



Curitiba, Paraná, Brasil, 9 de dezembro de 2010.

Dear Mr. Georg Kell
Executive Director
UN Global Compact Office

O Grupo Empresarial Melissatur, signatária do Pacto Global desde dezembro de 2007, está encaminhando a Comunicação de Progresso (COP) do período 2009 à 2010 para o seu conhecimento. Seguem os seguintes documentos para o COP:

- Comunicação de Progresso do Grupo Empresarial Melissatur
- Indicadores Ethos

Acreditamos na importância de criar políticas e desenvolver práticas alinhadas com valores já acordados mundialmente para construir uma economia global mais sustentável e inclusiva. Portanto, como já fizemos ao participarmos do UN Global Compact Leaders Summit 2010 em New York, ratificamos nosso compromisso de adesão ao Pacto Global da ONU.

Atenciosamente,

Marli do Rocio Corleto
Diretora Presidente
Grupo Empresarial Melissatur

**Gente transportando gente
para um mundo melhor.**



THE GLOBAL
COMPACT



GRUPO EMPRESARIAL MELISSATUR

8 jeitos de mudar o mundo





Gente transportando gente para um mundo melhor

Pacto Global Comunicação de Progresso

Grupo Empresarial Melissatur

Communication on Progress

Apresentação de informações consistentes do progresso das empresas do Grupo Empresarial Melissatur nas ações realizadas relacionadas aos 10 princípios do Pacto Global.

Marli do Rocio Corleto

9 de dezembro de 2010

Gente transportando gente para um mundo melhor



PACTO GLOBAL DAS NAÇÕES UNIDAS

Comunicação de Progresso

Em nome do Grupo Empresarial Melissatur e dos seus mais de 1400 colaboradores reafirmo o compromisso da empresa com o Pacto Global das Nações Unidas e, com muita satisfação, comunico nossos progressos na implementação de seus dez princípios.

Há várias maneiras de dimensionar a importância que damos às questões sociais no exercício diário dos nossos negócios. E, ao longo de quase 40 anos de história, contados desde sua fundação, temos nos destacado dentro do cenário do setor de transporte de pessoas brasileiro, pelos pioneirismos implantados ao longo dessa trajetória, com ações sempre pautadas em estratégias de longo prazo e comprometidas com o desenvolvimento sustentável.

Visamos continuamente o desenvolvimento econômico, ambiental e social das localidades onde estamos presentes. E, embora os desafios sejam crescentes e contínuos, mantemos nosso firme propósito em conduzir os negócios por meio de uma gestão transparente, cada vez mais preocupada com o respeito ao meio ambiente, com o desenvolvimento dos nossos colaboradores e com a promoção da melhoria da qualidade de vida de todas as pessoas que direta ou indiretamente estejam envolvidas com o nosso negócio. A inauguração da nossa nova unidade, ECOGARAGEM, na cidade de Campo Largo é a certeza de que estamos no caminho para um mundo melhor.

Internamente, por meio de investimentos em gestão e capacitação dos nossos profissionais, o Grupo Empresarial Melissatur vem contribuindo fortemente com a melhoria dos processos de todo setor de transporte de pessoas da região onde atua. Nosso plano de negócios segue os princípios da ética e da transparência e concomitantemente buscamos a melhoria contínua das condições sócio-ambientais, minimizando os possíveis impactos decorrentes do nosso negócio.

Em recursos humanos, além dos treinamentos e das capacitações técnicas, priorizamos a promoção da diversidade, da ética e da transparência nas relações de trabalho, investindo e aprimorando ações que possibilitem uma comunicação efetiva em unidades localizadas na região sul do Brasil, respeitando as diferenças regionais.

Esse reconhecimento é resultado do nosso compromisso com a ética, respeito e diálogo permanente com os diferentes públicos com os quais nos relacionamos: funcionários, acionistas, investidores, clientes, fornecedores, setor público, sindicatos, organizações não-governamentais e sociedade civil, e também da nossa gestão baseada no espírito de cooperação entre esses diferentes setores da sociedade. Exemplos disso são as parcerias firmadas com dezenas de Instituições Sociais presentes no entorno de nossas empresas por meio dos quais contribuímos para o fortalecimento das comunidades onde estamos presentes.

Acreditamos que podemos e devemos influenciar nossa cadeia de valor na garantia dos direitos humanos, repudiando o trabalho escravo e/ou análogo e trabalho infantil.

Além disso, contribuímos para que nossos fornecedores da cadeia produtiva adotem práticas de gestão baseada nos princípios da responsabilidade sócio-ambiental.

Consciente de nosso papel influenciador na mobilização da sociedade para a preservação do meio ambiente, investimos em programas de monitoramento do impacto ambiental de nossos ônibus e garagens, na operacionalização de um Núcleo de Responsabilidade Socioambiental, na realização de campanhas sócio-ambientais com incentivo a reciclagem, tendo nossos ônibus (Expresso Ambiental e Expresso Saúde) como centros de divulgação e conscientização para os temas.

Nossas estratégias têm se mostrado positivas e continuaremos, como empresa inovadora dentro do nosso segmento, trabalhando no lançamento de novas propostas que atendam às premissas do triple bottom line, buscando competitividade, lucratividade, além de contribuir na melhoria dos processos do setor de transporte de pessoas, e de assumir a responsabilidade nas questões sociais e ambientais inerentes ao nosso negócio atestando assim, nosso compromisso com o desenvolvimento sustentável do País.

MARLI CORLETO
DIRETORA PRESIDENTE
GRUPO EMPRESARIAL MELISSATUR

Gente transportando gente para um mundo melhor

DIREITOS HUMANOS

Princípio 1: Apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos proclamados internacionalmente.

Compromisso:

O Grupo Empresarial Melissatur (GEM) faz negócios e trabalha orientado pela ética, valor que permeia todas suas ações. Conciliando interesses de acionistas, clientes, fornecedores, comunidade e valorizando o ser humano em todos os relacionamentos que mantém, o Grupo pauta sua ação pelos princípios da ética e transparência em nossos relacionamentos e qualidade e dedicação em nossas atividades.

SISTEMAS	AÇÕES	PERFORMANCE
RECURSOS HUMANOS	GESTÃO DO CLIMA Disponibiliza diversas ações de saúde, qualidade de vida e entretenimento para o público interno	- pesquisa realizada anualmente em todas unidades 100% dos colaboradores responderam e o resultado foi índice de satisfação de 85,92%. - Realizamos ações de endomarketing: Dia do Cobrador, confraternização com lanche para 1400 colaboradores Dia do Motorista em 2009, confraternização com lanche para 1400 colaboradores. Dia da Mulher em 2009, com palestras, exames de prevenção ao câncer, confraternização com lanches, participaram 140 mulheres.
	CIPA- comissão interna de prevenção de acidentes	Mantemos 6 comissões num total de 56 colaboradores zelando pela segurança do trabalho nas empresas.
	Benefícios extras: com foco na valorização e desenvolvimento dos Colaboradores, com ações que vão além das previstas em Lei	- Projeto Escolaridade realiza curso supletivo para educação básica e complementação da formação do ensino médio. Já formou 380 colaboradores.
	Promoção da Diversidade: oportunidades para grupos historicamente	- Programa Menor Aprendiz com 18 contratados como funcionários. - 14% dos funcionários acima dos 45 anos de idade. - 11% de funcionárias mulheres.

Gente transportando gente para um mundo melhor

	discriminados com iniciativas sócio educacionais	- 14 % de funcionários negros.
OPERAÇÕES	ACESSIBILIDADE	- Compramos e colocamos em uso em 2007/2008 82 ônibus com elevador para uso das pessoas com deficiência física.
DESENVOLVIMENTO COMUNITÁRIO	Projeto Natal da Solidariedade	Realizada em dez/2009, arrecadou 826 quilos de alimentos não perecíveis, 3529 peças de roupas para adultos e crianças, 293 pares de calçados, 244 brinquedos e outros 250 itens entre cintos, chapéus, tapetes, porta retrato, acolchoados, cabides....
	Campanha do Agasalho	Realizamos em maio/junho 2007, 2008 para arrecadação de 6790 peças de roupas, agasalhos e cobertores, doados para as instituições Provopar e Fundação de Ação Social de Curitiba. 2009?/

Princípio 2: Assegurar-se de sua não participação em violações destes direitos.

SISTEMAS	AÇÕES	PERFORMANCE
COMPRAS	GESTÃO DE CONTRATOS (Continuidade ao compromisso assumido junto ao Pacto Nacional contra o Trabalho Escravo.)	Revisão de contratos comerciais para inclusão da cláusula sobre não ter relação com fornecedores que não se comprometam com a erradicação do trabalho infantil e da mão de obra escrava. Previsão de visitas técnicas no fornecedor a partir de 2010.
RECURSOS HUMANOS	Não discriminação na contratação de grupos minoritários historicamente discriminados.	Em 2007 foram mantidas vagas para 28% de mulheres 14% de colaboradores acima de 45 anos 16% de colaboradores negros
CÓDIGO DE ÉTICA	Comitê de Ética	Em 2009 o Comitê de Ética se reuniu mensalmente para a condução da construção do Código de Ética junto aos colaboradores das empresas, nas áreas Operações, Jurídico, Comercial, Auditoria, Recursos Humanos.

DIREITOS NO TRABALHO

Princípio 3: Defender a liberdade de associação e o recolhimento efetivo do direito à negociação coletiva.

Compromisso: O Grupo Empresarial Melissatur (GEM) respeita as iniciativas de associação sindical e valoriza outras formas de organização voluntária de seus colaboradores.

SISTEMAS	AÇÕES	PERFORMANCE
Recursos Humanos	Os trabalhadores do GEM são representados por sindicatos.	Em 2009, 329 colaboradores estavam filiados aos sindicatos: 190 Sindimoc 16 Sindeesmat 46 Sintruv 77 Sintrocan

Gente transportando gente para um mundo melhor

Princípio 4: Eliminar todas as formas de trabalho forçado ou compulsório.

