.org.uk/aa1000/default.asp?pageid=122 Acesso em: 9/1/2006)

Grau de obrigatoriedade	Voluntário.
Palavras-chave	Prestação de contas – Partes interessadas – Gestão ética – Inclusão – Transparência.
Saiba mais	LEIPZIGER, Deborah. <i>The Corporate Responsibility Code Book</i> . Sheffield, UK: Greenleaf Publishing, 2003, 512 p.
Referências consultadas	Assurance Standard AA1000 – Informação disponível em: www.accountability.org.uk Acesso em: 31/1/2005. http://www.accountability.org.uk/aa1000/default.asp?pageid=127 (FAQ) Acesso em: 31/1/2005. INSTITUTO ETHOS. <i>Guia de Compatibilidade de Ferramentas</i> . São Paulo: Instituto Ethos, 2005. 32 p. p. 23. Publicação disponível em: http://www.uniethos.org.br/_Uniethos/documents/2005_06_07/Guia_Compt_Ferr2005.pdf . Acesso em: 9/1/2006.

Indicadores Ethos

O que é	Ferramenta utilizada pelas empresas para diagnóstico e avaliação de sua gestão no tocante à incorporação da responsabilidade social empresarial (RSE).
Origem	Cronologia: 2000: criação. Foram criados em 2000 pelo Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade e são atualizados anualmente para incorporar aperfeiçoamentos aos critérios.
A que se propõe	Auxiliar as empresas na formulação de estratégias, na adoção de práticas e no acompanhamento do desempenho em RSE, fornecendo um questionário para uso interno visando à auto-avaliação e ao aprendizado. Caso a organização queira comparar seus resultados com as melhores práticas de outras empresas, eles são processados pelo Instituto Ethos, gerando uma pontuação graficamente representada, que é comparada com as dez empresas mais bem pontuadas (grupo <i>benchmarking</i>).
Estrutura e visão geral do conteúdo	A auto-avaliação do desempenho social e ambiental feita através do questionário permite à empresa avaliar a qualidade de seus relacionamentos, do ponto de vista ético, de transparência e de solidariedade com seus públicos nos seguintes temas: <ol style="list-style-type: none"> 1) Valores, Transparência e Governança; 2) Público Interno; 3) Meio Ambiente; 4) Fornecedores; 5) Consumidores e Clientes; 6) Comunidade; 7) Governo e Sociedade. <p>A versão 2004 introduziu novos temas, como assédio moral, trabalho forçado e governança corporativa. Já a versão 2005 destaca conceitos como a sustentabilidade da economia florestal e a construção da cidadania pelas empresas.</p>
Aplicabilidade	Empresas de todos os tipos e portes. Não faz parte da política do Ethos divulgar os resultados, uma vez que é uma ferramenta de uso essencialmente interno. Os resultados da aplicação da Versão 2004, divulgados em meados de 2005, mostram que 442 empresas utilizaram os Indicadores. Segundo o Instituto Ethos, o expressivo crescimento em relação ao ano anterior, em que 323 empresas o fizeram, deveu-se à utilização da ferramenta como critério para seleção de fornecedores pelas grandes empresas. (Fonte: http://www.ethos.org.br/docs/conceitos_praticas/indicadores/resultados/resultados_2004/introducao.asp) O Instituto Ethos vem criando Indicadores Setoriais complementares, atualmente disponíveis para os setores de energia elétrica; panificação; bares e restaurantes; mineração; bancos; papel e celulose; transporte de passageiros rodoviários; construção civil; e petróleo e gás (Fonte: <i>Indicadores Ethos 2005</i>).
Grau de obrigatoriedade	Voluntário.
Palavras-chave	Responsabilidade social – Diagnóstico – Auto-avaliação – Melhores práticas.
Saiba mais	www.ethos.org.br
Referências consultadas	Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial 2004. Disponível em: http://www.uniethos.org.br/_Uniethos/Documents/indicadores_2004.pdf Acesso em: 2/2/2005. Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial 2005. Disponível em: http://www.ethos.org.br/_Uniethos/Documents/2005_06_07/Indicadores_Ethos_2005.pdf Acesso em: 9/1/2006. INSTITUTO ETHOS. <i>Guia de Compatibilidade de Ferramentas</i> . 2004. Publicação disponível em: http://www.uniethos.org.br/_Uniethos/documents/2005_06_07/Guia_Compt_Ferr2005.pdf http://www.uniethos.org.br/_Uniethos/Documents/Layout_Guia_Ferr.pdf Acesso em: 12/1/2005.

Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative (GRI)

O que é	São diretrizes para relatórios de sustentabilidade que constituem um padrão internacional de balanço econômico, social e ambiental.																				
Origem	<p>Cronologia: 6/2000: lançamento; 2004: primeira edição brasileira.</p> <p>Foram criadas pela GRI, através de um processo que contou com a participação ativa de diversas partes interessadas. A missão da GRI é desenvolver e disseminar as “Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade” para aplicação em nível global.</p> <p>Os Indicadores GRI foram editados pela primeira vez em junho de 2000. A primeira edição brasileira é uma publicação conjunta do Instituto Ethos e do Uniethos, lançada em 2004 e referente à versão 2002.</p> <p>A estrutura e o conteúdo das Diretrizes sofrem processo constante de revisão e atualização, com a intensa participação de diversos setores da sociedade mundial.</p>																				
A que se propõe	<p>Fornecer uma estrutura e os princípios voltados para a produção de relatórios de sustentabilidade; auxiliar as organizações a apresentar uma visão abrangente de seu desempenho; possibilitar o estabelecimento de padrões (benchmarking) e facilitar o engajamento das partes interessadas.</p> <p>A ferramenta também permite que as empresas divulguem suas iniciativas relacionadas à sustentabilidade ambiental, econômica e social, assim como as melhoras de desempenho alcançadas, de modo a intensificar o diálogo com todas as partes interessadas.</p>																				
Estrutura e visão geral do conteúdo	<p>O documento se divide em cinco partes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introdução: Tendências que motivam relatórios de sustentabilidade e os benefícios gerados; • Parte A: Utilizando as Diretrizes – instruções gerais de uso das Diretrizes; • Parte B: Princípios para Elaboração de Relatórios – reforçam o rigor dos relatórios e norteiam o uso das Diretrizes; • Parte C: Conteúdo do Relatório – conteúdo e compilação de um relatório; • Parte D: Glossário e Anexos – orientações e recursos adicionais para usar as Diretrizes. <p>Na organização dos princípios, a GRI procura motivar as empresas no sentido de assegurar que as informações agreguem características como transparência, inclusão, verificabilidade, confiabilidade, relevância, clareza, neutralidade e comparabilidade, entre outras.</p> <p>Os indicadores de desempenho das Diretrizes estão organizados nas três grandes áreas da sustentabilidade, subdivididas em categorias, cada uma em aspectos, e estes em indicadores. O esquema abaixo mostra as áreas, categorias e aspectos:</p> <table border="1" data-bbox="484 899 1525 1308"> <thead> <tr> <th>ÁREA</th> <th>CATEGORIA</th> <th>ASPECTOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Econômica</td> <td>Impactos econômicos diretos</td> <td>Clientes, fornecedores, funcionários, investidores e setor público</td> </tr> <tr> <td>Ambiental</td> <td>Impactos ambientais</td> <td>Materiais, energia, água, biodiversidade, emissões e resíduos, fornecedores, produtos e serviços, adequação à legislação, transporte, total.</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Social</td> <td>Práticas trabalhistas</td> <td>Emprego, relações com funcionários, saúde e segurança, treinamento e educação, diversidade e oportunidade.</td> </tr> <tr> <td>Direitos humanos</td> <td>Estratégia e gestão, não discriminação, liberdade de associação e negociação coletiva, trabalho infantil, trabalho forçado e compulsório, procedimentos disciplinares, procedimentos de segurança, direitos indígenas.</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Sociedade</td> <td>Comunidade, suborno e corrupção, contribuições políticas, competição e política de preços.</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Responsabilidade sobre produtos e serviços</td> <td>Saúde e segurança dos consumidores, produtos e serviços, propaganda e respeito à privacidade.</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Fonte: Adaptado de: Ethos e Uniethos, 2004, p. 34</i></p> <p>Para cada aspecto estão previstos indicadores de desempenho, quantitativos ou não, cuja escolha depende das características e prioridades de cada organização, bem como das necessidades das partes interessadas.</p>	ÁREA	CATEGORIA	ASPECTOS	Econômica	Impactos econômicos diretos	Clientes, fornecedores, funcionários, investidores e setor público	Ambiental	Impactos ambientais	Materiais, energia, água, biodiversidade, emissões e resíduos, fornecedores, produtos e serviços, adequação à legislação, transporte, total.	Social	Práticas trabalhistas	Emprego, relações com funcionários, saúde e segurança, treinamento e educação, diversidade e oportunidade.	Direitos humanos	Estratégia e gestão, não discriminação, liberdade de associação e negociação coletiva, trabalho infantil, trabalho forçado e compulsório, procedimentos disciplinares, procedimentos de segurança, direitos indígenas.		Sociedade	Comunidade, suborno e corrupção, contribuições políticas, competição e política de preços.		Responsabilidade sobre produtos e serviços	Saúde e segurança dos consumidores, produtos e serviços, propaganda e respeito à privacidade.
ÁREA	CATEGORIA	ASPECTOS																			
Econômica	Impactos econômicos diretos	Clientes, fornecedores, funcionários, investidores e setor público																			
Ambiental	Impactos ambientais	Materiais, energia, água, biodiversidade, emissões e resíduos, fornecedores, produtos e serviços, adequação à legislação, transporte, total.																			
Social	Práticas trabalhistas	Emprego, relações com funcionários, saúde e segurança, treinamento e educação, diversidade e oportunidade.																			
	Direitos humanos	Estratégia e gestão, não discriminação, liberdade de associação e negociação coletiva, trabalho infantil, trabalho forçado e compulsório, procedimentos disciplinares, procedimentos de segurança, direitos indígenas.																			
	Sociedade	Comunidade, suborno e corrupção, contribuições políticas, competição e política de preços.																			
	Responsabilidade sobre produtos e serviços	Saúde e segurança dos consumidores, produtos e serviços, propaganda e respeito à privacidade.																			
Aplicabilidade	<p>Empresas de qualquer setor, entidades governamentais e não-governamentais, com uma versão específica para pequenas e médias empresas, lançada em novembro de 2004.</p> <p>Os suplementos setoriais buscam atender às necessidades de segmentos produtivos específicos. Estão disponíveis para órgãos públicos (public agencies), setor financeiro, automotivo, de minas e metalurgia, de turismo e telecomunicações; além de outros em desenvolvimento.</p> <p>Cada instituição pode usar as Diretrizes como referência informal ou ser considerada “de acordo com”, ou seja, organizando seus relatórios no nível de maior exigência. No mundo todo, 768 organizações utilizam as Diretrizes GRI, das quais 130 consideradas “de acordo com”. No Brasil são 11 organizações, todas de grande porte, 4 delas classificadas como “de acordo com”. (Fonte: http://www.globalreporting.org/guidelines/reports/search.asp#af Acesso em: 9/1/2006)</p>																				

Grau de obrigatoriedade	Voluntário.
Palavras-chave	Sustentabilidade – Partes interessadas – Indicadores – Relatório.
Saiba mais	www.ethos.org.br www.uniethos.org.br
Referências consultadas	INSTITUTO ETHOS; UNIETHOS. <i>Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative (GRI) – Versão Brasileira</i> . São Paulo: Instituto Ethos e Uniethos, 2004. 92 p. Global Reporting Initiative. Disponível em: www.globalreporting.org Acessos em: 20/4/2005 e 9/1/2006.

ABNT-NBR 16001:2004 – Norma Brasileira: Responsabilidade Social – Sistema de gestão – Requisitos

O que é	Norma brasileira para a gestão da responsabilidade social.
Origem	Cronologia: 11/2004: lançamento; 1/2005: entrada em vigor. O projeto da norma foi elaborado pelo Grupo Tarefa Responsabilidade Social, composto de representantes de diversos setores da sociedade, sob a coordenação da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT). Após processo de consulta nacional, pela internet, o documento foi lançado em novembro de 2004, passando a vigorar a partir de 2005.
A que se propõe	Fornecer requisitos mínimos para que a organização implante um sistema de gestão da responsabilidade social. A norma é passível de certificação, podendo ser auditada e ainda ser integrada a outras normas e padrões de qualidade, meio ambiente, responsabilidade social ou saúde e segurança.
Estrutura e visão geral do conteúdo	Fundamenta-se na estrutura PDCA (Plan-Do-Check-Act, ou, planejar, fazer, verificar e atuar), a exemplo das normas ISO, e objetiva a melhora contínua do desempenho ambiental, social e econômico do sistema de gestão. Para tanto, além da implantação do referido sistema, a NBR 16001 sugere a implementação, dentro do possível, das melhores práticas de responsabilidade social disponíveis. Sua simples adoção não garante os resultados, até porque a norma não fixa padrões específicos de desempenho. Assim, duas empresas com atividades semelhantes mas desempenhos diferentes em responsabilidade social podem atender aos seus requisitos. Segundo a ABNT, “o atendimento aos requisitos da norma não significa que a organização é socialmente responsável, mas que possui um sistema de gestão da responsabilidade social”. Seus objetivos incluem o estabelecimento de requisitos mínimos para que a organização implemente um sistema de gestão que considere, além das questões legais e outras aplicáveis à atividade, pelo menos, os seguintes aspectos: a) Boas práticas de governança; b) Combate à pirataria, sonegação, fraude e corrupção; c) Práticas leais de concorrência; d) Direitos da criança e do adolescente, incluindo o combate ao trabalho infantil; e) Direitos do trabalhador, incluindo o de livre associação, de negociação, a remuneração justa e benefícios básicos, bem como o combate ao trabalho forçado; f) Promoção da diversidade e combate à discriminação (por exemplo: cultural, de gênero, de raça/etnia, idade, pessoa com deficiência); g) Compromisso com o desenvolvimento profissional; h) Promoção da saúde e segurança; i) Promoção de padrões sustentáveis de desenvolvimento, produção, distribuição e consumo, contemplando fornecedores, prestadores de serviço, entre outros; j) Proteção ao meio ambiente e aos direitos das gerações futuras; e k) Ações sociais de interesse público. <i>Fonte: ABNT-NBR 16001: 2004</i>
Aplicabilidade	Os requisitos são genéricos, portanto aplicáveis a todos os tipos de organização, a exemplo de empresas, OSCs, entidades governamentais etc., de qualquer setor, porte ou localização geográfica. A abrangência dos temas é inovadora em relação a outras normas e padrões de responsabilidade social mais utilizadas. Em 2008, a International Organization for Standardization (ISO) deverá lançar sua norma de responsabilidade social, a ISO 26000. O grupo responsável por sua elaboração, cujos trabalhos se iniciaram em março de 2005, conta com a liderança de representante do Brasil e da Suécia. A criação da NBR 16001 contribuiu decisivamente para que o Brasil esteja à frente do processo de elaboração da nova norma ISO.
Grau de obrigatoriedade	Voluntário.
Palavras-chave	Sistema de gestão – Responsabilidade social – Desenvolvimento sustentável.
Saiba mais	www.abnt.org.br
Referências consultadas	ABNT-NBR 16001:2004. Responsabilidade Social – Sistemas de Gestão – Requisitos. Rio de Janeiro: Associação Brasileira de Normas Técnicas, 2004. International Organization for Standardization (ISO): www.iso.org. Acesso em: 8/4/2005.

2.3. Processo utilizado na definição dos Critérios Essenciais

A seguir são apresentados os passos, também ilustrados na Figura 2.1, que levaram à definição dos Critérios Essenciais de RSE.

Passo 1: Análise e detalhamento de cada fonte de referência

- Análise do conteúdo de cada fonte para identificar as práticas recomendadas ou demandadas, as quais foram reunidas e cadastradas em um banco de dados, para posterior tratamento estatístico. Essas recomendações totalizaram 809 itens, que foram denominados Práticas de RSE.

Passo 2: Análise das Práticas de RSE e agrupamento em áreas temáticas

- Através da análise das Práticas de RSE relacionadas, foram identificadas 7 grandes áreas: (1) Direitos humanos; (2) Direitos das relações de trabalho; (3) Proteção das relações de consumo; (4) Meio ambiente; (5) Ética e transparência; (6) Diálogo/Engajamento com *stakeholders*; (7) Governança corporativa.
- Primeira classificação: agrupamento das Práticas de RSE por área.

Passo 3: Análise das Práticas de RSE de cada área e agrupamento por temas

- Análise e identificação da frequência de Práticas de RSE em cada área.
- A partir da análise de cada área foram identificados 31 temas, como mostra o Quadro 2.2.
- Segunda classificação: agrupamento das Práticas de RSE por tema.

Passo 4: Análise estatística das Práticas de RSE

- Distribuição das práticas de RSE identificadas pelas 7 áreas, como apresentado no Gráfico 2.1.
- Distribuição das práticas de RSE pelos 31 temas identificados,

como mostra o Quadro 2.2. Como exemplo, podemos ver que o tema 2.8 (Segurança, saúde e condições de trabalho) é abordado em 5,8% das 809 práticas de RSE identificadas.

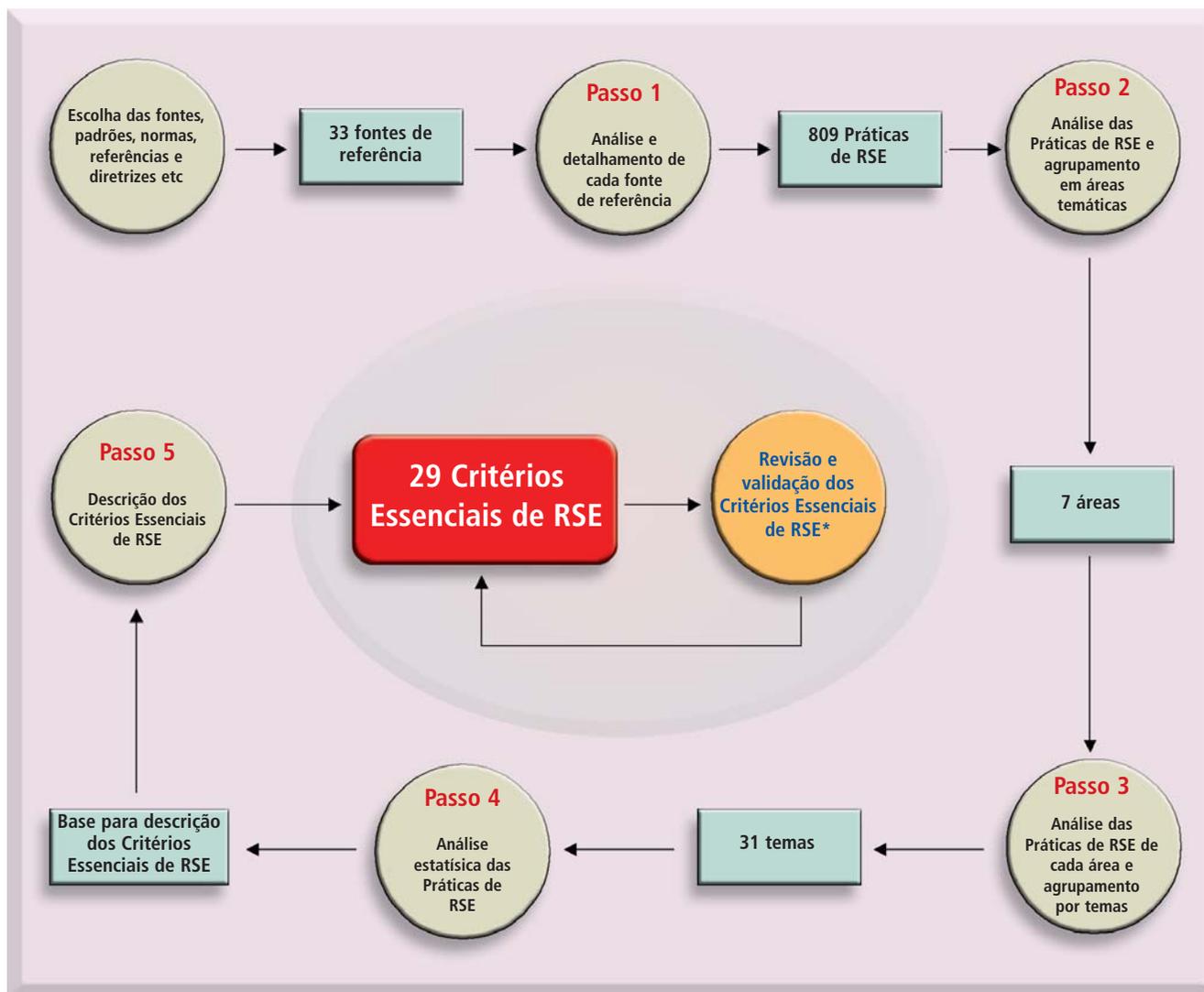
- Consolidação do número de fontes de referência que contêm cada um dos 31 temas. No Quadro 2.2 verificamos que o tema 2.2 (Não-discriminação) está presente em 13 das 33 fontes analisadas.

Passo 5: Descrição dos Critérios Essenciais de RSE

- Análise das 809 práticas de RSE consideradas, e já agrupadas em torno dos 31 temas, para identificar as principais questões recomendadas ou demandadas pelas respectivas fontes.
- Redação dos Critérios Essenciais de RSE, num total de 29, refletindo uma síntese das recomendações e demandas mínimas contidas nas respectivas fontes.
- Revisão dos Critérios pelo Instituto Ethos, avaliando sua adequação às prioridades atuais do movimento de RSE no Brasil.
- Validação dos Critérios Essenciais de RSE de acordo com as premissas definidas no início do levantamento:
 - tangibilidade – possibilidade de verificação da adoção do critério;
 - aplicabilidade – adoção no ambiente empresarial independentemente do setor e do porte das organizações;
 - promoção de indução – potencial de utilização do critério em situações que dêem escala às práticas de RSE, tais como nas relações de mercado e nas políticas públicas;
 - ausência de hierarquia – os critérios não deveriam refletir distinções quanto à sua relevância.

Após a realização dos cinco passos descritos, deu-se início a uma série de três seminários com a participação de algumas organizações consideradas *stakeholders* do projeto. Esses seminários, os dois primeiros realizados em São Paulo e o terceiro em Brasília, ocorreram em julho, novembro e dezembro de 2005. Os participantes representaram 21 instituições do meio empresarial e governamental e da sociedade civil organizada.

Figura 2.1
Processo de definição dos Critérios Essenciais de RSE



(*) 3 Seminários com *stakeholders* do projeto

Quadro 2.2.

Resultados da análise das fontes de referência, visando a identificação dos Critérios Essenciais de RSE

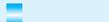
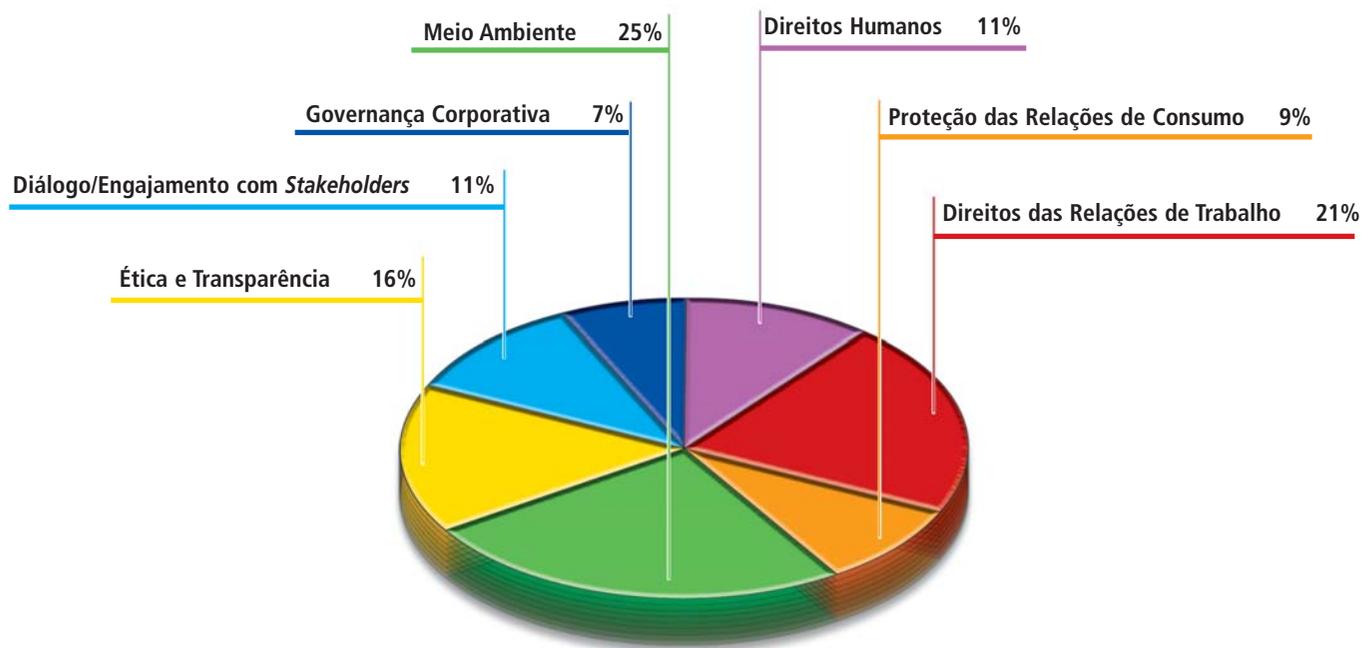
	Tema	Distribuição das Práticas de RSE	Nº de fontes de referência que contêm o tema	
1. Direitos Humanos	1.1 Respeito aos direitos humanos	10,5% 	12 	
	2. Direitos das Relações de Trabalho	2.1 Associação, sindicalização e negociação coletiva	2,5% 	13 
		2.2 Não-discriminação	3,1% 	13 
		2.3 Trabalho forçado	1,6% 	12 
		2.4 Trabalho infantil	1,6% 	11 
		2.5 Educação e desenvolvimento profissional	1% 	7 
		2.6 Remuneração justa	1,9% 	10 
		2.7 Respeito aos direitos das relações de trabalho	3,2% 	7 
		2.8 Segurança, saúde e condições de trabalho	5,8% 	11 
3. Proteção das Relações de Consumo	3.1 Proteção à saúde e segurança	1,6% 	7 	
	3.2 Acesso a informações adequadas	1,5% 	5 	
	3.3 Acesso a produtos/serviços	1,1% 	2 	
	3.4 Consumo sustentável	1,7% 	2 	
	3.5 Direito ao recurso e à reclamação	1,2% 	6 	
	3.6 Respeito à privacidade	0,4% 	3 	
	3.7 Educação do consumidor	1,2% 	3 	
4. Meio Ambiente	4.1 Gestão dos impactos ambientais	15,3% 	18 	
	4.2 Redução, reutilização e reciclagem	1,2% 	7 	
	4.3 Educação e conscientização ambiental	3,6% 	10 	
	4.4 Inovação e tecnologia	5,4% 	11 	
5. Ética e Transparência	5.1 Valores e princípios éticos	1,1% 	6 	
	5.2 Concorrência	0,9% 	4 	
	5.3 Divulgação informações	3,3% 	10 	
	5.4 Cumprimento de obrigações fiscais e legais	1,4% 	6 	
	5.5 Campanhas políticas	0,4% 	3 	
	5.6 Combate à corrupção	8,8% 	7 	
6. Diálogo/ Engajamento com Stakeholders	6.1 Desenvolvimento ambiental, social e econômico	6,1% 	11 	
	6.2 Governo e sociedade	1,1% 	5 	
	6.3 Comunidade	2,7% 	9 	
	6.4 Cadeia produtiva	1,5% 	7 	
7. Governança Corporativa	7.1 Boas práticas de governança	7,3% 	12 	
31 temas		100% 809 Práticas de RSE	33 fontes	

Gráfico 2.1.
Distribuição das Práticas de RSE por Áreas



A análise do Gráfico 2.1 permite algumas reflexões importantes para o movimento de RSE no Brasil e no mundo, entre elas as possíveis razões para a maior ou menor presença de algumas áreas nos padrões, normas, referências e diretrizes aplicáveis às empresas. Algumas dessas razões podem ser associadas à:

- maior mobilização e articulação da sociedade em torno de questões prioritárias a ser atendidas pelas

empresas, como é o caso do Meio Ambiente (25% das práticas identificadas) e dos Direitos das Relações de Trabalho (21%);

- atualidade de algumas questões, que começam a ser priorizadas e refletidas nos diversos documentos aplicáveis às empresas, tais como Governança Corporativa (7% das práticas identificadas) e Proteção das Relações de Consumo (9%).

2.4.

Apresentação dos Critérios Essenciais

Com base no processo descrito no item 2.3 foram redigidos 29 Critérios Essenciais de RSE, os quais são apresentados a seguir. Para cada critério são relacionadas as fontes de referência em que são abordados.

Critério 1	<p>Área: Direitos Humanos Tema: Respeito aos direitos humanos</p>	1
<p>Respeitar e apoiar a proteção dos direitos humanos expressos na Declaração Universal dos Direitos Humanos e outros documentos relacionados ao tema.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ABNT-NBR 16001:2004 – Norma Brasileira: Responsabilidade Social • Agenda 21 • Carta da Terra • Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento • Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais • Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative (GRI) • Normas das Responsabilidades de Corporações Transnacionais e Outras Empresas • Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM) (ODM) • Princípios do Global Compact • SA 8000 – Social Accountability 8000 • The Natural Step (TNS) 	
Critério 2	<p>Área: Direitos das Relações de Trabalho Tema: Associação, sindicalização e negociação coletiva</p>	2
<p>Respeitar e apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ABNT-NBR 16001:2004 – Norma Brasileira: Responsabilidade Social • Agenda 21 • Balanço Social Ibase • Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais • Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative (GRI) • Declaração Universal dos Direitos Humanos (DHDU) • Guia de Normas Internacionais do Trabalho • Indicadores Ethos • Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE)/Bovespa • Normas das Responsabilidades de Corporações Transnacionais e Outras Empresas • Princípios do Global Compact • Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho e seu Seguimento • SA 8000 – Social Accountability 8000 	
Critério 3	<p>Área: Direitos das Relações de Trabalho Tema: Não-discriminação</p>	3
<p>Garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento, com o objetivo de eliminar toda discriminação negativa por motivos de, mas não se limitando a, raça, cor, sexo, idade, religião, opinião política, nacionalidade, origem social, condição social e condição física.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ABNT-NBR 16001:2004 – Norma Brasileira: Responsabilidade Social • Balanço Social Ibase • Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais • Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative (GRI) • Declaração Universal dos Direitos Humanos (DHDU) • Guia de Normas Internacionais do Trabalho • Indicadores Ethos • Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE)/Bovespa • Normas das Responsabilidades de Corporações Transnacionais e outras Empresas em Relação aos Direitos Humanos • Princípios Básicos de Responsabilidade Social – Abrapp • Princípios do Global Compact • Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho e seu Seguimento • SA 8000 – Social Accountability 8000 	

4	Critério 4	<p>Área: Direitos das Relações de Trabalho Tema: Trabalho forçado</p>	<p>Apoiar a erradicação efetiva de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório, tanto em suas atividades diretas quanto em sua cadeia produtiva.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ABNT-NBR 16001:2004 – Norma Brasileira: Responsabilidade Social • Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais • Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative (GRI) • Declaração Universal dos Direitos Humanos (DHDU) • Guia de Normas Internacionais do Trabalho • Indicadores Ethos • Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE)/Bovespa 	<ul style="list-style-type: none"> • Normas das Responsabilidades de Corporações Transnacionais e outras Empresas em Relação aos Direitos Humanos • Princípios Básicos de Responsabilidade Social – Abrapp • Princípios do Global Compact • Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho e seu Seguimento • SA 8000 – Social Accountability 8000
5	Critério 5	<p>Área: Direitos das Relações de Trabalho Tema: Trabalho infantil</p>	<p>Apoiar a erradicação efetiva do trabalho infantil, tanto em suas atividades diretas quanto em sua cadeia produtiva.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ABNT-NBR 16001:2004 – Norma Brasileira: Responsabilidade Social • Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais • Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative (GRI) • Guia de Normas Internacionais do Trabalho • Indicadores Ethos • Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE)/Bovespa 	<ul style="list-style-type: none"> • Normas das Responsabilidades de Corporações Transnacionais e outras Empresas em Relação aos Direitos Humanos • Princípios Básicos de Responsabilidade Social – Abrapp • Princípios do Global Compact • Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho e seu Seguimento • SA 8000 – Social Accountability 8000
6	Critério 6	<p>Área: Direitos das Relações de Trabalho Tema: Educação e desenvolvimento profissional</p>	<p>Contribuir para a erradicação do analfabetismo e o desenvolvimento e capacitação dos empregados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ABNT-NBR 16001:2004 – Norma Brasileira: Responsabilidade Social • Balanço Social Ibase • Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais 	<ul style="list-style-type: none"> • Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative (GRI) • Guia de Normas Internacionais do Trabalho • Indicadores Ethos • Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE)/Bovespa
7	Critério 7	<p>Área: Direitos das Relações de Trabalho Tema: Remuneração justa</p>	<p>Assegurar aos trabalhadores uma remuneração que garanta um nível de vida adequado para eles e suas famílias.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ABNT-NBR 16001:2004 – Norma Brasileira: Responsabilidade Social • Balanço Social Ibase • Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais • Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative (GRI) • Declaração Universal dos Direitos Humanos (DHDU) 	<ul style="list-style-type: none"> • Guia de Normas Internacionais do Trabalho • Indicadores Ethos • Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE)/Bovespa • Normas das Responsabilidades de Corporações Transnacionais e outras Empresas em Relação aos Direitos Humanos • SA 8000 – Social Accountability 8000

	<p>Área: Direitos das Relações de Trabalho Tema: Respeito aos direitos das relações de trabalho</p>	
<p><i>Não foi redigido um Critério para esse tema, por se considerar que o respeito aos direitos do trabalhador já está expresso nos demais temas dessa área.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • ABNT-NBR 16001:2004 – Norma Brasileira: Responsabilidade Social • Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative (GRI) • Declaração Universal dos Direitos Humanos (DHDU) • Guia de Normas Internacionais do Trabalho • Indicadores Ethos • Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE)/Bovespa • AS 8000 – Social Accountability 8000 	
<p>Critério 8</p>	<p>Área: Direitos das Relações de Trabalho Tema: Segurança, saúde e condições de trabalho</p>	<p>8</p>
<p>Garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ABNT-NBR 16001:2004 – Norma Brasileira: Responsabilidade Social • Balanço Social Ibase • Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais • Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative (GRI) • Diretrizes sobre Sistemas de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional (ILO-OSH 2001) • Guia de Normas Internacionais do Trabalho • Indicadores Ethos • Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE)/Bovespa • Normas das Responsabilidades de Corporações Transnacionais e outras Empresas em Relação aos Direitos Humanos • OHSAS 18001 – Occupational Health Safety Assessment Series • SA 8000 – Social Accountability 8000 	
<p>Critério 9</p>	<p>Área: Proteção das Relações de Consumo Tema: Proteção à saúde e segurança</p>	<p>9</p>
<p>Adotar medidas para garantir a saúde e segurança dos consumidores e clientes e a qualidade de produtos e serviços.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ABNT-NBR 16001:2004 – Norma Brasileira: Responsabilidade Social • Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais • Diretrizes da ONU para a Proteção do Consumidor • Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative (GRI) • Indicadores Ethos • Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE)/Bovespa • Normas das Responsabilidades de Corporações Transnacionais e outras Empresas em Relação aos Direitos Humanos 	
<p>Critério 10</p>	<p>Área: Proteção das Relações de Consumo Tema: Acesso a informações adequadas</p>	<p>10</p>
<p>Fornecer informações exatas e claras sobre conteúdo, segurança de utilização, manutenção, armazenagem e eliminação, que sejam suficientes para o consumidor/cliente tomar decisões sobre o produto ou serviço.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ABNT-NBR 16001:2004 – Norma Brasileira: Responsabilidade Social • Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais • Diretrizes da ONU para a Proteção do Consumidor • Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative (GRI) • Indicadores Ethos 	

		Área: Proteção das Relações de Consumo Tema: Acesso a produtos/serviços	
	<i>Trata-se de tema aplicável a situações específicas, que envolvem a comercialização e distribuição de bens e serviços essenciais. Por isso não foi redigido um Critério.</i>	<ul style="list-style-type: none">• ABNT-NBR 16001:2004 – Norma Brasileira: Responsabilidade Social• Diretrizes da ONU para a Proteção do Consumidor	

11	Critério 11	Área: Proteção das Relações de Consumo Tema: Consumo sustentável	
	Estimular o consumo e utilização de produtos e serviços sustentáveis, ou seja, ambientalmente adequados, socialmente justos e economicamente viáveis.	<ul style="list-style-type: none">• ABNT-NBR 16001:2004 – Norma Brasileira: Responsabilidade Social• Diretrizes da ONU para a Proteção do Consumidor	

12	Critério 12	Área: Proteção das Relações de Consumo Tema: Direito ao recurso e à reclamação	
	Dispor de procedimentos transparentes, eficazes e acessíveis que permitam captar e dar resposta às reclamações do consumidor/cliente, contribuindo para a resolução de eventuais conflitos.	<ul style="list-style-type: none">• ABNT-NBR 16001:2004 – Norma Brasileira: Responsabilidade Social• Balanço Social Ibase• Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais• Diretrizes da ONU para a Proteção do Consumidor• Indicadores Ethos• Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE)/Bovespa	

13	Critério 13	Área: Proteção das Relações de Consumo Tema: Respeito à privacidade	
	Respeitar a privacidade do consumidor/cliente e garantir a proteção de dados pessoais.	<ul style="list-style-type: none">• ABNT-NBR 16001:2004 – Norma Brasileira: Responsabilidade Social• Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais• Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative (GRI)	

Critério 14	<p>Área: Proteção das Relações de Consumo Tema: Educação do consumidor</p>	14
<p>Adotar ou participar de programas de informação e educação do consumidor, incluindo aspectos socioambientais relativos aos padrões de consumo, estimulando os fornecedores a também fazê-lo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ABNT-NBR 16001:2004 – Norma Brasileira: Responsabilidade Social • Agenda 21 • Diretrizes da ONU para a Proteção do Consumidor 	

Critério 15	<p>Área: Meio Ambiente Tema: Gestão dos impactos ambientais</p>	15
<p>Adotar uma gestão responsável dos impactos ambientais causados pelos processos, produtos ou serviços, tanto em suas atividades diretas quanto na cadeia produtiva, que inclua práticas preventivas e considere eventuais passivos existentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agenda 21 • Carta da Terra • Convenção de Estocolmo sobre os Poluentes Orgânicos Persistentes • Convenção de Viena para a Proteção da Camada de Ozônio • Convenção sobre Diversidade Biológica (CDB) • Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Mudança do Clima • Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento • Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais • Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative (GRI) 	<ul style="list-style-type: none"> • Indicadores Ethos • Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE)/Bovespa • Normas das Responsabilidades de Corporações Transnacionais e outras Empresas em Relação aos Direitos Humanos • Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM) • Princípios do Equador • Princípios do FSC • Princípios do Global Compact • Série ISO 14000 • The Natural Step (TNS)

Critério 16	<p>Área: Meio Ambiente Tema: Redução, reutilização e reciclagem</p>	16
<p>Adotar práticas para redução, reutilização e reciclagem de materiais em geral, energia, água e resíduos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Balanço Social Ibase • Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative (GRI) • Indicadores Ethos 	<ul style="list-style-type: none"> • Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE)/Bovespa • Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM) • Princípios Básicos de Responsabilidade Social – Abrapp • The Natural Step (TNS)

Critério 17	<p>Área: Meio Ambiente Tema: Educação e conscientização ambiental</p>	17
<p>Desenvolver ações de educação ambiental junto aos empregados e outros públicos de relacionamento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ABNT-NBR 16001:2004 – Norma Brasileira: Responsabilidade Social • Agenda 21 • Convenção de Estocolmo sobre os Poluentes Orgânicos Persistentes • Convenção sobre Diversidade Biológica (CDB) • Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Mudança 	<ul style="list-style-type: none"> do Clima • Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais • Indicadores Ethos • Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM) • Princípios do Global Compact • Série ISO 14000

18	<h2>Critério 18</h2>	<p>Área: Meio Ambiente Tema: Inovação e tecnologia</p>	
	<p>Buscar a inovação, identificando, adotando e difundindo tecnologias ambientalmente sustentáveis para o desenvolvimento, produção, distribuição e consumo dos produtos e serviços.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ABNT-NBR 16001:2004 – Norma Brasileira: Responsabilidade Social • Carta da Terra • Convenção de Viena para a Proteção da Camada de Ozônio • Convenção sobre Diversidade Biológica (CDB) • Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Mudança do Clima 	<ul style="list-style-type: none"> • Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento • Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais • Indicadores Ethos • Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE)/Bovespa • Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM) • Princípios do Global Compact
19	<h2>Critério 19</h2>	<p>Área: Ética e Transparência Tema: Valores e princípios éticos</p>	
	<p>Estabelecer, difundir e estimular a adoção de valores e princípios éticos, assegurando o diálogo com as partes interessadas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • AA1000 • ABNT-NBR 16001:2004 – Norma Brasileira: Responsabilidade Social • Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais • Indicadores Ethos 	<ul style="list-style-type: none"> • Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE)/Bovespa • Princípios Básicos de Responsabilidade Social – Abrapp
20	<h2>Critério 20</h2>	<p>Área: Ética e Transparência Tema: Concorrência</p>	
	<p>Abster-se de subscrever ou realizar práticas anticoncorrenciais ou abusivas, tais como fixar preços, concorrer em conluio, impor restrições ou cotas de produção e outras práticas dessa natureza.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ABNT-NBR 16001:2004 – Norma Brasileira: Responsabilidade Social • Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais • Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative (GRI) • Indicadores Ethos 	
21	<h2>Critério 21</h2>	<p>Área: Ética e Transparência Tema: Divulgação informações</p>	
	<p>Divulgar princípios éticos e resultados econômicos, sociais e ambientais das operações, para os públicos de relacionamento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • AA1000 • ABNT-NBR 16001:2004 – Norma Brasileira: Responsabilidade Social • Convenção de Estocolmo sobre os Poluentes Orgânicos Persistentes • Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento • Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais 	<ul style="list-style-type: none"> • Indicadores Ethos • Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE)/Bovespa • Normas das Responsabilidades de Corporações Transnacionais e outras Empresas em Relação aos Direitos Humanos • Princípios Básicos de Responsabilidade Social – Abrapp • Princípios do Equador

Critério 22	Área: Ética e Transparência Tema: Cumprimento obrigações fiscais e legais	22
<p>Observar e respeitar as normas aplicáveis do direito internacional, as leis e regulamentos nacionais, o interesse público e as políticas sociais, econômicas, ambientais e culturais.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ABNT-NBR 16001:2004 – Norma Brasileira: Responsabilidade Social • Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais • Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative (GRI) • Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE)/Bovespa <ul style="list-style-type: none"> • Normas das Responsabilidades de Corporações Transnacionais e outras Empresas em Relação aos Direitos Humanos • Princípios do FSC 	

Critério 23	Área: Ética e Transparência Tema: Campanhas Políticas	23
<p>Posicionar-se de forma transparente perante a sociedade, quanto ao financiamento ou não financiamento para campanhas políticas, permitindo às partes interessadas acesso às informações e requerendo do financiado a respectiva comprovação e registro da doação.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais • Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative (GRI) • Indicadores Ethos 	

Critério 24	Área: Ética e Transparência Tema: Combate à corrupção	24
<p>Combater a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão, suborno, sonegação e fraude.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ABNT-NBR 16001:2004 – Norma Brasileira: Responsabilidade Social • Convenção da ONU contra a Corrupção • Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais • Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative (GRI) <ul style="list-style-type: none"> • Indicadores Ethos • Normas das Responsabilidades de Corporações Transnacionais e outras Empresas em Relação aos Direitos Humanos • Princípios do Global Compact 	

Critério 25	Área: Diálogo/Engajamento com Stakeholders Tema: Desenvolvimento ambiental, social e econômico	25
<p>Contribuir para o desenvolvimento ambiental, social e econômico, participando da construção de uma sociedade sustentável, através do diálogo e engajamento de seus diversos públicos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agenda 21 • Convenção de Estocolmo sobre os Poluentes Orgânicos Persistentes • Convenção sobre Diversidade Biológica (CDB) • Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Mudança do Clima • Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento <ul style="list-style-type: none"> • Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais • Indicadores Ethos • Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE)/Bovespa • Normas das Responsabilidades de Corporações Transnacionais e outras Empresas em Relação aos Direitos Humanos • Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM) • Princípios do FSC 	

26	<h3>Critério 26</h3>	<p>Área: Diálogo/Engajamento com Stakeholders Tema: Governo e Sociedade</p>	
<p>Apoiar ações de interesse público, contribuindo para a redução da desigualdade social e o fortalecimento do capital social, natural e humano.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • AA1000 • ABNT-NBR 16001:2004 – Norma Brasileira: Responsabilidade Social • Agenda 21 • Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento 	<ul style="list-style-type: none"> • Indicadores Ethos • Declaração do Rio Sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento • Indicadores Ethos 	
27	<h3>Critério 27</h3>	<p>Área: Diálogo/Engajamento com Stakeholders Tema: Comunidade</p>	
<p>Contribuir para a melhora da qualidade de vida da comunidade, priorizando o fortalecimento das organizações locais que representem interesses legítimos da sociedade.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • AA1000 • Balanço Social Ibase • Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento • Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais • Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative (GRI) 	<ul style="list-style-type: none"> • Indicadores Ethos • Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE)/Bovespa • Princípios Básicos de Responsabilidade Social – Abrapp • Princípios do Equador 	
28	<h3>Critério 28</h3>	<p>Área: Diálogo/Engajamento com Stakeholders Tema: Cadeia produtiva</p>	
<p>Estimular e, quando aplicável, requerer a adoção dos critérios de responsabilidade social empresarial entre os parceiros comerciais, incluindo fornecedores e subcontratados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • AA1000 • ABNT-NBR 16001:2004 – Norma Brasileira: Responsabilidade Social • Balanço Social Ibase • Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais • Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative (GRI) 	<ul style="list-style-type: none"> • Indicadores Ethos • Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE)/Bovespa 	
29	<h3>Critério 29</h3>	<p>Área: Governança Corporativa Tema: Boas práticas de governança</p>	
<p>Adotar boas práticas de governança, com base na transparência, equidade e prestação de contas, envolvendo os relacionamentos entre os membros da direção, acionistas/cotistas, conselheiros, auditores, empregados e todos os demais públicos de interesse.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • AA1000 • ABNT-NBR 16001:2004 – Norma Brasileira: Responsabilidade Social • Agenda 21 • Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento • Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais • IBGC – Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa • Indicadores Ethos 	<ul style="list-style-type: none"> • Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE)/Bovespa • OCDE – Princípios de Governança Corporativa • Princípios Básicos de Responsabilidade Social – Abrapp • Recomendações da CVM sobre Governança Corporativa • SA 8000 – Social Accountability 8000 	

2.5. Apresentação da Matriz de Critérios Essenciais

A utilização de critérios essenciais de RSE, como os aqui apresentados, traz oportunidades muito interessantes para o fortalecimento de um ambiente institucional favorável ao desenvolvimento sustentável, motivação central desta publicação. Uma dessas oportunidades é a priorização dos critérios pelos diversos mecanismos de indução que influenciam as empresas. Ela pode representar um estímulo à adoção de boas práticas de RSE, ao mesmo tempo que inibe aquelas não desejadas. Do ponto de vista da consolidação de um ambiente de negócios competitivo e responsável, trata-se de uma possibilidade que interessa a toda a sociedade.

Com o objetivo de aprofundar o debate e propor avanços em relação a um ambiente institucional favorável ao desenvolvimento sustentável, é oportuno que sejam identificados alguns mecanismos de indução que, no Brasil, já contribuem para a adoção de critérios essenciais de RSE. Nesse sentido, a figura abaixo estabelece correlação entre quatro tipos de mecanismos de indução e os chamados Critérios Essenciais de RSE. Os mecanismos selecionados variam de abordagens obrigatórias, como é o caso da legislação, às voluntárias, auto-regulações certificáveis e não-certificáveis e práticas de gestão.

Matriz de Critérios Essenciais de RSE e seus Mecanismos de Indução

Critérios Essenciais		Mecanismos de Indução dos Critérios Essenciais			
		Legislações	Auto-regulações		Práticas de gestão
			Certificáveis	Não-certificáveis	
DIREITOS HUMANOS	1 Respeito aos direitos humanos: Apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente, em especial os que possam vir a ser afetados pelas atividades da empresa.	pág. 58	pág. 58	pág. 58	pág. 58
DIREITOS DO TRABALHO	2 Associação, sindicalização e negociação coletiva: Apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva.	pág. 68			pág. 68
	3 Não-discriminação: Garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento, com o objetivo de eliminar toda discriminação negativa por motivos de sexo não se tratando de caso de sexo relativo. Tratar as pessoas de forma igual, sem discriminação. Tratar as pessoas de forma igual, sem discriminação.	pág. 58 pág. 58 pág. 58 pág. 58	pág. 58 pág. 58 pág. 58 pág. 58	pág. 58 pág. 58 pág. 58 pág. 58	pág. 68 pág. 68 pág. 68 pág. 68
	28 Trabalho infantil: Apoiar a erradicação efetiva do trabalho infantil, tanto em suas atividades diretas quanto em sua cadeia produtiva.	pág. 68		pág. 68	pág. 66
GOVERNANÇA CORPORATIVA	29 Boas práticas de governança: Adotar boas práticas de governança, com base na transparência, equidade e prestação de contas, envolvendo os relacionamentos entre os membros da direção, acionistas/quotista, conselheiros e auditores.	pág. 68			pág. 68

Entendendo a Matriz

Legislações – diz respeito às leis, decretos e outros instrumentos legais aplicáveis no Brasil, nos âmbitos federal, estadual e municipal, cuja obediência leva ou contribui para o atendimento do critério essencial correspondente.

Mecanismos de Indução dos Critérios Essenciais – trata-se de fatores que influenciam a adoção dos critérios, podendo ser de natureza obrigatória ou voluntária. Apesar de atuarem de forma simultânea, estão agrupados na Matriz em 4 categorias, facilitando sua visualização e compreensão.

Práticas de Gestão – prática considerada relevante pela organização e por ela adotada, também de natureza voluntária e não necessariamente determinada por legislação ou auto-regulação.

Critérios Essenciais	Mecanismos de Indução dos Critérios Essenciais			
	Legislações	Auto-regulações		Práticas de gestão
		Certificáveis	Não-certificáveis	
1 DIREITOS HUMANOS Respeito aos direitos humanos: Apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente, em especial os que possam vir a ser afetados pelas atividades da empresa.	 pág. 58	 pág. 58	 pág. 58	 pág. 58
2 DIREITOS DO TRABALHO Associação, sindicalização e negociação coletiva: Apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva.	 pág. 68			 pág. 68
3 Não-discriminação: Garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento, com o objetivo de eliminar toda discriminação negativa por motivos de, mas não se limitando a, raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade, origem social, condição social e condição física.	 pág. 68			 pág. 68

Critérios Essenciais – refere-se aos 28 critérios essenciais de RSE apresentados no Item 2.4.

Auto-regulações Certificáveis
– inclui as certificações disponíveis, por exemplo ISO14001, que podem contribuir para o atendimento do critério essencial, sendo de caráter voluntário.

Em relação a alguns critérios não dispomos, na data desta pesquisa, de informações sobre a categoria Auto-regulação (certificáveis ou não)

Auto-regulações Não-certificáveis – refere-se a princípios, normas ou critérios propostos pelo mercado; em geral por entidades setoriais ou representativas de um determinado grupo de empresas ou instituições, a serem atendidos pelas organizações a ela ligadas. Também assume caráter voluntário.

Matriz de Critérios Essenciais de RSE e seus Mecanismos de Indução

A adoção de práticas de RSE pode ser determinada pelos mais diversos fatores. Sejam internos, como os valores corporativos e a atuação das lideranças; ou externos, como as oportunidades e ameaças identificadas no mercado, esses fatores se manifestam simultaneamente e levam as empresas

a se posicionarem e adotarem estratégias de ação. Considerando a necessidade de multiplicação e aprofundamento das práticas de RSE nas empresas em geral, é importante identificarmos como alguns mecanismos de indução atuam e podem contribuir para a adoção dos Critérios Essenciais agrupados nas categorias Legislações, Auto-Regulações Certificáveis e Não-Certificáveis e Práticas de Gestão.

Exemplificando a atuação dos mecanismos de indução

Legislações

A legislação é um mecanismo fundamental de indução de boas práticas de RSE, na medida em que contenha dispositivos que levem as organizações a adotar padrões de conduta alinhados com tal objetivo. Cabe destacar que a mera existência de determinado instrumento legal nem sempre é suficiente para assegurar seu cumprimento. Assim, o empenho das empresas, governos, OSCs e sociedade civil em geral no sentido de cumprir e fazer cumprir a lei, assim como de promover a criação e o aperfeiçoamento de dispositivos legais que proporcionem a incorporação de parâmetros adequados de RSE, é uma forma eficiente, democrática e politicamente madura de buscar o alcance desses objetivos.

Com relação à legislação, direta ou indiretamente relacionada aos Critérios Essenciais, devem ser observados os seguintes aspectos para uma correta interpretação dos conteúdos tratados:
Uma vez que os temas abordados pelos Critérios Essenciais são

amplos, o critério adotado para a seleção da legislação aplicável a cada tema foi mencionar a Constituição Federal e a(s) lei(s) federal(ais) que estabelece(m) os princípios básicos do tema no ordenamento jurídico;

Apenas em alguns casos, nos quais a regra geral não é suficiente para que o leitor possa identificar o comportamento disciplinado, é mencionada a legislação especial;

Uma certificação pode ser um fator de indução de RSE na medida em que uma organização, para recebê-la, incorpora práticas desejáveis ligadas a um ou mais Critérios Essenciais. Como o processo é dinâmico, as conseqüências positivas não ficam restritas à organização, disseminando-se entre seus stakeholders. Assim, é gerado um efeito multiplicador em relação à adoção daquele Critério.

Auto-regulações Certificáveis e não-certificáveis

Para descrição dos casos presentes nesta Matriz, foi observado o caráter indutor da auto-regulação certificável ou não certificável, sendo identificadas práticas com base em informações do Banco de Práticas do Instituto Ethos e publicações especializadas tais como revistas com ranking de melhores práticas. Em seguida, os representantes de empresas citadas foram contatados para atualização e validação de informações. Abaixo de cada

descrição constam a(s) fonte(s) de referência.

Para que se tenha uma compilação completa das normas relativas a um critério essencial, recomenda-se que o leitor inicie seu trabalho pela legislação nele apontada e faça uma pesquisa no âmbito federal, estadual e municipal para verificar se há outras leis, decretos, medidas provisórias, resoluções, portarias e demais regulamentos pertinentes ao assunto.

Práticas de gestão

As organizações, ao criar e implementar práticas de gestão inovadoras em relação à RSE, atuam sobre seus públicos de relacionamento, impulsionando fornecedores, parceiros, concorrentes e outros stakeholders, no sentido da adoção dessas práticas. Assim se formam redes, em que uma organização influencia as demais é por elas influenciada, induzindo mudanças positivas, levando à disseminação dessas práticas e proporcionando a melhora contínua desse processo.

A adoção dos Indicadores Ethos, como ferramenta de diagnóstico e elaboração de planos de melhoria, é um bom exemplo de atuação das Práticas de Gestão como mecanismo de indução. Em todas as etapas de uso dessa ferramenta, desde a decisão quanto a sua utilização até a implementação e avaliação dos resultados

dos planos, a empresa é estimulada a incorporar o tema da RSE em sua gestão e nos relacionamentos com seus públicos de interesse.

A seleção dos casos presentes nesta matriz foi baseada nos níveis mais avançados dos indicadores Ethos, ou seja o quadrante quatro para os indicadores correspondentes a cada critério essencial. Serviram como referência o Banco de Práticas do Instituto Ethos e publicações especializadas, sobretudo em práticas de gestão relacionadas a políticas públicas. Os representantes de empresas citadas foram contatados para atualização e validação de informações. Abaixo de cada descrição constam a(s) fonte(s) de referência.

Os exemplos mostrados acima, em relação ao Critério 2.4 (Apoiar a erradicação efetiva do trabalho infantil, tanto em suas atividades diretas quanto em sua cadeia produtiva), permitem antever várias aplicações da Matriz pelos diversos

públicos aos quais se destina: empresas, órgãos públicos e OSCs. Algumas dessas aplicações são apresentadas no Quadro 2.3.

Quadro 2.3: Aplicações da Matriz de Critérios Essenciais de RSE pelos agentes indutores

Aplicações	Agentes		
	Empresas	Estado	OSCs
Identificação do conjunto de critérios essenciais atendidos pela própria organização.	X	X	X
Identificação dos mecanismos de indução, obrigatórios e voluntários, já cobertos pela organização em cada um dos critérios essenciais atendidos.	X	X	X
Escolha de critérios essenciais a serem adotados em políticas e processos de compras e contratações.	X	X	X
Escolha de critérios essenciais a serem adotados em contratos de fornecimento e distribuição.	X		
Definição de estratégias que estimulem a adoção de critérios essenciais e mecanismos de indução através de políticas públicas.		X	
Inclusão de critérios essenciais em acordos e contratos de parceria entre organizações de diferentes setores.	X	X	X
Identificação de critérios essenciais e mecanismos de indução que possam ser utilizados em estratégias de mobilização e defesa de interesses da sociedade.			X

3. Matriz — Critérios e Mecanismos de Indução

Nota: em relação a alguns critérios não dispomos, na data desta pesquisa, de informações sobre as categorias Auto-regulação Certificável e/ou Não-certificável.

Critérios Essenciais		Mecanismos de Indução dos Critérios Essenciais			
		Legislações	Auto-regulações		Práticas de gestão
			Certificáveis	Não-certificáveis	
DIREITOS HUMANOS	1 Respeito aos direitos humanos: Respeitar e apoiar a proteção dos direitos humanos expressos na Declaração Universal dos Direitos Humanos e outros documentos relacionados ao tema.	 pág. 64			 pág. 64
DIREITOS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO	2 Associação, sindicalização e negociação coletiva: Respeitar e apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva.	 pág. 65			 pág. 65
	3 Não-discriminação: Garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento, com o objetivo de eliminar toda discriminação negativa por motivos de, mas não se limitando a, raça, cor, sexo, idade, religião, opinião política, nacionalidade, origem social, condição social e condição física.	 pág. 66			 pág. 67
	4 Trabalho forçado: Apoiar a erradicação efetiva de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório, tanto em suas atividades diretas quanto em sua cadeia produtiva.	 pág. 68			 pág. 69
	5 Trabalho infantil: Apoiar a erradicação efetiva do trabalho infantil, tanto em suas atividades diretas quanto em sua cadeia produtiva.	 pág. 70			 pág. 70
	6 Educação e desenvolvimento profissional: Contribuir para a erradicação do analfabetismo e o desenvolvimento e capacitação dos empregados.	 pág. 71			 pág. 71
	7 Remuneração justa: Assegurar aos trabalhadores uma remuneração que garanta um nível de vida adequado para eles e suas famílias.	 pág. 72			 pág. 73
		Respeito aos direitos das relações de trabalho	 pág. 74		
	8 Segurança, saúde e condições de trabalho: Assegurar um ambiente de trabalho seguro e saudável.	 pág. 75	 pág. 76		 pág. 77
PROTEÇÃO DAS RELAÇÕES DE CONSUMO	9 Proteção à saúde e segurança: Adotar as medidas para garantir a saúde e segurança dos consumidores e clientes e a qualidade de produtos e serviços.	 pág. 78			 pág. 80
	10 Acesso a informações adequadas: Fornecer informações exatas e claras sobre conteúdo, segurança de utilização, manutenção, armazenagem e eliminação, que sejam suficientes para o consumidor/cliente tomar decisões esclarecidas sobre o produto ou serviço.	 pág. 81			 pág. 81
		Acesso a produtos/serviços			
	11 Consumo sustentável: Estimular o consumo e utilização de produtos e serviços sustentáveis, ou seja, ambientalmente adequados, socialmente justos e economicamente viáveis.	 pág. 82			 pág. 83

	12	Direito ao recurso e à reclamação: Dispor de procedimentos transparentes, eficazes e acessíveis que permitam captar e dar resposta às reclamações do consumidor/cliente, contribuindo para a resolução de eventuais conflitos.	 pág. 84		 pág. 85
	13	Respeito à privacidade: Respeitar a privacidade do consumidor/cliente e garantir a proteção de dados pessoais.	 pág. 86		 pág. 86
	14	Educação do consumidor: Adotar ou participar, estimulando que seus fornecedores também o façam, de programas de informação e educação do consumidor, incluindo aspectos socioambientais relativos aos padrões de consumo.	 pág. 87	 pág. 87	 pág. 88
MEIO AMBIENTE	15	Gestão dos impactos ambientais: Adotar uma gestão responsável dos impactos ambientais causados pelos processos, produtos ou serviços, tanto em suas atividades diretas quanto na cadeia produtiva, que inclua práticas preventivas e considere eventuais passivos existentes.	 pág. 89	 pág. 92	 pág. 92
	16	Redução, reutilização e reciclagem: Adotar práticas para redução, reutilização e reciclagem de materiais em geral, energia, água e resíduos	 pág. 93	 pág. 94	 pág. 94
	17	Educação e conscientização ambiental: Desenvolver ações de educação ambiental junto aos empregados e outros públicos de relacionamento.	 pág. 95	 pág. 96	 pág. 97
	18	Inovação e tecnologia: Buscar a inovação, identificando, adotando e difundindo tecnologias ambientalmente sustentáveis para o desenvolvimento, produção, distribuição e consumo dos produtos e serviços.	 pág. 98	 pág. 98	 pág. 99
	ÉTICA E TRANSPARÊNCIA	19	Valores e princípios éticos: Estabelecer, difundir e estimular a adoção de valores e princípios éticos, assegurando o diálogo com as partes interessadas.		
20		Concorrência: Abster-se de subscrever ou realizar práticas anticoncorrenciais ou abusivas, tais como fixar preços, concorrer em conluio, impor restrições ou quotas de produção e outras práticas dessa natureza	 pág. 101		 pág. 103
21		Divulgação informações: Divulgar princípios éticos e resultados econômicos, sociais e ambientais das operações, para os públicos de relacionamento.	 pág. 103		 pág. 104
22		Cumprimento obrigações fiscais e legais: Observar e respeitar as normas aplicáveis do direito internacional, as leis e regulamentos nacionais, o interesse público e as políticas sociais, econômicas, ambientais e culturais.	 pág. 104		
23		Campanhas Políticas: Posicionar-se de forma transparente perante a sociedade, quanto ao financiamento ou não-financiamento para campanhas políticas, permitindo às partes interessadas acesso às informações e requerendo do financiado a respectiva comprovação e registro da doação.	 pág. 105		 pág. 106
24		Combate a corrupção: Combater a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão, suborno, sonegação e fraude.	 pág. 106		 pág. 107
DIÁLOGO/ ENGAJAMENTO COM STAKEHOLDERS		25	Desenvolvimento ambiental, social e econômico: Contribuir para o desenvolvimento ambiental, social e econômico, participando da construção de uma sociedade sustentável, através do diálogo e engajamento de seus diversos públicos.	 pág. 108	
	26	Governo e Sociedade: Apoiar ações de interesse público, contribuindo para a redução da desigualdade social e o fortalecimento do capital social, natural e humano.	 pág. 110	 pág. 110	 pág. 111
	27	Comunidade: Contribuir para a melhoria da qualidade de vida da comunidade, priorizando o fortalecimento das organizações locais que representem interesses legítimos da sociedade	 pág. 112	 pág. 112	 pág. 113
	28	Cadeia produtiva: Estimular e, quando aplicável, requerer a adoção dos critérios de responsabilidade social empresarial junto aos parceiros comerciais, incluindo fornecedores e subcontratados.	 pág. 115		 pág. 115
	GOVERNANÇA CORPORATIVA	29	Boas práticas de governança: Adotar boas práticas de governança, com base na transparência, equidade e prestação de contas, envolvendo os relacionamentos entre os membros da direção, acionistas/cotista, conselheiros, auditores, empregados e todos os demais públicos de interesse.	 pág. 116	

Critério Essencial	Mecanismos de Indução	Legislações	Auto-regulações		Práticas de gestão
			Certificáveis	Não-certificáveis	
DIREITOS HUMANOS 1	Respeito aos direitos humanos: Respeitar e apoiar a proteção dos direitos humanos expressos na Declaração Universal dos Direitos Humanos, e outros documentos relacionados ao tema.				

Legislações

Constituição Federal PREÂMBULO

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte
CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL.

Art. 3º – Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:
III – erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Art. 4º – A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios:

II – prevalência dos direitos humanos.

Art. 5º – Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza,

garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

§ 3º – Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004.)

XLI – a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais.

Ato das disposições constitucionais transitórias

Art. 7º – O Brasil propugnará pela formação de um tribunal internacional dos direitos humanos.

Decreto nº 4.463/2002

Promulga a Declaração de Reconhecimento da Competência Obrigatória da Corte Interamericana de Direitos Humanos, sob reserva de reciprocidade, em consonância com o art. 62 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José), de 22 de novembro de 1969.

Práticas de Gestão

Empresa: Itaipu Binacional
Website: www.itaipu.gov.br

No Brasil, estima-se que 500 mil meninas e jovens são vítimas da prostituição infanto-juvenil. Os municípios localizados na região de fronteira são os mais suscetíveis a abrigar casos dessa forma de exploração sexual por reunir uma série de características sociais, econômicas e geográficas que acabam facilitando o turismo praticado com tal finalidade. Na Tríplice Fronteira (Brasil, Argentina e Paraguai), por exemplo, a exploração sexual comercial infanto-juvenil é um dos problemas mais graves. Segundo levantamento da Rede de Combate à Exploração Sexual Comercial, mais de 3 mil jovens são explorados, situação que já faz parte do dia-a-dia da população.

Em Foz de Iguaçu, uma iniciativa vem se destacando como grande auxílio no combate a esse crime que rouba a infância e destrói os sonhos de

milhares de crianças e jovens, o Núcleo de Proteção às Crianças e aos Adolescentes Vítimas de Exploração Sexual e Maus Tratos (Nucría). Sua efetivação é o resultado concreto de uma parceria que se preocupa com a promoção e a defesa dos direitos das crianças e dos adolescentes, firmada entre a Secretaria de Segurança Pública do Paraná e a **Itaipu Binacional**. Mais do que uma delegacia especializada em denúncia e investigação, o programa contribui para o auxílio psicossocial e jurídico às vítimas e seus familiares e promove trabalhos educacionais para conscientização de todas as camadas da sociedade, passando inclusive pelo ambiente familiar, um dos maiores focos do problema, sobre a necessidade de reversão desse quadro.

A Itaipu Binacional, além de ceder por comodato um imóvel de 170 metros quadrados, custeou a reforma e os materiais de infra-estrutura e doou três carros. Também vem promovendo, há mais de dois anos, uma campanha de combate à exploração sexual na Tríplice Fronteira, em parceria com a

Organização Internacional do Trabalho (OIT), integrando mais de 38 entidades não-governamentais e a rede hoteleira da região. Na ocasião, 69 dos cerca de 200 hotéis de Foz do Iguaçu se comprometeram, por meio da assinatura de um termo de adesão à campanha, a não permitir que as dependências dos seus estabelecimentos fossem utilizadas para o abuso e a exploração sexual infanto-juvenil.

A partir daí, foram promovidas oficinas nos próprios hotéis visando sensibilizar os funcionários e gerentes sobre o tema. Além dos hotéis, participaram das oficinas cerca de mil estudantes de Turismo. Após um ano de capacitação, 67 hotéis que comprovaram, de fato, não permitir tal prática em suas dependências receberam o selo “Não ao Abuso e à Exploração Sexual Comercial Infanto-Juvenil”,

entregue durante o lançamento do Núcleo Foz do Iguaçu, em dezembro de 2004.

Em uma segunda etapa, o Núcleo pretende sensibilizar profissionais da rede escolar (diretores, professores, serventes, agentes sociais e colaboradores) para ampliar o número de denúncias, envolvendo e capacitando as pessoas diretamente ligadas às crianças e adolescentes. Essa fase possibilitará a identificação das vítimas de violência e abuso e o aumento no número de denúncias, de forma a erradicar tal prática. A delegacia em Foz do Iguaçu vai trabalhar ainda em pesquisas e na estruturação de um banco de dados que permitirá o planejamento de operações especiais e o desenvolvimento de um centro de estudos de violência sexual infanto-juvenil.

Fontes: Revista Guia Exame 2005 – Boa Cidadania Corporativa – Editora Abril, 2005; site da empresa.

Critério Essencial	Mecanismos de Indução		Legislações	Auto-regulações		Práticas de gestão
				Certificáveis	Não-certificáveis	
DIREITOS DAS RELações DE TRABALHO 2 Associação, sindicalização e negociação coletiva: Respeitar e apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva.						

Legislações

Constituição Federal

Art. 8º – É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I – a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

III – ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

Art. 37 – A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

VI – é garantido ao servidor público civil o direito à livre associação sindical;

Decreto-Lei nº 5.452/43 – Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

Art. 540 – A toda empresa ou indivíduo que exerçam respectivamente atividade ou profissão, desde que satisfaçam as exigências desta lei, assiste o direito de ser admitido no sindicato da respectiva categoria.

Art. 544 – É livre a associação profissional ou sindical, mas ao empregado sindicalizado é assegurada, em igualdade de condições, preferência: ... (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Decreto-Lei nº 2.848/40 – Código Penal

Atentado contra a liberdade de associação

...Art. 199 – Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a participar ou deixar de participar de determinado sindicato ou associação profissional:

Pena – Detenção, de um mês a um ano, e multa, além da pena correspondente à violência.

Práticas de Gestão

Empresa: Comgás

Website: www.comgas.com.br

Fone: (11) 4504-5039 Fax: (11) 4504-5359

Contato: Angélica Pinto

Sector: Comunicação Institucional – Responsabilidade Corporativa

E-mail: apinto@comgas.com.br

A Comgás mantém reuniões mensais e em circunstâncias especiais como prática de relacionamento com sindicatos, já que os considera legítimos representantes de seus empregados, ou seja, um de seus stakeholders.

Encontros especiais ocorrem em momentos de negociação, como por ocasião do acordo coletivo e da discussão da Participação nos Lucros e Resultados (PLR). Quando do estabelecimento das metas anuais da empresa, também há

reuniões para comunicar os novos objetivos e facilitar o engajamento e o diálogo para os novos desafios. Outras ainda são feitas quando acontecem eventuais acidentes de monta; nelas, o sindicato costuma acompanhar a análise de risco e se posicionar sobre o caso.

É importante ressaltar o caráter inovador da Comgás quanto à prática de reuniões mensais, pautadas por assuntos diversos, e não apenas por ocasião das negociações coletivas. Dessa maneira, a companhia vem estabelecendo com os sindicatos um relacionamento estruturado, a partir do qual ambas as partes possam ser beneficiadas e todas as questões resolvidas, sem que haja tensões e conflitos, contribuindo para o fortalecimento dos vínculos entre todos.

Os principais agentes ou atores desse programa são as diversas pessoas da empresa que costumam se reunir com os líderes sindicais, dependendo do que está em discussão: se o foco são as metas financeiras, o gestor da área de Controladoria participa da reunião para explicar o que está sendo proposto; caso a questão envolva Operações, o gestor da área estará presente. Algumas vezes por ano, os diretores e o próprio presidente da Comgás realizam encontros com os sindicatos, de acordo com a necessidade. A área de Recursos Humanos, porém, independentemente da pauta, comparece a todas as reuniões com os líderes sindicais.

O programa beneficia diretamente cerca de 2.400 pessoas (funcionários e seus familiares) e também os gestores internos, que têm suas questões resolvidas de forma mais tranquila e com menos tensões para o dia-a-dia do trabalho. Para dar transparência ao processo, todas as discussões são registradas em atas e as práticas são divulgadas internamente, por meio de mensagens corporativas, jornal, mural, intranet e outros mecanismos, tanto da empresa quanto do sindicato.

O que levou a Comgás a implementar essa prática, em 1990, foi o reconhecimento da importância de que seus empregados, representados legitimamente pelos sindicatos. A iniciativa, portanto, não nasceu de uma necessidade ou problema previamente detectado. Trata-se de uma ação preventiva, que se tornou parte do acordo coletivo de trabalho. Ao longo da década de 90, as reuniões costumavam ser trimestrais, mas a partir de 2000, com a privatização, os encontros passaram a ser mensais, já que havia mudanças a ser feitas e a companhia e os sindicatos sentiram necessidade de conversas mais frequentes. Como a empresa atua no Estado de São Paulo, as reuniões são realizadas tanto no escritório sede, na capital, quanto nos regionais.

Como recomendação cabe lembrar que, antes de iniciar esse tipo de relacionamento, é necessária a identificação, por meio de uma análise cuidadosa, dos principais pontos de atrito entre empresa e sindicato. Identificados esses pontos, o próximo passo é encaminhar soluções, a fim de evitar impasses. Agendar reuniões periódicas com os dirigentes dos sindicatos é um passo essencial para o estabelecimento de um canal de comunicação aberto e eficiente. O ideal é que ocorram uma vez por mês e suas pautas abordem assuntos com, pelo menos, quatro meses de antecedência. Outra recomendação importante é dedicar tempo e disciplina à prática. Disciplina traz frequência, que por sua vez assegura um bom resultado.

Por fim, é importante ressaltar que o relacionamento com o sindicato não substitui o relacionamento direto com o empregado. Estabelecer uma comunicação direta entre a empresa e seus empregados é fundamental para não criar visões distorcidas sobre o que deve ser feito.

Fonte: Instituto Ethos. Banco de Práticas (http://www.ethos.org.br/docs/conceitos_praticas/banco_praticas/).

Critério Essencial	Mecanismos de Indução	Legislações	Auto-regulações		Práticas de gestão
			Certificáveis	Não-certificáveis	
DIREITOS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO	3 Não-discriminação: Garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento, com o objetivo de eliminar toda discriminação negativa por motivos de, mas não se limitando a, raça, cor, sexo, idade, religião, opinião política, nacionalidade, origem social, condição social e condição física.				

Legislações

Constituição Federal

Art. 3º – Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Art. 5º – Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade,

à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

XLI – a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais;

Art. 7º – São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII – proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

Art. 12

§ 2º – A lei não poderá estabelecer distinção entre brasileiros natos e naturalizados, salvo nos casos previstos nesta Constituição.

Art. 19 – É vedado à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios:
III – criar distinções entre brasileiros ou preferências entre si.

Decreto-Lei nº 5.452/43 – Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

Art. 3º

Parágrafo único – Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.
Lei nº 7.716/89 – Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor

Art. 1º – Serão punidos, na forma desta Lei, os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional. (Redação dada pela Lei nº 9.459, de 15.5.1997)

Práticas de Gestão

Empresa: IBM Brasil

Website: <http://www.ibm.com/br/>

Fone: (11) 2132-2258

Contato: Vanessa Garcia – Media Relations Specialist

E-mail: vangar@br.ibm.com

A questão da diversidade é parte da estratégia mundial de negócios da IBM. Uma força de trabalho diversificada é o reflexo do nosso mercado, que vem se tornando cada vez mais heterogêneo, e atingir o máximo de seu potencial é uma prioridade de negócio fundamental para o sucesso competitivo da IBM. Em função disso, a empresa desenvolve diferentes ações internas e externas que contribuem para a inclusão social e digital desses grupos.

Em 1993 a IBM criou uma política interna de diversidade com o objetivo de dar as mesmas oportunidades de desenvolvimento e crescimento profissional a pessoas de grupos considerados minorias, como mulheres, afrodescendentes, pessoas com deficiência e GLBT (gays, lésbicas, bissexuais e transexuais). Para isso, instituiu no Brasil o Conselho de Diversidade (1995), que tem como missão garantir uma força de trabalho cada vez mais diversificada, promover a conscientização interna sobre o tema, aumentar a sensibilização dos gerentes e encorajá-los a ter um time heterogêneo.

A partir de 2002 foram criados quatro diferentes Conselhos de Diversidade, cada um focado em uma das minorias citadas. Cada conselho compõe-se de cerca de dez pessoas e é liderado por um executivo ou executiva da empresa, um coordenador –responsável pela pauta das reuniões (mensais) e pela garantia de andamento dos projetos –, além de um time de membros, de diferentes áreas da empresa, encarregados da elaboração, execução e comunicação das iniciativas desenhadas.

Pode-se dizer que todos os funcionários são agentes responsáveis, em maior ou menor grau, pelo sucesso das iniciativas desse programa.

Um exemplo é o setor de compras, que todo ano define uma meta de contratação de empresas prestadoras de serviço que se enquadrem nos grupos considerados de minorias (mulheres, afrodescendentes, GLBT e pessoas com deficiência). No ano passado, a IBM comprou 12 milhões de dólares desses empresários, 20% mais que no ano anterior.

Outro exemplo de que os objetivos estão sendo atingidos é programa Domestic Partners, uma das iniciativas do Conselho GLBT, que visou contemplar os casais de mesmo sexo e os casais de sexos diferentes com menos de cinco anos de relacionamento com os mesmos benefícios oferecidos aos casais heterossexuais legalmente casados. O Domestic Partners representa uma inovação da IBM no conceito da diversidade e, conseqüentemente, um avanço no mercado. A participação das mulheres também tem crescido. Hoje elas representam 35,5% do quadro de funcionários, das quais 28% em cargos gerenciais.

O projeto “Inclusão On Demand”, cujo objetivo é capacitar pessoas com deficiência em informática e inglês, destaca-se como exemplo de idéia surgida no conselho de pessoas com deficiência. Outra iniciativa é o Programa de Acomodação, que promove qualquer tipo de adaptação necessária aos funcionários com deficiência, como mobília adequada, software, telefone, entre outros. Também foram feitas reformas na estrutura física das instalações da empresa para atender essas pessoas.

Um dos motivos que justificam esses resultados é a comunicação eficaz. Todas as informações relativas ao programa de Diversidade para a força de trabalho da IBM são comunicadas pelo site interno da companhia, pela newsletter semanal enviada aos funcionários – *IBM Notícias* –, pelos murais distribuídos por toda a empresa e pela TV IBM, instalada nos elevadores, além de campanhas específicas com distribuição de material para os funcionários. Além disso, todas as ações são verificadas por auditorias internacionais e também avaliadas internamente, em cada evento organizado por esses grupos.