Compromisso: O Grupo Empresarial Melissatur (GEM) não admite, em nenhuma hipótese, a exploração de trabalhadores e não mantém relacionamento comercial ou contrata serviços de organizações que adotem qualquer forma de trabalho forçado ou compulsório.

SISTEMAS	AÇÕES	PERFORMANCE
Comércio Responsável	Cadastramento de Fornecedor	Iniciou-se em 2007/2008 a seleção dos fornecedores baseada em documentos que comprovaram a legalidade de suas práticas.
	Contrato de Fornecimento e Parceria Comercial:	Os contratos assinados por fornecedores de produtos contêm cláusula que repudia e proíbe a utilização de qualquer forma de trabalho forçado e uso de mão de obra infantil na cadeia de fornecimento. 100% dos contratos receberam esta cláusula.

Princípio 5: Erradicar efetivamente o trabalho infantil.

Compromisso: O Grupo Empresarial Melissatur (GEM) não admite, em nenhuma hipótese, a exploração de crianças e jovens abaixo da idade legal para o trabalho, e não mantém relacionamento comercial ou contrata serviços de organizações que adotem qualquer forma de trabalho infantil.

SISTEMAS	AÇÕES	PERFORMANCE
Comércio Responsável	Contrato de Fornecimento	100% dos contratos assinados por fornecedores contém cláusula que repudia e proíbe a utilização de qualquer forma de trabalho forçado e uso de mão de obra infantil na cadeia de fornecimento.
RECURSOS HUMANOS	Público interno	Realizamos ações educativas para 88 crianças e adolescentes filhos de funcionários nas áreas da saúde e educação em 2009.
Desenvolvimento Comunitário	Expresso Ambiental:	Educação. 628 crianças e jovens participaram dos programas educacionais em 2009, na área de Educação Ambiental.
	Dia de Fazer a Diferença	Em 2007 realizamos 13 oficinas educativas, no município de Almirante Tamandaré com a participação de 420 crianças e adolescentes.
	Fundação ABRINQ	Mantemos compromisso com a ABRINQ pelos direitos da criança e do adolescente durante 2008/2009 realizando anualmente 10 ações sócio educativas em benefício das crianças e adolescentes filhos de funcionários e das comunidades conforme os valores estabelecidos pela ABRINQ. Em 2009 o Projeto Passageiro do Futuro atendeu a 42 crianças (filhos dos funcionários).

Princípio 6: Eliminar a discriminação no emprego e na ocupação.

Compromisso: O Grupo Empresarial Melissatur (GEM) está comprometido com uma política de Recursos Humanos voltada para justiça, transparência, imparcialidade e ética.

SISTEMAS	AÇÕES	PERFORMANCE
Recursos Humanos	Promoção da Diversidade: oportunidade a grupos historicamente discriminados, com iniciativas que contemplam jovens, idosos, deficientes físicos e adolescentes em medida socioeducativa.	<p>Escola de Motorista: já formou 232 funcionários como motoristas profissionais para transporte de pessoas nos últimos 6 anos. 37,88 % do atual quadro de motorista, foi formado dentro da Empresa.</p> <p>Programa de Inclusão de Profissionais com Deficiência: nossa ação visa ampliar a contratação destes profissionais, apostando no potencial individual.</p> <p>Programa Menor Aprendiz: Visa a inclusão do jovem no GEM, promovendo a capacitação técnica dos mesmos nas operações das empresas. O programa, com duração de 2 anos, acontece sob orientação técnica do SEST/SENAT e acompanhamento da área de Recursos Humanos. Em janeiro de 2009 havia 8 aprendizes contratados</p>
Recursos Humanos	Promoção interna:	<p>não discriminação nas movimentações de quadro.</p> <p>100% das promoções foram realizadas com base no desempenho profissional.</p>
Recursos Humanos	Acompanhamento dos indicadores de contratação a grupos historicamente discriminados.	<p>Dados de 2009 em relação ao total de colaboradores:</p> <p>11% de mulheres</p> <p>23 de colaboradores acima de 45 anos</p> <p>14% de colaboradores negros</p>

MEIO AMBIENTE

Gente transportando gente para um mundo melhor

Princípio 7: As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva para os desafios ambientais.

Compromisso: O Grupo Empresarial Melissatur (GEM) atua de forma a proteger o meio ambiente em todas as localidades em que desenvolve suas atividades. Utiliza recursos naturais de forma racional, utiliza material reciclável sempre que viável e toma outras medidas para garantir a mínima poluição do ar, sonora ou visual.

SISTEMAS	AÇÕES	PERFORMANCE
Infra Estrutura	Atenuação do impacto ambiental da implantação de nova garagem na cidade de Campo Largo.	O GEM visa melhorias nas áreas de implantação de suas garagens: Destaque de 2007/2008/2009: Construção e início das operações(2009) da Ecogaragem no município de Campo Largo com captação da água da chuva, sistema de filtragem, reciclagem e reaproveitamento de 100% da água utilizada na lavagem dos veículos. Monitoramento eletrônico da utilização da energia elétrica. - Uso da luz solar através de telhas transparentes. - implantação de praça para funcionários em área reservada do terreno; - plantio de 320 mudas arbóreas;
	Atenuação do impacto ambiental da mudança da Piedade Filial para a atual garagem na cidade de União da Vitória	Em Mar/2009, a Piedade Filial, mudou-se para as instalações onde encontra-se atualmente, foi construído um Posto de Abastecimento com tanque aéreo e bacia de contenção, caixas separadoras de água e óleo no local onde é feito a limpeza dos veículos, destinação correta dos resíduos sólidos e líquidos.
Infra Estrutura	Monitoramento do Impacto Ambiental de Postos de Combustível.	O sistema de monitoramento eletrônico de vazamento de combustível foi implantado em 100% dos postos de combustível assim como treinamento aos usuários e atendentes.
Infra Estrutura	Uso responsável de energia com informação adequada e	- Continuidade do trabalho de gerenciamento e monitoramento do consumo da empresa, visando redução e conscientização do consumo.

Gente transportando gente para um mundo melhor

	divulgação do boas práticas.	- Implantação do monitoramento a distância via web em diversas unidades de consumo da empresa, para orientar e controlar o consumo de energia por metas pré-estabelecidas, identificar e corrigir problemas elétricos ou de contratação que possam gerar multas nas contas de energia. Conscientização dos funcionários quanto a importância da economia de energia elétrica.
Infra Estrutura	Implantação de projetos visando a redução do consumo de água	Trabalho de Gestão do Consumo com conseqüente redução no consumo de água; Vistoria sistemática da rede hidráulica com objetivo de eliminar possíveis vazamentos; Palestras de conscientização sobre a utilização racional da água.
Recursos Humanos	Implantação do 5 S	Realizado curso e implantado em todas as empresas do Grupo a metodologia do 5S com a participação de 50% dos funcionários em 2009.

Princípio 8: As empresas devem assumir iniciativas para promover uma maior responsabilidade ambiental.

Gente transportando gente para um mundo melhor

Compromisso: O Grupo Empresarial Melissatur (GEM) promove responsabilidade ambiental, tanto em sua operação usual quanto com ações de conscientização, educação ambiental e educação para consumo consciente.

SISTEMAS	AÇÕES	PERFORMANCE
Gestão Sustentável de Resíduos	Estações de Reciclagem nas empresas	- área destinada para a separação dos resíduos produzidos nas empresas e com destinação responsável dos mesmos. O projeto arrecadou em 2008/2009 aproximadamente 35 mil litros de material líquido reciclável.
Gestão Sustentável do Planeta	Expresso Ambiental:	Dissemina práticas de preservação do meio ambiente para adultos, crianças e adolescentes, pois acredita que assim contribui para o desenvolvimento sustentável do planeta. O projeto atende escolas e outras instituições no Paraná e Santa Catarina. Durante 2006/2007 /2008, 4120 alunos do Ensino Fundamental recebem informações sobre a importância da reciclagem e do reaproveitamento de materiais.
Infraestrutura	Programa Despoluir	Controlamos a emissão de gases veiculares em 100% dos veículos através da FEPASC – Federação de Empresas de Transporte de Passageiros dos Estados do Paraná e Santa Catarina. 100% dos veículos da Frota, estão de acordo com as normas de emissão de poluentes.

Gente transportando gente para um mundo melhor

Princípio 9: As empresas devem encorajar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente sustentáveis.

Compromisso: O Grupo Empresarial Melissatur (GEM) está comprometido com o desenvolvimento e a adoção de tecnologias ambientalmente sustentáveis dentro das características de seu negócio.

SISTEMAS	AÇÕES	PERFORMANCE
Operações	Sacolas retornáveis.	Todos funcionários, e representantes dos públicos de interesse do GEM, receberam uma eco sacola com orientações sobre os principais cuidados com o meio ambiente e a correta utilização dos recurso naturais. Foram distribuídas em 2007, a quantia de 2000 sacolas ecológicas confeccionadas em algodão pela Cooperativa das Costureiras da Vila Verde pertencente a um grupo de mulheres em situação de risco.
	Eliminação do uso de copos descartáveis	Criação do projeto que elimina o uso de copos descartáveis nas empresas será implementado no inicio de 2011.Todos os 1400 colaboradores receberão da empresa uma caneca para uso pessoal.

CONTRA A CORRUPÇÃO

Princípio 10: Combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.

Compromisso: O GEM não admite nenhuma forma de corrupção.

SISTEMAS	AÇÕES	PERFORMANCE
Código de Ética	Construção do Código de Ética:	Foi apresentado para o comitê de Ética as seguintes orientações para constar no Código de Ética: <ul style="list-style-type: none">- proíbe expressamente ao colaborador que aceite ou estimule qualquer tipo de favorecimento.- O Código não admite em nenhuma hipótese, a exploração do trabalho infantil, reserva-se ao direito de não contratar serviços ou ter relações comerciais, com organizações ou entidades que adotem esta prática.- Distribuição do Código a 100% dos colaboradores contratados- Divulgação constante nos veículos internos de comunicação da empresa;- O Código de Ética foi entregue a todos os colaboradores, bem como, aos novos funcionários quando da admissão.

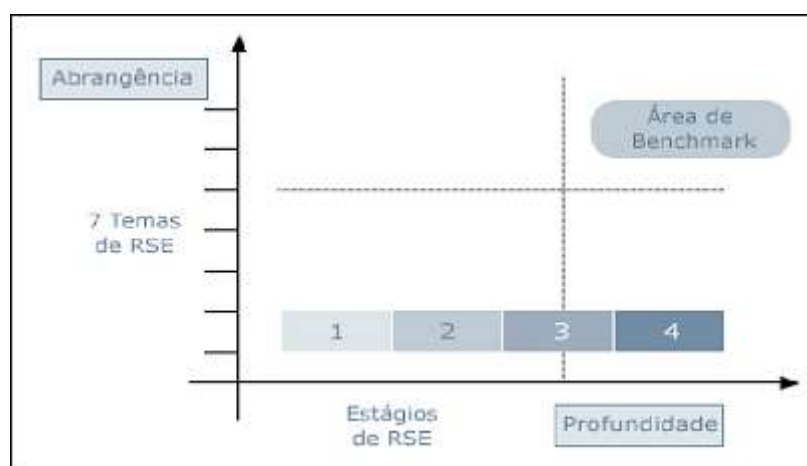
Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial 2008

Os Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial consistem de um questionário estruturado em sete temas concebido pelo Ethos num esforço de oferecer às empresas uma ferramenta para auxiliá-las no processo de incorporação de responsabilidade social.

Mais do que um autodiagnóstico, esta ferramenta também tem um papel fundamental no sentido de trazer para a pauta das empresas as perspectivas sociais e ambientais relacionadas a seu negócio. A reflexão propiciada pela aplicação deste questionário é para muitas empresas o início de um processo que poderá culminar na produção de um balanço social consistente, fruto de um sistema de gestão repensado que também contemple as perspectivas do desenvolvimento sustentável do planeta.

Ao receber este relatório, a empresa se compromete a incluir o parágrafo abaixo caso venha a divulgar, por qualquer meio, os dados aqui apresentados.

"Os dados apresentados resultam da aplicação dos Indicadores Ethos de Responsabilidade Social pela própria empresa, ou seja, são resultados de AUTO-AVALIAÇÃO. O diagnóstico não tem, portanto, o caráter de certificação. Seu objetivo é proporcionar a reflexão, aprendizagem e melhoria das práticas de Responsabilidade Social Empresarial."



Gente transportando gente para um mundo melhor

As práticas de responsabilidade social de uma empresa são avaliadas por sua abrangência e profundidade. A abrangência é verificada por meio de 7 temas principais - Valores, Transparência e Governança, Público Interno, Meio Ambiente, Fornecedores, Consumidores e Clientes, Comunidade, e Governo e Sociedade. Há quatro estágios que podem ser alcançados em cada indicador. As empresas com maior desenvolvimento em responsabilidade social são aquelas que alcançam estágios avanços na maioria dos temas. Entretanto, se este diagnóstico apontar oportunidades de melhoria, lembramos que tanto a evolução dos estágios quanto as informações adicionais já sugerem uma série de parâmetros para políticas e ações a serem desenvolvidas.

1. Dados Consolidados

1.1. Performance Individual

Cada tema possui uma quantidade máxima de pontos a serem alcançados. A nota é a razão entre os pontos obtidos pela empresa e o universo de pontos disponíveis.

Tema	Estágios do RSE				Pontos Disponíveis	Pontos Obtidos	Nota
	1	2	3	4			
Valores, Transparência e Governança					345	91,15	2,64
Público Interno					345	54,08	1,57
Meio Ambiente					345	129,15	3,74
Fornecedores					345	96,79	2,81
Consumidores e Clientes					345	221,32	6,42
Comunidade					345	231,31	6,70
Governo e Sociedade					345	156,38	4,53

1.2. Empresa X Grupo de Benchmark X Banco de Dados

O grupo de benchmark é composto pelas empresas que obtiveram as dez primeiras colocações com base no desempenho geral (performance geral). O banco de dados Ethos é composto por todas as empresas que responderam esta versão do questionário. O processo de entrega e avaliação dos questionários Indicadores Ethos de RSE é contínuo, fazendo com que o grupo de benchmark seja

Gente transportando gente para um mundo melhor

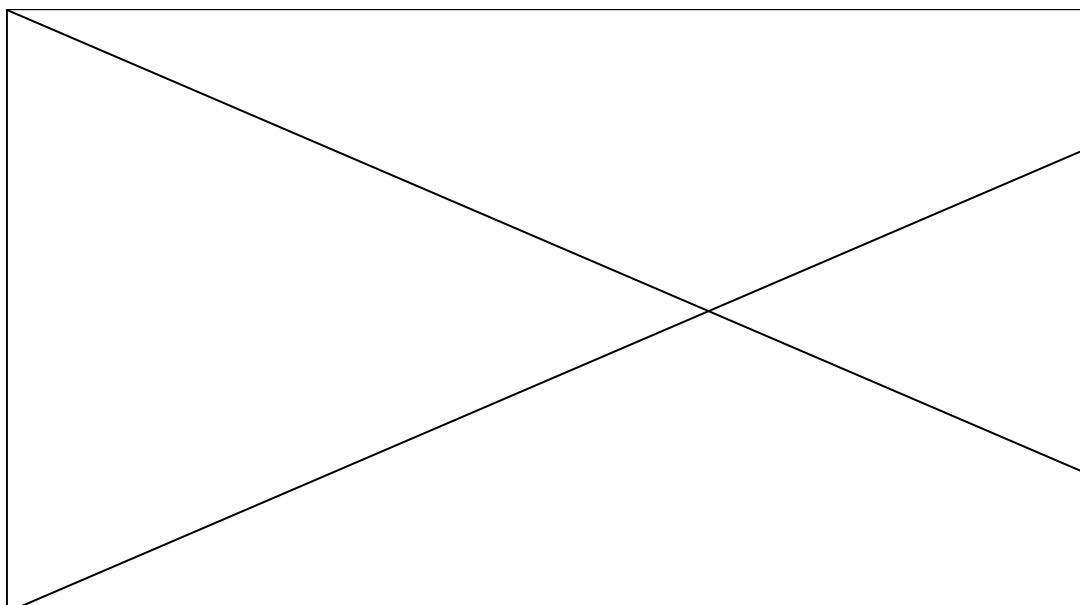
dinâmico até que se encerre o preenchimento da referida versão.

Tema	Nota da empresa	Média do Grupo de Benchmark	Média do Banco de Dados	Melhor Performance no Tema	Empresa Integrante do Benchmark	Ano Anterior
Performance Geral	4,06	9,28	4,02	9,83		
Valores, Transparência e Governança	2,64	9,36	4,37	9,99		
Público Interno	1,57	8,67	3,87	9,98		
Meio Ambiente	3,74	9,76	3,96	10		
Fornecedores	2,81	9,45	3,63	10		
Consumidores e Clientes	6,42	9,63	5,49	10		
Comunidade	6,70	9,07	3,34	10		
Governo e Sociedade	4,53	9,06	3,48	10		