A inovação do programa, alinhada com um dos valores da IBM – “inovação que faz a diferença” –, está no fato de ele abranger uma das minorias que menos recebem atenção nos programas empresariais, o público GLBT. O objetivo do Conselho GLBT é fazer com que seus participantes se sintam totalmente integrados dentro da companhia e não sofram discriminação em virtude de sua orientação sexual. Existe um apoio declarado dos executivos da empresa, em nível mundial, na certeza de que a IBM tem dentro de seu quadro funcional um retrato do que é nossa sociedade. A recomendação para que a promoção da diversidade no ambiente de

trabalho tenha o sucesso desejado é, principalmente, conscientizar os funcionários quanto à questão. Afinal, a eficiência do programa depende do entendimento das pessoas sobre o tema. É essencial, portanto, que haja frequentes campanhas de comunicação interna para mostrar a importância da diversidade na companhia, com exemplos concretos de como ela interfere no clima e nos negócios da empresa.

Depoimento de representante da empresa.

Fonte: Instituto Ethos. Banco de Práticas (http://www.ethos.org.br/docs/conceitos_praticas/banco_praticas/).

Critério Essencial	Mecanismos de Indução	Legislações	Auto-regulações		Práticas de gestão
			Certificáveis	Não-certificáveis	
DIREITOS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO 4	Trabalho forçado: Apoiar a erradicação efetiva de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório, tanto em suas atividades diretas quanto em sua cadeia produtiva.				

Legislações

Decreto-Lei nº 5.452/43 – Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

Art. 483 – O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

Portaria nº 540/2004

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso da atribuição que lhe confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, e tendo em vista o disposto no art. 186, incisos III e IV, da Constituição, resolve:

Art. 1º – Criar, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, o Cadastro de Empregadores que tenham mantido trabalhadores em condições análogas à de escravo.

Art. 2º – A inclusão do nome do infrator no Cadastro ocorrerá após decisão administrativa final relativa ao auto de infração lavrado em decorrência de ação fiscal em que tenha havido a identificação de trabalhadores submetidos a condições análogas à de escravo.

Decreto-Lei nº 2.848/40 – Código Penal

CAPÍTULO VI

DOS CRIMES CONTRA A LIBERDADE INDIVIDUAL

SEÇÃO I

DOS CRIMES CONTRA A LIBERDADE PESSOAL

Redução à condição análoga à de escravo

...Art. 149 – Reduzir alguém à condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto: (Redação dada pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

Pena – Reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência. (Redação dada pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

§ 1º – Nas mesmas penas incorre quem: (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

I – cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho; (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

II – mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho. (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

§ 2º – A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido: (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

I – contra criança ou adolescente; (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

II – por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem. (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

Práticas de Gestão

Empresa: Companhia de Tecidos do Norte de Minas (Coteminas)
Website: www.coteminas.com.br Fone: (55-11) 2145-4425
Contato: Osmane Veloso – Diretor

A **Coteminas**, consciente de sua responsabilidade social, promove programas nas áreas de educação, infância, meio ambiente, saúde, reciclagem do profissional, adotando diversos compromissos que são incorporados à sua política e filosofia de trabalho, entre eles a adoção de uma sistemática para apoiar a erradicação de trabalho forçado ou compulsório.

Neste sentido, desde 2003 a Coteminas adota os seguintes critérios:

1. Insere em todos os seus contratos de compra de algodão cláusula específica de conformidade social, visando coibir o produtor de utilizar mão-de-obra infantil e escrava em suas atividades, recusando o recebimento da mercadoria contratada;
2. Exige dos produtores que possuem adiantamento financeiro as certidões negativas judiciais para verificar se há ações ou procedimentos judiciais que envolvam a utilização de mão-de-obra infantil e escrava;
3. Adota como parâmetro inicial de seleção dos fornecedores de algodão o Cadastro de Empregadores que foram autuados ou processados por manter trabalhadores em regime escravo ou assemelhado, nos termos da Portaria nº 540, de 15 de outubro de 2004;
4. Exige que conste nas notas fiscais emitidas pelos produtores a área de origem do produto colhido;
5. A Coteminas também mantém equipe de engenheiros agrônomos que acompanham as plantações e verificam, dentro das possibilidades, o tratamento dado aos trabalhadores.

O principal objetivo dessas regras é excluir do cadastro de fornecedores da Coteminas aqueles que tenham sua produção vinculada a tais práticas irregulares. Espera-se, com isso, a progressiva erradicação do trabalho escravo no setor algodoeiro, nos principais pólos de fornecimento, como as regiões de Mato Grosso, Bahia, Goiás e Norte de Minas Gerais.

A empresa começou a utilizar seu grupo de engenheiros agrônomos de campo, que já realizavam visitas de rotina para analisar aspectos da safra, também na verificação das questões sociais relacionadas a trabalho escravo e infantil. A disseminação desse trabalho gerou muita discussão entre os próprios produtores e intermediários (corretores de algodão), e isso por si só acabou divulgando o programa. O resultado foi a exclusão de uma série de produtores que utilizavam essa prática.

Como inovação do programa, podemos citar a exigência de que a área de origem do produto colhido conste nas notas fiscais emitidas pelos produtores. Isso permite o rastreamento do produto e facilita a identificação de potenciais fornecedores problemáticos.

Pode-se afirmar, atualmente, que a motivação inicial de atender às exigências contratuais de clientes externos não é mais o principal indutor dessa prática. Na verdade, os aprimoramentos constantes que a Coteminas vem empregando hoje na gestão dessa temática estão mais relacionados à importante função social que a companhia acredita ter para a disseminação de melhores práticas empresariais e construção de um país sustentável. Do ponto de vista macro, toda a sociedade é beneficiada, pois se rompe com o elo que alimenta os maus produtores.

Como recomendação para a replicação do programa em outras empresas, sugere-se:

1. conhecer de perto o seu produtor/fornecedor. Seu passado, seu desempenho e sua conduta;
2. realizar um acompanhamento sistemático do produtor (o que é feito através do corpo de engenheiros de campo);
3. propiciar a esses profissionais a compreensão da responsabilidade que se tem de incentivar o produtor a atuar como agente social;
4. capacitar o grupo de verificação (engenheiros), pois este deve ter perfil técnico e também voltado para a problemática social;
5. fiscalizar efetivamente, através dos instrumentos existentes (listas do Ministério do Trabalho, imprensa etc.).

Depoimento de representante da empresa.

Critério Essencial	Mecanismos de Indução	Legislações	Auto-regulações		Práticas de gestão
			Certificáveis	Não-certificáveis	
DIREITOS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO 5 Trabalho infantil: Apoiar a erradicação efetiva do trabalho infantil, tanto em suas atividades diretas quanto em sua cadeia produtiva.					

Legislações

Constituição Federal

Art. 6º – São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Art. 7º – São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXXIII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

Lei nº 8.069/90 – Estatuto da Criança e do Adolescente – estabelece, entre outros, critérios para o trabalho infantil

Art. 60 – É proibido qualquer trabalho a menores de quatorze anos de idade, salvo na condição de aprendiz.

Art. 62 – Considera-se aprendizagem a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor.

Decreto-Lei nº 5.452/43 – Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

Art. 402 – Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de quatorze até dezoito anos. (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

Parágrafo único – O trabalho do menor reger-se-á pelas disposições do presente Capítulo, exceto no serviço em oficinas em que trabalhem exclusivamente pessoas da família do menor e esteja este sob a direção do pai, mãe ou tutor, observado, entretanto, o disposto nos arts. 404, 405 e na Seção II.

Art. 403 – É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos. (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

Decreto nº 4.134/02

Promulga a Convenção nº 138 e a Recomendação nº 146 da Organização Internacional do Trabalho sobre a Idade Mínima de Admissão ao Emprego.

Práticas de Gestão

Empresa: Kannenberg

Website: www.kannenberg.com.br

Fone: (51) 3719-1090

Contatos:

Sérgio Moacir Lange – Gerente de Qualidade

slange@kannenberg.com.br

Haroldo Guguelmin – Gerente de Produção

hgugelmim@terra.com.br

Gilson A. Skolaude – Gerente de Produção

gskolaude@kannenberg.com.br

A **Kannenberg** participa do esforço do setor fumageiro de Santa Catarina na luta pela erradicação do trabalho da criança e do adolescente na cultura do fumo na região. Para isso, lançou em 1998 o programa O Futuro É Agora.

Para concretizar suas diretrizes, a empresa implementou um programa com várias ações complementares. A principal delas é a não-contratação definitiva de menores pela empresa. Outras ações são: abordagem do

assunto pelos orientadores durante as visitas técnicas aos produtores; inclusão de cláusula no contrato de parceria que proíbe a utilização de mão-de-obra infantil na cultura do fumo; acompanhamento da frequência escolar dos filhos de produtores; e motivação ao estudo, com distribuição anual de material escolar. Também são distribuídas cartilhas e apostilas que tratam das atividades que podem ou não ser realizadas pelos adolescentes, além de um jornal em que são abordados assuntos técnicos relativos à cultura do fumo, divulgados eventos e demonstrados resultados do programa. Cita-se, ainda, a realização de cursos técnicos e competições, com a emissão de certificados de conclusão do ano letivo, que ocupam os jovens fora do horário escolar e contam com a participação de representantes dos Conselhos Tutelares e da Promotoria Pública.

O principal objetivo do programa é motivar a articulação e organização da sociedade contra o trabalho de menores de 16 anos e em apoio à escola pública. Para isso, desde o início a empresa procurou envolver seus funcionários, os proprietários rurais fornecedores, o poder público e as escolas da região. Com a articulação de toda a sociedade, conseguiu-se

uma grande mobilização – e hoje o índice de adesão chega a 98,2% entre os principais beneficiários, que são os familiares dos produtores rurais. Devido à especificidade do setor de atuação, a empresa é auditada com frequência por vários clientes internacionais que acompanham de perto o desenvolvimento das ações e demonstram satisfação ao adquirir um produto que não agregou trabalho infantil.

Embora a motivação inicial tenha sido o atendimento à legislação brasileira, com o passar do tempo percebeu-se que tal postura da Kannenberg valorizava seu produto e constituía um diferencial frente à concorrência, trazendo reconhecimento para a companhia. Além disso, destaca-se o maior interesse pelos programas de responsabilidade social, especialmente os projetos relacionados à erradicação do trabalho infantil.

As organizações que lidam com problemas similares aos enfrentados pela

Kannenberg devem estar a par de que o empreendimento só terá sucesso se a alta administração estiver consciente das suas responsabilidades sociais no meio em que atua. A partir daí, buscar o comprometimento dos orientadores técnicos por meio de treinamento e trabalho em equipe torna-se uma tarefa menos árdua. Desde que haja um monitoramento eficaz, o processo cria corpo e evolui naturalmente, até que se colham bons frutos do trabalho.

Não se tem a pretensão de afirmar que o trabalho infantil foi completamente erradicado na cultura do fumo, até porque o plantio envolve quase 5 mil produtores, que possuem pontos de vista e culturas diferentes. No entanto, esse trabalho está influenciando a mudança de conceitos e contribuindo para que o homem do campo faça sua escolha em relação à qualidade de vida que espera para seus filhos.

Fonte: Instituto Ethos. Banco de Práticas (http://www.ethos.org.br/docs/conceitos_praticas/banco_praticas/).

Critério Essencial	Mecanismos de Indução			Práticas de gestão
	Legislações	Certificáveis	Não-certificáveis	
DIREITOS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO 6 Educação e desenvolvimento profissional: Contribuir para a erradicação do analfabetismo e o desenvolvimento e capacitação dos empregados.				

Legislações

Constituição Federal

Art. 6º – São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Art. 205 – A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

Art. 218 – O Estado promoverá e incentivará o desenvolvimento científico, a pesquisa e a capacitação tecnológicas.

§ 4º – A lei apoiará e estimulará as empresas que invistam em pesquisa, criação de tecnologia adequada ao País, formação e aperfeiçoamento de seus

recursos humanos e que pratiquem sistemas de remuneração que assegurem ao empregado, desvinculada do salário, participação nos ganhos econômicos resultantes da produtividade de seu trabalho.

Decreto-Lei nº 5.452/43 – Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

Art. 7º – São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

IV – salário mínimo fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

Práticas de Gestão

Empresa: Y. Takaoka Empreendimentos S/A

Website www.takaoka.eng.br

Fone: (11) 4133-3399

Contato: Sandra Rampinelli – Diretora de RH Setor: RH

E-mail: sandra@takoaka.eng.br

A Y. Takaoka parte do princípio de que somente com educação é possível construir uma grande empresa e um grande país. Logo, em todos os níveis hierárquicos, a empresa estimula a busca por conhecimento, com impacto positivo na empregabilidade de seus funcionários, independentemente da aplicação em sua função atual.

A companhia subsidia a educação com o custeio de 50% da mensalidade escolar. Dos 54 funcionários da empresa, 15 cursam faculdade subsidiada parcialmente, sem nenhuma exigência de contrapartida, e as áreas de estudo escolhidas não estão diretamente vinculadas ao interesse da empresa – ou seja, o funcionário tem liberdade para eleger o curso que deseja. Além disso, a empresa promove a flexibilização do horário de trabalho para compatibilizá-lo com o horário das aulas.

Há também um programa de incentivo à conclusão dos cursos de ensino fundamental e ensino médio e à realização de curso de alfabetização. A organização investe 50% dos custos e o funcionário paga os outros 50%.

E, atualmente, a Y. Takaoka planeja a implantação de um programa de incentivo à educação dos filhos de seus funcionários.

O diálogo entre o Departamento de Recursos Humanos e os funcionários faz transparecer as necessidades e ansiedades de cada um no quesito educação. Os ajustes necessários de horários e custeio devem ser estudados para viabilizar o aprendizado de todos aqueles que buscam novas oportunidades na vida profissional.

Fonte: Instituto Ethos. Banco de Práticas
(http://www.ethos.org.br/docs/conceitos_praticas/banco_praticas/).

Critério Essencial	Mecanismos de Indução			
	Legislações	Auto-regulações		Práticas de gestão
		Certificáveis	Não-certificáveis	
DIREITOS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO 7 Remuneração justa: Assegurar aos trabalhadores uma remuneração que garanta um nível de vida adequado para eles e suas famílias.				

Legislações

Constituição Federal

Art. 7º – São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

III – fundo de garantia do tempo de serviço;

IV – salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V – piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI – irreduzibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII – garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII – décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X – proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI – participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII – salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

XV – repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinqüenta por cento à do normal; (Vide Del 5.452, art. 59 § 1º)

XVII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XXIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.

Decreto-Lei nº 5.452/43 – Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

Art. 117 – Será nulo de pleno direito, sujeitando o empregador às sanções do art. 120, qualquer contrato ou convenção que estipule remuneração inferior ao salário mínimo estabelecido na região, zona ou subzona, em que tiver de ser cumprido.

Art. 118 – O trabalhador a quem for pago salário inferior ao mínimo terá direito, não obstante qualquer contrato ou convenção em contrário, a reclamar do empregador o complemento de seu salário mínimo estabelecido na região, zona ou subzona, em que tiver de ser cumprido.

Art. 142 – O empregado perceberá, durante as férias, a remuneração que lhe for devida na data da sua concessão.

Art. 457 – Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

(Redação dada pela Lei nº 1.999, de 1º.10.1953)

§ 1º – Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como

também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

Lei nº 4.090/62 – Institui a Gratificação de Natal para os Trabalhadores

Art. 1º – No mês de dezembro de cada ano, a todo empregado será paga, pelo empregador, uma gratificação salarial, independentemente da remuneração a que fizer jus.

Práticas de Gestão

Empresa: Fersol

Website: www.fersol.com.br

Fone: (11) 4026-6200

Contato: Ieda Pozo – Diretora Administrativa

E-mail: leda.pozo@fersol.com.br

No início de 2004 a Fersol realizou um estudo aprofundado da remuneração dos trabalhadores levando em conta sua capacitação profissional, seu potencial de crescimento (especialmente o interesse em continuar os estudos), sua participação em atividades sociais e voluntárias e a realidade econômica da região de Mairinque (SP). Como fruto dessa análise, no final do mesmo ano a empresa anunciou oficialmente a adoção da remuneração mínima com base no salário mínimo reivindicado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), avaliado na época em R\$ 1.600,00.

Como a autonomia e a atribuição de poder ao trabalhador, no entendimento da Fersol, passam por sua liberdade de agir sobre seu salário, o índice do Dieese foi considerado o que melhor espelha a realidade do trabalhador da localidade, adequado para que uma família de quatro pessoas possa viver com dignidade. Além disso, outros benefícios relacionados à dignidade do trabalhador foram ampliados, como a licença-maternidade, estendida para 6 meses, a licença-paternidade, para 2 meses, entre outros.

Pode-se mencionar como inovadora a opção da Fersol por atuar através da remuneração direta do trabalhador para diminuir a histórica distorção de distribuição de renda – e não por outras iniciativas, como benefícios e programas assistenciais –, possibilitando, através da remuneração mínima, a inclusão de setores historicamente excluídos. O diretor-presidente da empresa teve papel preponderante como idealizador do programa e os

aspectos operacionais de seu desenvolvimento foram conduzidos pela área de RH, em parceria com a consultoria Carreira Müller.

Os principais beneficiários são os funcionários da base da pirâmide salarial e suas famílias, que têm acesso a todas as informações do programa através da revista *Vida Fersol* e de comunicados, reuniões abertas realizadas mensalmente e reportagens publicadas na imprensa.

Como recomendação para a adoção da prática em outras empresas, a Fersol cita a necessidade de ousadia. Ousadia em romper com a tradicional abordagem de custos da folha salarial e debruçar-se mais sobre os benefícios de ter funcionários bem remunerados, satisfeitos e produtivos. O foco passa a ser o nível de satisfação e engajamento dos funcionários no dia-a-dia da empresa.

O diálogo com os trabalhadores é outro ponto fundamental a ser observado. O objetivo de “empoderamento” (*empowerment*, em inglês) dos funcionários não se concretiza se eles entenderem a adoção de remuneração mais elevada como simples benevolência de quem está no comando naquele momento. Se não houver a consciência ampliada dos trabalhadores, o bom uso desses benefícios pode se deteriorar. Por isso, a Fersol reforçou a comunicação de que, longe de ser uma atitude assistencialista e temporária, tal prática faz parte da filosofia, da forma de gestão da empresa como um todo.

Por fim, é importante testemunhar que os custos aumentados da folha salarial e de práticas como licença maternidade de 6 meses e paterna de 2 meses foram amplamente compensados com o aumento da produtividade que se obteve ao elevar a satisfação e o envolvimento dos funcionários com a rotina diária da produção.

Depoimento de representante da empresa.

Critério Essencial	Mecanismos de Indução	Legislações	Auto-regulações		Práticas de gestão
			Certificáveis	Não-certificáveis	
DIREITOS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO	Respeito aos direitos das relações de trabalho				

Legislações

Constituição Federal

Art. 7º – São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I – relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III – fundo de garantia do tempo de serviço;

IV – salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V – piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII – garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII – décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X – proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI – participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII – salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)

XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV – repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; (Vide Del 5.452, art. 59 § 1º)

XVII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII – licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX – licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV – aposentadoria;

XXV – assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas;

XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII – proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX – ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25.5.2000)

XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII – proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

XXXIV – igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único – São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.

Decreto-Lei nº 5.452/43 – Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

Estabelece as normas gerais de tutela do trabalho que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, direitos dos trabalhadores.

Critério Essencial	Mecanismos de Indução	Legislações	Auto-regulações		Práticas de gestão
			Certificáveis	Não-certificáveis	
DIREITOS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO	8 Segurança, saúde e condições de trabalho: Assegurar um ambiente de trabalho seguro e saudável.				

Legislações

Constituição Federal

Art. 7º – São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

Art. 200 – Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

VIII – colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Decreto-Lei nº 5.452/43 – Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

Art. 157 – Cabe às empresas: (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

I – cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

II – instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

III – adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

IV – facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

Art. 158 – Cabe aos empregados: (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

I – observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item *II* do artigo anterior; (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

II – colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

Parágrafo único – Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada: (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

...a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item *II* do artigo anterior; (Incluída pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

...b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa. (Incluída pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

Art. 160 – Nenhum estabelecimento poderá iniciar suas atividades sem prévia inspeção e aprovação das respectivas instalações pela autoridade regional

competente em matéria de segurança e medicina do trabalho. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

Art. 162 – As empresas, de acordo com normas a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, estarão obrigadas a manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

Art. 168 – Será obrigatório exame médico, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste artigo e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho: (Redação dada pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

I – a admissão; (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

II – na demissão; (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

III – periodicamente. (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

§ 2º – Outros exames complementares poderão ser exigidos, a critério médico, para apuração da capacidade ou aptidão física e mental do empregado para a função que deva exercer. (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

§ 4º – O empregador manterá, no estabelecimento, o material necessário à prestação de primeiros socorros médicos, de acordo com o risco da atividade. (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

Art. 170 – As edificações deverão obedecer aos requisitos técnicos que garantam perfeita segurança aos que nelas trabalhem.

Art. 184 – As máquinas e os equipamentos deverão ser dotados de dispositivos de partida e parada e outros que se fizerem necessários para a prevenção de acidentes do trabalho, especialmente quanto ao risco de acionamento acidental. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

Nota: caso as normas de segurança sejam desobedecidas e em decorrência disso ocorram acidentes com ferimento ou morte de trabalhadores, a empresa estará sujeita às punições estipuladas no Código Penal.

Lei nº 9.055/95 – Disciplina a extração, industrialização, utilização, comercialização e transporte do asbesto/amianto e dos produtos que o contenham, bem como das fibras naturais e artificiais, de qualquer origem, utilizadas para o mesmo fim e dá outras providências

Art. 3º – Ficam mantidas as atuais normas relativas ao asbesto/amianto da variedade crisotila e às fibras naturais e artificiais referidas no artigo anterior, contidas na legislação de segurança, higiene e medicina do trabalho, nos

acordos internacionais ratificados pela República Federativa do Brasil e nos acordos assinados entre os sindicatos de trabalhadores e os seus empregadores, atualizadas sempre que necessário.

Decreto nº 126/91 – Promulga a Convenção nº 162, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a utilização do Asbesto com Segurança

ANEXO DO DECRETO QUE PROMULGA A CONVENÇÃO OIT-162, SOBRE A UTILIZAÇÃO DO ASBESTO COM SEGURANÇA/IMRE

CONVENÇÃO 162

CONVENÇÃO SOBRE A UTILIZAÇÃO DO ASBESTO COM SEGURANÇA

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, Observando o disposto nas Convenções e Recomendações Relativas ao Trabalho, em particular a Convenção e a Recomendação sobre o Câncer Profissional, 1974; a Convenção e a Recomendação sobre o ambiente de trabalho (poluição do ar, ruído e vibrações), 1977; a Convenção e a Recomendação sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981; a Convenção e a Recomendação sobre os Serviços de Saúde no Trabalho, 1885; a Lista de Doenças Profissionais, conforme revista em 1980, anexo a Convenção sobre Indenizações em Caso de Acidentes de Trabalho e de Doenças Profissionais, 1964, bem como o “Recueil de directives pratiques sur la sécurité dans utilisation de l’amiante”, publicado pela Repartição Internacional do Trabalho em 1984, que estabelecem os princípios de uma política e da ação em nível nacional;

Artigo 1º

1. – A presente Convenção se aplica a todas as atividades que impliquem a exposição de trabalhadores ao amianto durante o desempenho das suas tarefas.

Artigo 3º

1. – A legislação nacional deve prescrever as medidas a serem tomadas para prevenir e controlar os riscos, para a saúde, oriundos da exposição profissional ao amianto, bem como para proteger os trabalhadores contra tais riscos.

Artigo 6º

1. – Os empregadores serão considerados responsáveis pela aplicação das medidas prescritas.
2. – Toda vez que dois ou mais empregadores se encontrarem simultaneamente desenvolvendo atividades em certo local de trabalho, deverão colaborar no sentido da aplicação das medidas prescritas, sem prejuízo da responsabilidade de cada um concernente a saúde e segurança dos trabalhadores que empregar. A autoridade competente deverá estabelecer as modalidades gerais dessa colaboração, desde que necessário.
3. – Os empregadores devem, em colaboração com os serviços de saúde e de segurança no trabalho, e após consulta aos representantes dos trabalhadores interessados, elaborar os procedimentos a serem seguidos em situações de emergência.

Artigo 7º

Os trabalhadores devem, dentro do limite de suas responsabilidades, respeitar as normas de segurança e higiene prescritas para prevenir e controlar os riscos para a saúde que comporta a exposição profissional ao amianto, bem como, para protegê-los desses riscos.

Artigo 8º

Da mesma forma, os empregadores e os trabalhadores ou seus representantes deverão colaborar tão estreitamente quanto possível, em todos os níveis na empresa, no sentido de aplicação das medidas prescritas de acordo com a presente Convenção.

Auto-Regulações Certificáveis

Empresa: Samarco Mineração S.A.

Website: www.samarco.com.br

Certificação: OHSAS 18001

O Sistema de Gestão da Saúde e da Segurança do Trabalho da **Samarco** busca garantir a preservação da saúde e a segurança dos empregados no desempenho de suas funções, estabelecendo ações sistemáticas de controle, monitoramento e prevenção de acidentes, além de promover melhoria contínua por meio de educação e treinamento. Para atingir o estágio atual na área de saúde e segurança do trabalho, a companhia estabeleceu uma série de ações baseadas no envolvimento de todos os empregados – próprios e de contratadas. Entre 1999 e 2000, o processo foi

coroado com a implantação do Sistema de Gestão da Saúde e Segurança do Trabalho e a obtenção do certificado pela Det Norske Veritas (DNV) em conformidade com a norma OHSAS 18001.

As diretrizes e a coordenação do trabalho desenvolvido pela empresa nessa área ficam a cargo da Gerência Geral de Meio Ambiente, Higiene, Saúde e Segurança do Trabalho. Para sensibilizar os funcionários para questões de segurança e mantê-los informados, a comunicação direta é a mais utilizada: treinamentos, reuniões entre chefias e equipes, reuniões com empresas contratadas, palestras da alta direção para empregados (incluindo os das contratadas) e reuniões diárias de segurança (DDS). Como reforço, os meios de comunicação da empresa são usados para divulgar e as práticas e metas.

A seguir os principais procedimentos adotados pela empresa para garantir o desenvolvimento de práticas seguras, implementadas nas unidades industriais de Germano/Mariana (MG) e Ponta Ubu/Anchieta (ES) e nas hidrelétricas da empresa em Muniz Freire (ES) e em Antônio Dias/Nova Era (MG): Inspeção Trimestral de Saúde, Segurança e Meio Ambiente; Auditoria da Diretoria; Samarco, Saúde e Segurança (SSS): sistema informatizado de acesso irrestrito aos empregados da Samarco e das contratadas para relato de incidentes e condições inseguras; Gerenciamento dos Grandes Riscos; Indicadores de Segurança; Análise de Risco, procedimento prévio à realização de qualquer tarefa não-rotineira, pelos seus empregados ou pelas contratadas, com o levantamento dos riscos envolvidos e a adoção das respectivas medidas preventivas; Instrução de Trabalho Seguro (ITS); Observação de Trabalho Seguro (OTS); Simulações de Acidentes de Grande Vulto; Filmagens de Segurança; Treinamento Introductório de Segurança, dirigido aos empregados da Samarco ou de suas contratadas de serviços permanentes; Treinamentos de Segurança; Campanhas de Segurança; Grupos de Apoio à Segurança do Trabalho, formados por empregados voluntários, para conduzir e orientar os demais na realização de práticas seguras de trabalho; Programa de Conservação Auditiva, para reduzir os níveis de exposição dos funcionários ao ruído; Programa de Ergonomia, com o objetivo de adequar o ambiente de trabalho às condições psicofisiológicas dos empregados.

De 1996 a 2001, a média anual de acidentes CPT (com perda de tempo) caiu de 2,62 para 0,21. Esse índice, um dos melhores do mundo no setor de mineração, corresponde a apenas um acidente com afastamento de média gravidade registrado em 2001 em todas as operações da companhia. Os dados gerais da Samarco registraram 33 acidentes sem perda de tempo

(SPT) e a marca de 971 incidentes em 2001. Todos os acidentes SPT foram amplamente investigados e analisados, de modo a garantir que a probabilidade de novas ocorrências seja cada vez menor. Além disso, desde 1998 as estatísticas de segurança da Samarco levam em conta os números apresentados por suas contratadas. Essas conquistas colocam a Samarco como referência em saúde e segurança não somente no setor de extração mineral, mas para empresas de outros setores produtivos.

A segurança no trabalho é item prioritário em todos os processos e rotinas da Samarco, que parte do princípio de que não há como alcançar a qualidade em seus produtos e processos sem garantir a integridade física de seu trabalhador. Os fatores primordiais para o sucesso dessa prática foram o comprometimento da alta direção da empresa e a descentralização da gestão da saúde e segurança do trabalho. Também foram fundamentais o envolvimento das empresas contratadas, inclusive com o tratamento conjunto de dados; o treinamento permanente dos empregados; a implantação do Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho; a adoção do princípio de melhoria contínua; e o estabelecimento de parâmetros e práticas para o monitoramento dos resultados.

Um dos principais desafios na gestão de saúde e segurança do trabalho é sensibilizar e mobilizar os empregados, próprios e de empresas contratadas, a se comprometer com esse processo e suas práticas. A efetividade de políticas de segurança está vinculada à padronização e sistematização de processos e à descentralização da gestão de segurança, com o envolvimento de todas as unidades e áreas da empresa e a divisão de responsabilidades.

Fonte: Instituto Ethos. Banco de Práticas (http://www.ethos.org.br/docs/conceitos_praticas/banco_praticas/).

Práticas de Gestão

Empresa: Sabesp
Companhia de Saneamento Básico do Estado de São Paulo
Website: www.sabesp.com.br
Contato: Eleni Albano e Regina Pinheiro Alves Fevereira
Setor: Gestão de Comunicação
E-mail: ealbanoi@sabesp.com.br

Lidar com a dependência química é uma das questões mais delicadas na sociedade. Nas empresas, o problema costuma ser ignorado ou tratado de maneira superficial, afastando ou demitindo o empregado. A **Sabesp**, que conta com um quadro de aproximadamente 17.800 funcionários, tem entre seus 146 programas de responsabilidade social um que trata

especificamente desse tema. Instituído há 12 anos, o Programa de Atendimento e Recuperação do Empregado (PARE) visa incentivar o funcionário a efetuar tratamento contra a dependência química e permanecer em recuperação para reintegrar-se a suas funções, no ambiente de trabalho e na família. Além disso, busca desenvolver ações de caráter preventivo para a minimização dos índices de dependência química e da cronicidade dos casos na companhia.

O ponto forte do programa reside exatamente na transparência com que é colocado para a sociedade, ação que gera segurança e confiança no funcionário, que é informado não só de que a dependência química é uma doença, mas também de que a empresa pode contribuir para o tratamento e a minimização do problema.



Para a implantação de um programa semelhante, Walter Sigollo, superintendente de Recursos Humanos e Qualidade, dá algumas dicas: “O primeiro passo é o diagnóstico a partir da informação e do conhecimento sobre a amplitude e gravidade do cenário. Após esse mapeamento, elabora-se uma proposta que atenda a essas necessidades, envolvendo os mais diversos níveis da organização, com o apoio da alta administração, conscientizando e divulgando para a comunidade interna e familiares os principais objetivos do programa”.

O PARE tem hoje uma rotina de procedimentos, uma abrangência e uma orientação que podem ser resumidas nos seguintes pontos: os gerentes e líderes da empresa são orientados sobre o problema da dependência química e o que fazer ao detectar casos em suas equipes. Quando identificam um empregado com o problema, iniciam o processo de assistência, encaminhando-o ao Serviço Social. Lá o assistente social atende o empregado, identifica o tipo e o nível de dependência, orienta-o sobre o programa e sensibiliza-o para o tratamento. Este pode ser ambulatorial, em clínicas especializadas, onde são realizados tratamentos individuais ou em grupo, dependendo da necessidade do paciente, sem custo para ele; ou por meio de internação. O funcionário tem direito a duas internações de 30 dias, que podem ser prorrogadas por mais 15 dias, com autorização do assistente social. Durante o período de tratamento a família também é

acompanhada pelo assistente social e pelos profissionais das clínicas especializadas.

O programa contribuiu para fatores como aumento do nível de consciência dos empregados em relação ao problema da dependência química; melhora da qualidade de vida dos empregados em tratamento, com ganhos nos aspectos da saúde e da auto-estima; melhora das relações na família e no ambiente de trabalho e aumento da produtividade; redução do absenteísmo e diminuição do tempo de afastamento por auxílio-doença; diminuição dos acidentes de trabalho relacionados à dependência química; e diminuição da ocorrência de mortes ocasionadas pelas seqüelas dela decorrentes. Os dependentes são motivados ainda a participar de grupos de apoio, como Alcoólicos Anônimos e/ou Narcóticos Anônimos, como complemento do tratamento.

Ao longo desses 12 anos foram atendidos 835 funcionários. Destes, 418 continuam na empresa, dos quais 80% em recuperação. A meta para 2006 é incorporar ao PARE o tratamento aos tabagistas. Atualmente participam dos Grupos de Prevenção a Recaída 92 empregados. Entre os parceiros que auxiliam o programa destacam-se a Fundação Sabesp de Seguridade Social (Sabesprev), o Sintaema e o Sintius, ambos sindicatos da Sabesp, e clínicas credenciadas em dependência química como Bezerra de Menezes, Recanto Maria Tereza, Vila Serena, Vitória e Interação.

Depoimento de representante da empresa. Fonte: www.abqv.org.br/inst_pnqv_premio

Critério Essencial	Mecanismos de Indução	Auto-regulações		Práticas de gestão
		Certificáveis	Não-certificáveis	
PROTEÇÃO DAS RELAÇÕES DE CONSUMO 9 Proteção à saúde e segurança: Adotar as medidas para garantir a saúde e segurança dos consumidores e clientes e a qualidade de produtos e serviços.				

Legislações

Constituição Federal

Art. 5º

XXXII – o Estado promoverá, na forma da lei, a defesa do consumidor.

Art. 24 – Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre:

VIII – responsabilidade por dano ao meio ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico.

Art. 170 – A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

I – soberania nacional;

II – propriedade privada;

III – função social da propriedade;

IV – livre concorrência;

V – defesa do consumidor;

VI – defesa do meio ambiente;

VI – defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 42, de 19.12.2003)

VII – redução das desigualdades regionais e sociais;

VIII – busca do pleno emprego;

IX – tratamento favorecido para as empresas brasileiras de capital nacional de pequeno porte;

IX – tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País.

(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 6, de 1995)

Parágrafo único – É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade

econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.

Lei nº 8.078/90 – Código de Defesa do Consumidor (CDC) – Dispõe sobre a proteção do consumidor

Art. 4º – A Política Nacional das Relações de Consumo tem por objetivo o atendimento das necessidades dos consumidores, o respeito à sua dignidade, saúde e segurança, a proteção de seus interesses econômicos, a melhoria da sua qualidade de vida, bem como a transparência e harmonia das relações de consumo, atendidos os seguintes princípios:

V – incentivo à criação pelos fornecedores de meios eficientes de controle de qualidade e segurança de produtos e serviços, assim como de mecanismos alternativos de solução de conflitos de consumo;

Art. 6º – São direitos básicos do consumidor:

I – a proteção da vida, saúde e segurança contra os riscos provocados por práticas no fornecimento de produtos e serviços considerados perigosos ou nocivos;

VI – a efetiva prevenção e reparação de danos patrimoniais e morais, individuais, coletivos e difusos;

Art. 8º – Os produtos e serviços colocados no mercado de consumo não acarretarão riscos à saúde ou segurança dos consumidores, exceto os considerados normais e previsíveis em decorrência de sua natureza e fruição, obrigando-se os fornecedores, em qualquer hipótese, a dar as informações necessárias e adequadas a seu respeito.

Art. 9º – O fornecedor de produtos e serviços potencialmente nocivos ou perigosos à saúde ou segurança deverá informar, de maneira ostensiva e adequada, a respeito da sua nocividade ou periculosidade, sem prejuízo da adoção de outras medidas cabíveis em cada caso concreto.

Art. 10 – O fornecedor não poderá colocar no mercado de consumo produto ou serviço que sabe ou deveria saber apresentar alto grau de nocividade ou periculosidade à saúde ou segurança.

§ 1º – O fornecedor de produtos e serviços que, posteriormente à sua introdução no mercado de consumo, tiver conhecimento da periculosidade que apresentem, deverá comunicar o fato imediatamente às autoridades competentes e aos consumidores, mediante anúncios publicitários.

§ 3º – Sempre que tiverem conhecimento de periculosidade de produtos ou serviços à saúde ou segurança dos consumidores, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão informá-los a respeito.

Art. 12 – O fabricante, o produtor, o construtor, nacional ou estrangeiro, e o importador respondem, independentemente da existência de culpa, pela reparação dos danos causados aos consumidores por defeitos decorrentes de projeto, fabricação, construção, montagem, fórmulas, manipulação, apresentação ou acondicionamento de seus produtos, bem como por informações insuficientes ou inadequadas sobre sua utilização e riscos.

§ 1º – O produto é defeituoso quando não oferece a segurança que dele legitimamente se espera, levando-se em consideração as circunstâncias relevantes, entre as quais:

I – sua apresentação;

II – o uso e os riscos que razoavelmente dele se esperam;

III – a época em que foi colocado em circulação.

§ 2º – O produto não é considerado defeituoso pelo fato de outro de melhor qualidade ter sido colocado no mercado.

§ 3º – O fabricante, o construtor, o produtor ou importador só não será responsabilizado quando provar:

I – que não colocou o produto no mercado;

II – que, embora haja colocado o produto no mercado, o defeito inexiste;

III – a culpa exclusiva do consumidor ou de terceiro.

Art. 61 – Constituem crimes contra as relações de consumo previstas neste código, sem prejuízo do disposto no Código Penal e leis especiais, as condutas tipificadas nos artigos seguintes.

Art. 63 – Omitir dizeres ou sinais ostensivos sobre a nocividade ou periculosidade de produtos, nas embalagens, nos invólucros, recipientes ou publicidade:

Pena – Detenção de seis meses a dois anos e multa.

§ 1º – Incorrerá nas mesmas penas quem deixar de alertar, mediante recomendações escritas ostensivas, sobre a periculosidade do serviço a ser prestado.

§ 2º – Se o crime é culposo:

Pena – Detenção de um a seis meses ou multa.

Art. 64 – Deixar de comunicar à autoridade competente e aos consumidores a nocividade ou periculosidade de produtos cujo conhecimento seja posterior à sua colocação no mercado:

Pena – Detenção de seis meses a dois anos e multa.

Parágrafo único – Incorrerá nas mesmas penas quem deixar de retirar do mercado, imediatamente quando determinado pela autoridade competente, os produtos nocivos ou perigosos, na forma deste artigo.

Art. 65 – Executar serviço de alto grau de periculosidade, contrariando determinação de autoridade competente:

Pena – Detenção de seis meses a dois anos e multa.

Parágrafo único – As penas deste artigo são aplicáveis sem prejuízo das correspondentes à lesão corporal e à morte.

Art. 66 – Fazer afirmação falsa ou enganosa, ou omitir informação relevante sobre a natureza, característica, qualidade, quantidade, segurança, desempenho, durabilidade, preço ou garantia de produtos ou serviços:

Pena – Detenção de três meses a um ano e multa.