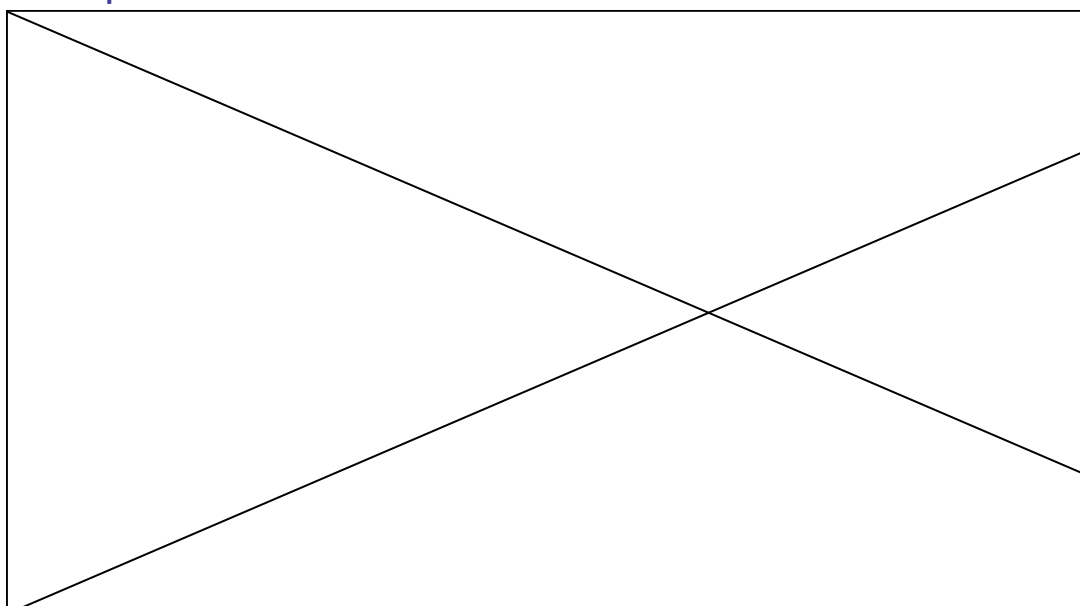
B Empresa integrante do Benchmark

1.3. Empresa X Grupo de Benchmark

Gente transportando gente para um mundo melhor

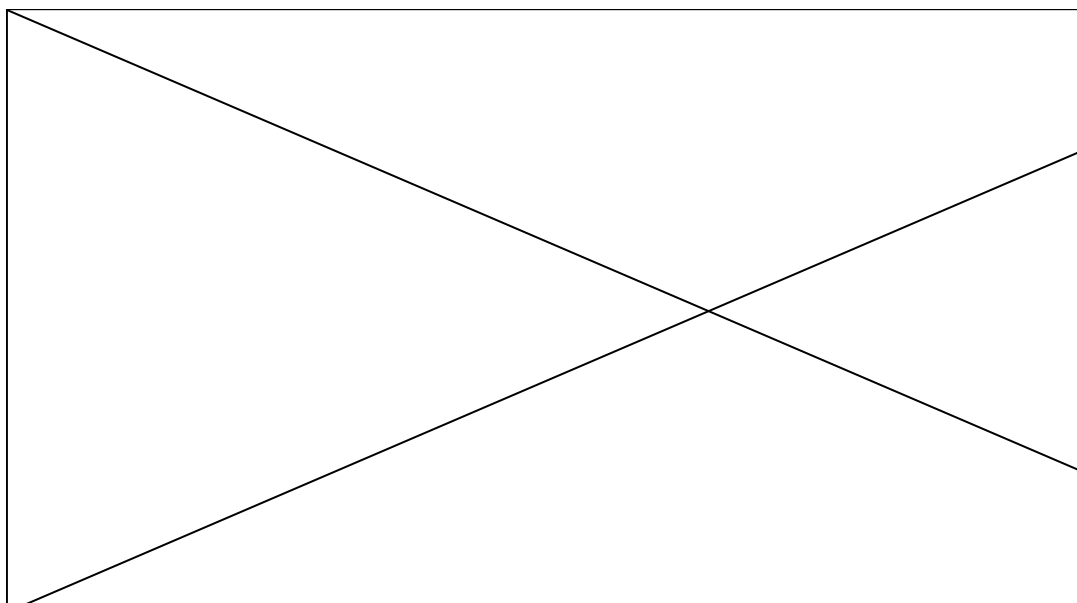


1.4. Empresa X Banco de Dados



1.5. Empresa (questionário Atual) X Empresa (questionário anterior)

Gente transportando gente para um mundo melhor



2. Detalhamento das Notas

Alguns temas apresentam questões que podem não se aplicar à realidade do setor empresarial avaliado, como por exemplo, a área de meio ambiente. Essas questões denominadas como "não se aplica" são retiradas do questionário, alterando a quantidade de pontos disponíveis sem modificar a nota final. Já as questões deixadas em branco pela empresa, identificadas pelo ícone "não informado", recebem nota zero e influem na nota final.

2.1. Detalhamento das Notas

NA Não aplicável		NI Não informado		
Temas/Indicadores de Profundidade	Pontos Disponíveis	Pontos Obtidos	Nota	Média do grupo de benchmark
Valores, Transparência e Governança	345	91,15	2,64	9,36
1. Compromissos Éticos	69	15,10	2,19	9,95
2. Enraizamento na Cultura Organizacional	69	15	2,17	9,50
3. Governança Corporativa				9,74
4. Relações com a Concorrência	69	15,41	2,23	8,79
5. Diálogo e Engajamento das Partes Interessadas	69	30,64	4,44	9,44

Gente transportando gente para um mundo melhor

(Stakeholders)					
6. Balanço Social	69	15	2,17	8,73	
Público Interno	345	54,08	1,57	8,67	
7. Relações com Sindicatos	26,54	12,41	4,68	9,50	
8. Gestão Participativa	26,54	6,06	2,28	8,99	
9. Compromisso com o Futuro das Crianças	26,54	6,20	2,34	9,87	
10. Compromisso com o Desenvolvimento Infantil	26,54	5,82	2,19	7,78	
11. Valorização da Diversidade	26,54	5,77	2,17	8,85	
12. Compromisso com a Não-Discriminação e Promoção da Equidade Racial	26,54	0	0	7,85	NI
13. Compromisso com a Promoção da Equidade de Gênero	26,54	0	0	7,67	NI
14. Relações com Trabalhadores Terceirizados	26,54	0	0	9,32	NI
15. Política de Remuneração, Benefícios e Carreira	26,54	0	0	9,45	NI
16. Cuidados com Saúde, Segurança e Condições de Trabalho	26,54	5,91	2,23	9,84	
17. Compromisso com o Desenvolvimento Profissional e a Empregabilidade	26,54	6,14	2,31	8,88	
18. Comportamento nas Demissões	26,54	5,77	2,17	6,79	
19. Preparação para a Aposentadoria	26,54	0	0	7,90	NI
Meio Ambiente	345	129,15	3,74	9,76	
20. Compromisso com a Melhoria da Qualidade Ambiental	69	30,90	4,48	10	
21. Educação e Conscientização Ambiental	69	34,50	5	10	

Gente transportando gente para um mundo melhor

22. Gerenciamento dos Impactos no Meio Ambiente e do Ciclo de Vida de Produtos e Serviços	69	30	4,35	9,96	
23. Sustentabilidade da Economia Florestal	69	0	0	9,13	NI
24. Minimização de Entradas e Saídas de Materiais	69	33,75	4,89	9,68	
Fornecedores	345	96,79	2,81	9,45	
25. Critérios de Seleção e Avaliação de Fornecedores	86,25	19,38	2,25	9,43	
26. Trabalho Infantil na Cadeia Produtiva	86,25	18,75	2,17	9,75	
27. Trabalho Forçado (ou Análogo ao Escravo) na Cadeia Produtiva	86,25	18,75	2,17	8,93	
28. Apoio ao Desenvolvimento de Fornecedores	86,25	39,91	4,63	9,69	
Consumidores e Clientes	345	221,32	6,42	9,63	
29. Política de Comunicação Comercial	115	26,50	2,30	9,36	
30. Excelência no Atendimento	115	108,57	9,44	9,75	
31. Conhecimento e Gerenciamento dos Danos Potenciais de Produtos e Serviços	115	86,25	7,50	9,78	
Comunidade	345	231,31	6,70	9,07	
32. Gerenciamento do Impacto da Empresa na Comunidade de Entorno	86,25	40,53	4,70	8,90	
33. Relações com Organizações Locais	86,25	86,25	10	9,25	
34. Financiamento da Ação Social	86,25	21,09	2,45	8,46	
35. Envolvimento com a Ação Social	86,25	83,44	9,67	9,65	
Governo e Sociedade	345	156,38	4,53	9,06	

Gente transportando gente para um mundo melhor

36. Contribuições para Campanhas Políticas	69	16,13	2,34	8,59
37. Construção da Cidadania pelas Empresas	69	15	2,17	8,87
38. Práticas Anticorrupção e Antipropina	69	15,75	2,28	8,91
39. Liderança e Influência Social	69	60	8,70	9,38
40. Participação em Projetos Sociais Governamentais	69	49,50	7,17	9,63

2.2. Indicadores Quantitativos

Abaixo, seguem as respostas das questões quantitativas.

Questões Quantitativas				
PERGUNTAS	2006	2007	2008	
6.18 Quantas partes interessadas (público interno, fornecedores, comunidade, governo e sociedade etc.) estão envolvidas na elaboração do balanço social	1	1		
6.19 Quantas partes interessadas estão contempladas no demonstrativo de distribuição de riqueza	4	4		
9.5 Total de menores aprendizes na empresa	0	10		
9.6 Total de jovens contratados após o término do período de aprendizagem	0	3		
9.7 Total de autuações que a empresa recebeu do Ministério do Trabalho com relação ao uso de mão-de-obra infantil	0	0		
10.18 Percentual de filhos dos empregados matriculados em creche (0 a 3 anos)				
10.19 Percentual de filhos com deficiência dos empregados matriculados em creche (0 a 3 anos)				
10.20 Percentual de filhos com deficiência dos empregados matriculados em pré-escola (4 e 5 anos)				
10.21 Percentual de filhos dos empregados com vacinação em dia para a idade, conforme o calendário básico estabelecido pelo Ministério da Saúde				
10.22 Total de empregados homens pais ou responsáveis por crianças de 0 a 5 anos de idade.				
10.23 Total de empregadas responsáveis (mães ou não) por crianças de 0 a 5 anos de idade				

Gente transportando gente para um mundo melhor

10.24 Total de empregadas cujo último filho recebeu amamentação exclusiva até os 4 meses de idade
10.25 Total de empregadas que tiveram horário flexível para amamentar o filho até 6 meses de idade
10.26 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de mulheres empregadas.*
10.27 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de mulheres empregadas com menos de quatro anos de escolaridade.
10.28 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de empregados homens.*
10.29 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de empregados homens com menos de quatro anos de escolaridade.*
10.30 Total de dependentes menores de 1 ano de idade.*
10.31 Total de dependentes menores de 1 ano de idade vacinados com a tetravalente.*
10.32 Total de dependentes menores de 1 ano de idade vacinados com a tetravalente.*
10.33 Total de gestantes empregadas (ou dependentes de empregados) em acompanhamento pré-natal.*
10.34 Total de dependentes de 4 e 5 anos de idade.*
10.35 Total de dependentes de 4 e 5 anos de idade matriculados em pré-escola.*
10.36 Total de empregados homens pais ou responsáveis por crianças de 0 a 5 anos de idade.
10.37 Total de empregadas responsáveis (mães ou não) por crianças de 0 a 5 anos de idade.
10.38 Total de empregadas cujo último filho recebeu amamentação exclusiva até os 4 meses de idade.
10.39 Total de empregadas que tiveram horário flexível para amamentar o filho até 6 meses de idade.
10.40 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de mulheres empregadas.*
10.41 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de mulheres empregadas com menos de quatro anos de escolaridade.*
10.42 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de empregados homens.*
10.43 Total de dependentes de 0 a 5 anos filhos de