§ 1º – Incorrerá nas mesmas penas quem patrocinar a oferta.

§ 2º – Se o crime é culposo:

Pena – Detenção de um a seis meses ou multa.

Art. 67 – Fazer ou promover publicidade que sabe ou deveria saber ser enganosa ou abusiva:

Pena – Detenção de três meses a um ano e multa.

Art. 68 – Fazer ou promover publicidade que sabe ou deveria saber ser capaz de induzir o consumidor a se comportar de forma prejudicial ou perigosa a

sua saúde ou segurança:

Pena – Detenção de seis meses a dois anos e multa.

Art. 76 – São circunstâncias agravantes dos crimes tipificados neste código:

...V – serem praticados em operações que envolvam alimentos, medicamentos ou quaisquer outros produtos ou serviços essenciais.

Práticas de Gestão

Empresa: Grupo Águia Branca

Website: www.viacaoaguia branca.com.br

Estima-se que 30% das mortes em rodovias sejam causadas pelo cansaço dos motoristas. O que significa que as 7.200 vidas que se perdem no Brasil, a cada ano, poderiam ser evitadas com atitudes como o descanso de 15 minutos a cada duas horas de direção e o revezamento entre motoristas.

Preocupada com a segurança de seus clientes, as condições de sono dos seus motoristas e os acidentes decorrentes da fadiga, o **Grupo Águia Branca** criou de forma pioneira, em 2000, o Programa de Medicina do Sono e Qualidade de Vida, que tem como foco a prevenção dos possíveis distúrbios do sono que possam acometer os motoristas. Os distúrbios identificados são tratados e acompanhados de forma individualizada pelo criador e coordenador do programa, o médico Sérgio Rogério Barros Vieira.

O trabalho, que hoje representa o maior projeto do gênero no mundo, envolve 1.500 motoristas e conseguiu superar possíveis resistências com a decisão da empresa de que nenhum motorista seria demitido por sofrer de distúrbio do sono. O programa é composto de um conjunto de ações dentro e fora de empresa, que vão desde visita à residências de motoristas, financiamento para a compra de colchões de qualidade, reconhecimento de rotas, limite de horas trabalhadas sem descanso, polissonografia (método diagnóstico específico dos distúrbios do sono), alongamento, lanche com alimentos balanceados e iluminação especial, até a instalação de oito salas de recuperação nos pontos de parada nas rodovias.

Os ônibus do Grupo Águia Branca são controlados por tacógrafo e seu disco diagrama – que pode ser comparado a um eletrocardiograma –, que registra velocidade, distância percorrida e tempo de direção. Todos os acidentes que ocorrem com veículos do grupo são analisados por um comitê de segurança. A meta inicial era reduzir um acidente grave ou gravíssimo, com culpa, em que uma possível causa fosse sonolência, para cada 21 milhões de quilômetros rodados. Em 2005 a empresa registrou um acidente para cada 85 milhões de quilômetros rodados. Atualmente, na prática não há mais registro de acidentes graves causados por sono do motorista.

Os passageiros reconhecem esse trabalho, o que pode ser comprovado nas pesquisas de satisfação. Os familiares dos profissionais da empresa também reconhecem os benefícios com a implantação do projeto da Medicina do Sono, inclusive no convívio familiar. Estimulada, a empresa investiu em dois laboratórios, com equipamentos especializados, um na matriz, no Espírito Santo, e outro na Bahia. As mesmas normas de segurança são adotadas tanto em linhas regulares como nas viagens de turismo e fretamento.

Atualmente a empresa desenvolve o projeto Lumière, cujo objetivo é garantir que os motoristas tenham a melhor condição possível de visibilidade noturna. Em 2004 Sérgio Rogério Barros Vieira, o criador do Medicina do Sono da Águia Branca, recebeu o troféu “Melhores Medicina Brasil 2004”. A premiação foi concedida pelo órgão internacional Norberto Gauer, que utilizou como critério de escolha a avaliação da comunidade e da imprensa e a indicações de outros profissionais da sua área de atuação.

Depoimento de representante (motorista) da empresa.

Fonte: Site da empresa e www.estradas.com.br

Critério Essencial	Mecanismos de Indução	Legislações	Auto-regulações		Práticas de gestão
			Certificáveis	Não-certificáveis	
PROTEÇÃO DAS RELAÇÕES DE CONSUMO 10	Acesso a informações adequadas: Fornecer informações exatas e claras sobre conteúdo, segurança de utilização, manutenção, armazenagem e eliminação, que sejam suficientes para o consumidor/cliente tomar decisões esclarecidas sobre o produto ou serviço.				

Legislações

Constituição Federal

Art. 150...

§ 5º – A lei determinará medidas para que os consumidores sejam esclarecidos acerca dos impostos que incidam sobre mercadorias e serviços.

Lei nº 8.078/90 – Código de Defesa do Consumidor (CDC) – Dispõe sobre a proteção do consumidor

Art. 6º – São direitos básicos do consumidor:

III – a informação adequada e clara sobre os diferentes produtos e serviços, com especificação correta de quantidade, características, composição, qualidade e preço, bem como sobre os riscos que apresentem;

Art. 8º – Os produtos e serviços colocados no mercado de consumo não acarretarão riscos à saúde ou segurança dos consumidores, exceto os considerados normais e previsíveis em decorrência de sua natureza e fruição, obrigando-se os fornecedores, em qualquer hipótese, a dar as informações necessárias e adequadas a seu respeito.

Parágrafo único – Em se tratando de produto industrial, ao fabricante cabe prestar as informações a que se refere este artigo, através de impressos apropriados que devam acompanhar o produto.

Art. 30 – Toda informação ou publicidade, suficientemente precisa, veiculada por qualquer forma ou meio de comunicação com relação a produtos e

serviços oferecidos ou apresentados, obriga o fornecedor que a fizer veicular ou dela se utilizar e integra o contrato que vier a ser celebrado.

Art. 31 – A oferta e apresentação de produtos ou serviços devem assegurar informações corretas, claras, precisas, ostensivas e em língua portuguesa sobre suas características, qualidades, quantidade, composição, preço, garantia, prazos de validade e origem, entre outros dados, bem como sobre os riscos que apresentam à saúde e segurança dos consumidores.

Art. 33 – Em caso de oferta ou venda por telefone ou reembolso postal, deve constar o nome do fabricante e endereço na embalagem, publicidade e em todos os impressos utilizados na transação comercial.

Art. 36 – A publicidade deve ser veiculada de tal forma que o consumidor, fácil e imediatamente, a identifique como tal.

Parágrafo único – O fornecedor, na publicidade de seus produtos ou serviços, manterá, em seu poder, para informação dos legítimos interessados, os dados fáticos, técnicos e científicos que dão sustentação à mensagem.

Art. 37 – É proibida toda publicidade enganosa ou abusiva.

§ 1º – É enganosa qualquer modalidade de informação ou comunicação de caráter publicitário, inteira ou parcialmente falsa, ou, por qualquer outro modo, mesmo por omissão, capaz de induzir em erro o consumidor a respeito da natureza, características, qualidade, quantidade, propriedades, origem, preço e quaisquer outros dados sobre produtos e serviços.

Práticas de Gestão

Empresa: Sadia S/A

Website: www.sadia.com.br

Fone: (11) 2113-3671

Contato: Meire de Fátima Ferreira.

Setor: Sustentabilidade

E-mail: meire.ferreira@sadia.com.br

A Sadia foi a primeira indústria de alimentos a adotar um canal aberto de comunicação com seus consumidores, em 1982, anos antes da entrada em vigor do Código de Defesa do Consumidor. De lá para cá, a companhia vem investindo na ampliação desse canal para levar informações sobre produtos a um número cada vez maior de pessoas, incluindo os portadores de

necessidades especiais como deficientes visuais e auditivos. A partir de agosto de 2000, suas embalagens em cartucho começaram a trazer em braille a marca da empresa, o telefone do Serviço de Informação ao Consumidor (SIC), o tipo e o peso do produto. E em setembro de 2005 foi implantado o Serviço de Informação ao Consumidor (SIC) para deficientes auditivos, por intermédio de um sistema telefônico diferenciado chamado TS.

Os deficientes auditivos que desejam conhecer melhor os produtos da Sadia telefonam para a empresa, onde a comunicação é estabelecida pelo TS, que conta com uma tela acoplada ao aparelho. A partir das casas que tiverem esse tipo de telefone – 10 mil lares no Brasil – ou de um dos 700 telefones públicos especiais hoje existentes no país, o interessado pode

conversar com um dos atendentes da Sadia em tempo real, com a diferença que, em lugar do sinal de voz, o que chega ao outro lado é a língua escrita.

Os principais responsáveis pela implementação dos projetos são as áreas de Marketing e Desenvolvimento Sustentável, além do apoio externo de gráficas, Associação Brasileira de Assistência ao Deficiente Visual (Laramara), no caso das embalagens em braille, e Koller & Sindicic, voltada para deficientes auditivos, que incluiu o fornecimento dos equipamentos e o treinamento dos atendentes do SIC Sadia. Dois professores instruíram os funcionários da empresa tanto na parte técnica quanto na cultural.

A divulgação dos projetos foi feita internamente por meio de murais,

intranet e revistas e externamente através de revistas especializadas para esses públicos. Isso trouxe motivação extra para os deficientes visuais e auditivos alcançados pelo programa. Paralelamente, notou-se a satisfação dos funcionários, que se sentiram orgulhosos com a preocupação da empresa em relação ao tema.

Os deficientes buscam cada vez mais sua independência, e atitudes como essas contribuem para que esse objetivo seja alcançado. A implementação de programas como esses, no entanto, exige investimentos não só tecnológicos, mas também em treinamento e na conscientização do público interno, para perceber as mudanças necessárias no projeto.

Depoimento de representante da empresa.

Critério Essencial	Mecanismos de Indução	Legislações	Auto-regulações		Práticas de gestão
			Certificáveis	Não-certificáveis	
PROTEÇÃO DAS RELAÇÕES DE CONSUMO 11 Consumo sustentável: Estimular o consumo e utilização de produtos e serviços sustentáveis, ou seja, ambientalmente adequados, socialmente justos e economicamente viáveis.					

Legislações

Lei nº 8.078/90 – Código de Defesa do Consumidor (CDC) – Dispõe sobre a proteção do consumidor

Art. 51 – São nulas de pleno direito, entre outras, as cláusulas contratuais relativas ao fornecimento de produtos e serviços que:

XIV – infrinjam ou possibilitem a violação de normas ambientais;

XV – estejam em desacordo com o sistema de proteção ao consumidor.

Lei nº 8.137/90 – Define crimes contra a ordem tributária, econômica e contra as relações de consumo, e dá outras providências

Art. 4º – Constitui crime contra a ordem econômica:

I – abusar do poder econômico, dominando o mercado ou eliminando, total ou parcialmente, a concorrência mediante:

a) ajuste ou acordo de empresas;

b) aquisição de acervos de empresas ou cotas, ações, títulos ou direitos;

c) coalizão, incorporação, fusão ou integração de empresas;

d) concentração de ações, títulos, cotas, ou direitos em poder de empresa, empresas coligadas ou controladas, ou pessoas físicas;

e) cessação parcial ou total das atividades da empresa;

f) impedimento à constituição, funcionamento ou desenvolvimento de empresa concorrente.

II – formar acordo, convênio, ajuste ou aliança entre ofertantes, visando:

a) à fixação artificial de preços ou quantidades vendidas ou produzidas;

b) ao controle regionalizado do mercado por empresa ou grupo de empresas;

c) ao controle, em detrimento da concorrência, de rede de distribuição ou de fornecedores.

III – discriminar preços de bens ou de prestação de serviços por ajustes ou acordo de grupo econômico, com o fim de estabelecer monopólio, ou de eliminar, total ou parcialmente, a concorrência;

IV – açambarcar, sonegar, destruir ou inutilizar bens de produção ou de consumo, com o fim de estabelecer monopólio ou de eliminar, total ou parcialmente, a concorrência;

V – provocar oscilação de preços em detrimento de empresa concorrente ou vendedor de matéria-prima, mediante ajuste ou acordo, ou por outro meio fraudulento;

VI – vender mercadorias abaixo do preço de custo, com o fim de impedir a concorrência;

VII – elevar sem justa causa o preço de bem ou serviço, valendo-se de posição dominante no mercado. (Redação dada pela Lei nº 8.884, de 11.6.1994.

Pena – Reclusão, de dois a cinco anos, ou multa.

Art. 5º – Constitui crime da mesma natureza:

II – subordinar a venda de bem ou a utilização de serviço à aquisição de outro bem, ou ao uso de determinado serviço;

III – sujeitar a venda de bem ou a utilização de serviço à aquisição de quantidade arbitrariamente determinada;

IV – recusar-se, sem justa causa, o diretor, administrador, ou gerente de empresa a prestar à autoridade competente ou prestá-la de modo inexo,

informando sobre o custo de produção ou preço de venda.

Pena – Detenção, de dois a cinco anos, ou multa.

Art. 6º – Constitui crime da mesma natureza:

I – vender ou oferecer à venda mercadoria, ou contratar ou oferecer serviço, por preço superior ao oficialmente tabelado, ao regime legal de controle;

II – aplicar fórmula de reajustamento de preços ou indexação de contrato proibida, ou diversa daquela que for legalmente estabelecida, ou fixada por autoridade competente;

III – exigir, cobrar ou receber qualquer vantagem ou importância adicional de preço tabelado, congelado, administrado, fixado ou controlado pelo Poder Público, inclusive por meio da adoção ou de aumento de taxa ou outro percentual, incidente sobre qualquer contratação.

Pena – Detenção, de um a quatro anos, ou multa.

Art. 7º – Constitui crime contra as relações de consumo:

I – favorecer ou preferir, sem justa causa, comprador ou freguês, ressalvados os sistemas de entrega ao consumo por intermédio de distribuidores ou revendedores;

II – vender ou expor à venda mercadoria cuja embalagem, tipo, especificação, peso ou composição esteja em desacordo com as prescrições legais, ou que não corresponda à respectiva classificação oficial;

III – misturar gêneros e mercadorias de espécies diferentes, para vendê-los ou expô-los à venda como puros; misturar gêneros e mercadorias de qualidades desiguais para vendê-los ou expô-los à venda por preço estabelecido para os demais de mais alto custo;

IV – fraudar preços por meio de:

a) alteração, sem modificação essencial ou de qualidade, de elementos tais como denominação, sinal externo, marca, embalagem, especificação técnica, descrição, volume, peso, pintura ou acabamento de bem ou serviço;

b) divisão em partes de bem ou serviço, habitualmente oferecido à venda em conjunto;

c) junção de bens ou serviços, comumente oferecidos à venda em separado;

d) aviso de inclusão de insumo não empregado na produção do bem ou na prestação dos serviços;

V – elevar o valor cobrado nas vendas a prazo de bens ou serviços, mediante a exigência de comissão ou de taxa de juros ilegais;

VI – sonegar insumos ou bens, recusando-se a vendê-los a quem pretenda comprá-los nas condições publicamente ofertadas, ou retê-los para o fim de especulação;

VII – induzir o consumidor ou usuário a erro, por via de indicação ou afirmação falsa ou enganosa sobre a natureza, qualidade do bem ou serviço, utilizando-se de qualquer meio, inclusive a veiculação ou divulgação publicitária;

VIII – destruir, inutilizar ou danificar matéria-prima ou mercadoria, com o fim de provocar alta de preço, em proveito próprio ou de terceiros;

IX – vender, ter em depósito para vender ou expor à venda ou, de qualquer forma, entregar matéria-prima ou mercadoria, em condições impróprias ao consumo;

Pena – Detenção, de dois a cinco anos, ou multa.

Parágrafo único – Nas hipóteses dos incisos II, III e IX pune-se a modalidade culposa, reduzindo-se a pena e a detenção de 1/3 (um terço) ou a de multa à quinta parte.

Art. 11 – Quem, de qualquer modo, inclusive por meio de pessoa jurídica, concorre para os crimes definidos nesta lei, incide nas penas a estes cominadas, na medida de sua culpabilidade.

Parágrafo único – Quando a venda ao consumidor for efetuada por sistema de entrega ao consumo ou por intermédio de outro em que o preço ao consumidor é estabelecido ou sugerido pelo fabricante ou concedente, o ato por este praticado não alcança o distribuidor ou revendedor.

Art. 12 – São circunstâncias que podem agravar de 1/3 (um terço) até a metade as penas previstas nos arts. 1º, 2º e 4º a 7º:

I – ocasionar grave dano à coletividade;

II – ser o crime cometido por servidor público no exercício de suas funções;

III – ser o crime praticado em relação à prestação de serviços ou ao comércio de bens essenciais à vida ou à saúde.

Práticas de Gestão

Empresa: Deca

Website: www.deca.com.br

A Deca começou há alguns anos um programa de pesquisa de novas tecnologias para economizar água. Esses esforços foram inicialmente concentrados em edifícios públicos, onde a economia de água é mais significativa: escolas, hospitais, escritórios e outros estabelecimentos. De forma proativa, a empresa antecipou-se à determinação do Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade ao modificar toda a sua linha de bacias (independentemente do sistema de descarga) para sifonarem com

apenas 6 litros. De lá para cá, já lançou no mercado inúmeros produtos voltados especificamente para o uso racional da água: torneiras de fechamento automático, dispositivos para interior de chuveiros que limitam a vazão a 8 litros e arejadores economizadores de água que limitam a vazão a 6 litros.

Após o modelo de válvula para caixa acoplada, a empresa colocou no mercado mais uma inovação. Trata-se da válvula na versão de parede, chamada DUO flux. Elaborada por Regis de Carvalho Romera e Laércio Oliveira de Figueiredo, essa válvula possui dois botões de descarga: um para



líquidos, que dá um volume de 3 litros, e outro para sólidos, que libera 6 litros, identificáveis facilmente por botões de tamanhos diferentes. A peça permite a adaptação em bases de válvulas já existentes, sem a necessidade de reforma, e pode ser instalada na posição horizontal ou vertical.

Além da economia do consumo, até 41% de água em uma família de três pessoas, deve-se destacar o potencial de conscientização da população resultante desse mecanismo. A partir de um gesto simples e cotidiano, o

ato de poder escolher qual dos botões apertar cria automaticamente uma reflexão nos usuários de qualquer idade.

Ganhadora do 1º lugar na categoria Equipamentos de Construção do 19º Prêmio Design Museu da Casa Brasileira e vencedora do Prêmio Planeta Casa, da Editora Abril, ambos realizados em 2005, a DUO flux é um exemplo do esforço da Deca em desenvolver produtos e dispositivos que contribuam para o consumo sustentável de um recurso fundamental para a vida: a água.

Fontes: Prêmio Planeta Casa 2005. Revista Casa Cláudia, Editora Abril; site da empresa.

Critério Essencial	Mecanismos de Indução	Legislações	Auto-regulações		Práticas de gestão
			Certificáveis	Não-certificáveis	
PROTEÇÃO DAS RELAÇÕES DE CONSUMO 12 Direito ao recurso e à reclamação: Disponibilizar procedimentos transparentes, eficazes e acessíveis que permitam captar e dar resposta às reclamações do consumidor/diiente, contribuindo para a resolução de eventuais conflitos.					

Legislações

Constituição Federal

Art. 5º

XXXII – O Estado promoverá, na forma da lei, a defesa do consumidor.

Art. 6º – São direitos básicos do consumidor:

VI – a efetiva prevenção e reparação de danos patrimoniais e morais, individuais, coletivos e difusos.

Lei nº 8.078/90 – Código de Defesa do Consumidor (CDC) – Dispõe sobre a proteção do consumidor

Art. 18 – Os fornecedores de produtos de consumo duráveis ou não-duráveis respondem solidariamente pelos vícios de qualidade ou quantidade que os tornem impróprios ou inadequados ao consumo a que se destinam ou lhes diminuam o valor, assim como por aqueles decorrentes da disparidade, com as indicações constantes do recipiente, da embalagem, rotulagem ou mensagem publicitária, respeitadas as variações decorrentes de sua natureza, podendo o consumidor exigir a substituição das partes viciadas.

§ 1º – Não sendo o vício sanado no prazo máximo de trinta dias, pode o consumidor exigir, alternativamente e à sua escolha:

I – a substituição do produto por outro da mesma espécie, em perfeitas condições de uso;

II – a restituição imediata da quantia paga, monetariamente atualizada, sem prejuízo de eventuais perdas e danos;

III – o abatimento proporcional do preço.

Art. 20 – O fornecedor de serviços responde pelos vícios de qualidade que os tornem impróprios ao consumo ou lhes diminuam o valor, assim como por aqueles decorrentes da disparidade com as indicações constantes da oferta ou

mensagem publicitária, podendo o consumidor exigir, alternativamente e à sua escolha:

I – a reexecução dos serviços, sem custo adicional e quando cabível;

II – a restituição imediata da quantia paga, monetariamente atualizada, sem prejuízo de eventuais perdas e danos;

III – o abatimento proporcional do preço.

Art. 26 – O direito de reclamar pelos vícios aparentes ou de fácil constatação caduca em:

I – trinta dias, tratando-se de fornecimento de serviço e de produto não-duráveis;

II – noventa dias, tratando-se de fornecimento de serviço e de produto duráveis.

§ 1º – Inicia-se a contagem do prazo decadencial a partir da entrega efetiva do produto ou do término da execução dos serviços.

§ 2º – Obsta a decadência:

I – a reclamação comprovadamente formulada pelo consumidor perante o fornecedor de produtos e serviços até a resposta negativa correspondente, que deve ser transmitida de forma inequívoca;

III – a instauração de inquérito civil, até seu encerramento.

§ 3º – Tratando-se de vício oculto, o prazo decadencial inicia-se no momento em que ficar evidenciado o defeito.

Art. 2. – Prescreve em cinco anos a pretensão à reparação pelos danos causados por fato do produto ou do serviço prevista na Seção II deste Capítulo, iniciando-se a contagem do prazo a partir do conhecimento do dano e de sua autoria.

Art. 35 – Se o fornecedor de produtos ou serviços recusar cumprimento à

oferta, apresentação ou publicidade, o consumidor poderá, alternativamente e à sua livre escolha:

I – exigir o cumprimento forçado da obrigação, nos termos da oferta, apresentação ou publicidade;

II – aceitar outro produto ou prestação de serviço equivalente;

III – rescindir o contrato, com direito à restituição de quantia eventualmente antecipada, monetariamente atualizada, e a perdas e danos.

Art. 41 – No caso de fornecimento de produtos ou de serviços sujeitos ao regime de controle ou de tabelamento de preços, os fornecedores deverão respeitar os limites oficiais sob pena de, não o fazendo, responderem pela restituição da quantia recebida em excesso, monetariamente atualizada, podendo o consumidor exigir, à sua escolha, o desfazimento do negócio, sem prejuízo de outras sanções cabíveis.

Art. 43 – O consumidor, sem prejuízo do disposto no art. 86, terá acesso às informações existentes em cadastros, fichas, registros e dados pessoais e de consumo arquivados sobre ele, bem como sobre as suas respectivas fontes.

§ 3º – O consumidor, sempre que encontrar inexatidão nos seus dados e cadastros, poderá exigir sua imediata correção, devendo o arquivista, no prazo de cinco dias úteis, comunicar a alteração aos eventuais destinatários das informações incorretas.

Art. 44 – Os órgãos públicos de defesa do consumidor manterão cadastros atualizados de reclamações fundamentadas contra fornecedores de produtos e serviços, devendo divulgá-lo pública e anualmente. A divulgação indicará se a reclamação foi atendida ou não pelo fornecedor.

§ 1º – É facultado o acesso às informações lá constantes para orientação e consulta por qualquer interessado.

Práticas de Gestão

Empresa: Natura

Website: www.natura.net

A **Natura** valoriza a dinâmica das relações e seu valor e perpetuação estão ligados à sua capacidade de contribuir para o aperfeiçoamento da sociedade. Uma de suas crenças é “o compromisso com a verdade como o caminho para a qualidade das relações” e o estímulo à diversidade, já que “quanto maior a diversidade das partes, maiores a riqueza e a vitalidade do todo”. A empresa acredita que é na interação entre os diferentes que se gera a energia necessária à evolução de todos.

Para se relacionar diretamente com o consumidor, foi criado em 1990 o Serviço Natura de Atendimento ao Consumidor (SNAC). O sistema foi instituído para garantir a satisfação do cliente, dando-lhe informações, indicando produtos, recebendo sugestões e críticas, atendendo a todas as solicitações e acompanhando os processos até o final. As críticas, sugestões, trocas de produtos e questionamentos podem chegar por telefone, diretamente pelo site ou por e-mail.

Embora à primeira vista possa parecer um serviço semelhante aos de várias outras empresas, o SNAC agrega um diferencial, representado pela integração dos setores da organização. Após internalizar os conceitos de valorização e respeito, a Natura optou por investir em facilitadores e na formação de parcerias internas, o que dá agilidade e aprofundamento às

demandas externas. Além disso, mensalmente os representantes de todas as áreas se unem para discutir os tipos de solicitação, crítica, sugestão etc. recebidos pelo SNAC e, assim, tomar decisões em conjunto.

Um bom exemplo desse atendimento personalizado e integrado é um e-mail de crianças entre 3 e 6 anos, do Estado do Rio de Janeiro, que tinham dúvidas sobre a capacidade de biodegradação de uma embalagem. O SNAC encaminhou a questão para o Setor de Meio Ambiente, que respondeu em uma linguagem acessível e se comprometeu a substituir a embalagem até que se tivesse melhor posicionamento técnico.

Além da atenção ao consumidor, verifica-se a preocupação com a prevenção, pois, apesar de todos os produtos serem dermatologicamente testados, algumas sensibilizações podem ocorrer. A comunicação da chamada “suspeita de reação adversa” também é estimulada, demonstrando responsabilidade e respeito à individualidade.

Outro item interessante é o Sistema Integrado de Denúncia, que permite à empresa adotar medidas legais contra os infratores responsáveis por fraudes e adulterações de seus produtos, sem que o informante precise se identificar.

Fontes: Site da empresa; e-mail recebido pela educadora Sany do Sesc de Friburgo, Rio de Janeiro (sanymastrangelo@gmail.com).



Critério Essencial	Mecanismos de Indução	Legislações	Auto-regulações		Práticas de gestão
			Certificáveis	Não-certificáveis	
PROTEÇÃO DAS RELAÇÕES DE CONSUMO 13 Respeito à privacidade: Respeitar a privacidade do consumidor/cliente e garantir a proteção de dados pessoais.					

Legislações

Constituição Federal

Art. 5º

X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

Lei nº 8.078/90 – Código de Defesa do Consumidor (CDC) – Dispõe sobre a proteção do consumidor

Art. 43 – O consumidor, sem prejuízo do disposto no art. 86, terá acesso às informações existentes em cadastros, fichas, registros e dados pessoais e de consumo arquivados sobre ele, bem como sobre as suas respectivas fontes.

§ 1º – Os cadastros e dados de consumidores devem ser objetivos, claros, verdadeiros e em linguagem de fácil compreensão, não podendo conter

informações negativas referentes a período superior a cinco anos.

§ 2º – A abertura de cadastro, ficha, registro e dados pessoais e de consumo deverá ser comunicada por escrito ao consumidor, quando não solicitada por ele.

§ 3º – O consumidor, sempre que encontrar inexatidão nos seus dados e cadastros, poderá exigir sua imediata correção, devendo o arquivista, no prazo de cinco dias úteis, comunicar a alteração aos eventuais destinatários das informações incorretas.

§ 4º – Os bancos de dados e cadastros relativos a consumidores, os serviços de proteção ao crédito e congêneres são considerados entidades de caráter público.

§ 5º – Consumada a prescrição relativa à cobrança de débitos do consumidor, não serão fornecidas, pelos respectivos Sistemas de Proteção ao Crédito, quaisquer informações que possam impedir ou dificultar novo acesso ao crédito junto aos fornecedores.

Práticas de Gestão

Empresa: Petrobras

Website: www.petrobras.com.br

Contato: Maria Augusta Carneiro Ribeiro – Ouvidora

Setor: Ouvidoria Geral

A Ouvidoria Geral da **Petrobras** foi criada em maio de 2002 com o objetivo de marcar uma nova fase de relacionamento da empresa com seus públicos de interesse. A partir de 2003, passou a guiar-se pelos princípios do Pacto Global, por fundamentações legais e pelos direitos humanos, democráticos e éticos, constituindo-se um canal condutor das opiniões, sugestões, reclamações e denúncias.

Sua criação e formalização está em sintonia com as diretrizes do governo brasileiro e com as exigências da legislação norte-americana, à qual a Petrobras está submetida por força de sua presença no mercado de capitais dos Estados Unidos. Aprovada no Congresso norte-americano em julho de 2002, a lei Sarbanes-Oxley (SOX) estabeleceu regras quanto ao canal para recebimento e processamento de denúncias sobre questões contábeis e de auditoria para as companhias abertas que possuem ações listadas na New York Stock Exchange (NYSE), como é o caso da Petrobras. Em 2005, a legitimação da Ouvidoria Geral inseriu-se como uma das respostas a essa questão.

Garantidora da livre expressão dos direitos, a Ouvidoria foi oficializada pela Petrobras como o canal de denúncias para todos os seus públicos de relacionamento, externos e internos – inclusive as de caráter anônimo. Para a empresa, o respeito e a defesa do sigilo sempre foram fundamentais para a própria legitimação da Ouvidoria, que se dá com o reconhecimento de sua confiabilidade pelos diversos públicos.

A Ouvidoria opera a partir do recebimento de manifestações e demandas. A manifestação é aquela expressão de vontade de uma pessoa ou grupo que não requer mais do que uma resposta em forma de agradecimento ou de notificação de recebimento. A demanda, entretanto, requer a abertura de um processo, seja uma simples pesquisa, seja um processo mais complexo, como o estabelecimento de uma comissão de sindicância, uma investigação policial etc.

Quer se trate de manifestação, quer de demanda, é atribuído pela Ouvidoria, a toda e qualquer expressão, um número de protocolo. A partir daí ela é tratada como um número, omitindo-se totalmente o nome da pessoa ou do grupo que se manifestou. Para garantir o sigilo total tanto ao manifestante quanto ao demandante, a empresa conta com uma política de tratamento de informações que engloba os meios eletrônicos. A caixa de

correio da Ouvidoria, por exemplo, só pode ser aberta pela própria Ouvidora ou por alguém por ela indicado.

Nestes três anos, a atuação da Ouvidoria Geral vem sendo consolidada e reconhecida. Em 2003 foram atendidas mais de 10 mil demandas e manifestações, no ano seguinte, mais de 13 mil. Em 2005, o patamar de

atendimentos igualou-se ao de 2004. No âmbito interno, é uma instância subordinada diretamente ao Conselho de Administração da Petrobras, que lhe confere, dessa forma, liberdade, isenção e legitimidade necessárias à sua atuação.

Depoimento de representante da empresa.

Critério Essencial	Mecanismos de Indução	Legislações	Auto-regulações		Práticas de gestão
			Certificáveis	Não-certificáveis	
PROTEÇÃO DAS RELAÇÕES DE CONSUMO 14	Educação do consumidor: Adotar ou participar, estimulando que seus fornecedores também o façam, de programas de informação e educação do consumidor, incluindo aspectos socioambientais relativos aos padrões de consumo.				

Legislações

Lei nº 8.078/90 – Código de Defesa do Consumidor (CDC) – Dispõe sobre a proteção do consumidor

Art. 4º – A Política Nacional das Relações de Consumo tem por objetivo o atendimento das necessidades dos consumidores, o respeito à sua dignidade, saúde e segurança, a proteção de seus interesses econômicos, a melhoria da sua qualidade de vida, bem como a transparência e harmonia

das relações de consumo, atendidos os seguintes princípios:
 IV – educação e informação de fornecedores e consumidores, quanto aos seus direitos e deveres, com vistas à melhoria do mercado de consumo;
 Art. 6º – São direitos básicos do consumidor:
 II – a educação e divulgação sobre o consumo adequado dos produtos e serviços, asseguradas a liberdade de escolha e a igualdade nas contratações;

Auto-Regulações Não-Certificáveis

Organização: Associação Nacional de Jornais (ANJ)
Website: www.anj.org.br

A ANJ representa os jornais na defesa de seus legítimos interesses e contribui para que, pela troca de experiências, pela difusão de inovações e pela cooperação entre empresas e entidades congêneres, a mídia jornal possa se desenvolver em seus mais diversos aspectos: recursos humanos, gestão empresarial, estratégia, marketing, comercialização, qualidade editorial, legislação e relações internacionais.

Desde sua primeira utilização como instrumento de aprendizagem, o jornal vem ganhando espaço nas salas de aula Brasil afora, apoiando processos de ensino de crianças e jovens, promovendo a cidadania e fomentando o hábito da leitura. A ANJ tem um projeto voltado exclusivamente para a promoção de ações dessa natureza, o Programa Jornal e Educação. Inicialmente denominado Comitê de Jornal na Educação, o programa entrou em operação na década de 80, com o objetivo de promover a leitura de jornais e sua utilização pedagógica, bem como incentivar a leitura de forma geral e o posicionamento crítico ante a realidade e os fatos.

Pesquisa feita em 2004 revelou a existência de 50 programas dessa natureza com jornais associados, quer mantido pelo próprio jornal, quer em parceria com órgãos governamentais municipais e estaduais. A seguir, três exemplos:

- Ler e Pensar é o programa da *Gazeta do Povo* (PR). Em 2004, 28 municípios paranaenses foram envolvidos, alcançando 165.281 crianças, 6.348 professores e 595 escolas. O Ler e Pensar estabelece parcerias com universidades e Secretarias de Educação e distribui gratuitamente 19 mil exemplares do jornal a cada 15 dias. Além das edições, os professores recebem planos de aulas elaborados em parceria com seis instituições de ensino superior e podem participar de diferentes oficinas de orientação para o uso do jornal em sala de aula.
- A *Gazeta* (ES) realiza o projeto Agora É Tempo de Aprender, voltado para a inclusão de pessoas de baixa renda no mercado de trabalho, com base na facilitação do acesso desse público à informação e ao conhecimento técnico e profissional. O projeto utiliza a metodologia de ensino a distância, com a publicação de encartes veiculados gratuitamente no jornal *Notícia Agora*, que contém os fundamentos dos cursos de Eletricista, Instalador Predial e Mecânico de Automóveis. Os cursos têm certificado do Ministério da Educação, mediante provas

realizadas pelo Senai-ES, pelas quais já passaram mais de 6 mil alunos.

- Quem Lê Jornal Sabe Mais, do jornal *O Globo* (RJ), existe desde 1982, atendendo a turmas de 5ª a 8ª série do ensino fundamental de escolas localizadas na Região Metropolitana do Rio de Janeiro. A cada ano, ingressam 50 novas escolas, 25 públicas e 25 privadas. Trata-se de um processo de formação continuada para professores, com oficinas e reuniões pedagógicas. Para os alunos são realizados eventos especiais, incluindo o Encontro Anual de Alunos, com premiação e exposição de trabalhos. O programa atendeu, desde sua criação, 84,3 mil alunos, 7,8 mil professores e 747 escolas.

O engajamento das empresas jornalísticas em causas de interesse público acelera o passo no caminho da equidade social e do desenvolvimento sustentável no longo prazo. Além disso, contribui para a troca de experiências, pela difusão de inovações e pela cooperação entre empresas e entidades congêneres e aprofunda os pontos mais relevantes da atuação de cada jornal quanto à responsabilidade social empresarial.

Fonte: Relatório de Responsabilidade Social 2004/2005, Coordenação Léo Voigt; Signi Comunicação para Responsabilidade Social, Porto Alegre, 2005.

Práticas de Gestão

Empresa: Grupo VR
Website: www.vr.com.br

No site do **Grupo VR** há um link intitulado Qualidade de Vida. Ao clicá-lo, encontra-se uma descrição completa dos cuidados que os clientes devem ter com a alimentação – análise de cardápio, cálculo de índice de massa corpórea (IMC), necessidades energéticas etc. Outro link, no entanto, o Responsabilidade Social, mostra mais uma forma de relacionamento entre o Grupo VR e a comunidade. Em parceria com o Instituto Akatu, a empresa oferece o programa O Dinheiro, o Crédito e o Consumo Consciente, que objetiva informar, sensibilizar e educar os consumidores para que cuidem também da saúde de seu orçamento, a partir de práticas simples.

A parceria entre o Grupo VR e o Akatu reforça a importância da disseminação do conceito do uso consciente do dinheiro e do crédito no dia-a-dia e através dela os clientes do Grupo VR, bem como seus colaboradores, têm acesso a instrumentos que possibilitam o entendimento e a prática desses conceitos. O programa, que contém a Planilha de Orçamento Consciente, pode ser obtido inclusive por quem não é cliente.

Fácil de ser gravada no computador, a planilha é bem completa e de fácil manuseio. O Jogo do Consumidor Consciente também faz parte do programa e funciona dentro dos mesmos critérios.

O Grupo VR capacitou cerca de 200 profissionais de recursos humanos para serem multiplicadores dos conceitos de consumo consciente e uso responsável do dinheiro e do crédito, oferecendo assim, entre seus 20 mil clientes empresariais, a capacitação de seus profissionais, sejam eles da área de recursos humanos, sejam voluntários de outras áreas, para torná-los multiplicadores dos conceitos e práticas dentro das empresas.

Enfocando sempre o tema do consumo consciente e uso saudável do dinheiro e do crédito, o treinamento aborda áreas como alimentação, educação, vestuário, moradia, transporte, imprevistos, além de muitas dicas importantes. Para se inscrever no treinamento de capacitação, a empresa conveniada precisa preencher um cadastro. Os grupos de capacitação deverão ter um mínimo de 24 presenças confirmadas. Cada empresa pode inscrever um multiplicador a cada 25 funcionários.

Fontes: Revista Consumidor Moderno nº 99, dezembro de 2005 – Ed. Padrão; site da empresa; e Instituto Akatu (www.akatu.net).

Critério Essencial	Mecanismos de Indução	Auto-regulações		Práticas de gestão
		Certificáveis	Não-certificáveis	
MEIO AMBIENTE 15	Gestão dos impactos ambientais: Adotar uma gestão responsável dos impactos ambientais causados pelos processos, produtos ou serviços, tanto em suas atividades diretas quanto na cadeia produtiva, que inclua práticas preventivas e considere eventuais passivos existentes.			

Legislações

Constituição Federal

Art. 23 – É competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios:

VI – proteger o meio ambiente e combater a poluição em qualquer de suas formas;

Art. 24 – Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre:

VI – florestas, caça, pesca, fauna, conservação da natureza, defesa do solo e dos recursos naturais, proteção do meio ambiente e controle da poluição;

VIII – responsabilidade por dano ao meio ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico;

Art. 170 – A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

VI – defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação;

Art. 186 – A função social é cumprida quando a propriedade rural atende, simultaneamente, segundo critérios e graus de exigência estabelecidos em lei, aos seguintes requisitos:

II – utilização adequada dos recursos naturais disponíveis e preservação do meio ambiente;

Art. 225 – Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

IV – exigir, na forma da lei, para instalação de obra ou atividade potencialmente causadora de significativa degradação do meio ambiente, estudo prévio de impacto ambiental, a que se dará publicidade;

VII – proteger a fauna e a flora, vedadas, na forma da lei, as práticas que coloquem em risco sua função ecológica, provoquem a extinção de espécies ou submetam os animais a crueldade.

§ 2º – Aquele que explorar recursos minerais fica obrigado a recuperar o meio ambiente degradado, de acordo com solução técnica exigida pelo órgão público competente, na forma da lei.

§ 3º – As condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e

administrativas, independentemente da obrigação de reparar os danos causados.

Lei nº 10.406/2002 – Código Civil Brasileiro

Art. 1.228 – O proprietário tem a faculdade de usar, gozar e dispor da coisa, e o direito de reavê-la do poder de quem quer que injustamente a possua ou detenha.

§ 1º – O direito de propriedade deve ser exercido em consonância com as suas finalidades econômicas e sociais e de modo que sejam preservados, de conformidade com o estabelecido em lei especial, a flora, a fauna, as belezas naturais, o equilíbrio ecológico e o patrimônio histórico e artístico, bem como evitada a poluição do ar e das águas.

Lei nº 6.938/81 – Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências

Art. 1º – Esta Lei, com fundamento no art. 8º, item XVII, alíneas c, h e i da Constituição Federal, estabelece a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, constitui o Sistema Nacional do Meio Ambiente, cria o Conselho Nacional do Meio Ambiente e institui o Cadastro Técnico Federal de Atividades e Instrumentos de Defesa Ambiental.

Art. 2º – A Política Nacional do Meio Ambiente tem por objetivo a preservação, melhoria e recuperação da qualidade ambiental propícia à vida, visando assegurar, no País, condições ao desenvolvimento socioeconômico, aos interesses da segurança nacional e à proteção da dignidade da vida humana, atendidos os seguintes princípios:

I – ação governamental na manutenção do equilíbrio ecológico, considerando o meio ambiente como um patrimônio público a ser necessariamente assegurado e protegido, tendo em vista o uso coletivo;

II – racionalização do uso do solo, do subsolo, da água e do ar;

III – planejamento e fiscalização do uso dos recursos ambientais;

IV – proteção dos ecossistemas, com a preservação de áreas representativas;

V – controle e zoneamento das atividades potencial ou efetivamente poluidoras;

VI – incentivos ao estudo e à pesquisa de tecnologias orientadas para o uso racional e a proteção dos recursos ambientais;

VII – acompanhamento do estado da qualidade ambiental;

VIII – recuperação de áreas degradadas;

IX – proteção de áreas ameaçadas de degradação;

X – educação ambiental a todos os níveis de ensino, inclusive a educação da comunidade, objetivando capacitá-la para participação ativa na defesa do meio ambiente.

Art. 4º – A Política Nacional do Meio Ambiente visará:

I – à compatibilização do desenvolvimento econômico-social com a preservação da qualidade do meio ambiente e do equilíbrio ecológico;

II – à definição de áreas prioritárias de ação governamental relativa à qualidade e ao equilíbrio ecológico, atendendo aos interesses da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Territórios e dos Municípios;

III – ao estabelecimento de critérios e padrões de qualidade ambiental e de normas relativas ao uso e manejo de recursos ambientais;

IV – ao desenvolvimento de pesquisas e de tecnologias nacionais orientadas para o uso racional de recursos ambientais;

V – à difusão de tecnologias de manejo do meio ambiente, à divulgação de dados e informações ambientais e à formação de uma consciência pública sobre a necessidade de preservação da qualidade ambiental e do equilíbrio ecológico;

VI – à preservação e restauração dos recursos ambientais com vistas à sua utilização racional e disponibilidade permanente, concorrendo para a manutenção do equilíbrio ecológico propício à vida;

VII – à imposição, ao poluidor e ao predador, da obrigação de recuperar e/ou indenizar os danos causados e, ao usuário, da contribuição pela utilização de recursos ambientais com fins econômicos.

Decreto no 99.274/90 – Regulamenta a Lei nº 6.902/81 e a Lei nº 6.938/81, que dispõem, respectivamente, sobre a criação de Estações Ecológicas e Áreas de Proteção Ambiental e sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, e dá outras providências

Art. 1º – Na execução da Política Nacional do Meio Ambiente cumpre ao Poder Público, nos seus diferentes níveis de governo:

I – manter a fiscalização permanente dos recursos ambientais, visando à compatibilização do desenvolvimento econômico com a proteção do meio ambiente e do equilíbrio ecológico;

II – proteger as áreas representativas de ecossistemas mediante a implantação de unidades de conservação e preservação ecológica;

III – manter, através de órgãos especializados da Administração Pública, o controle permanente das atividades potencial ou efetivamente poluidoras, de modo a compatibilizá-las com os critérios vigentes de proteção ambiental;

IV – incentivar o estudo e a pesquisa de tecnologias para o uso racional e a

proteção dos recursos ambientais, utilizando nesse sentido os planos e programas regionais ou setoriais de desenvolvimento industrial e agrícola;

V – implantar, nas áreas críticas de poluição, um sistema permanente de acompanhamento dos índices locais de qualidade ambiental;

VI – identificar e informar, aos órgãos e entidades do Sistema Nacional do Meio Ambiente, a existência de áreas degradadas ou ameaçadas de degradação, propondo medidas para sua recuperação; e

VII – orientar a educação, em todos os níveis, para a participação ativa do cidadão e da comunidade na defesa do meio ambiente, cuidando para que os currículos escolares das diversas matérias obrigatórias contemplem o estudo da ecologia.

Art. 17 – A construção, instalação, ampliação e funcionamento de estabelecimento de atividades utilizadoras de recursos ambientais, consideradas efetiva ou potencialmente poluidoras, bem assim os empreendimentos capazes, sob qualquer forma, de causar degradação ambiental, dependerão de prévio licenciamento do órgão estadual competente integrante do Sisnama, sem prejuízo de outras licenças legalmente exigíveis.

Lei nº 9.605/98 – Dispõe sobre as sanções penais e administrativas derivadas de condutas e atividades lesivas ao meio ambiente, e dá outras providências

Seção III

Da Poluição e outros Crimes Ambientais

Art. 54 – Causar poluição de qualquer natureza em níveis tais que resultem ou possam resultar em danos à saúde humana, ou que provoquem a mortandade de animais ou a destruição significativa da flora:

Pena – Reclusão, de um a quatro anos, e multa.

§ 1º – Se o crime é culposo:

Pena – Detenção, de seis meses a um ano, e multa.

§ 2º – Se o crime:

I – tornar uma área, urbana ou rural, imprópria para a ocupação humana;

II – causar poluição atmosférica que provoque a retirada, ainda que momentânea, dos habitantes das áreas afetadas, ou que cause danos diretos à saúde da população;

III – causar poluição hídrica que torne necessária a interrupção do abastecimento público de água de uma comunidade;

IV – dificultar ou impedir o uso público das praias;

V – ocorrer por lançamento de resíduos sólidos, líquidos ou gasosos, ou detritos, óleos ou substâncias oleosas, em desacordo com as exigências estabelecidas em leis ou regulamentos:

Pena – Reclusão, de um a cinco anos.

§ 3º – *Incorre nas mesmas penas previstas no parágrafo anterior quem deixar de adotar, quando assim o exigir a autoridade competente, medidas de precaução em caso de risco de dano ambiental grave ou irreversível.*

Art. 55 – *Executar pesquisa, lavra ou extração de recursos minerais sem a competente autorização, permissão, concessão ou licença, ou em desacordo com a obtida:*

Pena – Detenção, de seis meses a um ano, e multa.

Parágrafo único – Nas mesmas penas incorre quem deixa de recuperar a área pesquisada ou explorada, nos termos da autorização, permissão, licença, concessão ou determinação do órgão competente.

Art. 56 – *Produzir, processar, embalar, importar, exportar, comercializar, fornecer, transportar, armazenar, guardar, ter em depósito ou usar produto ou substância tóxica, perigosa ou nociva à saúde humana ou ao meio ambiente, em desacordo com as exigências estabelecidas em leis ou nos seus regulamentos:*

Pena – Reclusão, de um a quatro anos, e multa.

§ 1º – *Nas mesmas penas incorre quem abandona os produtos ou substâncias referidos no caput, ou os utiliza em desacordo com as normas de segurança.*

§ 2º – *Se o produto ou a substância for nuclear ou radioativa, a pena é aumentada de um sexto a um terço.*

§ 3º – *Se o crime é culposo:*

Pena – Detenção, de seis meses a um ano, e multa.

Art. 58 – *Nos crimes dolosos previstos nesta Seção, as penas serão aumentadas:*

I – de um sexto a um terço, se resulta dano irreversível à flora ou ao meio ambiente em geral;

II – de um terço até a metade, se resulta lesão corporal de natureza grave em outrem;

III – até o dobro, se resultar a morte de outrem.

Parágrafo único – As penalidades previstas neste artigo somente serão aplicadas se do fato não resultar crime mais grave.

Art. 60 – *Construir, reformar, ampliar, instalar ou fazer funcionar, em qualquer parte do território nacional, estabelecimentos, obras ou serviços potencialmente poluidores, sem licença ou autorização dos órgãos ambientais competentes, ou contrariando as normas legais e regulamentares pertinentes:*

Pena – Detenção, de um a seis meses, ou multa, ou ambas as penas cumulativamente.

Art. 61 – *Disseminar doença ou praga ou espécies que possam causar dano à agricultura, à pecuária, à fauna, à flora ou aos ecossistemas:*

Pena – Reclusão, de um a quatro anos, e multa.

Convenção Quadro das Nações Unidas sobre Mudança do Clima realizada em Nova York em 09 de maio de 1992 –

cujo objetivo final é “alcançar, em conformidade com as disposições pertinentes desta Convenção, a estabilização das concentrações de gases de efeito estufa na atmosfera num nível que impeça uma interferência antrópica perigosa no sistema climático. Esse nível deverá ser alcançado num prazo suficiente que permita aos ecossistemas adaptarem-se naturalmente à mudança do clima, que assegure que a produção de alimentos não seja ameaçada e que permita ao desenvolvimento econômico prosseguir de maneira sustentável.”

Decreto nº 2.652/98 – Promulga a Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Mudança do Clima, assinada em Nova York, em 9 de maio de 1992

Decreto nº 1/94 – Aprova o texto da Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Mudança do Clima, adotada em Nova Iorque, em 9 de maio de 1992

Protocolo de Quioto à Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Mudança do Clima

Decreto Legislativo nº 144 de 2002 – Aprova o texto do Protocolo de Quioto à Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Mudança do Clima.

Decreto nº 5.445/2005 – Promulga o Protocolo de Quioto à Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Mudança do Clima, aberto a assinaturas na cidade de Quioto, Japão, em 11 de dezembro de 1997, por ocasião da Terceira Conferência das Partes da Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Mudança do Clima



Auto-Regulações Certificáveis

Empresa: Fleury S.A.
Website: www.fleury.com.br
Certificação: ISO 14001
Contato: Daniel Marques Perigo
E-mail: daniel.perigo@fleury.com.br

O **Fleury Medicina Diagnóstica** cumpre os parâmetros ambientais e desenvolve programas permanentes de atuação preventiva, incluindo a questão do meio ambiente no planejamento de suas atividades. O Programa de Avaliação do Desempenho Ambiental, realizado pelo grupo de monitores ambientais (colaboradores responsáveis por multiplicar seus conceitos) da empresa, permite monitorar os aspectos ambientais e o envolvimento dos colaboradores com as metas estabelecidas, em suas diversas unidades.

A empresa foi a primeira em seu segmento de mercado a obter a certificação ISO 9001:94, em 1999, pelo compromisso com a qualidade e pela capacidade no desenvolvimento de produtos e serviços. Em agosto de 2002 implantou o Sistema de Gestão Integrada, migrando seu sistema de qualidade para a versão 2000 da norma ISO 9001 e conquistando a certificação ISO 14001.

O laboratório considera a padronização das atividades, a melhoria dos processos e a redução de custos os principais benefícios gerados pelo programa. A divulgação e a socialização dos conhecimentos envolvidos no programa de gestão entre todos os colaboradores demonstram também cuidado com a comunidade e com o meio ambiente, além de reafirmar o compromisso do Fleury com a excelência na prestação de serviços.

Os fatores de estímulo à busca da certificação foram a necessidade de atendimento à legislação ambiental existente e o apoio de órgãos de financiamento externo. Some-se a eles a existência do Sistema da Qualidade, já implementado na empresa, e a possibilidade de aproveitamento dessa estrutura básica para integração dos requisitos

ambientais. A construção da nova sede técnico-administrativa possibilitou tornar o Fleury referência entre as empresas comprometidas com a causa ambiental. Desde a etapa do projeto de construção da nova sede vislumbrava-se a inclusão de princípios relacionados à sustentabilidade ambiental e programas específicos para controle dos aspectos e impactos ambientais da empresa.

O desenvolvimento interno das atividades necessárias à implementação e manutenção da responsabilidade ambiental, incluindo materiais de cunho educacional, facilita o envolvimento e a participação dos colaboradores. O comprometimento do Fleury com qualidade e meio ambiente é expresso por sua Política de Gestão Integrada, focada nas necessidades de clientes e da comunidade e considerada um desdobramento da visão e da missão da empresa. Embora o gerenciamento sistêmico das certificações esteja sob responsabilidade da Unidade de Qualidade e Meio Ambiente, a alta direção da empresa entende que todos os setores e colaboradores são responsáveis pela manutenção e melhoria dos programas desenvolvidos pelo Fleury.

Por ser uma etapa crítica do processo, a interpretação dos requisitos legais – vinculados aos aspectos e impactos ambientais identificados – precisa ser criteriosa e contemplar todos os processos da empresa para assegurar o atendimento aos requisitos legais existentes, como a necessidade de obtenção de licenças ambientais específicas e a aplicação de cláusulas contratuais no caso de fornecedores e prestadores de serviços.

O contato com os órgãos ambientais oficiais existentes é de extrema importância para a adequação dos sistemas e a realização de benchmarking com empresas já certificadas permite visualizar na prática o propósito da implementação de um sistema de gestão ambiental. Por fim, a existência de uma base forte de treinamento interno e educação continuada é um fator fundamental para a manutenção e continuidade do sistema implementado.

Depoimento de representante da empresa.

Fonte: Instituto Ethos. Banco de Práticas (http://www.ethos.org.br/docs/conceitos_praticas/banco_praticas/).



Práticas de Gestão

Empresa: Fiat Automóveis
Website: www.fiat.com.br

Em sua política ambiental, a fábrica de automóveis **Fiat** procura a melhor contínua do desempenho de suas atividades, aplicando tecnologia

economicamente viável, com foco na prevenção da poluição. Entre os compromissos assumidos estão a otimização do uso de recursos energéticos e o gerenciamento dos resíduos industriais, tanto na redução de sua geração como na reciclagem. Tais compromissos podem ser confirmados através da análise dos resultados ambientais.

Em sua Ilha Ecológica, situada em Betim, a companhia recicla 90% de todo o resíduo gerado em seus processos de produção. Esse índice totaliza 7.500 toneladas de resíduos sólidos por mês – entre eles isopor, óleos, borras de tinta, papéis, plásticos, chapas de aço, limalhas de aço, limalhas de ferro e madeira –, que são armazenadas e encaminhadas a empresas recicladoras e de tratamento de resíduos.

Para os efluentes líquidos gerados em seus processos, a fábrica de Betim possui nove estações de tratamento, capazes de recolocar em circulação 92% de toda água utilizada. Desde a implantação completa desse complexo, o tratamento de efluentes já economizou 9 bilhões de litros de água, o suficiente para abastecer anualmente uma cidade com cerca de 120 mil habitantes. Dessa maneira, a Fiat minimiza seus custos e pode investir em outros projetos, além de colaborar com a comunidade, que passa a ter mais água disponível e menos gastos com estruturas de tratamento.

A montadora também se destaca como a primeira no Brasil a eliminar totalmente as emissões de solventes oriundos dos fornos de secagem da pintura. Para isso, investiu em equipamentos que monitoram continuamente as emissões mais representativas do processo industrial e asseguram que elas atendam à legislação.

Entre as certificações conseguidas, a Fiat foi a primeira montadora brasileira de automóveis e veículos comerciais leves a obter o certificado de qualidade ambiental ISO 14001. Destacam-se entre os resultados alcançados por veículo a:

- redução de 795 kWh para 430 kWh do consumo de energia elétrica;
- redução de 7 m³ para 4 m³ do consumo de água; e
- redução de 400 kg para 250 kg de resíduos gerados.

Fontes: Revista Guia Exame 2005 – Boa Cidadania Corporativa – Editora Abril, 2005; site da empresa.

Critério Essencial	Mecanismos de Indução	Legislações	Auto-regulações		Práticas de gestão
			Certificáveis	Não-certificáveis	
MEIO AMBIENTE 16	Redução, reutilização e reciclagem: Adotar práticas para redução, reutilização e reciclagem de materiais em geral, energia, água e resíduos				

Legislações

O gerenciamento de resíduos está previsto na Norma ABNT 10004 (resíduos sólidos -classificação) e em Resoluções CONAMA. Segue um resumo sobre as resoluções:

Resolução nº 258/99 – determina a obrigação, para as empresas fabricantes e importadoras de pneumáticos, de coletar e dar destinação final ambientalmente adequada aos pneus inservíveis.

Resolução 301/02 – alterou a Resolução nº 258/99, estabelecendo exatamente as mesmas responsabilidades anteriormente estipuladas por aquela norma, aos fabricantes, importadores, distribuidores, revendedores, consumidores finais de pneus de bicicleta, e incluiu as figuras dos “reformadores” e “consertadores”.

Projeto de Lei nº 216/2003 – visa instituir a Gestão Ambientalmente Sustentável de Pneus – SGASP. Já existe proposta para mudança do projeto de lei.

Resolução nº 257/1999 – estabelece que pilhas e baterias que contenham em suas composições chumbo, cádmio, mercúrio e seus compostos, tenham os procedimentos de reutilização, reciclagem, tratamento ou disposição final ambientalmente adequados.

Resolução nº 283/2001 – estabelece regras sobre o tratamento e a destinação final dos resíduos dos serviços de saúde.

Resolução nº 307/2002 – estabelece diretrizes, critérios e procedimentos para a gestão dos resíduos da construção civil.

Resolução nº 334/2003 – estabelece procedimentos de licenciamento ambiental de estabelecimentos destinados ao recebimento de embalagens vazias de agrotóxicos.

Resolução nº 362/2005 – estabelece procedimentos sobre o Refino de Óleo Lubrificante.



Auto-Regulações Certificáveis

Empresa: Motorola Industrial
Website: www.motorola.com
Certificação: ISO 14001

Em 1999 a **Motorola Industrial** implantou, em parceria com a Associação dos Pais e Amigos do Excepcional (Apae) de Jaguariúna (SP), o Projeto Papyrus, com o objetivo de reutilizar o lixo de papel gerado pela empresa. O programa foi instituído após a constatação, por meio de uma pesquisa interna, de que 80% dos resíduos de papel da fábrica (papelão, papel-toalha e papel triturado) eram reutilizados ou reciclados e 20%, correspondentes ao papel de escritório, não eram reaproveitados. A companhia procurou então obter informações entre empresas experientes em reciclagem e reutilização de materiais, para dar suporte ao desenvolvimento do projeto.

A equipe responsável pela implementação do projeto foi composta por funcionários das áreas de Distribuição de Materiais, Meio Ambiente, Facilities, Tech. Ops (área técnica), Segurança do Trabalho, Manufatura, Qualidade, Materiais e Administrativo, além de funcionários da Apae. Para separar o papel reutilizável do lixo comum, a Motorola instalou 50 caixas coletoras nos escritórios, manufaturas e áreas de serviço da empresa. O papel coletado passou a ser destinado às oficinas de trabalhos manuais das instituições parceiras, para a confecção de blocos e cadernos. Hoje o Projeto Papyrus conta hoje com 300 participantes e sua produção, que em 1999 era de 200 blocos por mês, com as novas adesões atingiu 700 blocos

mensais. Toda a produção é comprada pela Motorola, que disponibiliza os blocos e cadernos em sua papelaria, para consumo interno.

As principais motivações da empresa para a implantação do projeto foram a sustentação da Certificação ISO 14001 e a atuação em parceria com a comunidade. E os resultados são extremamente positivos. A Apae incrementou sua fonte de renda, as pessoas portadoras de deficiência puderam desenvolver suas habilidades e sua auto-estima e a Motorola fixou sua imagem, sua marca e seu comprometimento social e ambiental. Além disso, foram vários os aspectos de aprendizagem: divulgação de processos de reciclagem, conscientização ambiental, implantação do sistema de gestão ambiental e tratamento de resíduos recicláveis e, internamente, a conscientização dos funcionários da Motorola para a importância ambiental da reciclagem.

O Projeto Papyrus foi divulgado na TV local, em reportagens publicadas em jornais da região e na revista internacional *BSI Magazine*, do órgão certificador das normas ISO, por se tratar de um projeto com aplicabilidade internacional. Internamente, foram feitas campanhas de divulgação em quadros de aviso, pagers, secretárias eletrônicas e correio eletrônico. A partir da parceria com a Apae-Jaguariúna, a prática foi expandida e replicada para outras entidades da região, com as adesões da Apae-Pedreira, Casa Amarela-Campinas, Hospital Cândido Ferreira-Campinas e CAE Girassol-Holambra.

Fonte: Instituto Ethos. Banco de Práticas (http://www.ethos.org.br/docs/conceitos_praticas/banco_praticas/).



Práticas de Gestão

Empresas: Klabin, Tetra Pak, Alcoa e TSL Ambiental
Websites: www.klabin.com.br
www.tetrapak.com.br
www.alcoa.com.br
www.tslambiental.com.br

Contatos: Assessoria de imprensa Klabin: Imagem Corporativa – (11) 3124-4503; Uilson Paiva – paiva@imagemcorporativa.com.br
Assessoria de imprensa Tetra Pak: FSB Comunicações – (11) 3061-9596; Andrea Lie Iwamizu e Liliana Morales – andrea.lie@fsb.com.br e liliana.morales@fsb.com.br
Assessoria de imprensa Alcoa: CDI – Casa da Imprensa – (11) 3817-7912; Ana Lúcia Ventorim – analucia@cdicom.com.br
TSL Ambiental – (11) 3049-4448 – gunther@tslambiental.com.br

O Projeto Plasma, uma parceria entre **Klabin, Tetra Pak, Alcoa e TSL Ambiental**, sintetiza aspectos fundamentais do conceito de sustentabilidade: inovação tecnológica, parcerias, ganho ambiental e desenvolvimento social. Seu objetivo principal é ampliar o volume de reciclagem das embalagens cartonadas pós-consumo, que hoje é de apenas 25%, e, conseqüentemente, incrementar a cadeia de reciclagem, com a geração de trabalho e renda. Estima-se que a nova tecnologia poderá elevar a remuneração dos catadores, aumentando o valor da tonelada em 30%.

A inauguração da nova planta de reciclagem de embalagens longa vida revoluciona o modelo atual, que separa o papel mas mantém o plástico e o alumínio unidos. O processo, que custou R\$ 12 milhões e levou sete anos de pesquisa e desenvolvimento, permite o retorno

dos três componentes da embalagem para a cadeia produtiva como matéria-prima.

A aplicação da tecnologia a plasma é inédita no mundo: o sistema usa energia elétrica para produzir um jato de plasma a 15 mil graus Celsius, que aquece a mistura de plástico e alumínio da embalagem Tetra Pak. Com o processo, o plástico é transformado em parafina e o alumínio é totalmente recuperado, em forma de lingotes de alta pureza. A Alcoa, que fornece a folha fina de alumínio da embalagem, utiliza o alumínio reciclado para a fabricação de novas folhas, fechando o ciclo do material. A parafina é vendida para a indústria petroquímica nacional. Já o papel, extraído na primeira etapa da reciclagem ainda na indústria de papel, mantém seu ciclo normal de reciclagem, sendo transformado em papelão, como ocorre na fábrica da Klabin.

A nova unidade a plasma operada pela TSL Ambiental tem capacidade para recuperar entre 8 mil e 10 mil toneladas por ano de plástico e alumínio – o

que equivale à reciclagem de 32 mil toneladas de embalagens longa vida, além de produzir anualmente pelo menos 6,4 mil toneladas de parafina e 1,6 mil toneladas de alumínio. Considerados os preços de mercado, a venda desses insumos poderá gerar uma receita anual próxima de US\$ 7,8 milhões. Ressalte-se ainda que a emissão de gases na recuperação dos materiais é próxima de zero e o processamento feito na ausência de oxigênio, sem queimas, e com eficiência energética próxima de 90%.

Vencedor do Prêmio CNI 2005, na categoria Desenvolvimento Sustentável, modalidade Produção Mais Limpa, na etapa de São Paulo e nacional, o Projeto Plasma já desperta interesse fora do país. Missões de países como a China têm visitado o Brasil para conhecer o novo processo de reciclagem das embalagens cartonadas. Países europeus, como Espanha, Alemanha, Itália, França e Holanda, também já se mostraram interessados na tecnologia brasileira.

Fontes: CEMPRE Informa nº 85 – Ano XIV – Janeiro/Fevereiro 2006 (disponível em www.cempre.org.br); sites das empresas.

Critério Essencial	Mecanismos de Indução	Legislações	Auto-regulações		Práticas de gestão
			Certificáveis	Não-certificáveis	
MEIO AMBIENTE 17 Educação e conscientização ambiental: Desenvolver ações de educação ambiental junto aos empregados e outros públicos de relacionamento.					

Legislações

Constituição Federal

Art. 225

VI – promover a educação ambiental em todos os níveis de ensino e a conscientização pública para a preservação do meio ambiente;

Lei nº 9.795/99 – Dispõe sobre a educação ambiental, institui a Política Nacional de Educação Ambiental e dá outras providências

CAPÍTULO I

DA EDUCAÇÃO AMBIENTAL

Art. 1º – Entendem-se por educação ambiental os processos por meio dos quais o indivíduo e a coletividade constroem valores sociais, conhecimentos, habilidades, atitudes e competências voltadas para a conservação do meio ambiente, bem de uso comum do povo, essencial à sadia qualidade de vida e sua sustentabilidade.

Art. 2º – A educação ambiental é um componente essencial e permanente da educação nacional, devendo estar presente, de forma articulada, em todos os níveis e modalidades do processo educativo, em caráter formal e não-formal.

Art. 3º – Como parte do processo educativo mais amplo, todos têm direito à educação ambiental, incumbindo:
(...)

Art. 4º – São princípios básicos da educação ambiental:

- I – o enfoque humanista, holístico, democrático e participativo;*
- II – a concepção do meio ambiente em sua totalidade, considerando a interdependência entre o meio natural, o socioeconômico e o cultural, sob o enfoque da sustentabilidade;*
- III – o pluralismo de idéias e concepções pedagógicas, na perspectiva da inter, multi e transdisciplinaridade;*
- IV – a vinculação entre a ética, a educação, o trabalho e as práticas sociais;*
- V – a garantia de continuidade e permanência do processo educativo;*
- VI – a permanente avaliação crítica do processo educativo;*
- VII – a abordagem articulada das questões ambientais locais, regionais, nacionais e globais;*
- VIII – o reconhecimento e o respeito à pluralidade e à diversidade individual e cultural.*

Art. 5º – São objetivos fundamentais da educação ambiental:

I – o desenvolvimento de uma compreensão integrada do meio ambiente em suas múltiplas e complexas relações, envolvendo aspectos ecológicos, psicológicos, legais, políticos, sociais, econômicos, científicos, culturais e éticos;

II – a garantia de democratização das informações ambientais;

III – o estímulo e o fortalecimento de uma consciência crítica sobre a problemática ambiental e social;

IV – o incentivo à participação individual e coletiva, permanente e responsável, na preservação do equilíbrio do meio ambiente, entendendo-se a defesa da qualidade ambiental como um valor inseparável do exercício da cidadania;

V – o estímulo à cooperação entre as diversas regiões do País, em níveis micro e macrorregionais, com vistas à construção de uma sociedade ambientalmente equilibrada, fundada nos princípios da liberdade, igualdade, solidariedade, democracia, justiça social, responsabilidade e sustentabilidade;

VI – o fomento e o fortalecimento da integração com a ciência e a tecnologia;

VII – o fortalecimento da cidadania, autodeterminação dos povos e solidariedade como fundamentos para o futuro da humanidade.

CAPÍTULO II

DA POLÍTICA NACIONAL DE EDUCAÇÃO AMBIENTAL

Seção I

Disposições Gerais

Art. 6º – É instituída a Política Nacional de Educação Ambiental.

Art. 7º – A Política Nacional de Educação Ambiental envolve em sua esfera de ação, além dos órgãos e entidades integrantes do Sistema Nacional de Meio Ambiente – Sisnama, instituições educacionais públicas e privadas dos sistemas de ensino, os órgãos públicos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, e organizações não-governamentais com atuação em educação ambiental.

Decreto nº 4.281/2002 – Regulamenta a Lei no 9.795, de 27 de abril de 1999, que institui a Política Nacional de Educação Ambiental, e dá outras providências

Art. 1º – A Política Nacional de Educação Ambiental será executada pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema Nacional de Meio Ambiente – SISNAMA, pelas instituições educacionais públicas e privadas dos sistemas de ensino, pelos órgãos públicos da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, envolvendo entidades não governamentais, entidades de classe, meios de comunicação e demais segmentos da sociedade.

Auto-Regulações Certificáveis

Empresa: Companhia Siderúrgica de Tubarão (CST)

Website: www.cst.com Certificação: ISO 14001

A CST sempre teve atuação ambiental destacada em investimentos, equipamentos de controle e nos resultados obtidos. Para a empresa, entretanto, os investimentos em equipamentos não seriam suficientes sem a conscientização de funcionários e parceiros. Era preciso criar um instrumento cuja metodologia resgatasse a auto-estima dos funcionários e a importância do homem nos processos ambientais. Assim nasceu o Programa de Educação Ambiental, implantado em junho de 1996, que visa antever e minimizar os impactos gerados no processo produtivo, disseminar conceitos e práticas ambientalmente corretos, capacitar seus funcionários para ações de gerenciamento ambiental e conscientizá-los quanto à responsabilidade da empresa perante a legislação ambiental.

O programa, para atuar em diversas frentes, divide-se em módulos. O Módulo Despertar alerta sobre a relevância da questão ambiental para a empresa e as implicações no processo de trabalho. O Módulo Agir apresenta a Política Ambiental como elemento básico da gestão da empresa, fornece informações para que cada funcionário possa identificar

as fontes geradoras de poluição e atuar em seu controle, incentiva o desenvolvimento de ações e projetos de melhoria ambiental e integra a gestão ambiental às atividades de rotina dos empregados. O Módulo Administrativo (ADM) sensibiliza e mobiliza os funcionários para o tema meio ambiente e dissemina informações sobre a CST e o seu Sistema de Gestão Ambiental. O Módulo Gestor Supervisores apresenta os principais elementos que compõem um Sistema de Gestão Ambiental (de acordo com a Norma NBR ISO 14.001) e o estágio de implantação do SGA da CST, além de subsidiar a empresa nesse processo. O Módulo Interagindo com Gerentes nivela informações sobre o desempenho do Programa Interagir, coleta sugestões e críticas e favorece a integração dos gerentes. O Módulo Interagindo com Parceiros desperta e sensibiliza os empregados para as ações de gerenciamento ambiental a partir do seu posto de trabalho e da sua atividade de rotina, nivela informações sobre a Política e a Gestão Ambiental da CST e integra os funcionários das diversas empresas parceiras com base nos temas Educação e Gestão Ambiental.

Para a realização do programa foi construído o Centro de Educação Ambiental, com valor aproximado de R\$ 500 mil, e anualmente são gastos cerca de R\$ 80 mil para manutenção e novos projetos. Participam do

planejamento, da implementação dos módulos e da avaliação dos resultados do programa dois consultores externos (um para a montagem dos módulos e outro para ministrar os cursos), dois instrutores externos e três instrutores internos, um dos quais coordena o programa. O Interagir é divulgado em folders, cartilhas, no *Jornal da CST*, no Boletim Informativo (BIN) e nos Encontros Anuais de Educação Ambiental.

O projeto foi criado por uma equipe composta por consultores externos, professores e funcionários com nível técnico e nível superior, em parceria com a Ciclos Consultoria de Educação Ambiental, responsável pela implementação dos módulos, pela metodologia aplicável e pela elaboração dos relatórios de análise dos resultados, e o Serviço Social da Indústria (Sesi), que forneceu instrutores para o módulo Interagindo com Parceiros. Cerca de 3.600 funcionários e 3.500 empregados de terceiros receberam treinamento, resultando em ganhos como melhor comunicação entre os empregados, resgate de valores ambientais, sensibilização, motivação e qualificação dos empregados, realização de trabalhos de melhoria ambiental e fortalecimento

do Sistema de Gestão Ambiental. O comprometimento dos funcionários, incentivando a participação dos demais, a livre expressão de opiniões e o ambiente em que são realizados os módulos, sobretudo os externos, destacam-se como fatores determinantes para o sucesso do programa. Embora não tenha sido desenvolvida uma ferramenta para avaliar a relação do custo do programa com os benefícios resultantes, as melhorias implantadas e a prática dos conceitos transmitidos fora do ambiente da usina indicam um saldo altamente positivo.

Com base em sua experiência, a CST afirma que, para estabelecer um programa desse porte, é preciso, antes de tudo, realizar um diagnóstico de percepção ambiental para nortear as ações a serem implementadas, procurar entre os funcionários verdadeiros talentos que tenham profundo conhecimento da empresa e obter o comprometimento corporativo do corpo gerencial e de diretores.

Fonte: Instituto Ethos. Banco de Práticas (http://www.ethos.org.br/docs/conceitos_praticas/banco_praticas/).

Práticas de Gestão

Empresa: Faber-Castell

Website: www.faber-castell.com.br

Consciente de seu papel social, a **Faber-Castell** empenha-se na conservação ambiental. Além de produzir lápis apenas com madeira plantada, mantém vários programas de reciclagem e tratamento de resíduos nas suas fábricas e escritórios. Como para a empresa conscientização é um ponto fundamental nesse processo, um de seus desafios tem sido envolver o consumidor e a comunidade na tarefa de proteger o meio ambiente, incentivando o consumo responsável e desenvolvendo projetos de educação ambiental nas cidades onde estão localizados seus parques florestais.

Nas áreas onde mantém seus plantios, a Faber-Castell realiza um extenso trabalho de monitoramento e preservação da flora e fauna nativas. Entre os projetos ambientais que abrangem árvores, animais, água, ar, solos, comunidade, resíduos, destacam-se o Animalis, o Arboris e o ECOMunidades.

O Projeto Animalis consiste no monitoramento dos animais que vivem nos parques florestais da Faber-Castell, com o objetivo de criar um ambiente propício à sua sobrevivência, além de fazer com que outras espécies de animais silvestres procurem abrigo nesses parques, fugindo dos incêndios e da caça predatória.

O Projeto Arboris é desenvolvido em parceria com o Instituto Estadual de Florestas (IEF), que fornece à empresa mudas das espécies nativas a serem plantadas. A empresa, por sua vez, fornece ao IEF mudas de eucalipto que são repassadas aos produtores rurais da região, para que aprendam a plantar a madeira que utilizam, preservando as espécies nativas.

O Projeto ECOMunidades fez com que a Educação Ambiental passasse a ser assunto obrigatório na cidade de Prata (MG) e, em parceria com a Secretaria Municipal da Educação, promove o “Simpósio de Educação Ambiental”. Com apresentação de palestras e trabalhos sobre meio ambiente, os participantes colaboram na elaboração de projetos ambientais, junto com professores e alunos da rede de ensino de Prata. Um encontro realizado anualmente coleta e busca viabilizar sugestões da comunidade, atividade que já gerou várias idéias e ações ambientais na cidade e tem despertado o interesse e a participação de municípios vizinhos.

No site da empresa ainda podem ser encontradas informações sobre animais em risco de extinção, vegetação brasileira, dicionário do meio ambiente, consumo responsável, reciclagem de lixo e recursos naturais.

Experiência pessoal de uma participante em treinamento para professores, onde os projetos foram citados.

Fonte: Site da empresa.



Critério Essencial	Mecanismos de Indução			Práticas de gestão
	Legislações	Auto-regulações Certificáveis	Auto-regulações Não-certificáveis	
MEIO AMBIENTE 18 Inovação e tecnologia: Buscar a inovação, identificando, adotando e difundindo tecnologias ambientalmente sustentáveis para o desenvolvimento, produção, distribuição e consumo dos produtos e serviços.				

Legislações

Constituição Federal

Art.5 °

XXIX – a lei assegurará aos autores de inventos industriais privilégio temporário para sua utilização, bem como proteção às criações industriais, à propriedade das marcas, aos nomes de empresas e a outros signos distintivos, tendo em vista o interesse social e o desenvolvimento tecnológico e econômico do País.

Art. 187 – A política agrícola será planejada e executada na forma da lei, com a participação efetiva do setor de produção, envolvendo produtores e trabalhadores rurais, bem como dos setores de comercialização, de armazenamento e de transportes, levando em conta, especialmente:

III – o incentivo à pesquisa e à tecnologia;

Art. 218 – O Estado promoverá e incentivará o desenvolvimento científico, a pesquisa e a capacitação tecnológicas.

Lei nº 6.938/81 – Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências

IV – ao desenvolvimento de pesquisas e de tecnologias nacionais orientadas para o uso racional de recursos ambientais;

V – à difusão de tecnologias de manejo do meio ambiente, à divulgação de dados e informações ambientais e à formação de uma consciência pública sobre a necessidade de preservação da qualidade ambiental e do equilíbrio ecológico;

Auto-Regulações Certificáveis

Empresa: Ripasa Celulose e Papel

Website: www.ripasa.com.br

Certificação: ISO 14001

A Ripasa é uma empresa de fabricação de celulose e papel com sede no município de Limeira (SP). A celulose produzida utiliza como matéria-prima o eucalipto, que é plantado em seus parques florestais, no Estado de São Paulo. Durante o primeiro semestre de 2001, a empresa iniciou trabalhos para a implantação de uma nova linha de fibras para celulose, possibilitando o aumento de sua capacidade de produção para 1.200 toneladas por dia. Um dos principais itens na negociação desse novo processo foram os aspectos ambientais, principalmente aqueles relacionados com a descarga de efluentes hídricos. O objetivo estabelecido pela empresa foi expandir a produção utilizando tecnologia que proporcionasse redução no consumo de água e menor geração de compostos com carga orgânica.

Para tanto, a Ripasa definiu que a tecnologia da nova linha de fibras teria uma unidade de pré-branqueamento e a nova seqüência de branqueamento passaria a utilizar dióxido de cloro, em vez do cloro gasoso. Dessa forma, seriam cumpridas as metas de redução de consumo de água, geração de efluente e carga orgânica. Em seguida, apresentou os dados aos

fornecedores para estimular a concorrência, enfatizando a necessidade de apresentação de garantias ao atendimento dos requisitos ambientais. Escolhido o fornecedor, foram estabelecidos em contrato índices de performance ambiental, como cláusulas de garantias que deveriam ser comprovadas através de medições. Os índices de desempenho ambiental estabelecidos no projeto foram transformados em indicadores, que são acompanhados dentro do Sistema de Gerenciamento Ambiental, por meio de reuniões sistemáticas, pelo Comitê de Meio Ambiente, com a participação de técnicos, gerentes, superintendentes e diretores.

O consumo de água e geração de efluente da nova linha de fibras é de 12 m³/tonelada de celulose produzida, representando 60% de redução em relação à linha antiga, de 30 m³/tonelada. Quanto aos compostos orgânicos expressos como Demanda Química de Oxigênio, a nova linha fez cair de 78 kg/tonelada para 25 kg/tonelada de celulose produzida. Assim, foi possível aumentar a produção de celulose sem aumentar o consumo de água, de geração de efluente e da carga orgânica, a ser enviada para a Estação de Tratamento de Efluentes.