Gente transportando gente para um mundo melhor

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

Gente transportando gente para um mundo melhor

10.63 Total de dependentes de 4 e 5 anos de idade matriculados em pré-escola.*
11.22 Percentual de pessoas com deficiência na empresa
11.23 Percentual de pessoas com deficiência em cargos executivos
11.24 Percentual de pessoas com deficiência em cargos de coordenação e chefia
11.25 Salário médio mensal de pessoas com deficiência
11.26 Salário médio mensal de pessoas com deficiência em cargos executivos
11.27 Salário médio mensal de pessoas com deficiência em cargos de coordenação e chefia
11.28 Percentual de pessoas com idade superior a 45 anos
13.16 Percentual de mulheres em relação ao total de empregados
13.17 Percentual de mulheres em cargo executivo em relação ao total de cargos executivos disponíveis
13.18 Percentual de mulheres em cargos de coordenação e chefia em relação ao total de cargos disponíveis nesse nível hierárquico
13.19 Salário médio mensal de mulheres em cargos executivos – em reais
13.20 Salário médio mensal de homens em cargos executivos – em reais
13.21 Salário médio mensal de mulheres em cargos de coordenação e chefia – em reais
13.22 Salário médio mensal de homens em cargos de coordenação e chefia – em reais
16.13 Média de horas extras por empregado/ano
16.14 Média de acidentes de trabalho por empregado/ano
16.15 Percentual dos acidentes que resultaram em afastamento temporário de empregados e/ou de prestadores de serviço
16.16 Percentual dos acidentes que resultaram em mutilação ou outros danos à integridade física de empregados e/ou de prestadores de serviço, com afastamento permanente do cargo (incluindo lesões por esforço repetitivo – LER)

Gente transportando gente para um mundo melhor

16.17 Percentual dos acidentes que resultaram em morte de empregados e/ou de prestadores de serviço			
17.8 Quantidade de horas de desenvolvimento profissional por empregado/ano			
17.9 Percentual do faturamento bruto gasto em desenvolvimento profissional e educação			
17.10 Total de analfabetos na força de trabalho			
17.11 Percentual de mulheres analfabetas na força de trabalho			
17.12 Percentual de mulheres com ensino fundamental I (1ª. a 4ª. série) completo na força de trabalho			
17.13 Percentual de mulheres com ensino fundamental II (5ª. a 8ª. série) completo na força de trabalho			
17.14 Percentual de mulheres com ensino médio completo na força de trabalho			
17.15 Percentual de mulheres com ensino superior completo na força de trabalho			
17.16 Percentual de homens analfabetos na força de trabalho			
17.17 Percentual de homens com ensino fundamental I (1ª. a 4ª. série) completo na força de trabalho			
17.18 Percentual de homens com ensino fundamental II (5ª. a 8ª. série) completo na força de trabalho			
17.19 Percentual de homens com ensino médio completo na força de trabalho			
17.20 Percentual de homens com ensino superior completo na força de trabalho			
18.6 Total de empregados no final do período			
18.7 Total do passivo trabalhista no final do período			
18.8 Total de processos trabalhistas em aberto no final do período			
18.9 Total de demissões no período			
18.10 Total de admissões no período			
18.11 Percentual de demitidos acima de 45 anos de idade em relação ao número total de demitidos			
22.8 Quantidade média de incidentes, autuações e/ou multas por violação das normas de proteção ambiental	0	0	0

Gente transportando gente para um mundo melhor

22.9 Total do passivo ambiental no final do período	0	0	0
24.7 Total investido em programas e projetos de melhoria ambiental (em reais)			
24.8 Percentual do faturamento bruto gasto em programas e projetos de melhoria ambiental			
24.9 Consumo anual de energia (em kWh)			
24.10 Consumo anual de água (em m3)			
24.11 Volume médio anual de CO2 e outros gases do efeito estufa emitidos na atmosfera (em toneladas)			
24.12 Quantidade anual (em toneladas) de resíduos sólidos gerados (lixo, dejetos, entulho etc.)			
24.13 gasolina/diesel (em litros)			
24.14 óleo combustível (em toneladas)			
24.15 gás – GLP/GN (em m3)			
25.10 Percentual de fornecedores que receberam visita de inspeção de práticas de responsabilidade social			
25.11 Treinamentos, cursos, palestras ou reuniões sobre práticas de responsabilidade social oferecidas aos fornecedores			
25.12 Total de fornecedores			
25.13 Total pago por bens, materiais e serviços adquiridos no período			
26.2 Total de autuações por uso de mão-obra-infantil na cadeia produtiva	0	0	
27.3 Total de autuações por uso de mão-de-obra forçada na cadeia produtiva	0	0	
30.15 Vendas líquidas			
30.16 Total de consumidores ou clientes			
30.17 Total de ligações atendidas pelo SAC			
30.18 Percentual de reclamações em relação ao total de ligações atendidas pelo SAC			
30.19 Percentual de reclamações não atendidas pelo SAC			
30.20 Tempo médio de espera no telefone do SAC até			

Gente transportando gente para um mundo melhor

o início do atendimento (em minutos)		
30.21 Quantidade de inovações implantadas em razão da interferência do ouvidor e/ou do serviço de atendimento a consumidores/clientes	6	14
31.7 Total de processos administrativos (Procon, Vigilância Sanitária, Ipem etc.)	0	0
31.8 Total de processos judiciais (cíveis e criminais) recebidos	0	0
35.5 Percentual do faturamento bruto destinado à ação social (não incluir obrigações legais, nem tributos, nem benefícios empregatícios)		
35.6 Percentual do total destinado à ação social correspondente a doações em produtos e serviços		
35.7 Percentual do total destinado à ação social correspondente a doações em espécie		
35.8 Percentual do total destinado à ação social correspondente a investimentos em projeto social próprio		
35.9 Percentual do total destinado à ação social correspondente à publicidade		
35.10 Percentual de empregados que realizam trabalho voluntário na comunidade		
35.11 Quantidade de horas médias mensais doadas (liberadas do horário normal de trabalho) pela empresa para trabalho voluntário de empregados		

3. Índice de Desenvolvimento Infantil

O Índice de Desenvolvimento Infantil Empresarial (IDI-E) representa a união de esforços entre o Instituto Ethos e o UNICEF com o objetivo de trazer para a pauta das empresas formas concretas de contribuir para o desenvolvimento infantil dos filhos dos seus empregados. Ao responder de **forma integral as perguntas quantitativas referentes ao último ano** do Indicador 10 - Compromisso com o Desenvolvimento Infantil, sua empresa levantou as informações necessárias para o cálculo deste índice, considerando três diferentes contextos (o dos empregados em regime CLT de contratação, o dos empregados terceirizados e o dos empregados autônomos ou comissionados).

Para um melhor entendimento do desempenho de sua empresa, sugerimos que o

Gente transportando gente para um mundo melhor

IDI-E aqui informado seja comparado ao Índice de Desenvolvimento Infantil (IDI) do município onde ela está localizada. Sugerimos também a consulta às publicações do Unicef sobre a situação da infância brasileira em www.unicef.org.br.

De acordo com os dados informados no preenchimento:

a) O IDI-E da sua empresa com relação aos empregados em regime CLT contratação é: **NI**.

b) O IDI-E da sua empresa com relação aos empregados terceirizados é: **NI**.

c) O IDI-E da sua empresa com relação aos empregados autônomos ou comissionados é: **NI**.

O Ethos estimula o preenchimento dos dados quantitativos do indicador 10 - Compromisso com o Desenvolvimento Infantil. Caso sua empresa não tenha preenchido neste ano, recomendamos o preenchimento para o próximo ciclo dos Indicadores Ethos

Para mais informações sobre essa iniciativa, favor entrar em contato conosco enviando um e-mail para indicadores@ethos.org.br.

4. Relatórios Comparativos

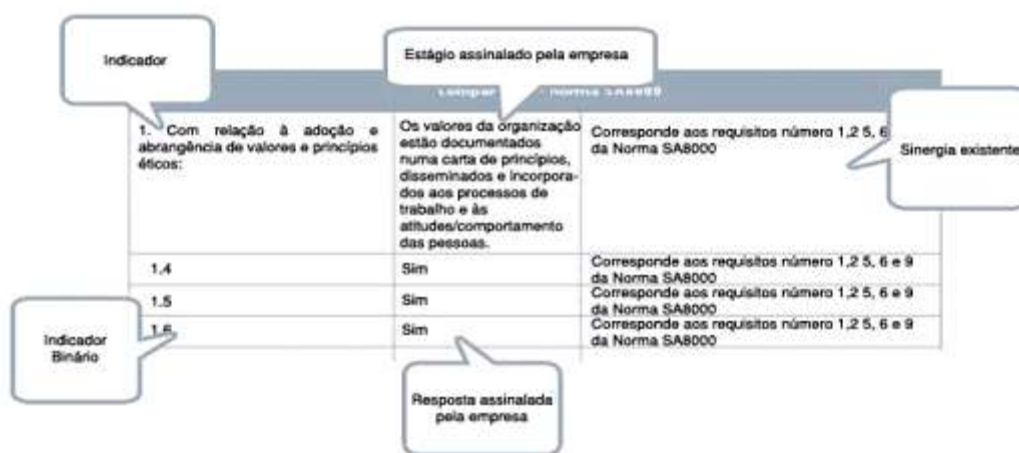
Mostrar a correlação dos Indicadores Ethos de Responsabilidade Social com iniciativas relevantes como o Pacto Global, as Metas do Milênio, as Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative (GRI) e com a Norma SA8000 tem como principal objetivo facilitar aos gestores das empresas a utilização integrada das sinergias existentes.

Para exemplificar, podemos citar o trabalho infantil, tema que, por sua magnitude, está presente em quase todas as iniciativas. Nos Indicadores Ethos de RSE o tema está presente nos indicadores de número 1, 2, 3.5, 3.6, 9, 9.1 ao 9.7. Ao refletir e responder estas questões criando processos ou políticas internas sobre este tema, a empresa estará dando passos importantes para o atendimento do requisito 1 da norma SA8000 e da diretriz HR6 do GRI.

Estas correlações são objeto de estudo do Núcleo de Ferramentas de Gestão do Ethos e objetiva confirmar a função de autodiagnóstico e planejamento estratégico da ferramenta, como efetivo "indicador" de rotas possíveis em direção à gestão socialmente responsável.

Gente transportando gente para um mundo melhor

ESTRUTURA DO RELATÓRIO



Esperamos que este trabalho seja de grande utilidade para sua empresa e aguardamos críticas e sugestões para melhoria do projeto.

O relatório a seguir foi produzido a partir da análise da correlação das respostas enviadas por sua empresa com essas iniciativas.

Caso tenha dúvidas, por favor, entre em contato pelo e-mail: indicadores@ethos.org.br

IMPORTANTE: As correlações só serão válidas se as políticas e procedimentos internos estiverem consistentemente consolidados.

4.1. Comparativo: Norma SA8000

A SA8000 é a primeira norma voltada para a melhoria das condições de trabalho, abrangendo os principais direitos dos trabalhadores (saúde e segurança, liberdade de associação, limite de horas de trabalho, compensação, garantias contra trabalho infantil, trabalho forçado e discriminação) e certificando seu cumprimento por meio de auditorias independentes. Esta norma segue o padrão ISO, o que facilita sua implantação por empresas que já conhecem este sistema.

Comparativo - Norma SA8000		
1. Com relação à adoção e abrangência de valores e princípios éticos:	Os valores da organização estão formalizados em uma carta de princípios, mas pouco incorporados aos processos de trabalho e às atitudes/comportamento das pessoas.	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000

Gente transportando gente para um mundo melhor

1.20	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
2. Com relação à eficácia na disseminação dos valores e princípios éticos da empresa:	Os valores e princípios são transmitidos ao público interno esporadicamente ou em momentos específicos (como na contratação de empregados ou em processos de auditoria).	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
7. Quanto à participação de empregados em sindicatos e ao relacionamento com seus representantes, a empresa:	Não exerce pressão e oferece liberdade para a atuação dos sindicatos no local de trabalho.	Atende ao requisito 4 da Norma SA 8000
7.2	Sim	Atende ao requisito 4 da Norma SA 8000
7.5	Sim	Atende ao requisito 4 da Norma SA 8000
9. No tratamento da questão do combate ao trabalho infantil, a empresa:	Além de respeitar a legislação brasileira, que proíbe o trabalho a pessoas com menos de 16 anos (exceto na condição de aprendiz, entre os 14 e 18 anos), discute internamente a importância da educação e as consequências do trabalho infantil.	Atende ao requisito 1 da Norma SA 8000
9.2	Sim	Atende ao requisito 1 da Norma SA 8000
9.3	Sim	Atende ao requisito 1 da Norma SA 8000
11. Reconhecendo a obrigação ética das empresas de combater todas as formas de discriminação negativa e de valorizar as oportunidades oferecidas pela riqueza da diversidade de nossa sociedade, a	Segue rigorosamente a legislação relacionada a preconceito e discriminação negativa e se declara contra comportamentos discriminatórios que não promovam igualdade de oportunidades no ambiente interno e na relação com seus clientes, fornecedores e	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000

Gente transportando gente para um mundo melhor

empresa:	comunidade de entorno.	
16. Visando assegurar boas condições de trabalho, saúde e segurança, a empresa:	Cumpre rigorosamente as obrigações legais e tem planos e metas para alcançar os padrões de excelência em saúde, segurança e condições de trabalho em seu setor.	Atende ao requisito 3 da Norma SA 8000
16.9	Sim	Atende ao requisito 3 da Norma SA 8000
16.10	Sim	Atende ao requisito 3 da Norma SA 8000
25. Para regular suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Possui políticas de seleção e avaliação de fornecedores e parceiros conhecidas pelas partes envolvidas e baseadas apenas em fatores como qualidade, preço e prazo.	Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000
25.2	Sim	Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000
25.9	Sim	Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000
26. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Possui políticas formais com o objetivo de contribuir para a erradicação do trabalho infantil, discute a questão com os fornecedores e os estimula a cumprir a legislação.	Atende aos requisitos 1 e 9 da Norma SA 8000
27. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Cumpre rigorosamente a legislação e possui políticas formais com o objetivo de contribuir para a erradicação do trabalho forçado, exigindo dos fornecedores o cumprimento da legislação.	Atende aos requisitos 2 e 9 da Norma SA 8000
28. Com relação a fornecedores de igual ou menor porte, a empresa:	Contribui para a melhoria do padrão gerencial dos fornecedores, disponibilizando informações e promovendo atividades conjuntas de treinamento.	Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000
28.1	Sim	Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000

Gente transportando gente para um mundo melhor

28.3	Sim	Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000
28.7	Sim	Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000

4.2. Comparativo: GRI

A GRI foi lançada em 1997 como uma iniciativa conjunta da organização não-governamental CERES (Coalition for Environmentally Responsible Economies) e do PNUMA (Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente), com o objetivo de melhorar a qualidade, o rigor e a aplicabilidade dos relatórios de sustentabilidade. Apesar da diversidade de modelos de relatórios de sustentabilidade e balanço social, esse modelo tem ganhado cada vez mais importância, sendo considerado o padrão internacional de relatório de sustentabilidade.

Comparativo - GRI		
1. Com relação à adoção e abrangência de valores e princípios éticos:	Os valores da organização estão formalizados em uma carta de princípios, mas pouco incorporados aos processos de trabalho e às atitudes/comportamento das pessoas.	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
2. Com relação à eficácia na disseminação dos valores e princípios éticos da empresa:	Os valores e princípios são transmitidos ao público interno esporadicamente ou em momentos específicos (como na contratação de empregados ou em processos de auditoria).	Relacionado ao item 4.14 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
4.10	Não	Relacionado ao indicador SO7 das Diretrizes da Global Reporting Initiative
4.11	Não	Relacionado ao indicador SO7 das Diretrizes da Global Reporting Initiative
5.1	Sim	Relacionado ao item 4.15 da seção "Governança, Compromissos e

Gente transportando gente para um mundo melhor

		Engajamento" das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
7.2	Sim	Relacionado ao indicador LA4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
8. Quanto ao envolvimento dos empregados na gestão, a empresa:	Disponibiliza informações sobre a empresa (histórico, missão, visão, políticas, organograma, mercados, principais parceiros, clientes etc.) e treina os empregados (no momento da admissão, em programas de integração, em treinamento sobre novos produtos e serviços, em seminários e palestras sobre novas políticas e estratégias etc.) para que possam compreendê-las e analisá-las.	Relacionado ao item 4.14 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
9. No tratamento da questão do combate ao trabalho infantil, a empresa:	Além de respeitar a legislação brasileira, que proíbe o trabalho a pessoas com menos de 16 anos (exceto na condição de aprendiz, entre os 14 e 18 anos), discute internamente a importância da educação e as consequências do trabalho infantil.	Relacionado ao indicador HR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
9.2	Sim	Relacionado ao indicador HR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative

Gente transportando gente para um mundo melhor

9.3	Sim	Relacionado ao indicador HR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
10. Considerando sua contribuição para o desenvolvimento infantil no país e o compromisso com os direitos das crianças, a empresa:	Obedece a legislação em vigor relativa à proteção à maternidade, paternidade, amamentação e creche, proibindo formalmente qualquer tipo de discriminação à mulher gestante e a empregados (mulheres e homens, incluindo terceirizados) com filhos menores de 6 anos de idade em processos admissionais, em promoções ou na mobilidade interna.	Relacionado ao indicador LA14 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
11. Reconhecendo a obrigação ética das empresas de combater todas as formas de discriminação negativa e de valorizar as oportunidades oferecidas pela riqueza da diversidade de nossa sociedade, a empresa:	Segue rigorosamente a legislação relacionada a preconceito e discriminação negativa e se declara contra comportamentos discriminatórios que não promovam igualdade de oportunidades no ambiente interno e na relação com seus clientes, fornecedores e comunidade de entorno.	Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
16. Visando assegurar boas condições de trabalho, saúde e segurança, a empresa:	Cumprе rigorosamente as obrigações legais e tem planos e metas para alcançar os padrões de excelência em saúde, segurança e condições de trabalho em seu setor.	Relacionado ao indicador LA6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
16.9	Sim	Relacionado ao indicador LA8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da

Gente transportando gente para um mundo melhor

		Global Reporting Initiative
16.10	Sim	Relacionado ao indicador LA8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
17. Para desenvolver seus recursos humanos, a empresa:	Promove atividades de treinamento pontuais, focadas no desempenho de tarefas específicas.	Relacionado ao indicador LA10 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
17.3	Sim	Relacionado ao indicador LA11 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
18. Para conduzir processos demissionais, a empresa:	Segue rigorosamente a legislação em vigor e fornece ao demitido orientações em relação aos procedimentos necessários. Em caso de necessidade de redução de pessoal, procura analisar alternativas de contenção (como verificar com outras empresas a possibilidade de transferência temporária do excedente de empregados, reduzir a carga horária etc.) e redução de despesas, para evitar demissão em massa.	Relacionado ao indicador LA2 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
20.2	Sim	Relacionado ao indicador EN30 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative

Gente transportando gente para um mundo melhor

		Initiative
21.1	Sim	Relacionado aos indicadores EN5 e EN10 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
22. Considerando os impactos ambientais causados por seus processos e produtos ou serviços, a empresa:	Além de cumprir a obrigação legal, conhece e desenvolve ações para prevenir os principais impactos ambientais causados por seus processos e produtos ou serviços e realiza regularmente atividades de controle e monitoramento.	Relacionado ao indicador EN26 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
24.1	Sim	Relacionado ao indicador EN6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
24.2	Sim	Relacionado ao indicador EN29 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
24.4	Sim	Relacionado ao indicador EN10 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
24.5	Sim	Relacionado aos indicadores EN22 e EN24 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative

Gente transportando gente para um mundo melhor

		Initiative
24.6	Sim	Relacionado aos indicadores EN16 e EN17 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
25.2	Sim	Relacionado ao indicador EC6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
25.9	Sim	Relacionado ao indicador EC6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
26. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Possui políticas formais com o objetivo de contribuir para a erradicação do trabalho infantil, discute a questão com os fornecedores e os estimula a cumprir a legislação.	Relacionado ao indicador HR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
27. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Cumpre rigorosamente a legislação e possui políticas formais com o objetivo de contribuir para a erradicação do trabalho forçado, exigindo dos fornecedores o cumprimento da legislação.	Relacionado ao indicador HR7 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
28. Com relação a fornecedores de igual ou menor porte, a empresa:	Contribui para a melhoria do padrão gerencial dos fornecedores, disponibilizando informações e promovendo atividades conjuntas de treinamento.	Relacionado ao indicador EC6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative

Gente transportando gente para um mundo melhor

28.1	Sim	Relacionado ao indicador EC6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
28.3	Sim	Relacionado ao indicador EC6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
28.7	Sim	Relacionado aos itens 4.16 e 4.17 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" e ao indicador EC6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
29.2	Sim	Relacionado ao indicador PR3 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
29.3	Sim	Relacionado ao indicador PR3 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
29.5	Sim	Relacionado ao indicador PR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da

Gente transportando gente para um mundo melhor

		Global Reporting Initiative
29.10	Não	Relacionado ao indicador PR7 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30. Quanto a seu compromisso com a qualidade dos serviços de atendimento ao consumidor/cliente, a empresa:	Promove melhoria contínua de seu atendimento, priorizando o diálogo e o engajamento das partes interessadas no processo.	Relacionado ao indicador PR5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30.1	Sim	Relacionado ao indicador PR5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30.5	Sim	Relacionado ao indicador PR5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30.6	Sim	Relacionado aos indicadores PR1 e PR5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30.7	Sim	Relacionado ao item 4.17 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" e ao indicador PR5 das Diretrizes para

Gente transportando gente para um mundo melhor

		Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30.8	Sim	Relacionado ao indicador PR9 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30.11	Sim	Relacionado aos indicadores PR1 e PR8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30.12	Sim	Relacionado aos indicadores PR1 e PR8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30.13	Sim	Relacionado aos indicadores PR1 e PR8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
31. Quanto ao conhecimento e gerenciamento dos danos potenciais de seus produtos e serviços, a empresa:	Além disso, por meio do diálogo constante, obtém envolvimento ativo de seu público interno, fornecedores, distribuidores, consumidores e clientes no aperfeiçoamento contínuo dos produtos e serviços, substituindo componentes, tecnologias e procedimentos para minimizar ou evitar riscos à saúde e à segurança do consumidor ou cliente.	Relacionado ao indicador PR1 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative

Gente transportando gente para um mundo melhor

31.1	Sim	Relacionado ao indicador PR1 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
31.2	Sim	Relacionado ao indicador PR1 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
31.3	Não	Relacionado ao indicador PR2 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
31.4	Não	Relacionado ao indicador PR2 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
31.5	Não	Relacionado ao indicador PR2 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
31.6	Não	Relacionado ao indicador PR2 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
32. Considerando seus possíveis impactos na		
	Conhece em profundidade seus impactos na comunidade,	Relacionado ao indicador SO1 das

Gente transportando gente para um mundo melhor

vida da comunidade (demanda sobre centros de saúde e lazer, creches, transporte público, tráfego de veículos etc.), a empresa:		possui processo estruturado para registrar reclamações e promove reuniões sistemáticas para informar lideranças locais sobre as providências tomadas.	Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
32.1	Sim		Relacionado aos itens 4.14, 4.16 e 4.17 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" e ao indicador SO1 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
32.2	Sim		Relacionado ao indicador SO1 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
32.3	Sim		Relacionado ao indicador SO1 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
32.7	Sim		Relacionado ao indicador SO1 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
32.8	Sim		Relacionado ao indicador SO1 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da

Gente transportando gente para um mundo melhor

		Global Reporting Initiative
33. Com relação às organizações comunitárias, ONGs e equipamentos públicos (escola, postos de saúde etc.) presentes no seu entorno, a empresa:	Atua em parceria com entidades locais, buscando influenciar políticas públicas, estabelecendo alianças e participando de diversas redes, a fim de maximizar sua contribuição para o desenvolvimento local.	Relacionado aos itens 4.14 e 4.16 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" e ao indicador SO5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
33.1	Sim	Relacionado aos itens 4.14, 4.16 e 4.17 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
33.2	Sim	Relacionado ao indicador SO5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
36. Com relação ao financiamento de partidos políticos e de candidatos a cargos públicos, a empresa:	Quando financia, o faz limitando a decisão aos membros da alta direção, dentro dos parâmetros estabelecidos pela legislação.	Relacionado ao indicador SO6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
36.1	Não	Relacionado ao indicador SO6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative

Gente transportando gente para um mundo melhor

39. Buscando exercer sua cidadania por meio de associações e fóruns empresariais, a empresa:	Tem membros de sua alta direção envolvidos na articulação, viabilização e fortalecimento de propostas de caráter socioambiental em diálogo com outras empresas, associações ou autoridades públicas visando sua adoção.	Relacionado ao indicador SO5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
40. Em seu envolvimento com as atividades sociais realizadas por entidades governamentais, a empresa:	Contribui regularmente com recursos humanos, técnicos ou financeiros para a realização de projetos específicos e localizados de entidades governamentais.	Relacionado ao indicador SO5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
40.1	Sim	Relacionado ao indicador SO5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
40.3	Sim	Relacionado ao indicador SO5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative

4.3. Comparativo: Pacto Global

O Pacto Global (Global Compact) é um programa da Organização das Nações Unidas que busca mobilizar a comunidade empresarial internacional na promoção de dez princípios fundamentais, abordando direitos humanos, direitos do trabalho, proteção ambiental e combate à corrupção. Esta correlação busca explicitar as convergências e sinergias entre a ferramenta e esta importante iniciativa.

Comparativo - Pacto Global		
1.20	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
5. Considerando seus impactos sobre distintos grupos da	Conhece os dilemas específicos e atributos da maioria de suas partes interessadas por meio de	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global

Gente transportando gente para um mundo melhor

sociedade, a empresa:	um mapeamento periódico e tem estabelecido mecanismos de diálogo e envolvimento das partes interessadas para remediar impactos socioambientais ocasionados por suas atividades, por meio de equipes preparadas para os planos de contingência necessários.	
7. Quanto à participação de empregados em sindicatos e ao relacionamento com seus representantes, a empresa:	Não exerce pressão e oferece liberdade para a atuação dos sindicatos no local de trabalho.	Atende aos princípios 3 e 10 do Pacto Global
7.2	Sim	Atende aos princípios 3 e 10 do Pacto Global
7.5	Sim	Atende aos princípios 3 e 10 do Pacto Global
8.1	Sim	Atende ao princípio 3 do Pacto Global
9. No tratamento da questão do combate ao trabalho infantil, a empresa:	Além de respeitar a legislação brasileira, que proíbe o trabalho a pessoas com menos de 16 anos (exceto na condição de aprendiz, entre os 14 e 18 anos), discute internamente a importância da educação e as consequências do trabalho infantil.	Atende ao princípio 5 do Pacto Global
9.2	Sim	Atende ao princípio 5 do Pacto Global
9.3	Sim	Atende ao princípio 5 do Pacto Global
10. Considerando sua contribuição para o desenvolvimento infantil no país e o compromisso com os direitos das crianças, a empresa:	Obedece a legislação em vigor relativa à proteção à maternidade, paternidade, amamentação e creche, proibindo formalmente qualquer tipo de discriminação à mulher gestante e a	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global

Gente transportando gente para um mundo melhor

	empregados (mulheres e homens, incluindo terceirizados) com filhos menores de 6 anos de idade em processos admissionais, em promoções ou na mobilidade interna.	
11. Reconhecendo a obrigação ética das empresas de combater todas as formas de discriminação negativa e de valorizar as oportunidades oferecidas pela riqueza da diversidade de nossa sociedade, a empresa:	Segue rigorosamente a legislação relacionada a preconceito e discriminação negativa e se declara contra comportamentos discriminatórios que não promovam igualdade de oportunidades no ambiente interno e na relação com seus clientes, fornecedores e comunidade de entorno.	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
17.2	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
17.3	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
17.6	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
18. Para conduzir processos demissionais, a empresa:	Segue rigorosamente a legislação em vigor e fornece ao demitido orientações em relação aos procedimentos necessários. Em caso de necessidade de redução de pessoal, procura analisar alternativas de contenção (como verificar com outras empresas a possibilidade de transferência temporária do excedente de empregados, reduzir a carga horária etc.) e redução de despesas, para evitar demissão em massa.	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
20. Para tratar com a devida relevância e responsabilidade os impactos ambientais resultantes de suas	Além disso, prioriza políticas preventivas e possui área ou comitê responsável pelo meio ambiente.	Atende aos princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global

Gente transportando gente para um mundo melhor

atividades, a empresa:		
20.2	Sim	Atende aos princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global
20.6	Sim	Atende aos princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global
21. Visando contribuir para a conscientização da população quanto aos desafios ambientais decorrentes da atividade humana e cultivar valores de responsabilidade ambiental, a empresa:	Desenvolve sistematicamente atividades de educação ambiental focadas no público interno, disponibilizando informações e promovendo discussões.	Atende aos princípios 7 e 8 do Pacto Global
21.1	Sim	Atende aos princípios 7 e 8 do Pacto Global
21.2	Sim	Atende aos princípios 7 e 8 do Pacto Global
21.3	Sim	Atende aos princípios 7 e 8 do Pacto Global
22. Considerando os impactos ambientais causados por seus processos e produtos ou serviços, a empresa:	Além de cumprir a obrigação legal, conhece e desenvolve ações para prevenir os principais impactos ambientais causados por seus processos e produtos ou serviços e realiza regularmente atividades de controle e monitoramento.	Atende aos princípios 7 e 8 do Pacto Global
24. Com o objetivo de prevenir e reduzir danos ambientais e otimizar processos, a empresa:	Tem investido na atualização do seu padrão tecnológico, visando a redução e/ou a substituição de recursos de entrada e a reutilização de resíduos (pela própria empresa ou por terceiros).	Atende aos princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global
24.1	Sim	Atende aos princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global
24.2	Sim	Atende aos princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global
24.4	Sim	Atende aos princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global