A prática de utilização de tecnologias de produção de menor impacto ambiental está cada vez mais sendo consolidada na empresa. Quando a Ripasa obteve sua certificação na ISO 14001, projetos de melhorias e de

prevenção da poluição foram implantados com o objetivo de superar os parâmetros legais. Investindo em tecnologias de menor impacto, o ganho ambiental será muito maior, se comparado com aquele que visa apenas à instalação de um equipamento de redução da poluição.

Para a empresa, não há como separar da qualidade de um produto seu aspecto ambiental. Em suas ações futuras, a discussão ambiental deve estar presente no início de desenvolvimento dos trabalhos. O projeto da nova linha

de fibras mostrou que é possível planejar e exigir dos fornecedores garantias ambientais atreladas à performance, fazendo com que eles também assumam responsabilidades. E, sem dúvida, a melhor forma de uma empresa deixar de investir em equipamentos de abatimento da poluição é instalando processos com baixo impacto ambiental, prática que deve ser aplicada não somente nos grandes projetos, mas em todos as partes do processo de produção.

Fonte: Instituto Ethos. Banco de Práticas (http://www.ethos.org.br/docs/conceitos_praticas/banco_praticas/).

Práticas de Gestão

Empresa: Philips
Website: www.philips.com.br
Contato: Marcus Nakagawa
Setor: Sustentabilidade

A **Philips**, de acordo com sua Política de Sustentabilidade, trata a proteção ao meio ambiente como uma questão estratégica para seus negócios e, com base nesse princípio, passou a pôr em prática um plano de ações que traz grandes benefícios para o futuro sustentável do planeta. A idéia central é desenvolver produtos que causem o menor impacto ecológico possível, e para alcançar esse objetivo a empresa iniciou uma abordagem pragmática em 1994, definindo objetivos mensuráveis, divididos em etapas de quatro anos, a serem tratados por um programa denominado EcoVision.

Essa proposta tem inspirado a busca de soluções tecnologicamente inovadoras, que visam à redução do consumo de energia, à diminuição das emissões de produtos químicos, à criação de produtos que consumam menos energia e à reformulação de todo o processo de embalagem dos equipamentos. O período entre 2002 e 2005 caracterizou-se por dois principais objetivos: um relativo a planos e metas para as áreas de manufatura, incluindo gerenciamento dos fornecedores, e outro ligado aos produtos.

Com relação a esses objetivos, a Philips procurou internalizar o conceito de EcoDesign, que é o design feito com consciência ambiental, em que são

consideradas todas as etapas do desenvolvimento dos produtos, da concepção ao descarte final. Os produtos que conseguem atender a, no mínimo, dois dos cinco tópicos principais, os chamados Green Focal Areas (peso, uso de substâncias tóxicas, consumo de energia, reciclagem e descarte e impacto da embalagem) obtêm um selo chamado Green Flagship. Quatro divisões de produtos já cumpriram o compromisso de desenvolver pelo menos um produto Green Flagship por ano. Em 2004, foram colocados no mercado 21 produtos desse tipo e, só no primeiro semestre de 2005, foram lançados outros 18 com a bandeira verde. Na meta estabelecida pelo EcoVision para o período, os procedimentos previstos pelo EcoDesign devem passar a ser usados em todos os projetos.

Apesar de as metas do programa já serem computadas em um sistema de monitoramento on-line mundial, realizam-se auditorias nas unidades da Philips para constatar se os objetivos foram realmente alcançados e reforçar a credibilidade do monitoramento. No Brasil, destaca-se o trabalho da Unidade de Mauá, que desenvolveu uma lâmpada fluorescente que contém três vezes menos mercúrio e consome 20% menos energia, além de não trazer chumbo na composição do vidro. E não é apenas pela forma eficiente e criativa com que tem usado a tecnologia que a unidade de Mauá vem se destacando. Na comparação com o ano de 2001, a fábrica também conseguiu reduzir em 44% o volume de resíduos gerados, 25% o consumo de energia e 36% o consumo de água.

Fontes: Revista Guia Exame 2005 – Boa Cidadania Corporativa – Editora Abril, 2005; site da empresa.



Critério Essencial	Mecanismos de Indução	Auto-regulações		Práticas de gestão
		Certificáveis	Não-certificáveis	
ÉTICA E TRANSPARÊNCIA 19 Valores e princípios éticos: Estabelecer, difundir e estimular a adoção de valores e princípios éticos, assegurando o diálogo com as partes interessadas.	Legislações			

Práticas de Gestão

Empresa: Companhia Energética de Pernambuco (Celpe) Website: www.celpe.com.br

Com a perspectiva de nortear a atuação individual e coletiva dos profissionais no contexto global, o Código de Ética Profissional da **Celpe**, aprovado em 2002, é o documento que traça as diretrizes corporativas na relação com clientes, fornecedores, concorrentes, sociedade e acionistas. Em 2004 foi criado o Comitê de Ética, formado por representantes de cada uma das superintendências, que faz avaliações periódicas do Código, dissemina seus princípios, propõe melhorias.

O Código observa o respeito aos direitos humanos como critério formal em decisões de investimentos ou aquisições, adota diretrizes da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e busca harmonizar as operações empresariais às normas de procedimentos da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE): relação de transparência com seus profissionais, investimento de recursos e meios necessários para o desenvolvimento profissional e do trabalho, desenvolvimento de práticas empresariais no ambiente de concorrência e o veto às formas ilegais de obtenção de vantagens comerciais. Suas diretrizes estabelecem não-discriminação e igualdade de oportunidades, direito a privacidade, saúde e segurança no trabalho, critérios de seleção e avaliação, política de formação, política de informação, conflito de interesses, informação reservada e confidencial. A companhia pretende também explicitar a postura social da empresa frente a todos os *stakeholders*.

Quanto aos resultados obtidos, cabe destacar que o comportamento dos empregados e prestadores de serviços em conformidade com os padrões éticos instituídos pela empresa confere maior qualidade aos produtos e serviços ofertados aos clientes – e energia elétrica tem de ser ofertado com qualidade e segurança. Internamente, aumentam o índice de retenção e a motivação dos profissionais, que se tornam mais eficientes, responsáveis e focados na qualidade e na inovação. Conseqüentemente, há ganhos como aumento da produtividade, controle de custos e minimização de riscos de processos relacionados a condutas internas, empregados e prestadores de serviços.

O estabelecimento de condutas e normas de procedimentos como o Código de Ética Profissional da Celpe demonstra a capacidade de engajamento, diálogo e transparência da companhia no relacionamento com todos os públicos de interesse. Objetividade, imparcialidade, participação e engajamento são pilares de sucesso dessa prática. Para as empresas envolvidas na implementação do próprio código, recomenda-se a realização de auditorias anuais para verificar se a política, os procedimentos e as ações relacionadas à sua gestão estão adequados, contribuindo para a divulgação e a disseminação dos valores e princípios éticos da companhia. O código deve ser desenvolvido por meio de um amplo debate interno, com a participação de representantes de cada área na empresa e, sempre que possível, com envolvimento de *stakeholders* externos.

Fontes: Revista Guia Exame 2005 – Boa Cidadania Corporativa – Editora Abril, 2005; site da empresa.

Critério Essencial	Mecanismos de Indução			
	Legislações	Auto-regulações		Práticas de gestão
		Certificáveis	Não-certificáveis	
ÉTICA E TRANSPARÊNCIA 20 Concorrência: Abster-se de subscrever ou realizar práticas anticoncorrentiais ou abusivas, tais como fixar preços, concorrer em conluio, impor restrições ou quotas de produção e outras práticas dessa natureza				

Legislações

Constituição Federal

Art. 146-A – Lei complementar poderá estabelecer critérios especiais de tributação, com o objetivo de prevenir desequilíbrios da concorrência, sem prejuízo da competência de a União, por lei, estabelecer normas de igual objetivo.

Art. 170 – A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

IV – livre concorrência;

Art. 173 – Ressalvados os casos previstos nesta Constituição, a exploração direta de atividade econômica pelo Estado só será permitida quando necessária aos imperativos da segurança nacional ou a relevante interesse coletivo, conforme definidos em lei.

§ 4º – A lei reprimirá o abuso do poder econômico que vise à dominação dos mercados, à eliminação da concorrência e ao aumento arbitrário dos lucros.

Lei nº 8.884/94 – Transforma o Conselho Administrativo de Defesa Econômica (Cade) em Autarquia, dispõe sobre a prevenção e a repressão às infrações contra a ordem econômica e dá outras providências

Art. 1º – Esta lei dispõe sobre a prevenção e a repressão às infrações contra a ordem econômica, orientada pelos ditames constitucionais de liberdade de iniciativa, livre concorrência, função social da propriedade, defesa dos consumidores e repressão ao abuso do poder econômico.

Parágrafo único – A coletividade é a titular dos bens jurídicos protegidos por esta lei.

Art. 20 – Constituem infração da ordem econômica, independentemente de culpa, os atos sob qualquer forma manifestados, que tenham por objeto ou possam produzir os seguintes efeitos, ainda que não sejam alcançados:

I – limitar, falsear ou de qualquer forma prejudicar a livre concorrência ou a livre iniciativa;

II – dominar mercado relevante de bens ou serviços;

III – aumentar arbitrariamente os lucros;

IV – exercer de forma abusiva posição dominante.

Art. 21 – As seguintes condutas, além de outras, na medida em que configurem hipótese prevista no art. 20 e seus incisos, caracterizam infração da ordem econômica;

I – fixar ou praticar, em acordo com concorrente, sob qualquer forma, preços e condições de venda de bens ou de prestação de serviços;

II – obter ou influenciar a adoção de conduta comercial uniforme ou concertada entre concorrentes;

III – dividir os mercados de serviços ou produtos, acabados ou semi-acabados, ou as fontes de abastecimento de matérias-primas ou produtos intermediários;

IV – limitar ou impedir o acesso de novas empresas ao mercado;

V – criar dificuldades à constituição, ao funcionamento ou ao desenvolvimento de empresa concorrente ou de fornecedor, adquirente ou financiador de bens ou serviços;

VI – impedir o acesso de concorrente às fontes de insumo, matérias-primas, equipamentos ou tecnologia, bem como aos canais de distribuição;

VII – exigir ou conceder exclusividade para divulgação de publicidade nos meios de comunicação de massa;

VIII – combinar previamente preços ou ajustar vantagens na concorrência pública ou administrativa;

IX – utilizar meios enganosos para provocar a oscilação de preços de terceiros;

X – regular mercados de bens ou serviços, estabelecendo acordos para limitar ou controlar a pesquisa e o desenvolvimento tecnológico, a produção de bens ou prestação de serviços, ou para dificultar investimentos destinados à produção de bens ou serviços ou à sua distribuição;

XI – impor, no comércio de bens ou serviços, a distribuidores, varejistas e representantes, preços de revenda, descontos, condições de pagamento, quantidades mínimas ou máximas, margem de lucro ou quaisquer outras condições de comercialização relativos a negócios destes com terceiros;

XII – discriminar adquirentes ou fornecedores de bens ou serviços por meio da fixação diferenciada de preços, ou de condições operacionais de venda ou prestação de serviços;

XIII – recusar a venda de bens ou a prestação de serviços, dentro das condições de pagamento normais aos usos e costumes comerciais;

XIV – dificultar ou romper a continuidade ou desenvolvimento de relações comerciais de prazo indeterminado em razão de recusa da outra parte em submeter-se a cláusulas e condições comerciais injustificáveis ou anticoncorrentiais;

XV – destruir, inutilizar ou açambarcar matérias-primas, produtos intermediários ou acabados, assim como destruir, inutilizar ou dificultar a

operação de equipamentos destinados a produzi-los, distribuí-los ou transportá-los;

XVI – açambarcar ou impedir a exploração de direitos de propriedade industrial ou intelectual ou de tecnologia;

XVII – abandonar, fazer abandonar ou destruir lavouras ou plantações, sem justa causa comprovada;

XVIII – vender injustificadamente mercadoria abaixo do preço de custo;

XIX – importar quaisquer bens abaixo do custo no país exportador, que não seja signatário dos códigos Antidumping e de subsídios do Gatt;

XX – interromper ou reduzir em grande escala a produção, sem justa causa comprovada;

XXI – cessar parcial ou totalmente as atividades da empresa sem justa causa comprovada;

XXII – reter bens de produção ou de consumo, exceto para garantir a cobertura dos custos de produção;

XXIII – subordinar a venda de um bem à aquisição de outro ou à utilização de um serviço, ou subordinar a prestação de um serviço à utilização de outro ou à aquisição de um bem;

XXIV – impor preços excessivos, ou aumentar sem justa causa o preço de bem ou serviço.

Parágrafo único – Na caracterização da imposição de preços excessivos ou do aumento injustificado de preços, além de outras circunstâncias econômicas e mercadológicas relevantes, considerar-se-á:

I – o preço do produto ou serviço, ou sua elevação, não justificados pelo comportamento do custo dos respectivos insumos, ou pela introdução de melhorias de qualidade;

II – o preço de produto anteriormente produzido, quando se tratar de sucedâneo resultante de alterações não substanciais;

III – o preço de produtos e serviços similares, ou sua evolução, em mercados competitivos comparáveis;

IV – a existência de ajuste ou acordo, sob qualquer forma, que resulte em majoração do preço de bem ou serviço ou dos respectivos custos.

Lei nº 8.137/90 – Define crimes contra a ordem tributária, econômica e contra as relações de consumo, e dá outras providências

Art. 4º – Constitui crime contra a ordem econômica:

I – abusar do poder econômico, dominando o mercado ou eliminando, total ou parcialmente, a concorrência mediante:

a) ajuste ou acordo de empresas;

b) aquisição de acervos de empresas ou cotas, ações, títulos ou direitos;

c) coalizão, incorporação, fusão ou integração de empresas;

d) concentração de ações, títulos, cotas, ou direitos em poder de empresa, empresas coligadas ou controladas, ou pessoas físicas;

e) cessação parcial ou total das atividades da empresa;

f) impedimento à constituição, funcionamento ou desenvolvimento de empresa concorrente.

II – formar acordo, convênio, ajuste ou aliança entre ofertantes, visando:

a) à fixação artificial de preços ou quantidades vendidas ou produzidas;

b) ao controle regionalizado do mercado por empresa ou grupo de empresas;

c) ao controle, em detrimento da concorrência, de rede de distribuição ou de fornecedores.

III – discriminar preços de bens ou de prestação de serviços por ajustes ou acordo de grupo econômico, com o fim de estabelecer monopólio, ou de eliminar, total ou parcialmente, a concorrência;

IV – açambarcar, sonegar, destruir ou inutilizar bens de produção ou de consumo, com o fim de estabelecer monopólio ou de eliminar, total ou parcialmente, a concorrência;

V – provocar oscilação de preços em detrimento de empresa concorrente ou vendedor de matéria-prima, mediante ajuste ou acordo, ou por outro meio fraudulento;

VI – vender mercadorias abaixo do preço de custo, com o fim de impedir a concorrência;

VII – elevar sem justa causa o preço de bem ou serviço, valendo-se de posição dominante no mercado.

Art. 5º – Constitui crime da mesma natureza:

I – exigir exclusividade de propaganda, transmissão ou difusão de publicidade, em detrimento de concorrência;

II – subordinar a venda de bem ou a utilização de serviço à aquisição de outro bem, ou ao uso de determinado serviço;

III – sujeitar a venda de bem ou a utilização de serviço à aquisição de quantidade arbitrariamente determinada;

IV – recusar-se, sem justa causa, o diretor, administrador, ou gerente de empresa a prestar à autoridade competente ou prestá-la de modo inexato, informando sobre o custo de produção ou preço de venda.

Art. 6º – Constitui crime da mesma natureza:

I – vender ou oferecer à venda mercadoria, ou contratar ou oferecer serviço, por preço superior ao oficialmente tabelado, ao regime legal de controle;

II – aplicar fórmula de reajustamento de preços ou indexação de contrato proibida, ou diversa daquela que for legalmente estabelecida, ou fixada por autoridade competente;

III – exigir, cobrar ou receber qualquer vantagem ou importância adicional de preço tabelado, congelado, administrado, fixado ou controlado pelo Poder Público, inclusive por meio da adoção

Práticas de Gestão

Empresa: Shell Brasil Ltda.
Website: www.shell.com
Fone: (21) 3984-7777
Contato: Simone Guimarães – Gerente de Desenvolvimento Sustentável
E-mail: simone.guimaraes@shell.com

A **Shell** dispõe de uma série de ferramentas internas para assegurar e avaliar continuamente a aplicação de sua Declaração de Princípios Empresariais, documento que orienta a condução dos negócios, as decisões corporativas e o comportamento esperado de cada funcionário do Grupo Shell, em todo o mundo, no exercício de suas atividades profissionais. Seu objetivo é balizar o procedimento das companhias Shell em relação aos países e comunidades onde operam, que deve se basear na honestidade, na integridade e no respeito pelas pessoas.

“Concorrência” é um dos itens dos Princípios Empresariais. Nele se afirma: “As companhias Shell apóiam o livre empreendimento. Elas procuram concorrer, justa e eticamente, dentro da estrutura das leis de concorrência aplicáveis, sem impedir que outros concorram livremente com elas”. Aliada ao Sindicato Nacional das Empresas Distribuidoras de Combustível e Lubrificantes (Sindicom) e ao governo, a Shell participa do Instituto Brasileiro de Ética Concorrencial (Etco). A prática da concorrência justa,

assim, foi incluída em todos os contratos com funcionários, terceiros, parceiros, fornecedores e clientes.

Entre as ações que visam assegurá-la destacam-se o livro gerencial *Competição Justa* e o curso Direito da Concorrência. O primeiro foi desenvolvido pelo Grupo Shell para ajudar os funcionários a identificar as responsabilidades em relação ao tema e distribuído para todo o corpo gerencial da companhia, além de estar disponível na intranet. O segundo visa à conscientização sobre a importância do cumprimento da legislação em vigor, identificando as condutas que constituem infrações à ordem econômica – como a que proíbe a venda casada e a que caracteriza a formação de cartel – e as penalidades a elas associadas, de forma a instruir os funcionários a atuar sempre em estrita observância à legislação e aos princípios empresariais do Grupo Shell. O curso é obrigatório e desde seu lançamento, em 2001, já treinou todos os funcionários do corpo gerencial e outros ligados ao tema, num total 1.660 pessoas.

Já o Comitê de Ética e a Ouvidoria são instrumentos que zelam pela transparência nos processos internos da companhia. O Comitê trata de assuntos referentes à quebra dos Princípios Empresariais – encaminhados pelas próprias áreas, pela auditoria ou pelo ouvconflicto de interesses, assédio, entre outros. Tudo é tratado de forma absolutamente confidencial, a menos que acordado diferentemente entre as partes.

Fonte: Instituto Ethos. Banco de Práticas (http://www.ethos.org.br/docs/conceitos_praticas/banco_praticas/).

Critério Essencial	Mecanismos de Indução	Legislações	Auto-regulações		Práticas de gestão
			Certificáveis	Não-certificáveis	
ÉTICA E TRANSPARÊNCIA 21 Divulgação informações: Divulgar princípios éticos e resultados econômicos, sociais e ambientais das operações, para os públicos de relacionamento.					

Legislações

Constituição Federal**Art. 5º**

XIV – é assegurado a todos o acesso à informação e resguardado o sigilo da fonte, quando necessário ao exercício profissional;

Lei nº 6.404/1976 – Dispõe sobre as Sociedades por Ações

CAPÍTULO XV – Exercício Social e Demonstrações Financeiras

SEÇÃO II

Demonstrações Financeiras

Disposições Gerais

Art. 176 – Ao fim de cada exercício social, a diretoria fará elaborar, com base na escrituração mercantil da companhia, as seguintes demonstrações financeiras, que deverão exprimir com clareza a situação do patrimônio da companhia e as mutações ocorridas no exercício:

I – balanço patrimonial;

II – demonstração dos lucros ou prejuízos acumulados;

III – demonstração do resultado do exercício; e

IV – demonstração das origens e aplicações de recursos.

Práticas de Gestão

Empresa: Natura Cosméticos
Website: www.natura.net
Fone: (11) 4446-2416
Contato: Aline de Oliveira
Setor: Responsabilidade Corporativa
E-mail: alinedeoliveira@natura.net

Na apresentação dos resultados de seu desempenho econômico, social e ambiental, a **Natura** segue as recomendações da Associação dos Analistas e Profissionais de Investimento do Mercado de Capitais (Apimec), da Associação Brasileira das Companhias Abertas (Abrasca) e da Global Reporting Initiative (GRI).

A partir de 2004, seus relatórios passaram a conter informações sobre as operações internacionais de natureza comercial e, com a consolidação da implantação dos Sistemas de Gestão Ambiental e de Gestão da Responsabilidade Corporativa, a nova metodologia de acompanhamento dos investimentos na gestão responsável, organizados por público de relacionamento e resumidos na Matriz de Investimento em Responsabilidade Corporativa. A inclusão de um índice remissivo segue o

modelo recomendado pela GRI e objetivou facilitar o acesso à informação e aos indicadores.

No relatório pode-se, por exemplo, saber que em 2004 a Natura não sofreu nenhuma penalidade pelo não-cumprimento de requisitos legais aplicáveis à questão ambiental. Incidentes ou multas por não-cumprimento das declarações, convenções, tratados internacionais e legislações nacional, regional e local sobre assuntos ambientais são evitados com o Sistema de Gerenciamento Ambiental Natura (Sigan), que monitora na operação Brasil todos os requisitos legais relativos aos aspectos e impactos ambientais significativos. Isso permite uma interação constante entre as áreas para o controle das atividades, prevenindo a empresa contra quaisquer ilegalidades. Além disso, monitora o andamento dos projetos de lei, com a criação de fóruns internos de discussão, permitindo uma postura proativa da empresa em relação a situações futuras.

No novo relatório, pretende-se acrescentar uma descrição mais ampla sobre o sistema de gestão que auxilia na verificação e cumprimento de algumas de suas obrigações.

Depoimento de representante da empresa.

Critério Essencial	Mecanismos de Indução	Legislações	Auto-regulações		Práticas de gestão
			Certificáveis	Não-certificáveis	
ÉTICA E TRANSPARÊNCIA 22 Cumprimento obrigações fiscais e legais: Observar e respeitar as normas aplicáveis do direito internacional, as leis e regulamentos nacionais, o interesse público e as políticas sociais, econômicas, ambientais e culturais.					

Legislações

Constituição Federal

Art. 5º

II – ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;

Art. 30 – Compete aos Municípios:

III – instituir e arrecadar os tributos de sua competência, bem como aplicar suas rendas, sem prejuízo da obrigatoriedade de prestar contas e publicar balancetes nos prazos fixados em lei.

Art. 48 – Cabe ao Congresso Nacional, com a sanção do Presidente da República, não exigida esta para o especificado nos arts. 49, 51 e 52, dispor sobre todas as matérias de competência da União, especialmente sobre:

I – sistema tributário, arrecadação e distribuição de rendas;

Lei nº 5.172/66 (Código Tributário Nacional) – Dispõe sobre o Sistema Tributário Nacional e institui normas gerais de direito tributário aplicáveis à União, Estados e Municípios

Art. 1º – Esta Lei regula, com fundamento na Emenda Constitucional n. 18, de 1º de dezembro de 1965, o sistema tributário nacional e estabelece, com fundamento no artigo 5º, inciso XV, alínea b, da Constituição Federal, as normas gerais de direito tributário aplicáveis à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios, sem prejuízo da respectiva legislação complementar, supletiva ou regulamentar.

Lei nº 8.137/90 – Define crimes contra a ordem tributária, econômica e contra as relações de consumo, e dá outras providências

Art. 1º – Constitui crime contra a ordem tributária suprimir ou reduzir tributo, ou contribuição social e qualquer acessório, mediante as seguintes condutas:

I – omitir informação, ou prestar declaração falsa às autoridades fazendárias;

II – fraudar a fiscalização tributária, inserindo elementos inexatos, ou omitindo operação de qualquer natureza, em documento ou livro exigido pela lei fiscal;

III – falsificar ou alterar nota fiscal, fatura, duplicata, nota de venda, ou qualquer outro documento relativo à operação tributável;

IV – elaborar, distribuir, fornecer, emitir ou utilizar documento que saiba ou deva saber falso ou inexato;

V – negar ou deixar de fornecer, quando obrigatório, nota fiscal ou documento equivalente, relativa a venda de mercadoria ou prestação de serviço, efetivamente realizada, ou fornecê-la em desacordo com a legislação.

Pena – Reclusão de dois a cinco anos, e multa.

Parágrafo único – A falta de atendimento da exigência da autoridade, no prazo de dez dias, que poderá ser convertido em horas em razão da maior ou menor complexidade da matéria ou da dificuldade quanto ao atendimento da exigência, caracteriza a infração prevista no inciso V.

Art. 2º – Constitui crime da mesma natureza: (Vide Lei nº 9.964, de 10.4.2000)

I – fazer declaração falsa ou omitir declaração sobre rendas, bens ou fatos, ou empregar outra fraude, para eximir-se, total ou parcialmente, de pagamento de tributo;

II – deixar de recolher, no prazo legal, valor de tributo ou de contribuição social, descontado ou cobrado, na qualidade de sujeito passivo de obrigação e que deveria recolher aos cofres públicos;

III – exigir, pagar ou receber, para si ou para o contribuinte beneficiário, qualquer percentagem sobre a parcela dedutível ou deduzida de imposto ou de contribuição como incentivo fiscal;

IV – deixar de aplicar, ou aplicar em desacordo com o estatuído, incentivo fiscal ou parcelas de imposto liberadas por órgão ou entidade de desenvolvimento;

V – utilizar ou divulgar programa de processamento de dados que permita ao sujeito passivo da obrigação tributária possuir informação contábil diversa daquela que é, por lei, fornecida à Fazenda Pública.

Pena – Detenção, de seis meses a dois anos, e multa.

Art. 3º – Constitui crime funcional contra a ordem tributária, além dos previstos no Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal (Título XI, Capítulo I):

I – extraviar livro oficial, processo fiscal ou qualquer documento, de que tenha a guarda em razão da função; sonegá-lo, ou inutilizá-lo, total ou parcialmente, acarretando pagamento indevido ou inexato de tributo ou contribuição social;

II – exigir, solicitar ou receber, para si ou para outrem, direta ou indiretamente, ainda que fora da função ou antes de iniciar seu exercício, mas em razão dela, vantagem indevida; ou aceitar promessa de tal vantagem, para deixar de lançar ou cobrar tributo ou contribuição social, ou cobrá-los parcialmente.

Pena – Reclusão, de três a oito anos, e multa.

III – patrocinar, direta ou indiretamente, interesse privado perante a administração fazendária, valendo-se da qualidade de funcionário público.

Pena – Reclusão, de um a quatro anos, e multa.

Critério Essencial	Mecanismos de Indução		Auto-regulações		Práticas de gestão
	Legislações		Certificáveis	Não-certificáveis	
ÉTICA E TRANSPARÊNCIA 23 Campanhas Políticas: Posicionar-se de forma transparente perante a sociedade, quanto ao financiamento ou não-financiamento para campanhas políticas, permitindo às partes interessadas acesso às informações e requerendo do financiado a respectiva comprovação e registro da doação.					

Legislações

Constituição Federal

Art. 17 – É livre a criação, fusão, incorporação e extinção de partidos políticos, resguardados a soberania nacional, o regime democrático, o pluripartidarismo, os direitos fundamentais da pessoa humana e observados os seguintes preceitos:

II – proibição de recebimento de recursos financeiros de entidade ou governo estrangeiros ou de subordinação a estes;

§ 3º – Os partidos políticos têm direito a recursos do fundo partidário e acesso gratuito ao rádio e à televisão, na forma da lei.

Lei nº 9.504/97 – Estabelece normas para as eleições

Art. 81 – As doações e contribuições de pessoas jurídicas para campanhas

eleitorais poderão ser feitas a partir do registro dos comitês financeiros dos partidos ou coligações.

§ 1º – As doações e contribuições de que trata este artigo ficam limitadas a dois por cento do faturamento bruto do ano anterior à eleição.

§ 2º – A doação de quantia acima do limite fixado neste artigo sujeita a pessoa jurídica ao pagamento de multa no valor de cinco a dez vezes a quantia em excesso.

§ 3º – Sem prejuízo do disposto no parágrafo anterior, a pessoa jurídica que ultrapassar o limite fixado no § 1º estará sujeita à proibição de participar de licitações públicas e de celebrar contratos com o Poder Público pelo período de cinco anos, por determinação da Justiça Eleitoral, em processo no qual seja assegurada ampla defesa.



Práticas de Gestão

Empresa: Caramuru Alimentos
Website: www.caramuru.com
Fone: (64) 3404-0950
Contato: Margareti Silvana Scarpelini –
 Diretora RH/Administrativo
E-mail: margareti@caramuru.com

A **Caramuru Alimentos** mantém um relacionamento com o setor público pautado pelos princípios do código de ética e pelo cumprimento das normas legais. Por esse motivo, relaciona-se de forma transparente com os partidos e candidatos a cargos públicos e veda qualquer forma de apoio financeiro. No entanto, mantém um relacionamento aberto e democrático, estendendo a todos os candidatos a oportunidade de se apresentar aos colaboradores de forma organizada e correta, propiciando a reflexão em relação à escolha, sem nenhuma forma de pressão ou constrangimento dentro da empresa.

Na época de eleições, os políticos candidatos procuram a empresa para mostrar seu perfil e suas propostas aos colaboradores, sempre respeitando o código de ética da empresa e também os limites internos da organização. A apresentação, previamente agendada, ocorre no refeitório, onde há maior número de pessoas reunidas em um mesmo horário. Todos os candidatos são acompanhados por um responsável da empresa, para oferecer-lhes o suporte necessário.

Com a abertura das portas da organização a candidatos a cargos públicos, os colaboradores exercitam a cidadania, ficam informados e sentem-se à vontade para interagir entre si, avaliando as diversas opiniões. Aprendem também como o poder da democracia é interessante para todos os cidadãos e a importância do voto.

A permissão das visitas políticas na Caramuru Alimentos é bem-sucedida na medida em que une a vontade dos colaboradores, o desejo da diretoria da empresa e o interesse dos candidatos.

Fonte: Instituto Ethos. Banco de Práticas (http://www.ethos.org.br/docs/conceitos_praticas/banco_praticas/).

Critério Essencial	Mecanismos de Indução	Auto-regulações		Práticas de gestão
		Certificáveis	Não-certificáveis	
ÉTICA E TRANSPARÊNCIA 24 Combate a corrupção: Combater a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão, suborno, sonegação e fraude.				



Legislações

Decreto nº 5.687/ 2006 – Promulga a Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção, adotada pela Assembléia-Geral das Nações Unidas em 31 de outubro de 2003 e assinada pelo Brasil em 9 de dezembro de 2003

Art. 1º – A *Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção, adotada pela Assembléia-Geral das Nações Unidas em 31 de outubro de 2003 e assinada pelo Brasil em 9 de dezembro de 2003, apensa por cópia ao presente Decreto, será executada e cumprida tão inteiramente como nela se contém.*

Decreto nº 4.410/2002 – Promulga a Convenção Interamericana contra a Corrupção, de 29 de março de 1996, com reserva para o art. XI, parágrafo 1º, inciso “c”

Art. 1º – A *Convenção Interamericana contra a Corrupção, adotada em Caracas, em 29 de março de 1996, apensa por cópia ao presente Decreto, será executada e cumprida tão inteiramente como nela se contém, com*

reserva para o art. XI, parágrafo 1º, inciso “c”. (Redação dada pelo Decreto nº 4.534, de 19.12.2002)

Decreto nº 3.678/2000 – Promulga a Convenção sobre o Combate da Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais, concluída em Paris, em 17 de dezembro de 1997.

Art. 1º – A *Convenção sobre o Combate da Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais, concluída em Paris, em 17 de dezembro de 1997, apensa por cópia a este Decreto, deverá ser executada e cumprida tão inteiramente como nela se contém.*

Decreto-Lei nº 2.848/40 – Código Penal

Corrupção passiva

Art. 317 – *Solicitar ou receber, para si ou para outrem, direta ou indiretamente, ainda que fora da função ou antes de assumi-la, mas em razão*

dela, vantagem indevida, ou aceitar promessa de tal vantagem:

Pena – Reclusão, de dois a doze anos, e multa. (Redação dada pela Lei nº 10.763, de 12.11.2003)

§ 1º – A pena é aumentada de um terço, se, em consequência da vantagem ou promessa, o funcionário retarda ou deixa de praticar qualquer ato de ofício ou o pratica infringindo dever funcional.

§ 2º – Se o funcionário pratica, deixa de praticar ou retarda ato de ofício, com infração de dever funcional, cedendo a pedido ou influência de outrem:

Pena – Detenção, de três meses a um ano, ou multa.

Corrupção ativa

Art. 333 – Oferecer ou prometer vantagem indevida a funcionário público, para determiná-lo a praticar, omitir ou retardar ato de ofício:

Pena – Reclusão, de dois a doze anos, e multa. (Redação dada pela Lei nº 10.763, de 12.11.2003)

Parágrafo único – A pena é aumentada de um terço, se, em razão da vantagem ou promessa, o funcionário retarda ou omite ato de ofício, ou o pratica infringindo dever funcional.

CAPÍTULO II-A

DOS CRIMES PRATICADOS POR PARTICULAR CONTRA A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA ESTRANGEIRA

Corrupção ativa em transação comercial internacional

Art. 337-B – Prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a funcionário público estrangeiro, ou a terceira pessoa, para determiná-lo a praticar, omitir ou retardar ato de ofício relacionado à transação comercial internacional (Incluído pela Lei nº 10.467, de 11.6.2002)

Pena – Reclusão, de um a oito anos, e multa. (Incluído pela Lei nº 10.467, de 11.6.2002)

Parágrafo único – A pena é aumentada de um terço, se, em razão da vantagem ou promessa, o funcionário público estrangeiro retarda ou omite o ato de ofício, ou o pratica infringindo dever funcional. (Incluído pela Lei nº 10.467, de 11.6.2002)

Tráfico de influência em transação comercial internacional (Incluído pela Lei nº 10.467, de 11.6.2002)

Art. 337-C – Solicitar, exigir, cobrar ou obter, para si ou para outrem, direta ou indiretamente, vantagem ou promessa de vantagem a pretexto de influir em ato praticado por funcionário público estrangeiro no exercício de suas funções, relacionado a transação comercial internacional. (Incluído pela Lei nº 10.467, de 11.6.2002)

Pena – Reclusão, de dois a cinco anos, e multa. (Incluído pela Lei nº 10.467, de 11.6.2002)

Parágrafo único – A pena é aumentada da metade, se o agente alega ou insinua que a vantagem é também destinada a funcionário estrangeiro. (Incluído pela Lei nº 10.467, de 11.6.2002)

Funcionário público estrangeiro (Incluído pela Lei nº 10.467, de 11.6.2002)

Art. 337-D – Considera-se funcionário público estrangeiro, para os efeitos penais, quem, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, exerce cargo, emprego ou função pública em entidades estatais ou em representações diplomáticas de país estrangeiro. (Incluído pela Lei nº 10.467, de 11.6.2002)

Parágrafo único – Equipara-se a funcionário público estrangeiro quem exerce cargo, emprego ou função em empresas controladas, diretamente ou indiretamente, pelo Poder Público de país estrangeiro ou em organizações públicas internacionais. (Incluído pela Lei nº 10.467, de 11.6.2002)

Práticas de Gestão

Empresa: Shell Brasil

Website: www.shell.com.br

Fone: (21) 3984-7777

Contato: Simone Guimarães –

Gerente de Desenvolvimento Sustentável.

E-mail: Simone.guimaraes@shell.com

As empresas do grupo **Shell** são mundialmente regidas por um documento que orienta a condução dos negócios, as decisões corporativas e o comportamento esperado de cada funcionário no exercício de suas atividades profissionais: a Declaração de Princípios Empresariais. Seu objetivo é balizar o comportamento das companhias do grupo em relação aos países e comunidades onde operam, que deve ser calcado na honestidade, na

integridade e no respeito pelas pessoas. Além de ser assinada por todos os funcionários da companhia, a declaração consta como uma das cláusulas de todos os contratos com fornecedores, parceiros e clientes.

Um dos princípios empresariais é justamente a questão da integridade nos negócios, que estabelece que as companhias devem insistir “na honestidade, na integridade e na justiça em todos os aspectos de suas atividades, e esperam o mesmo em seu relacionamento com parceiros e fornecedores. O oferecimento, solicitação, aceitação ou pagamento, direto ou indireto, de subornos de qualquer espécie são práticas inaceitáveis. Os empregados devem evitar conflitos de interesse entre suas atividades financeiras privadas e sua parte na condução dos negócios da companhia”. Além disso, todas as transações feitas em nome de alguma empresa do

grupo “devem refletir-se com precisão e justeza nas contas da companhia, de acordo com os procedimentos estabelecidos, e serem submetidas à auditoria”.

O grupo Shell dispõe de uma série de ferramentas internas que auxiliam a assegurar e avaliar a aplicação de seus princípios continuamente, incentivando seus funcionários a transformá-los em realidade. Anualmente, os presidentes das diversas unidades presentes em diversos países respondem a um questionário que envolve todos os tópicos previstos nos princípios empresariais. Esse trabalho é ratificado por uma carta, na qual o presidente se compromete não só a assegurar a implementação dos princípios, mas também a promover a melhoria das áreas que ainda não atingiram a excelência, apresentando um plano de ação a ser aplicado ao longo do ano seguinte. Depois, cada presidente conversa com o diretor-geral do grupo para prestar contas e definir metas.

Além da Declaração de Princípios Empresariais, a companhia conta com livros gerenciais, desenvolvidos pelo grupo, que abordam assuntos complexos como competição, suborno e corrupção, trabalho infantil, direitos humanos e desenvolvimento sustentável. As publicações foram concebidas para ajudar seus funcionários, nos países onde atua, a identificar as responsabilidades em relação a essas questões e estão disponíveis também no site da companhia.

Os funcionários têm ainda ferramentas para relatar ocorrências individuais que os estejam afetando. O Comitê de Ética e a Ouvidoria são instrumentos que zelam pela transparência nos processos internos da companhia. O primeiro analisa e trata de questões relativas à quebra dos

princípios empresariais – encaminhadas pelas próprias áreas, pela auditoria ou pelo ouvidor –, como conflitos de interesse, suborno e corrupção, ações de fraude e roubo, entre outros. A segunda funciona como um canal de comunicação direta com o funcionário. Caso depare com um dilema no ambiente de trabalho, ele pode recorrer ao grupo de ouvidores, formado por pessoas de diferentes níveis dentro da organização, obtendo a ajuda necessária para resolver questões e comportamentos que não estejam em consonância com os valores e princípios da empresa.

Questões de não obediência aos Princípios Empresariais, como as envolvendo suborno e corrupção, são também identificadas por meio de auditorias formais promovidas freqüentemente pela empresa. Anualmente, a Shell realiza ainda uma pesquisa interna na qual os funcionários avaliam, entre outros assuntos, a questão da integridade. O tema que abrange afirmativas como “Minha organização não tolera subornos ou qualquer outra violação dos princípios gerais de negócio do grupo” recebeu alto nível de aprovação nos últimos anos, atingindo em 2003 índice favorável de 87% dos pesquisados.