24.5	Sim	Atende aos princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global
24.6	Sim	Atende aos princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global
25.2	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
25.9	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
26. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Possui políticas formais com o objetivo de contribuir para a erradicação do trabalho infantil, discute a questão com os fornecedores e os estimula a cumprir a legislação.	Atende ao princípio 5 do Pacto Global
27. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Cumprir rigorosamente a legislação e possui políticas formais com o objetivo de contribuir para a erradicação do trabalho forçado, exigindo dos fornecedores o cumprimento da legislação.	Atende ao princípio 4 do Pacto Global
28.1	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
28.3	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
28.7	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
29.2	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
29.3	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
29.5	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
30. Quanto a seu compromisso com a qualidade dos serviços de atendimento ao consumidor/cliente, a empresa:	Promove melhoria contínua de seu atendimento, priorizando o diálogo e o engajamento das partes interessadas no processo.	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
30.6	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global

Gente transportando gente para um mundo melhor

30.11	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
30.12	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
30.13	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
31. Quanto ao conhecimento e gerenciamento dos danos potenciais de seus produtos e serviços, a empresa:	Além disso, por meio do diálogo constante, obtém envolvimento ativo de seu público interno, fornecedores, distribuidores, consumidores e clientes no aperfeiçoamento contínuo dos produtos e serviços, substituindo componentes, tecnologias e procedimentos para minimizar ou evitar riscos à saúde e à segurança do consumidor ou cliente.	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
32. Considerando seus possíveis impactos na vida da comunidade (demanda sobre centros de saúde e lazer, creches, transporte público, tráfego de veículos etc.), a empresa:	Conhece em profundidade seus impactos na comunidade, possui processo estruturado para registrar reclamações e promove reuniões sistemáticas para informar lideranças locais sobre as providências tomadas.	Atende aos princípios 1, 2, 7 e 8 do Pacto Global
32.7	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
33. Com relação às organizações comunitárias, ONGs e equipamentos públicos (escola, postos de saúde etc.) presentes no seu entorno, a empresa:	Atua em parceria com entidades locais, buscando influenciar políticas públicas, estabelecendo alianças e participando de diversas redes, a fim de maximizar sua contribuição para o desenvolvimento local.	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
33.1	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
33.2	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
34.1	Sim	Atende aos princípios 1 e 10 do Pacto Global

Gente transportando gente para um mundo melhor

34.2	Sim	Atende aos princípios 1 e 10 do Pacto Global
34.3	Sim	Atende aos princípios 1 e 10 do Pacto Global
34.4	Sim	Atende aos princípios 1 e 10 do Pacto Global
34.6	Sim	Atende aos princípios 1 e 10 do Pacto Global
35. Como forma de concretizar sua ação social, a empresa:	Além de apoio material e aporte de competências, envolve as organizações ou lideranças locais no desenho e na implementação dos projetos sociais e intercede junto a outros organismos, públicos ou privados, pela concretização desses projetos.	Atende aos princípios 1 e 10 do Pacto Global
35.4	Sim	Atende aos princípios 1 e 10 do Pacto Global
36.1	Não	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
39. Buscando exercer sua cidadania por meio de associações e fóruns empresariais, a empresa:	Tem membros de sua alta direção envolvidos na articulação, viabilização e fortalecimento de propostas de caráter socioambiental em diálogo com outras empresas, associações ou autoridades públicas visando sua adoção.	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
40.1	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 10 do Pacto Global

4.4. Comparativo: Metas do Milênio

As oito Metas de Desenvolvimento do Milênio se desdobram em 18 objetivos, aos quais uma série de indicadores Socioeconômicos, assumidos pelos países membros das Nações Unidas a serem atingidos até 2015, é associada. Mostrar esta correlação tem o objetivo de demonstrar que boas práticas empresariais podem contribuir para o alcance dessas metas.

Comparativo - Metas do Milênio		
9. No tratamento da questão do combate ao trabalho infantil, a	Além de respeitar a legislação brasileira, que proíbe o trabalho a pessoas com menos de 16	Atende às metas nº 2 e 4 das Metas do Milênio

Gente transportando gente para um mundo melhor

empresa:	anos (exceto na condição de aprendiz, entre os 14 e 18 anos), discute internamente a importância da educação e as consequências do trabalho infantil.	
9.2	Sim	Atende à meta nº 2 das Metas do Milênio
9.3	Sim	Atende à meta nº 2 das Metas do Milênio
10. Considerando sua contribuição para o desenvolvimento infantil no país e o compromisso com os direitos das crianças, a empresa:	Obedece a legislação em vigor relativa à proteção à maternidade, paternidade, amamentação e creche, proibindo formalmente qualquer tipo de discriminação à mulher gestante e a empregados (mulheres e homens, incluindo terceirizados) com filhos menores de 6 anos de idade em processos admissionais, em promoções ou na mobilidade interna.	Atende às metas nº 2, 4 e 5 das Metas do Milênio
10.17	Sim	Atende às metas nº 4 e 5 das Metas do Milênio
11. Reconhecendo a obrigação ética das empresas de combater todas as formas de discriminação negativa e de valorizar as oportunidades oferecidas pela riqueza da diversidade de nossa sociedade, a empresa:	Segue rigorosamente a legislação relacionada a preconceito e discriminação negativa e se declara contra comportamentos discriminatórios que não promovam igualdade de oportunidades no ambiente interno e na relação com seus clientes, fornecedores e comunidade de entorno.	Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio
16. Visando assegurar boas condições de trabalho, saúde e segurança, a empresa:	Cumpre rigorosamente as obrigações legais e tem planos e metas para alcançar os padrões de excelência em saúde, segurança e condições de trabalho em seu setor.	Atende às metas nº 5 e 6 das Metas do Milênio

Gente transportando gente para um mundo melhor

17.2	Sim	Atende à meta nº 2 das Metas do Milênio
18. Para conduzir processos demissionais, a empresa:	Segue rigorosamente a legislação em vigor e fornece ao demitido orientações em relação aos procedimentos necessários. Em caso de necessidade de redução de pessoal, procura analisar alternativas de contenção (como verificar com outras empresas a possibilidade de transferência temporária do excedente de empregados, reduzir a carga horária etc.) e redução de despesas, para evitar demissão em massa.	Atende à meta nº 1 das Metas do Milênio
20. Para tratar com a devida relevância e responsabilidade os impactos ambientais resultantes de suas atividades, a empresa:	Além disso, prioriza políticas preventivas e possui área ou comitê responsável pelo meio ambiente.	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
20.2	Sim	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
20.6	Sim	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
21. Visando contribuir para a conscientização da população quanto aos desafios ambientais decorrentes da atividade humana e cultivar valores de responsabilidade ambiental, a empresa:	Desenvolve sistematicamente atividades de educação ambiental focadas no público interno, disponibilizando informações e promovendo discussões.	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
21.1	Sim	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
21.2	Sim	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
21.3	Sim	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio

Gente transportando gente para um mundo melhor

22. Considerando os impactos ambientais causados por seus processos e produtos ou serviços, a empresa:	Além de cumprir a obrigação legal, conhece e desenvolve ações para prevenir os principais impactos ambientais causados por seus processos e produtos ou serviços e realiza regularmente atividades de controle e monitoramento.	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
24. Com o objetivo de prevenir e reduzir danos ambientais e otimizar processos, a empresa:	Tem investido na atualização do seu padrão tecnológico, visando a redução e/ou a substituição de recursos de entrada e a reutilização de resíduos (pela própria empresa ou por terceiros).	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
24.1	Sim	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
24.2	Sim	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
24.4	Sim	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
24.5	Sim	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
24.6	Sim	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
26. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Possui políticas formais com o objetivo de contribuir para a erradicação do trabalho infantil, discute a questão com os fornecedores e os estimula a cumprir a legislação.	Atende às metas nº 2 e 4 das Metas do Milênio
27. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Cumpre rigorosamente a legislação e possui políticas formais com o objetivo de contribuir para a erradicação do trabalho forçado, exigindo dos fornecedores o cumprimento da legislação.	Atende à meta nº 1 das Metas do Milênio
28.1	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
28.7	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio

Gente transportando gente para um mundo melhor

30. Quanto a seu compromisso com a qualidade dos serviços de atendimento ao consumidor/cliente, a empresa:	Promove melhoria contínua de seu atendimento, priorizando o diálogo e o engajamento das partes interessadas no processo.	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
33. Com relação às organizações comunitárias, ONGs e equipamentos públicos (escola, postos de saúde etc.) presentes no seu entorno, a empresa:	Atua em parceria com entidades locais, buscando influenciar políticas públicas, estabelecendo alianças e participando de diversas redes, a fim de maximizar sua contribuição para o desenvolvimento local.	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
33.1	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
33.2	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
35. Como forma de concretizar sua ação social, a empresa:	Além de apoio material e aporte de competências, envolve as organizações ou lideranças locais no desenho e na implementação dos projetos sociais e intercede junto a outros organismos, públicos ou privados, pela concretização desses projetos.	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
35.2	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
35.3	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
35.4	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
39. Buscando exercer sua cidadania por meio de associações e fóruns empresariais, a empresa:	Tem membros de sua alta direção envolvidos na articulação, viabilização e fortalecimento de propostas de caráter socioambiental em diálogo com outras empresas, associações ou autoridades públicas visando sua adoção.	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
40.1	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio

Gente transportando gente para um mundo melhor

40.3

Sim

Atende à meta nº 8 das
Metas do Milênio

TERRASISTEMAS

Versão 3.32 - © 2009 Instituto Ethos. Todos os direitos reservados.

Patrocínio:



Gente transportando gente para um mundo melhor