A incorporação de valores e princípios é uma questão de longo prazo, podendo levar anos. Afinal, trata-se de transformações de cultura e comportamento. É necessário, portanto, manter e desenvolver processos e ferramentas que suportem sua implementação e monitoramento. Além disso, são vitais o comprometimento da liderança e a existência de canais que assegurem sua disseminação.

Fonte: Instituto Ethos. Banco de Práticas (http://www.ethos.org.br/docs/conceitos_praticas/banco_praticas/).

Critério Essencial	Mecanismos de Indução	Legislações	Auto-regulações		Práticas de gestão
			Certificáveis	Não-certificáveis	
DIÁLOGO/ ENGAJAMENTO COM STAKEHOLDERS 25	Desenvolvimento ambiental, social e econômico: Contribuir para o desenvolvimento ambiental, social e econômico, participando da construção de uma sociedade sustentável, através do diálogo e engajamento de seus diversos públicos.				

Legislações

Constituição Federal

Art. 21 – Compete à União:

IX – elaborar e executar planos nacionais e regionais de ordenação do território e de desenvolvimento econômico e social;

Art. 43 – Para efeitos administrativos, a União poderá articular sua ação em um mesmo complexo geoeconômico e social, visando a seu desenvolvimento e à redução das desigualdades regionais.

Práticas de Gestão

Empresa: Grupo Pão de Açúcar
Website: www.paodeacucar.com.br
Fone: (11) 3886-3348
Contato: Beatriz Queiroz
Setor: Relações Institucionais
E-mail: beatriz.queiroz@paodeacucar.com.br

O programa “Caras do Brasil” é um canal exclusivo para a inclusão de produtores sustentáveis no mercado comercial formal que, de outra forma, dificilmente teriam oportunidade de vender seus artigos aos grandes mercados brasileiros e, em especial, à maior rede de varejo do Brasil. Lançado em dezembro de 2002 pelo **Grupo Pão de Açúcar**, o programa valoriza a venda de produtos nacionais com valor socioambiental agregado, promovendo a inclusão social e a fixação das comunidades em seus locais de origem, bem como a geração de riqueza para essas mesmas comunidades e o resgate da cultura local. Seu motivador inicial foi a identificação de uma oportunidade de atuação sustentável totalmente alinhada ao negócio principal (*core business*) da organização.

O aspecto inovador de sua concepção está associado à assessoria para que todas as comunidades aprimorem a gestão e administração de seus projetos, conduzindo-as a resultados sem precedentes, no que diz respeito tanto à dimensão comercial quanto aos demais componentes da sustentabilidade, incluindo os sociais e os ambientais. Com isso, passaram a ter produtos comercialmente viáveis, capazes de adentrar mercados distantes e exigentes, eliminando o tradicional gargalo, representado pela comercialização, para seu desenvolvimento sustentável.

A gestão do “Caras do Brasil” conta com a supervisão da diretoria executiva e é operacionalizado pela área comercial da companhia, com estrutura composta de gerente, coordenadora e assistente. Diversos outros setores estão fortemente envolvidos com a iniciativa: equipes dos Centros de Distribuição (SP e RJ), gestores de Categoria, Marketing e das lojas que comercializam produtos do programa. Entre os parceiros externos, destacam-se:

- Ministério do Meio Ambiente, através de acordo de Cooperação Técnica que consiste em: indicação de projetos parceiros e afiliados; divulgação e recomendação dos projetos apoiados; cadastramento no Programa Caras do Brasil; articulação junto a redes, grupos ou organizações de produtores para o levantamento de oportunidades em relação a produtos sustentáveis.
- Governo do Estado do Rio de Janeiro (Secretaria de Estado de Agricultura, Abastecimento, Pesca e Desenvolvimento do Interior e

Secretaria de Estado de Desenvolvimento Econômico): apoio à inclusão de participantes; articulação de potenciais fornecedores e divulgação do Programa Caras do Brasil.

- Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (Pnud) – Assistência Preparatória.

Passados mais de 3 anos do início do projeto, o alcance do programa é bastante significativo. Até 2004, o número de beneficiários diretos totalizava 4.495 pessoas e o de indiretos, 13.773; 78,5% dessa população habitava as Regiões Nordeste e Centro-Oeste. Além disso, a visibilidade proporcionada pela iniciativa viabilizou o crescimento dos empreendimentos – que somam 70 organizações – e de comunidades de 19 Estados de todas as regiões do Brasil, ampliando a geração de emprego e a fixação do homem no campo. Como mostra o quadro, a evolução do Programa “Caras do Brasil” entre 2002 e 2005 foi exponencial:

Período	Lojas	Fornecedores	Estados	Vendas (R\$)
Ago/02 a ago/03	4	27	10	158.000,00
Ago/03 a ago/04	12	45	15	670.000,00
Ago/04 a ago/05	33	72	19	800.000,00

Nota: Atualmente são comercializados mais de 230 itens.

Em geral, predominam as micro e pequenas organizações, grupos de artesãos em comunidades de baixa renda, quilombolas, indígenas, residentes em zona rural e populações suscetíveis a êxodo. Os consumidores também são diretamente beneficiados, pois têm à sua disposição produtos com grande apelo social e cultural. Alimentos, produtos de beleza e peças artesanais provenientes todas as regiões do Brasil chegam aos clientes do grupo, numa forma de valorização da rica cultura regional brasileira.

O monitoramento constante, necessário para o aprimoramento do projeto, é realizado através de uma estrutura própria na sede da empresa e ainda conta com o trabalho de consultoria especializada e o estabelecimento de parcerias técnicas, tudo isso visando à mensuração dos resultados.

Entre as recomendações para interessados em implantar o projeto, o principal desafio a ser superado é o grau de desconhecimento e despreparo dos produtores para a entrada no mercado formal. A obtenção de registros, autorizações (Anvisa e SIF), emissão de notas fiscais, logística e código de barras são questões que obrigatoriamente devem ser superadas..

Critério Essencial	Mecanismos de Indução	Legislações	Auto-regulações		Práticas de gestão
			Certificáveis	Não-certificáveis	
DIÁLOGO/ ENGAJAMENTO COM STAKEHOLDERS 26	Governo e Sociedade: Apoiar ações de interesse público, contribuindo para a redução da desigualdade social e o fortalecimento do capital social, natural e humano.				

Legislações

Constituição Federal

Art. 4º – A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios:

II – prevalência dos direitos humanos;

IX – cooperação entre os povos para o progresso da humanidade;

Art. 21 – Compete à União:

IX – elaborar e executar planos nacionais e regionais de ordenação do território e de desenvolvimento econômico e social;

Art. 43 – Para efeitos administrativos, a União poderá articular sua ação em um mesmo complexo geoeconômico e social, visando a seu desenvolvimento e à redução das desigualdades regionais.

§ 1º – Lei complementar disporá sobre:

I – as condições para integração de regiões em desenvolvimento;

II – a composição dos organismos regionais que executarão, na forma da lei, os planos regionais, integrantes dos planos nacionais de desenvolvimento econômico e social, aprovados juntamente com estes.

§ 2º – Os incentivos regionais compreenderão, além de outros, na forma da lei:

I – igualdade de tarifas, fretes, seguros e outros itens de custos e preços de responsabilidade do Poder Público;

II – juros favorecidos para financiamento de atividades prioritárias;

III – isenções, reduções ou diferimento temporário de tributos federais devidos por pessoas físicas ou jurídicas;

IV – prioridade para o aproveitamento econômico e social dos rios e das massas de água represadas ou represáveis nas regiões de baixa renda, sujeitas a secas periódicas.

§ 3º – Nas áreas a que se refere o § 2º, IV, a União incentivará a recuperação de terras áridas e cooperará com os pequenos e médios proprietários rurais para o estabelecimento, em suas glebas, de fontes de água e de pequena irrigação.

Art. 170 – A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme

os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

VI – defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação;

VII – redução das desigualdades regionais e sociais;

Art. 219 – O mercado interno integra o patrimônio nacional e será incentivado de modo a viabilizar o desenvolvimento cultural e socioeconômico, o bem-estar da população e a autonomia tecnológica do País, nos termos de lei federal.

Lei nº 11.079/2004 – Institui normas gerais para licitação e contratação de parceria público-privada no âmbito da administração pública

Art. 4º – Na contratação de parceria público-privada serão observadas as seguintes diretrizes:

I – eficiência no cumprimento das missões de Estado e no emprego dos recursos da sociedade;

II – respeito aos interesses e direitos dos destinatários dos serviços e dos entes privados incumbidos da sua execução;

Art. 10 – A contratação de parceria público-privada será precedida de licitação na modalidade de concorrência, estando a abertura do processo licitatório condicionada a:

VII – licença ambiental prévia ou expedição das diretrizes para o licenciamento ambiental do empreendimento, na forma do regulamento, sempre que o objeto do contrato exigir;

Art. 23 – Fica a União autorizada a conceder incentivo, nos termos do Programa de Incentivo à Implementação de Projetos de Interesse Social – PIPS, instituído pela Lei no 10.735, de 11 de setembro de 2003, às aplicações em fundos de investimento, criados por instituições financeiras, em direitos creditórios provenientes dos contratos de parcerias público-privadas.

Auto-Regulações Não-Certificáveis

Empresa: Panificadora Paladar

Website: www.paladar.com.br

Estimulada pela utilização dos Indicadores Setoriais para o Varejo (Setor Panificação) propostos pelo Instituto Ethos e pela Associação Brasileira das

Indústrias de Panificação, a **Panificadora Paladar** tem participado ativamente de diferentes fóruns e instituições empresariais e governamentais, em ações que enfocam questões de interesse público e responsabilidade social.

Colaboradores da panificadora, clientes e gestores de empresas instaladas na mesma região são estimulados a levantar as necessidades de solução das questões públicas locais e apresentá-las em reuniões com a participação dos proprietários de estabelecimentos, a fim de traçarem um plano de ação. O foco desses planos tem sido promover a melhora da qualidade de vida da população local, viabilizando seja a construção de escolas, seja a instalação de iluminação pública, quebra-molas etc.. Prevêem-se, inicialmente, soluções com o poder público e, depois de esgotadas as possibilidades no prazo estipulado, tomam-se providências realizando ações com a comunidade local. Como exemplo de mobilização, pode-se citar a realização de um bingo que viabilizou a instalação da iluminação pública na Superquadra 405, em Brasília, que se tornou a mais bem iluminada da cidade, trazendo segurança aos moradores e comerciantes.

Valorizar a difusão de preceitos que contribuem para a melhora da qualidade de vida dos colaboradores e das comunidades aprofundou o

compromisso da Paladar com diversos aspectos da responsabilidade social. A empresa apóia e patrocina instituições sem fins lucrativos, identificadas com causas que promovam o cidadão na garantia e acesso a seus direitos, que valorizam a participação social como uma atitude fundamental na construção de uma sociedade mais justa. E, em função da imagem positiva de aplicação de práticas de interesse comum, a empresa ganhou maior fidelidade dos clientes e visibilidade no mercado.

Um dos aspectos essenciais para o sucesso de projetos dessa natureza reside em estimular os colaboradores da empresa a apoiar iniciativas econômicas, sociais e ambientais. Apesar das dificuldades de articulação com os diversos públicos, o retorno se reflete na qualidade dos relacionamentos da empresa.

Fontes: Instituto Ethos. Banco de Práticas (http://www.ethos.org.br/docs/conceitos_praticas/banco_praticas/); site da empresa.

Práticas de Gestão

Empresa: Instituto Telemig Celular
Website: www.institutotelemigcelular.org.br
Fone: (31) 3259-4456 Contato: Fernando Elias
E-mail: fernando.elias@institutotelemigcelular.org.br

O **Instituto Telemig Celular** tem como sua principal ação de investimento social o Pró-conselho, criado em 2001, que procura despertar o potencial de transformação local em parceria com os Conselhos Municipais dos Direitos da Criança e do Adolescente e os Conselhos Tutelares de Minas Gerais, contribuindo para que sejam mais bem instrumentalizados e capacitados. Com isso, propicia a esses órgãos uma atuação como protagonistas no sistema de garantia dos direitos da infância e adolescência, em todos os municípios do Estado, para alcançar o maior número possível de crianças e adolescentes de Minas Gerais.

Quatro diretrizes orientam a concepção e a gestão de todos os projetos que compõem o Pró-conselho: o conhecimento da realidade, a valorização de estruturas e recursos já existentes, a construção de parcerias e a gestão participativa. Os projetos complementares do programa incluem a ampla pesquisa para conhecer a realidade dos Conselhos em Minas Gerais; a implantação de um curso de formação para conselheiros em competências de gestão; o Prêmio Bom Conselho, que valoriza as iniciativas dos conselhos participantes; o Celular Amigo, por meio do qual os Conselhos ganham um canal direto de comunicação com a comunidade, tornando

mais ágil a ação dos conselheiros; o Pró-FIA, através do qual o Instituto estimula a doação de recursos aos Fundos Municipais da Infância e da Adolescência.

Como forma de comunicação e disseminação de informações, o Instituto Telemig Celular realiza todo ano um grande evento para discutir temas de interesse dos conselheiros e mantém uma publicação bimestral com conteúdo voltado diretamente para temas e situações de trabalho dos conselheiros tutelares e dos direitos da criança e do adolescente.

Pode-se dizer que a inovação do programa, além do próprio público que procura atingir (Conselhos Municipais e Tutelares), foi a busca pela otimização de recursos e estruturas já existentes. Isso possibilita, ao longo de sua implantação, a entrada de novos atores e parceiros, o que permite ampliar cada vez mais suas ações. Como resultado, nos três primeiros anos de atuação do projeto foram criados quase duas vezes mais Conselhos do que ao longo dos 11 anos anteriores, desde a promulgação do Estatuto da Criança e do Adolescente, em 1990.

Para a empresa, obteve-se também a abertura de novos canais de comunicação e relacionamento com diversos segmentos da sociedade (governo, Poder Judiciário, terceiro setor, fornecedores, empresas etc.), o aprimoramento do relacionamento com a sociedade civil e o fortalecimento da marca, que passa a ser vinculada a uma causa específica. Além disso,

houve o aumento da motivação, do orgulho e da identidade dos funcionários com a empresa.

Entre os principais agentes e atores dessa iniciativa estão o Conselho Estadual dos Direitos da Criança e do Adolescente de Minas Gerais (CEDCA-MG), a Procuradoria Geral de Justiça de Minas Gerais – Ministério Público de Minas Gerais e o Fundo das Nações Unidas para Infância (Unicef). Essa aliança com instituições que já atuam na área é fundamental para o sucesso do projeto. Reduz-se o desperdício dos recursos e obtém-se maior adesão das pessoas à causa, assim como rapidez no alcance dos resultados.

Para que o Pró-conselho seja aplicado com êxito, a Telemig Celular recomenda o conhecimento da realidade e da estrutura de funcionamento dos Conselhos, o envolvimento e comprometimento do Conselho Estadual dos Direitos da Criança e do Adolescente, a formação de parcerias com os Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, o envolvimento de grupos voluntários com experiência no atendimento às crianças e adolescentes, a gestão participativa e a divulgação sistemática dos resultados.

Depoimento de representante da empresa.

Fonte: Instituto Ethos. Banco de Práticas (http://www.ethos.org.br/docs/conceitos_praticas/banco_praticas/).

Critério Essencial	Mecanismos de Indução	Auto-regulações		Práticas de gestão
		Legislações	Certificáveis	
DIÁLOGO/ ENGAJAMENTO COM STAKEHOLDERS 27	Comunidade: Contribuir para a melhoria da qualidade de vida da comunidade, priorizando o fortalecimento das organizações locais que representem interesses legítimos da sociedade			

Legislações

Constituição Federal

Art. 1º – A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III – a dignidade da pessoa humana;

Art. 3º – Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I – construir uma sociedade livre, justa e solidária;

III – erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

Art. 204 – As ações governamentais na área da assistência social serão realizadas com recursos do orçamento da seguridade social, previstos no art. 195, além de outras fontes, e organizadas com base nas seguintes diretrizes:

II – participação da população, por meio de organizações representativas, na formulação das políticas e no controle das ações em todos os níveis.

Art. 225 – Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado,

bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

TÍTULO X – ATO DAS DISPOSIÇÕES CONSTITUCIONAIS TRANSITÓRIAS

Art. 79 – É instituído, para vigorar até o ano de 2010, no âmbito do Poder Executivo Federal, o Fundo de Combate e Erradicação da Pobreza, a ser regulado por lei complementar com o objetivo de viabilizar a todos os brasileiros acesso a níveis dignos de subsistência, cujos recursos serão reforço de renda familiar e outros programas de relevante interesse social voltados para melhoria da qualidade de vida. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 31, de 2000)

Parágrafo único – O Fundo previsto neste artigo terá Conselho Consultivo e de Acompanhamento que conte com a participação de representantes da sociedade civil, nos termos da lei. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 31, de 2000)

Auto-Regulações Certificáveis

Empresa: Empresa Transmissora de Energia Elétrica do Sul do Brasil S/A (Eletrosul)

Website: www.eletrosul.gov.br

Certificação: ISO 14001

Contato: Orival Laurindo

E-mail: orival@eletrosul.gov.br

A necessidade de adequar seus processos a uma norma técnica (ISO 14001) e a sensibilidade de que o simples cumprimento da norma não era suficiente para uma visão de responsabilidade ambiental fizeram com que a Eletrosul, empresa distribuidora de energia, voltasse seu foco para os impactos ambientais causados por suas atividades e a busca da melhoria contínua de seus processos, com a participação de seus públicos de relacionamento.

Com esses objetivos a empresa desenvolveu, em parceria com a Fundação Municipal de Meio Ambiente (Faema), de Blumenau (SC), um projeto para viabilizar o uso adequado da faixa de segurança da linha de transmissão de energia elétrica na margem direita do Rio Itajaí-Açu e da Rodovia Jorge Lacerda (SC-470). O plantio de árvores nas áreas degradadas foi uma das alternativas encontradas pela Eletrosul para compatibilizar os empreendimentos da empresa com as necessidades da comunidade local, promovendo o uso sustentável dos recursos naturais e a educação ambiental.

Em 2001, foram removidas as construções da faixa de segurança da linha de transmissão. No início do ano de 2003, parte dos restos de construções e lixo que estavam no local foi levada até a Escola Básica Vidal Ramos, onde foram realizadas atividades educativas pelos professores. A Faema ficou responsável por efetuar o contato com a Marinha, solicitando autorização de uso da área, executar a limpeza do local e dar o suporte técnico necessário para a implantação do projeto. A Eletrosul efetuou o

levantamento planialtimétrico do espaço, forneceu material para a construção da cerca, com o intuito de restringir novas invasões, e doou mudas de árvores de baixo porte da Mata Atlântica, plantadas pelos alunos da Escola Básica Vidal Ramos. A empresa também promoveu palestras, em conjunto com técnicos da Faema e do Comitê da Bacia Hidrográfica do Rio Itajaí-Açu, direcionadas à coordenação e a cerca de 60 professores da escola.

Esse tipo de projeto pode ser aplicado em diversas comunidades. Deve-se diagnosticar o problema, avaliar as opiniões das pessoas envolvidas e procurar parcerias com instituições que possam contribuir para que a iniciativa seja bem-sucedida. No caso exposto, propiciou o uso adequado das faixas de segurança e a prevenção contra possíveis invasões, em favor da Eletrosul, e atividades práticas e teóricas de educação ambiental, beneficiando a Escola Básica Vidal Ramos.

Depoimento de representante da empresa.

Fonte: Instituto Ethos. Banco de Práticas (http://www.ethos.org.br/docs/conceitos_praticas/banco_praticas/).

Práticas de Gestão

Empresa: Banco do Brasil
Website: www.bb.com.br
Fone: (61) 3310-3604
Contato: Wagner de Siqueira
Setor: Diretoria de Relações com Funcionários e
 Responsabilidade Socioambiental
E-mail: wagnersiqueira@bb.com.br

O **Banco do Brasil** adota o Desenvolvimento Regional Sustentável (DRS) como estratégia negocial do conglomerado. O programa visa promover o desenvolvimento de comunidades, a partir do apoio a atividades produtivas economicamente viáveis, socialmente justas e ambientalmente corretas, fortalecendo o associativismo, a agricultura familiar, os mini e pequenos empresários formais ou informais e as cooperativas populares.

Pautado pela visão de cadeia de valor, o BB apóia agronegócios e atividades produtivas (comércio, serviço e indústria) identificados como vocações ou potencialidades, em áreas rurais e urbanas, nas diferentes regiões, sempre respeitando a cultura e as tradições locais. Além de instituição de crédito, o banco atua como catalisador de ações, fomentando, articulando e mobilizando agentes econômicos e sociais e otimizando a capilaridade de sua rede de agências e a capacitação de seus funcionários. Uma agência só é habilitada a trabalhar com DRS depois que o gerente e mais um funcionário são capacitados.

A metodologia utilizada baseia-se no processo de “concertação”. A “concertação”, com o sentido de orquestração, é uma ação integrada, harmônica e compartilhada que aglutina os vários agentes que possuem interveniência na cadeia de valor de determinada atividade. Esses agentes podem ser municipais, estaduais ou federais, pertencentes à área governamental ou à sociedade civil (empresas, entidades religiosas, entidades de classe, ONGs, universidades, Sebrae, associações, cooperativas, movimentos sociais etc.). Em nível local e regional, organizam-se em uma “Equipe de Trabalho DRS”, que é responsável pela identificação da atividade produtiva, elaboração do Diagnóstico e Plano de Negócios DRS e implementação, monitoramento e avaliação. Em muitos casos é criado o Comitê Gestor do DRS, em nível estadual, que congrega todos os participantes do processo, em nível estratégico. O processo de concertação estimula os participantes a se apropriar da metodologia DRS e conduzir seu processo de desenvolvimento.

O principal objetivo do programa é promover o desenvolvimento de regiões onde o Banco do Brasil atua, gerando trabalho e renda de forma sustentável, inclusiva e participativa, por intermédio da adoção de práticas que respeitem as características culturais e vocações locais e permitam um salto de qualidade nos indicadores de desenvolvimento socioeconômico e ambiental. As regiões priorizadas são o Norte e o Nordeste, os Vales do Jequitinhonha e do Mucuri e da Bacia do Rio Itabapoana (RJ). Em 2005 a área de atuação da estratégia DRS foi expandida e atualmente contempla todas as regiões brasileiras.

Pode-se avaliar como inovadora a metodologia de análise de atividades produtivas vislumbrando aspectos sociais, econômicos e ambientais, ponderadas as peculiaridades locais. Além disso, a concertação torna a ação integrada, harmônica e compartilhada pelos vários agentes participantes da cadeia de valor.

Os estudos para definição da estratégia e desenvolvimento da metodologia DRS foram iniciados em agosto de 2003. Em dezembro do mesmo ano começaram os treinamentos (cerca de 150 funcionários, 50% dos quais gerentes de agências) e no segundo semestre de 2004 os primeiros Planos de Negócios DRS aprovados já estavam sendo implementados.

Os resultados do programa até agora são:

- 1.534 agências habilitadas a atuar com foco em DRS;
- 1.428 Diagnósticos e Planos de Negócios DRS em elaboração;
- 2.011 municípios envolvidos;
- Cerca de 70 atividades produtivas diferentes identificadas;
- 4.500 funcionários treinados em Desenvolvimento Regional Sustentável;
- 427 Diagnósticos e Planos de Negócios DRS aprovados, envolvendo cerca de R\$ 258 milhões de créditos programados;
- 100 mil famílias envolvidas.

Para melhor avaliar os resultados, incorporar aprendizados e agregar legitimidade, há estudos visando à realização de convênio com institutos de pesquisa para a verificação externa da efetividade da estratégia negocial, à luz dos princípios de responsabilidade socioambiental.

O sucesso da iniciativa é também resultado de sua estratégia de comunicação, através dos seguintes veículos:

- Internamente – TVBB, Sumário Executivo, Agência de notícias (mainframe e intranet), reuniões de administradores etc., alcançando todos os cerca

de 85 mil funcionários. São divulgadas informações sobre os Planos de Negócios DRS recentemente aprovados, últimos resultados, casos de sucesso etc. Na página específica para a estratégia DRS, na Intranet Corporativa, estão permanentemente divulgados premissas, objetivos, ações, públicos beneficiados e resultados alcançados.

- Externamente – a divulgação é feita pelo Relatório Anual do Banco do Brasil, por pautas para jornais e revistas e página da RSA do BB na Internet (<http://www.bb.com.br/appbb/portal/bb/rsa/index.jsp>). Encontra-se em desenvolvimento página específica sobre o DRS na internet, que trará detalhes sobre a estratégia e sua metodologia, a exemplo do que ocorre com o público interno.

Passados quase três anos do início do programa, percebe-se que ele oferece grandes oportunidades para mobilizar instituições e integrar ações, formar parcerias e alianças, conhecer e atender o mercado, promover a organização e a inclusão social, gerar riquezas, conservar o meio ambiente, aumentar a arrecadação tributária e proporcionar o desenvolvimento sustentável. Tudo isso traz excelentes resultados para o core business da organização, na medida em que ela passa a conhecer melhor seu público e contribui para o desenvolvimento sustentável das comunidades onde está inserida.

As recomendações para os interessados nessa experiência são quanto aos cuidados no planejamento da superação dos problemas mais comumente encontrados, como desmobilização das comunidades, analfabetismo, trabalho infantil, falta de capacitação técnica dos produtores/trabalhadores das áreas de abrangência, desconhecimento das próprias potencialidades econômicas, visão voltada para o curto prazo, expectativas centradas apenas em concessão de crédito.

Depoimento de representante da empresa.

Critério Essencial	Mecanismos de Indução	Legislações	Auto-regulações		Práticas de gestão
			Certificáveis	Não-certificáveis	
DIÁLOGO/ ENGAJAMENTO COM STAKEHOLDERS 28	Cadeia produtiva: Estimular e, quando aplicável, requerer a adoção dos critérios de responsabilidade social empresarial junto aos parceiros comerciais, incluindo fornecedores e subcontratados.				

Legislações

Lei no. 8.078/90 – Código de Defesa do Consumidor (CDC) – Dispõe sobre a proteção do consumidor

Art. 3º – Fornecedor é toda pessoa física ou jurídica, pública ou privada, nacional ou estrangeira, bem como os entes despersonalizados, que desenvolvem atividade de produção, montagem, criação, construção, transformação, importação, exportação, distribuição ou comercialização de produtos ou prestação de serviços.

Art. 12 – O fabricante, o produtor, o construtor, nacional ou estrangeiro, e o importador respondem, independentemente da existência de culpa, pela reparação dos danos causados aos consumidores por defeitos decorrentes de projeto, fabricação, construção, montagem, fórmulas, manipulação, apresentação ou acondicionamento de seus produtos, bem como por informações insuficientes ou inadequadas sobre sua utilização e riscos.

Art. 18 – Os fornecedores de produtos de consumo duráveis ou não-duráveis respondem solidariamente pelos vícios de qualidade ou quantidade que os tornem impróprios ou inadequados ao consumo a que se destinam ou lhes diminuam o valor, assim como por aqueles decorrentes da disparidade com as

indicações constantes do recipiente, da embalagem, rotulagem ou mensagem publicitária, respeitadas as variações decorrentes de sua natureza, podendo o consumidor exigir a substituição das partes viciadas.

Art. 19 – Os fornecedores respondem solidariamente pelos vícios de quantidade do produto sempre que, respeitadas as variações decorrentes de sua natureza, seu conteúdo líquido for inferior às indicações constantes do recipiente, da embalagem, da rotulagem ou de mensagem publicitária, podendo o consumidor exigir, alternativamente e à sua escolha: (...)

Art. 25 – É vedada a estipulação contratual de cláusula que impossibilite, exonere ou atenua a obrigação de indenizar prevista nesta e nas seções anteriores.

§ 1º – Havendo mais de um responsável pela causação do dano, todos responderão solidariamente pela reparação prevista nesta e nas seções anteriores.

§ 2º – Sendo o dano causado por componente ou peça incorporada ao produto ou serviço, são responsáveis solidários seu fabricante, construtor ou importador e o que realizou a incorporação.

Práticas de Gestão

Empresa: Banco ABN AMRO Real
Website: www.bancoreal.com.br
Fone: (11) 2192-2231
Contato: Amadeu Costa Rodrigues
Setor: Gestão e Relacionamento com Fornecedores
E-mail: amadeu.costa@br.abnamro.com

O Banco ABN AMRO Real acredita que responsabilidade empresarial deve estar presente em todas as fases do relacionamento com seus fornecedores. Por isso, a partir de 2001, decidiu construir uma nova forma de interagir com esse público. Essa ação possui duas vertentes: estímulo a que os fornecedores introduzam práticas de RSE em sua gestão e incorporação do tema à gestão e ao relacionamento do banco com seus fornecedores.

A primeira vertente começou no final de 2001, no campo da mobilização. Iniciando sua trajetória nas questões de SER, o banco chamou um grupo de

fornecedores para dialogar sobre o tema (a princípio 15 empresas que atendiam o prédio sede). Foram realizados vários encontros cuja programação era definida em conjunto com as empresas participantes. Nessas reuniões eram aplicados processos de auto-avaliação a partir de uma versão simplificada dos Indicadores Ethos. Tais informações não serviam de base para seleção de fornecedores, mas sim para que as empresas fornecedoras refletissem sobre suas práticas e diagnosticassem seu desempenho nos vários temas cobertos. Por meio dessa auto-avaliação, as empresas identificavam alguns indicadores prioritários e eram convidadas a desenvolver os próprios planos de ação. Nada obrigatório, apenas estimulado.

Esse diálogo trouxe novos motivadores para o banco, pois propiciaram um “choque de realidade” e o início da segunda vertente, com foco na própria gestão de fornecedores do banco. Como isso o banco começou a rever seus processos de contratação de serviços e aquisição de insumos em geral.

Uma das medidas foi instituir o documento Parceria de Valor, com a síntese da política de relacionamento do ABN AMRO Real e um termo de compromisso de respeito a esses princípios. Em todos os contratos de fornecimento e prestação de serviço o banco inseriu cláusulas de responsabilidade social relacionadas a trabalho infantil, trabalho análogo ao escravo, gestão ambiental e valorização da diversidade, entre outras. Também promoveu a compra de móveis certificados pelo FSC, brindes e materiais de escritório reciclados ou recicláveis.

Todo esse trabalho tem como objetivos, no campo da gestão, incorporar os princípios e práticas de sustentabilidade e responsabilidade empresarial nas políticas e processos de gestão e nos relacionamentos do banco com seus fornecedores e, no campo da mobilização, promover o diálogo com os fornecedores sobre a incorporação da sustentabilidade no dia-a-dia dos negócios e o estímulo para sua adoção nas práticas de gestão e nas relações com todas as partes interessadas. Para esse fim, foram realizadas oficinas, palestras e workshops com especialistas nos temas.

Uma característica marcante de todo o programa é o formato aberto, não impositivo e gradual de todas as ações. O principal resultado foi a abertura de diálogo amplo, e não apenas em épocas de negociação de contratos, fazendo com que os ajustes de processos desejados pelos fornecedores e pelo banco ocorressem de forma participativa, sem antagonismos. Ou seja, os problemas existentes foram levantados e resolvidos num debate construtivo, aberto e participativo. Com isso, a tendência que já começa a se observar é de maior sinergia entre fornecedor e banco, seja em termos de processos e de alinhamento de valores, seja em conhecimento das estratégias de um e outro, o que traz ganhos de produtividade, maior qualidade nos relacionamentos e muitas vezes redução de custos.

Outro item emanado dos encontros foi a necessidade da criação de área específica para relacionamento com este público (Gestão e Relacionamento com Fornecedores) e de implantação de um site na internet, onde os fornecedores possam acompanhar o fluxo de liberação de seus pagamentos, acessar informações de seu interesse, tirar dúvidas ou apontar falhas de gestão.

Podemos afirmar que hoje, passados cinco anos, os motivadores para a manutenção e ampliação do programa são:

1. Diálogo e engajamento visando à criação de valor para o banco, para os fornecedores e para a sociedade em geral;
2. Gestão de riscos (fiscais, trabalhistas, sociais, ambientais etc.);
3. Fortalecimento da reputação;
4. Contratos mais duradouros, à medida que se incremente a confiança entre as partes;
5. Criação de ambiente propício ao alinhamento das estratégias organizacionais;
6. Promoção e indução da sustentabilidade na cadeia produtiva do banco.

Como recomendação para a boa condução dessa experiência em outras organizações, citamos:

- Esclarecer adequadamente as premissas e os temas a serem tratados;
- Priorizar o diálogo e a construção coletiva. É importante ter abertura para, em conjunto, construir a pauta e criar as regras, sem impô-las.
- Contar com o envolvimento da alta direção da organização e divulgar esse compromisso interna e externamente.
- Ter em mente que compatibilizar a redução de custos com a melhor qualidade possível é a meta de toda empresa. Porém, para incluir sustentabilidade nessa relação é necessário trazer a discussão para o plano em que variáveis sociais e ambientais tenham prioridade.

Depoimento de representante da empresa.

Critério Essencial	Mecanismos de Indução	Legislações	Auto-regulações		Práticas de gestão
			Certificáveis	Não-certificáveis	
GOVERNANÇA CORPORATIVA 29	Boas práticas de governança: Adotar boas práticas de governança, com base na transparência, equidade e prestação de contas, envolvendo os relacionamentos entre os membros da direção, acionistas/cotista, conselheiros, auditores, empregados e todos os demais públicos de interesse.				

Legislações

Lei No 6.404/1976 – Dispõe sobre as Sociedades por Ações

Art. 17 – As preferências ou vantagens das ações preferenciais podem consistir: (Redação dada pela Lei nº 10.303, de 2001)

I – em prioridade na distribuição de dividendo, fixo ou mínimo; (Redação dada pela Lei nº 10.303, de 2001)

II – em prioridade no reembolso do capital, com prêmio ou sem ele; ou (Redação dada pela Lei nº 10.303, de 2001)

III – na acumulação das preferências e vantagens de que tratam os incisos I e II (Incluído pela Lei nº 10.303, de 2001)

§ 1º – Independentemente do direito de receber ou não o valor de reembolso

do capital com prêmio ou sem ele, as ações preferenciais sem direito de voto ou com restrição ao exercício deste direito somente serão admitidas à negociação no mercado de valores mobiliários se a elas for atribuída pelo menos uma das seguintes preferências ou vantagens: (Redação dada pela Lei nº 10.303, de 2001)

I – direito de participar do dividendo a ser distribuído, correspondente a, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) do lucro líquido do exercício, calculado na forma do art. 202, de acordo com o seguinte critério: (Incluído dada pela Lei nº 10.303, de 2001)

a) prioridade no recebimento dos dividendos mencionados neste inciso correspondente a, no mínimo, 3% (três por cento) do valor do patrimônio líquido da ação; e (Incluída dada pela Lei nº 10.303, de 2001)

b) direito de participar dos lucros distribuídos em igualdade de condições com as ordinárias, depois de a estas assegurado dividendo igual ao mínimo prioritário estabelecido em conformidade com a alínea a; ou (Incluída dada pela Lei nº 10.303, de 2001)

II – direito ao recebimento de dividendo, por ação preferencial, pelo menos 10% (dez por cento) maior do que o atribuído a cada ação ordinária; ou. (Incluído dada pela Lei nº 10.303, de 2001)

III – direito de serem incluídas na oferta pública de alienação de controle, nas condições previstas no art. 254-A, assegurado o dividendo pelo menos igual ao das ações ordinárias. (Incluído dada pela Lei nº 10.303, de 2001)

§ 2º – Deverão constar do estatuto, com precisão e minúcia, outras preferências ou vantagens que sejam atribuídas aos acionistas sem direito a voto, ou com voto restrito, além das previstas neste artigo. (Redação dada pela Lei nº 10.303, de 2001)

§ 3º – Os dividendos, ainda que fixos ou cumulativos, não poderão ser distribuídos em prejuízo do capital social, salvo quando, em caso de liquidação da companhia, essa vantagem tiver sido expressamente assegurada (Redação dada pela Lei nº 10.303, de 2001)

§ 4º – Salvo disposição em contrário no estatuto, o dividendo prioritário não é cumulativo, a ação com dividendo fixo não participa dos lucros remanescentes e a ação com dividendo mínimo participa dos lucros distribuídos em igualdade de condições com as ordinárias, depois de a estas assegurado dividendo igual ao mínimo. (Redação dada pela Lei nº 10.303, de 2001)

§ 5º – Salvo no caso de ações com dividendo fixo, o estatuto não pode excluir ou restringir o direito das ações preferenciais de participar dos aumentos de capital decorrentes da capitalização de reservas ou lucros (art. 169). (Redação dada pela Lei nº 10.303, de 2001)

§ 6º – O estatuto pode conferir às ações preferenciais com prioridade na distribuição de dividendo cumulativo, o direito de recebê-lo, no exercício em que o lucro for insuficiente, à conta das reservas de capital de que trata o § 1º do art. 182. (Redação dada pela Lei nº 10.303, de 2001)

§ 7º – Nas companhias objeto de desestatização poderá ser criada ação

preferencial de classe especial, de propriedade exclusiva do ente desestatizante, à qual o estatuto social poderá conferir os poderes que especificar, inclusive o poder de veto às deliberações da assembléia-geral nas matérias que especificar. (Incluído pela Lei nº 10.303, de 2001)

Art. 109 – Nem o estatuto social nem a assembléia-geral poderão privar o acionista dos direitos de:

§ 3º – O estatuto da sociedade pode estabelecer que as divergências entre os acionistas e a companhia, ou entre os acionistas controladores e os acionistas minoritários, poderão ser solucionadas mediante arbitragem, nos termos em que especificar. (Incluído pela Lei nº 10.303, de 2001)

Art. 110 – A cada ação ordinária corresponde 1 (um) voto nas deliberações da assembléia-geral.

§ 2º – É vedado atribuir voto plural a qualquer classe de ações.

Art. 115 – O acionista deve exercer o direito a voto no interesse da companhia; considerar-se-á abusivo o voto exercido com o fim de causar dano à companhia ou a outros acionistas, ou de obter, para si ou para outrem, vantagem a que não faz jus e de que resulte, ou possa resultar, prejuízo para a companhia ou para outros acionistas. (Redação dada pela Lei nº 10.303, de 2001)

§ 1º – O acionista não poderá votar nas deliberações da assembléia-geral relativas ao laudo de avaliação de bens com que concorrer para a formação do capital social e à aprovação de suas contas como administrador, nem em quaisquer outras que puderem beneficiá-lo de modo particular, ou em que tiver interesse conflitante com o da companhia.

§ 2º – Se todos os subscritores forem condôminos de bem com que concorreram para a formação do capital social, poderão aprovar o laudo, sem prejuízo da responsabilidade de que trata o § 6º do artigo 8º.

§ 3º – O acionista responde pelos danos causados pelo exercício abusivo do direito de voto, ainda que seu voto não haja prevalecido.

§ 4º – A deliberação tomada em decorrência do voto de acionista que tem interesse conflitante com o da companhia é anulável; o acionista responderá pelos danos causados e será obrigado a transferir para a companhia as vantagens que tiver auferido.

Art. 116 – Entende-se por acionista controlador a pessoa, natural ou jurídica, ou o grupo de pessoas vinculadas por acordo de voto, ou sob controle comum, que:

a) é titular de direitos de sócio que lhe assegurem, de modo permanente, a maioria dos votos nas deliberações da assembléia-geral e o poder de eleger a maioria dos administradores da companhia; e

b) usa efetivamente seu poder para dirigir as atividades sociais e orientar o funcionamento dos órgãos da companhia.

Parágrafo único – O acionista controlador deve usar o poder com o fim de fazer a companhia realizar o seu objeto e cumprir sua função social, e tem deveres e responsabilidades para com os demais acionistas da empresa, os

que nela trabalham e para com a comunidade em que atua, cujos direitos e interesses deve lealmente respeitar e atender.

Art. 120 – A assembleia-geral poderá suspender o exercício dos direitos do acionista que deixar de cumprir obrigação imposta pela lei ou pelo estatuto, cessando a suspensão logo que cumprida a obrigação.

Art. 147 – Quando a lei exigir certos requisitos para a investidura em cargo de administração da companhia, a assembleia-geral somente poderá eleger quem tenha exibido os necessários comprovantes, dos quais se arquivará cópia autêntica na sede social.

§ 1º – São inelegíveis para os cargos de administração da companhia as pessoas impedidas por lei especial, ou condenadas por crime falimentar, de prevaricação, peita ou suborno, concussão, peculato, contra a economia popular, a fé pública ou a propriedade, ou a pena criminal que vede, ainda que temporariamente, o acesso a cargos públicos.

§ 2º – São ainda inelegíveis para os cargos de administração de companhia aberta as pessoas declaradas inabilitadas por ato da Comissão de Valores Mobiliários.

§ 3º – O conselheiro deve ter reputação ilibada, não podendo ser eleito, salvo dispensa da assembleia-geral, aquele que: (Incluído pela Lei nº 10.303, de 2001)

I – ocupar cargos em sociedades que possam ser consideradas concorrentes no mercado, em especial, em conselhos consultivos, de administração ou fiscal; e (Incluído pela Lei nº 10.303, de 2001)

II – tiver interesse conflitante com a sociedade. (Incluído pela Lei nº 10.303, de 2001)

§ 4º – A comprovação do cumprimento das condições previstas no § 3º será efetuada por meio de declaração firmada pelo conselheiro eleito nos termos definidos pela Comissão de Valores Mobiliários, com vistas ao disposto nos arts. 145 e 159, sob as penas da lei. (Incluído pela Lei nº 10.303, de 2001)

Art. 153 – O administrador da companhia deve empregar, no exercício de suas funções, o cuidado e diligência que todo homem ativo e probo costuma empregar na administração dos seus próprios negócios.

Art. 154 – O administrador deve exercer as atribuições que a lei e o estatuto lhe conferem para lograr os fins e no interesse da companhia, satisfeitas as exigências do bem público e da função social da empresa.

§ 1º – O administrador eleito por grupo ou classe de acionistas tem, para com a companhia, os mesmos deveres que os demais, não podendo, ainda que para defesa do interesse dos que o elegeram, faltar a esses deveres.

§ 2º – É vedado ao administrador:

- a) praticar ato de liberalidade à custa da companhia;
- b) sem prévia autorização da assembleia-geral ou do conselho de administração, tomar por empréstimo recursos ou bens da companhia, ou usar, em proveito próprio, de sociedade em que tenha interesse, ou de terceiros, os seus bens, serviços ou crédito;

c) receber de terceiros, sem autorização estatutária ou da assembleia-geral, qualquer modalidade de vantagem pessoal, direta ou indireta, em razão do exercício de seu cargo.

§ 3º – As importâncias recebidas com infração ao disposto na alínea c do § 2º pertencerão à companhia.

§ 4º – O conselho de administração ou a diretoria podem autorizar a prática de atos gratuitos razoáveis em benefício dos empregados ou da comunidade de que participe a empresa, tendo em vista suas responsabilidades sociais.

Art. 155 – O administrador deve servir com lealdade à companhia e manter reserva sobre os seus negócios, sendo-lhe vedado:

I – usar, em benefício próprio ou de outrem, com ou sem prejuízo para a companhia, as oportunidades comerciais de que tenha conhecimento em razão do exercício de seu cargo;

II – omitir-se no exercício ou proteção de direitos da companhia ou, visando à obtenção de vantagens, para si ou para outrem, deixar de aproveitar oportunidades de negócio de interesse da companhia;

III – adquirir, para revender com lucro, bem ou direito que sabe necessário à companhia, ou que esta tencione adquirir.

§ 1º – Cumpre, ademais, ao administrador de companhia aberta, guardar sigilo sobre qualquer informação que ainda não tenha sido divulgada para conhecimento do mercado, obtida em razão do cargo e capaz de influir de modo ponderável na cotação de valores mobiliários, sendo-lhe vedado valer-se da informação para obter, para si ou para outrem, vantagem mediante compra ou venda de valores mobiliários.

§ 2º – O administrador deve zelar para que a violação do disposto no § 1º não possa ocorrer através de subordinados ou terceiros de sua confiança.

§ 3º – A pessoa prejudicada em compra e venda de valores mobiliários, contratada com infração do disposto nos §§ 1º e 2º, tem direito de haver do infrator indenização por perdas e danos, a menos que ao contratar já conhecesse a informação.

§ 4º – É vedada a utilização de informação relevante ainda não divulgada, por qualquer pessoa que a ela tenha tido acesso, com a finalidade de auferir vantagem, para si ou para outrem, no mercado de valores mobiliários. (Incluído pela Lei nº 10.303, de 2001)

Art. 156 – É vedado ao administrador intervir em qualquer operação social em que tiver interesse conflitante com o da companhia, bem como na deliberação que a respeito tomarem os demais administradores, cumprindo-lhe cientificá-los do seu impedimento e fazer consignar, em ata de reunião do conselho de administração ou da diretoria, a natureza e extensão do seu interesse.

§ 1º – Ainda que observado o disposto neste artigo, o administrador somente pode contratar com a companhia em condições razoáveis ou equitativas, idênticas às que prevalecem no mercado ou em que a companhia contrataria com terceiros.

§ 2º – O negócio contratado com infração do disposto no § 1º é anulável, e o administrador interessado será obrigado a transferir para a companhia as vantagens que dele tiver auferido.

Art. 157 – O administrador de companhia aberta deve declarar, ao firmar o termo de posse, o número de ações, bônus de subscrição, opções de compra de ações e debêntures conversíveis em ações, de emissão da companhia e de sociedades controladas ou do mesmo grupo, de que seja titular.

§ 1º – O administrador de companhia aberta é obrigado a revelar à assembléia-geral ordinária, a pedido de acionistas que representem 5% (cinco por cento) ou mais do capital social:

- a) o número dos valores mobiliários de emissão da companhia ou de sociedades controladas, ou do mesmo grupo, que tiver adquirido ou alienado, diretamente ou através de outras pessoas, no exercício anterior;
- b) as opções de compra de ações que tiver contratado ou exercido no exercício anterior;
- c) os benefícios ou vantagens, indiretas ou complementares, que tenha recebido ou esteja recebendo da companhia e de sociedades coligadas, controladas ou do mesmo grupo;
- d) as condições dos contratos de trabalho que tenham sido firmados pela companhia com os diretores e empregados de alto nível;
- e) quaisquer atos ou fatos relevantes nas atividades da companhia.

§ 2º – Os esclarecimentos prestados pelo administrador poderão, a pedido de qualquer acionista, ser reduzidos a escrito, autenticados pela mesa da assembléia, e fornecidos por cópia aos solicitantes.

§ 3º – A revelação dos atos ou fatos de que trata este artigo só poderá ser utilizada no legítimo interesse da companhia ou do acionista, respondendo os solicitantes pelos abusos que praticarem.

§ 4º – Os administradores da companhia aberta são obrigados a comunicar imediatamente à bolsa de valores e a divulgar pela imprensa qualquer deliberação da assembléia-geral ou dos órgãos de administração da companhia, ou fato relevante ocorrido nos seus negócios, que possa influir, de modo ponderável, na decisão dos investidores do mercado de vender ou comprar valores mobiliários emitidos pela companhia.

§ 5º – Os administradores poderão recusar-se a prestar a informação (§ 1º, alínea e), ou deixar de divulgá-la (§ 4º), se entenderem que sua revelação porá em risco interesse legítimo da companhia, cabendo à Comissão de Valores Mobiliários, a pedido dos administradores, de qualquer acionista, ou por iniciativa própria, decidir sobre a prestação de informação e responsabilizar os administradores, se for o caso.

§ 6º – Os administradores da companhia aberta deverão informar imediatamente, nos termos e na forma determinados pela Comissão de Valores Mobiliários, a esta e às bolsas de valores ou entidades do mercado de balcão organizado nas quais os valores mobiliários de emissão da companhia

estejam admitidos à negociação, as modificações em suas posições acionárias na companhia. (Incluído pela Lei nº 10.303, de 2001)

Art. 158 – O administrador não é pessoalmente responsável pelas obrigações que contrair em nome da sociedade e em virtude de ato regular de gestão; responde, porém, civilmente, pelos prejuízos que causar, quando proceder:

I – dentro de suas atribuições ou poderes, com culpa ou dolo;

II – com violação da lei ou do estatuto.

§ 1º – O administrador não é responsável por atos ilícitos de outros administradores, salvo se com eles for conivente, se negligenciar em descobri-los ou se, deles tendo conhecimento, deixar de agir para impedir a sua prática.

Exime-se de responsabilidade o administrador dissidente que faça consignar sua divergência em ata de reunião do órgão de administração ou, não sendo possível, dela dê ciência imediata e por escrito ao órgão da administração, no conselho fiscal, se em funcionamento, ou à assembléia-geral.

§ 2º – Os administradores são solidariamente responsáveis pelos prejuízos causados em virtude do não cumprimento dos deveres impostos por lei para assegurar o funcionamento normal da companhia, ainda que, pelo estatuto, tais deveres não caibam a todos eles.

§ 3º – Nas companhias abertas, a responsabilidade de que trata o § 2º ficará restrita, ressalvado o disposto no § 4º, aos administradores que, por disposição do estatuto, tenham atribuição específica de dar cumprimento àqueles deveres.

§ 4º – O administrador que, tendo conhecimento do não cumprimento desses deveres por seu predecessor, ou pelo administrador competente nos termos do § 3º, deixar de comunicar o fato a assembléia-geral, tornar-se-á por ele solidariamente responsável.

§ 5º – Responderá solidariamente com o administrador quem, com o fim de obter vantagem para si ou para outrem, concorrer para a prática de ato com violação da lei ou do estatuto.

Art. 159 – Compete à companhia, mediante prévia deliberação da assembléia-geral, a ação de responsabilidade civil contra o administrador, pelos prejuízos causados ao seu patrimônio.

§ 1º – A deliberação poderá ser tomada em assembléia-geral ordinária e, se prevista na ordem do dia, ou for consequência direta de assunto nela incluído, em assembléia-geral extraordinária.

§ 2º – O administrador ou administradores contra os quais deva ser proposta ação ficarão impedidos e deverão ser substituídos na mesma assembléia.

§ 3º – Qualquer acionista poderá promover a ação, se não for proposta no prazo de 3 (três) meses da deliberação da assembléia-geral.

§ 4º – Se a assembléia deliberar não promover a ação, poderá ela ser proposta por acionistas que representem 5% (cinco por cento), pelo menos, do capital social.

§ 5º – Os resultados da ação promovida por acionista deferem-se à

companhia, mas esta deverá indenizá-lo, até o limite daqueles resultados, de todas as despesas em que tiver incorrido, inclusive correção monetária e juros dos dispêndios realizados.

§ 6º – O juiz poderá reconhecer a exclusão da responsabilidade do administrador, se convencido de que este agiu de boa-fé e visando ao interesse da companhia.

§ 7º – A ação prevista neste artigo não exclui a que couber ao acionista ou terceiro diretamente prejudicado por ato de administrador.

Art. 165 – Os membros do conselho fiscal têm os mesmos deveres dos administradores de que tratam os arts. 153 a 156 e respondem pelos danos resultantes de omissão no cumprimento de seus deveres e de atos praticados com culpa ou dolo, ou com violação da lei ou do estatuto. (Redação dada pela Lei nº 10.303, de 2001)

§ 1º – Os membros do conselho fiscal deverão exercer suas funções no exclusivo interesse da companhia; considerar-se-á abusivo o exercício da função com o fim de causar dano à companhia, ou aos seus acionistas ou administradores, ou de obter, para si ou para outrem, vantagem a que não faz jus e de que resulte, ou possa resultar, prejuízo para a companhia, seus acionistas ou administradores. (Redação dada pela Lei nº 10.303, de 2001)

§ 2º – O membro do conselho fiscal não é responsável pelos atos ilícitos de outros membros, salvo se com eles foi conivente, ou se concorrer para a prática do ato. (Redação dada pela Lei nº 10.303, de 31.10.2001)

§ 3º – A responsabilidade dos membros do conselho fiscal por omissão no cumprimento de seus deveres é solidária, mas dela se exime o membro dissidente que fizer consignar sua divergência em ata da reunião do órgão e a comunicar aos órgãos da administração e à assembléia-geral. (Incluído pela Lei nº 10.303, de 2001)

Art. 165-A – Os membros do conselho fiscal da companhia aberta deverão informar imediatamente as modificações em suas posições acionárias na companhia à Comissão de Valores Mobiliários e às Bolsas de Valores ou entidades do mercado de balcão organizado nas quais os valores mobiliários de emissão da companhia estejam admitidos à negociação, nas condições e na forma determinadas pela Comissão de Valores Mobiliários. (Incluído pela Lei nº 10.303, de 2001)

Art. 254-A – A alienação, direta ou indireta, do controle de companhia aberta somente poderá ser contratada sob a condição, suspensiva ou resolutiva, de que o adquirente se obrigue a fazer oferta pública de aquisição das ações com direito a voto de propriedade dos demais acionistas da companhia, de modo a lhes assegurar o preço no mínimo igual a 80% (oitenta por cento) do valor pago por ação com direito a voto, integrante do bloco de controle. (Incluído pela Lei nº 10.303, de 2001)

§ 1º – Entende-se como alienação de controle a transferência, de forma direta ou indireta, de ações integrantes do bloco de controle, de ações vinculadas a acordos de acionistas e de valores mobiliários conversíveis em ações com

direito a voto, cessão de direitos de subscrição de ações e de outros títulos ou direitos relativos a valores mobiliários conversíveis em ações que venham a resultar na alienação de controle acionário da sociedade. (Incluído pela Lei nº 10.303, de 2001)

§ 2º – A Comissão de Valores Mobiliários autorizará a alienação de controle de que trata o caput, desde que verificado que as condições da oferta pública atendem aos requisitos legais. (Incluído pela Lei nº 10.303, de 2001)

§ 3º – Compete à Comissão de Valores Mobiliários estabelecer normas a serem observadas na oferta pública de que trata o caput. (Incluído pela Lei nº 10.303, de 2001)

§ 4º – O adquirente do controle acionário de companhia aberta poderá oferecer aos acionistas minoritários a opção de permanecer na companhia, mediante o pagamento de um prêmio equivalente à diferença entre o valor de mercado das ações e o valor pago por ação integrante do bloco de controle. (Incluído pela Lei nº 10.303, de 2001)

Lei nº 10.406/2002 – Código Civil Brasileiro

Art. 1.011 – O administrador da sociedade deverá ter, no exercício de suas funções, o cuidado e a diligência que todo homem ativo e probo costuma empregar na administração de seus próprios negócios.

§ 1º – Não podem ser administradores, além das pessoas impedidas por lei especial, os condenados a pena que vede, ainda que temporariamente, o acesso a cargos públicos; ou por crime falimentar, de prevaricação, peita ou suborno, concussão, peculato; ou contra a economia popular, contra o sistema financeiro nacional, contra as normas de defesa da concorrência, contra as relações de consumo, a fé pública ou a propriedade, enquanto perdurarem os efeitos da condenação.

§ 2º – Aplicam-se à atividade dos administradores, no que couber, as disposições concernentes ao mandato.

Art. 1.013 – A administração da sociedade, nada dispondo o contrato social, compete separadamente a cada um dos sócios.

§ 1º – Se a administração competir separadamente a vários administradores, cada um pode impugnar operação pretendida por outro, cabendo a decisão aos sócios, por maioria de votos.

§ 2º – Responde por perdas e danos perante a sociedade o administrador que realizar operações, sabendo ou devendo saber que estava agindo em desacordo com a maioria.

Art. 1.015 – No silêncio do contrato, os administradores podem praticar todos os atos pertinentes à gestão da sociedade; não constituindo objeto social, a oneração ou a venda de bens imóveis depende do que a maioria dos sócios decidir.

Parágrafo único – O excesso por parte dos administradores somente pode ser oposto a terceiros se ocorrer pelo menos uma das seguintes hipóteses:

I – se a limitação de poderes estiver inscrita ou averbada no registro próprio da sociedade;

II – provando-se que era conhecida do terceiro;

III – tratando-se de operação evidentemente estranha aos negócios da sociedade.

Art. 1.016 – Os administradores respondem solidariamente perante a sociedade e os terceiros prejudicados, por culpa no desempenho de suas funções.

Decreto-Lei nº 2.848/40 – Código Penal

Art. 177 – Promover a fundação de sociedade por ações, fazendo, em prospecto ou em comunicação ao público ou à assembléia, afirmação falsa sobre a constituição da sociedade, ou ocultando fraudulentamente fato a ela relativo:

Pena – Reclusão, de um a quatro anos, e multa, se o fato não constitui crime contra a economia popular.

§ 1º – Incorrem na mesma pena, se o fato não constitui crime contra a economia popular: (Vide Lei nº 1.521, de 1951)

Lei nº 5.172/66 – Código tributário Nacional

Art. 134 – Nos casos de impossibilidade de exigência do cumprimento da obrigação principal pelo contribuinte, respondem solidariamente com este nos atos em que intervierem ou pelas omissões de que forem responsáveis:

I – os pais, pelos tributos devidos por seus filhos menores;

II – os tutores e curadores, pelos tributos devidos por seus tutelados ou curatelados;

III – os administradores de bens de terceiros, pelos tributos devidos por estes;

IV – o inventariante, pelos tributos devidos pelo espólio;

V – o síndico e o comissário, pelos tributos devidos pela massa falida ou pelo concordatário;

VI – os tabeliães, escrivães e demais serventuários de ofício, pelos tributos devidos sobre os atos praticados por eles, ou perante eles, em razão do seu ofício;

VII – os sócios, no caso de liquidação de sociedade de pessoas.

Parágrafo único – O disposto neste artigo só se aplica, em matéria de penalidades, às de caráter moratório.

Art. 135 – São pessoalmente responsáveis pelos créditos correspondentes a obrigações tributárias resultantes de atos praticados com excesso de poderes ou infração de lei, contrato social ou estatutos:

I – as pessoas referidas no artigo anterior;

II – os mandatários, prepostos e empregados;

III – os diretores, gerentes ou representantes de pessoas jurídicas de direito privado.

Art. 136 – Salvo disposição de lei em contrário, a responsabilidade por infrações da legislação tributária independe da intenção do agente ou do responsável e da efetividade, natureza e extensão dos efeitos do ato.

I – o diretor, o gerente ou o fiscal de sociedade por ações, que, em prospecto, relatório, parecer, balanço ou comunicação ao público ou à assembléia, faz afirmação falsa sobre as condições econômicas da sociedade, ou oculta fraudulentamente, no todo ou em parte, fato a elas relativo;

II – o diretor, o gerente ou o fiscal que promove, por qualquer artifício, falsa cotação das ações ou de outros títulos da sociedade;

III – o diretor ou o gerente que toma empréstimo à sociedade ou usa, em proveito próprio ou de terceiro, dos bens ou haveres sociais, sem prévia autorização da assembléia geral;

IV – o diretor ou o gerente que compra ou vende, por conta da sociedade, ações por ela emitidas, salvo quando a lei o permite;

V – o diretor ou o gerente que, como garantia de crédito social, aceita em penhor ou em caução ações da própria sociedade;

VI – o diretor ou o gerente que, na falta de balanço, em desacordo com este, ou mediante balanço falso, distribui lucros ou dividendos fictícios;

VII – o diretor, o gerente ou o fiscal que, por interposta pessoa, ou conluiado com acionista, consegue a aprovação de conta ou parecer;

VIII – o liquidante, nos casos dos ns. I, II, III, IV, V e VII;

IX – o representante da sociedade anônima estrangeira, autorizada a funcionar no País, que pratica os atos mencionados nos ns. I e II, ou dá falsa informação ao Governo.

§ 2º – Incorre na pena de detenção, de seis meses a dois anos, e multa, o acionista que, a fim de obter vantagem para si ou para outrem, negocia o voto nas deliberações de assembléia geral.

Lei nº 8.078/90 – Código de Defesa do Consumidor

Art. 75 – Quem, de qualquer forma, concorrer para os crimes referidos neste código, incide nas penas a esses cominadas na medida de sua culpabilidade, bem como o diretor, administrador ou gerente da pessoa jurídica que promover, permitir ou por qualquer modo aprovar o fornecimento, oferta, exposição à venda ou manutenção em depósito de produtos ou a oferta e prestação de serviços nas condições por ele proibidas.

Práticas de Gestão

Empresa: CPFL Energia S.A.
Website: www.cpfl.com.br

O principal desafio enfrentado pela **CPFL Energia**, a maior companhia privada do setor de eletricidade no Brasil, em seguida à sua reorganização societária e a uma série de aquisições feitas, era estabelecer um relacionamento equilibrado entre seus sócios.

A tarefa era grande, particularmente tendo em vista o grande número de acionistas majoritários: oito. Sua complexa estrutura acionária e a necessidade de contar com um claro processo de tomada de decisões conduziram a empresa no sentido da adoção rápida e intensiva de boas práticas de governança, culminando na decisão de aderir voluntariamente aos requisitos do Novo Mercado da Bolsa de Valores do Estado de São Paulo (Bovespa). Foram essenciais para dar agilidade ao processo a enérgica resposta da direção executiva e sua firme decisão de levar a cabo essas reformas de governança.

Depois da privatização da CPFL Paulista, ocorrida na década de 90, e especialmente após a constituição da holding CPFL Energia, em 2002, o grupo teve de implementar todo um conjunto de novas práticas de governança corporativa, com o objetivo de manter a coesão entre os acionistas majoritários, organizando o processo de tomada de decisões, abrindo acesso ao capital, atingindo níveis mais altos de desempenho operacional e maximizando retornos financeiros para todos os acionistas.

A holding tomou, então, as seguintes medidas:

- Alinhou seus estatutos de forma a atender às exigências para listagem no Novo Mercado;
- Revisou de modo correspondente os estatutos das empresas controladoras (que tinham origens diferentes devido à privatização);
- Criou sete Comitês Consultivos para prover suporte ao Conselho de Administração: Executivo, de Processo, de Remuneração, de Construção,

de Serviços Financeiros, de Governança Corporativa e de Vendas e Compras de Matérias-Primas;

- Designou a seu Conselho Fiscal a tarefa de preencher os requisitos da Lei Sarbanes-Oxley;
- Racionalizou as reuniões de Conselho de suas empresas controladoras;
- Criou um site para o Conselho;
- Organizou uma Divisão de Conformidade Legal.

Em seguida, o Conselho de Administração aprovou as Diretrizes de Governança Corporativa do grupo e as publicou. Foi também criado um Regulamento Interno para o Conselho de Administração e para seus Comitês Consultivos. Atualmente, a empresa está tomando todas as medidas necessárias para se colocar em conformidade com a Lei Sarbanes-Oxley, uma vez que está listada na Bolsa de Valores de Nova York.

Sob o atual acordo de acionistas, as principais decisões – tais como aquisições de outras empresas, distribuição de dividendos e eleição do diretor-presidente (CEO) – têm de ser tomadas por maioria qualificada. O Conselho de Administração possui 12 membros, todos nomeados pelos acionistas majoritários. O mandato dos diretores é de um ano, passível de reeleição. Os diretores executivos, que não são membros do Conselho de Administração, também têm mandato de um ano, podendo ser reeleitos. No caso destes, há ainda dois aspectos importantes a ser observados: embora sejam formalmente eleitos pelo Conselho de Administração, na prática eles são nomeados pelo CEO e existe uma clara distinção entre decisões que podem ser tomadas por eles e aquelas que têm de ser tomadas pelo Conselho de Administração.

O Código Corporativo de Ética e Conduta do grupo trata das relações da empresa com todas as partes interessadas, incluindo concorrentes e comunidades vizinhas.

Fonte: International Finance Corporation; OCDE. Estudos de Caso de Boa Governança Corporativa. Círculo de companhias da mesa-redonda de governança corporativa da América Latina. Washington: IFC, 2005. (reprodução autorizada) Disponível em: http://www.ibgc.org.br/limagens/StConteudoArquivos/Case%20studies_on_good_corporate_governance_in_Latin_America.pdf

4. Disseminação dos Critérios Essenciais para indução da RSE

Os Critérios Essenciais criam oportunidades para o fortalecimento de um ambiente institucional favorável ao desenvolvimento sustentável na medida em que estabelecem uma referência para as organizações do mercado, da sociedade civil e do Estado em relação às práticas de gestão consideradas socialmente responsáveis. A disseminação dos Critérios Essenciais através dos inúmeros debates e reflexões que vem mobilizando os principais atores do mercado será, sem dúvida, um fator de fortalecimento da indução do comportamento socialmente responsável das empresas. Esse processo, por outro lado, criará necessidade de atualizar os Critérios e a Matriz de práticas indutoras, dando a esta publicação o status de documento vivo. Além disso, o estabelecimento dessa base referencial poderá servir como instrumento para as organizações fixarem padrões a serem requeridos nos relacionamentos mercantis ou de parcerias com as empresas.

A disseminação destes Critérios nas relações comerciais deverá se dar inicialmente em dois campos principais: 1) nos setores de mercado em que há maior presença e liderança das empresas associadas ao Instituto Ethos, bem como pelo resultado da influência de alguns dos principais agentes indutores tais como entidades empresariais, investidores, universidades, mídia e consumidores; 2) entre empresas estatais comprometidas em aprofundar a incorporação da RSE nos processos de gestão, especialmente nos critérios para compras públicas.

1. Setores de mercado

As empresas associadas ao Instituto Ethos participam de diversas atividades, tais como palestras, seminários, debates, conferências regionais, oficinas, workshops, reuniões temáticas e apoio à internalização de conceitos e práticas nas empresas, promovidas pelo próprio Instituto, seus parceiros e outras entidades que lideram o movimento de RSE, sendo que um marco importante é a Conferência Internacional Ethos – Empresas e Responsabilidade Social. Esses momentos representam a oportunidade de incorporação dos Critérios Essenciais com grande salto de qualidade para os debates, aprofundando ainda mais a reflexão sobre o processo de aprendizado do movimento de RSE.

Em relação ao campo das pesquisas e construção de ferramentas de gestão desenvolvidas pelo Ethos, os Critérios Essenciais e a Matriz de práticas indutoras representam uma nova possibilidade de aprofundamento e parametrização que poderá ser incorporada ao desenvolvimento de indicadores, orientar a descrição de casos para o banco de práticas e para a matriz de evidências.

Outro vetor de disseminação dos Critérios Essenciais se dará pela incorporação nos programas de transferência de tecnologia que o Instituto Ethos implementa junto à sua rede de articuladores, entidades parceiras tais como federações e confederações de indústrias, sindicatos e

outras entidades que dispõem de núcleos e programas para promover e implementar a RSE entre suas afiliadas. A transferência de tecnologia é oferecida pelo programa InternEthos – que tem como um de seus objetivos criar redes locais de aprendizagem –, processo ao qual serão incorporados os Critérios Essenciais.

Atualmente, o Instituto Ethos dá andamento a dois programas com oportunidade de aplicação imediata dos Critérios Essenciais nas empresas: **Programa Tear–tecendo redes sustentáveis**, em parceria com o BID e o

Programa Vínculos de Negócios Sustentáveis, parceria com Unctad, GTZ e Fundação Dom Cabral. Estes programas estimulam o desenvolvimento do comportamento responsável na cadeia de valor, com produção de metodologia de implementação da gestão socialmente responsável a partir de grandes empresas para setores diversificados da economia e com amplitude que contempla pequenas e médias empresas, além de micro-empresas e organizações da economia solidária como cooperativas e associações de produtores.

Programa Tear – Tecendo Redes Sustentáveis

O Programa Tear é uma iniciativa do Instituto Ethos, em parceria com o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID)/Fundo Multilateral de Investimentos (Fumin). Seu principal objetivo é aumentar a competitividade, a sustentabilidade e as oportunidades de mercado das empresas brasileiras, especialmente das micro, pequenas e médias (PMEs), contribuindo assim para o desenvolvimento sustentável do país. Esse binômio de competitividade e sustentabilidade é obtido pela adoção de uma gestão socialmente responsável nas PMEs pertencentes à cadeia de valor de oito grandes empresas que atuam em sete setores econômicos estratégicos e ancoram o projeto. Os setores definidos são os de mineração, construção civil, açúcar e álcool, siderurgia, energia elétrica, petróleo e gás e varejo. Um diferencial do programa é o fato de envolver como parceiros instituições do mercado, da sociedade civil e públicas que contribuirão para a disseminação do projeto para outras empresas e cadeias de valor ligadas ao mesmo setor ou a outros setores e regiões. Entre esses parceiros estão entidades empresariais setoriais e regionais, e entidades que atuam junto aos consumidores finais,

investidores, financiadores, mercados de capital, mídia e órgãos públicos. São o que chamamos de agentes de indução de comportamento, instituições e entidades que podem influenciar o comportamento das empresas e criar um ambiente favorável à incorporação da RSE no país.

Programa Vínculos de Negócios Sustentáveis

Seu objetivo é promover o desenvolvimento econômico e social das regiões mais carentes do país com a construção e o desenvolvimento de vínculos de negócios sustentáveis (sócio e ambientalmente adequados e economicamente viáveis) entre transnacionais (afiliadas estrangeiras e transnacionais brasileiras) e empresas e arranjos produtivos locais (micro, pequenas e médias empresas, cooperativas, empreendimentos solidários etc.). Entre suas principais estratégias estão: mobilizar as empresas, estabelecer um contexto favorável para vínculos de negócios sustentáveis, identificar oportunidades para criação de novos vínculos de negócios sustentáveis e aprofundar os já existentes, fortalecer a capacidade dos provedores de serviços locais e documentar e multiplicar as melhores práticas.

Outro campo possível para disseminação dos Critérios Essenciais se dará junto aos agentes do mercado de investimento, bolsas de valores, fundos de pensão, bancos públicos e privados que já utilizam os Indicadores Ethos como referência para a elaboração de seus questionários de avaliação. Estes agentes terão nos Critérios Essenciais um importante balizamento para a constituição de suas respectivas carteiras baseadas em comportamentos éticos e de sustentabilidade. Da mesma maneira, os critérios essenciais também poderão dar valiosa contribuição ao programa de implementação da RSE nos Fundos de Pensão em desenvolvimento pela Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar (Abrapp), em parceria com o Instituto Ethos, que está definindo critérios de investimentos socialmente responsáveis e orientando os Conselheiros participantes dos Conselhos de Administração das empresas em que os Fundos são acionistas.

As universidades que estão tratando o tema da responsabilidade social e desenvolvimento sustentável, bem como os cursos desenvolvidos pelo UniEthos, pela Fundação Dom Cabral, pela FGV e outras escolas que já adotam os Indicadores Ethos como referência, poderão contar com o resultado de reflexão e síntese produzida na pesquisa de produção dos Critérios Essenciais, além do excelente caráter remissivo da publicação. Por outro lado, a Matriz de mecanismos indutores se beneficiará do envolvimento do meio acadêmico – professores e alunos de graduação e pós-graduação, além dos dirigentes das instituições de ensino – na elaboração e disseminação da nova cultura gerencial baseada no comportamento socialmente responsável e voltada à busca do desenvolvimento sustentável.

O crescimento do movimento de RSE no Brasil deve muito ao fato da mídia ter dado visibilidade aos compromissos assumidos pelas empresas, através do reconhecimento das boas práticas. Para fortalecer essa ação da mídia, o Instituto

Ethos procura estimular os meios de comunicação a promover o controle social sobre o mercado, através do reconhecimento das boas reportagens dos jornalistas (**Prêmio Ethos de Jornalismo**), a capacitação dos profissionais dos veículos de comunicação para tratar dos temas ligados à RSE e ao desenvolvimento sustentável (**Rede Ethos de Jornalistas**) e por meio do apoio técnico à criação de prêmios, rankings e cadernos especiais sobre o tema concebidos pelos principais veículos de comunicação. Os Critérios Essenciais poderão ser incorporados como referência em todas essas iniciativas.

Outra iniciativa que poderá incorporar os Critérios Essenciais de Responsabilidade Social é a **Escala Akatu de Consumo Consciente** (<http://www.centroakatu.org.br/>) Trata-se de um conjunto de 60 Referências Akatu-Ethos de Responsabilidade Social Empresarial (RSE) que, uma vez respondidas, permitem que as empresas sejam categorizadas em quatro grupos homogêneos em sua prática de responsabilidade social. O consumidor tem acesso às respostas das companhias e à categorização, podendo utilizá-las para decidir quais valorizar em função da RSE. É, portanto, um instrumento que auxilia o consumidor na avaliação de empresas conforme seu grau de RSE, estimulando também sua reflexão sobre o tema, além de estimular a comunicação entre as empresas e seus consumidores ou outros públicos (funcionários, fornecedores, acionistas, mídia etc.). A missão do Instituto Akatu (criado pelo Instituto Ethos para trabalhar com as práticas de consumo, enquanto o Ethos trabalha com as práticas de gestão das empresas) é educar, informar, sensibilizar, mobilizar e animar cidadãos para assimilar, em seus comportamentos e atitudes, o conceito e a prática do consumo consciente. Para isso, trabalha em várias frentes, como desenvolvimento de atividades em comunidades; divulgação de conceitos e de informações na internet, em publicações, na mídia informativa e em campanhas publicitárias; desenvolvimento de pesquisas; e elaboração de instrumentos de avaliação e informação sobre o consumo consciente.

2. Empresas estatais

Diversas empresas estatais estão envolvidas no movimento de responsabilidade social e, da mesma forma que as empresas privadas, estão empenhadas em conquistar um diferencial competitivo através do comportamento socialmente responsável. Entretanto, essas empresas, têm um desafio maior, que é representado pela necessidade de respeitar legislação específica que disciplina seus processos de compra e aquisições.

A incorporação dos Critérios Essenciais nestes processos de compras requererá uma estratégia específica, pois em alguns casos necessitará mudar a legislação. Entretanto, o potencial de indução resultante será maior na medida em que, uma vez contemplados estes critérios, ocorre a disseminação para todas as compras públicas com seu caráter indutor de ampla escala.

Deverá ser traçada uma estratégia para contemplar este cenário, criando um espaço de debate em torno dos Critérios Essenciais com um grupo de empresas estatais associadas ao Ethos, cujos objetivos mais gerais podem ser a identificação de possibilidades de incorporação dos Critérios dentro dos limites legais; e, em paralelo, a identificação de caminhos para eventuais aprimoramentos na legislação.

Bibliografia

- ACCOUNTABILITY. *Strategic Challenges for Business in the Use of Corporate Responsibility Codes, Standards, and Frameworks*. Prepared by AccountAbility for the WBCSD Accountability and Reporting Working Group, 2004. Disponível em: <http://www.wbcd.ch/web/publications/accountability-codes.pdf>. Acesso em: 22/4/2005.
- BELL, David V.J. *The Role of Government in Advancing Corporate Sustainability*. Vancouver: Sustainable Enterprise Academy/York University, 2002. Disponível em: <http://www.g7.utoronto.ca/scholar/2002/bell11062002.pdf>. Acesso em: 22/4/2005.
- BROWN, Lester. *Eco-Economia*. Earth Policy Institute (EPI)/Universidade Livre da Mata Atlântica (UMA), 2003. Disponível em: <http://www.uma.org.br> Acesso em: julho de 2003.
- CARVALHO, Alysso et al. (Orgs.). *Políticas Públicas*. Belo Horizonte: Editora UFMG/Proex, 2002.
- CMMAD – Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento. *Nosso Futuro Comum*. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getulio Vargas, 2a edição, 1991.
- FOX, Tom; WARD, Halina; WOWARD, Bruce. *Public Sector Roles in Strengthening Corporate Social Responsibility: a Baseline Study*. The World Bank – Corporate Social Responsibility Practice, 2002. Disponível em: http://www.iied.org/docs/cred/csr_wbreport.pdf. Acesso em: 22/4/2005.
- HENDERSON, Hazel. *Além da Globalização*. São Paulo: Ed. Cultrix/Amana-Key, 2003.
- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Indicadores de Desenvolvimento Sustentável: Brasil 2004*. Rio de Janeiro: IBGE, 2004.
- LAFUENTE, Alberto et al. *Responsabilidad Social Corporativa y Políticas Públicas*. Fundación Alternativas, 2003. Disponível em http://www.ecodes.org/documentosecores/ecodes_fa_RSC_politicas_publicas.pdf. Acesso em: 22/4/2005.
- LEIPZIGER, Deborah. *The Corporate Responsibility Code Book*. Sheffield, UK: Greenleaf Publishing, 2003.
- Marco Referencial da RSC, 2002. Disponível em <http://www.mvo-platform.nl/mvotekst/Marco%20referencial%20da%20RSC.pdf> Acesso em: 1º/4/2005.
- MEADOWS, Donella; RANDERS, Jorgen; MEADOWS, Dennis. *Limits to Growth: the 30-Year Update*. Vermont: Chelsea Green Publishing, 2004.
- SUSTAINABILITY. *Gearing Up: from Corporate Responsibility to Good Governance and Scalable Solutions*. London: SustainAbility, 2004. Disponível em: <http://www.sustainability.com/insight/scalingup-article.asp?id=133>. Acesso em: 22/4/2005.
- SWIFT, Tracey; ZADEK, Simon. *Corporate Responsibility and Competitive Advantage of Nations*. The Copenhagen Centre/AccountAbility, 2002. Tradução disponível em http://www.uniethos.org.br/_Uniethos/Documents/reflexao_09.pdf. Acesso em: 22/4/2005.
- VEIGA, José Eli da. *Do Global ao Local*. Campinas, SP: Armazém do Ipê (Autores Associados), 2005a.
- _____. *Desenvolvimento Sustentável: o Desafio do Século XXI*. Rio de Janeiro: Editora Garamond, 2005b.
- WWF – World Wide Fund for Nature. *Living Planet Report*, 2004. Disponível em: <http://www.panda.org>. Acesso em: 12/4/2005.
- ZADEK, Simon et al. *Responsible Competitiveness – Corporate Responsibility Clusters in Action*. The Copenhagen Centre/AccountAbility, 2003. Disponível em http://www.copenhagencentre.org/graphics/CopenhagenCentre/Publications/Responsible_Competitiveness_Corporate_Responsibility_Clusters_in_Action_.pdf. Acesso em: 22/4/2005.
- ZADEK, Simon. *Ganho de Escala: Alinhando a Responsabilidade Corporativa às Estratégias de Competitividade Nacional e dos Negócios*. Tradução de Anna Cynthia Oliveira. São Paulo: Instituto Ethos, 2005. Disponível em http://www.ethos.org.br/_Uniethos/Documents/Reflexao14.pdf. Acesso em: 22/4/2005.

Realização

INSTITUTO
ETHOS

EMPRESAS E
RESPONSABILIDADE
SOCIAL
BUSINESS AND SOCIAL
RESPONSIBILITY

Parceria institucional



Patrocínio exclusivo



**Companhia
Vale do Rio Doce**
Fundação