

## Geral

Período coberto pela sua Comunicação de Progresso (COP) De:

2015

A: 2020

Declaração de apoio continuado pelo Diretor Executivo (CEO)

***Bruno Bezerra Cavalcanti, na posição de sócio-diretor de Queiroz Cavalcanti Advocacia, expressa o seu apoio continuado ao Pacto Global e renova o compromisso vigente da empresa com iniciativa e seus princípios.***

## Princípios de Direitos Humanos

Princípio 1: As empresas devem dar apoio e respeitar a proteção aos direitos humanos proclamados internacionalmente; e

Princípio 2: certificarem-se de que não sejam cúmplices de abusos dos direitos humanos

## Avaliação, Política e Metas

A descrição da relevância dos direitos humanos para a empresa (isto é, avaliação de riscos dos direitos humanos)

Descrição de políticas, compromissos públicos e metas da empresa acerca de Direitos Humanos

O escritório possui código de conduta com diretrizes a respeito do tema.

## Exemplos

- *Referência a (declaração de apoio a) Declaração Universal dos Direitos Humanos ou outras normas internacionais*
- *Política escrita da empresa acerca do respeito aos Direitos Humanos e da prevenção de potenciais abusos (por exemplo, no código de conduta)*
- *Política exigindo que parceiros de negócios e fornecedores adotem os princípios dos Direitos Humanos.*
- *Avaliação dos riscos e impactos relacionados aos Direitos Humanos no setor industrial e no(s) país(es) de operação (veja o Relatório de Avaliação de Riscos em [www.humanrightsbusiness.org](http://www.humanrightsbusiness.org))*
- *Metas específicas na área de Direitos Humanos para o próximo ano*

## Implementação

Descrição de ações concretas para implementar políticas de Direitos Humanos, redução de riscos dos Direitos Humanos e resposta a violações dos Direitos Humanos.

Todos os colaboradores são treinados no código de conduta. E temos algumas ferramentas para denúncia: caixa espalhadas pelo escritório em lugares que permitem o anonimato; email.

## Exemplos

- *Caixa de sugestões, centro de atendimento e mecanismo para reclamação*
- *Conscientização ou treinamento de funcionários acerca dos Direitos Humanos*
- *Consulta às partes interessadas e afetadas*
- *Atribuição de responsabilidades para a proteção dos Direitos Humanos na sua empresa*
- *Políticas de recursos humanos e procedimentos de apoio aos Direitos Humanos*

## Medição de resultados

Descrição de como a empresa monitora e avalia o desempenho

Todas as denúncias são tratadas e acompanhadas pelo comitê de integridade.

### Exemplos

- *Progresso específico feito na área de Direitos Humanos no período de referência anterior*
- *Informação sobre como sua empresa lida com incidentes de violações dos Direitos Humanos*
- *Investigações, processos judiciais, determinações, multas e outros eventos relevantes relacionados aos Direitos Humanos*
- *Revisão periódica de resultados pela gerência sênior*
- *Auditorias externas sobre o desempenho em Direitos Humanos*

## Princípios do Trabalho

Princípio 3: As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;

Princípio 4: a eliminação de todas as formas de trabalho forçado e compulsório; Princípio

5: a abolição efetiva do trabalho infantil; e

Princípio 6: a eliminação da discriminação com relação a emprego e profissão

## Avaliação, Política e Metas

Descrição da relevância dos direitos no trabalho para a empresa (isto é, riscos e oportunidades relacionados aos direitos trabalhistas).

Descrição das políticas escritas, compromissos públicos e metas da empresa sobre direitos trabalhistas

Temos o código de conduta que aborda o tema. E a cartilha da cultura que direciona a ação de todos os colaboradores, respeitando todos os direitos trabalhistas e cuidado com as pessoas.

### Exemplos

- *Referência à Convenção Central da ILO ou outros instrumentos internacionais*
- *Políticas escritas da empresa para apoiar a liberdade de associação e negociação coletiva e a eliminação de trabalho forçado, trabalho infantil e discriminação no emprego*
- *Políticas escritas que estabeleçam claramente os direitos e responsabilidades dos funcionários e sua remuneração e benefícios*
- *Política exigindo que parceiros de negócios e fornecedores adotem os princípios Trabalhistas*
- *Avaliação de riscos relacionados ao trabalho no setor industrial e no(s) país(es) de operação*
- *Metas específicas na área de Direitos Trabalhistas para o próximo ano*

## Implementação

Descrição de ações concretas adotadas por sua empresa para implementação de políticas trabalhistas, redução de riscos trabalhistas e resposta a violações trabalhistas

Todos os colaboradores participam da integração, tendo acesso ao funcionamento, direitos e deveres; As lideranças são capacitadas para maior efetividade na gestão de pessoas; Mantemos atualizado e seguimos as recomendações do PCMSO; Temos a cartilha da cultura QCA que direciona nossas ações, e tem como um dos focos o cuidado com os colaboradores. E todos fazem o treinamento da Cultura QCA; temos o programa QCA+, de diversidade e inclusão.

#### *Exemplos*

- Caixa de sugestões, centro de atendimento e mecanismos para reclamação
- Conscientização e treinamento de funcionários sobre direitos e políticas trabalhistas
- Descrever como a saúde e a segurança de cada funcionário é assegurada
- Descrever como a sua empresa impede todo tipo de discriminação e assegura remuneração equivalente para trabalhos equivalentes
- Consulta a funcionários e outras partes interessadas
- Atribuição de responsabilidades para a proteção dos direitos trabalhistas na sua organização
- Políticas e procedimentos de Recursos Humanos que dão suporte aos princípios do Trabalho
- Participação em acordos no quadro internacional e outros acordos com sindicatos trabalhistas

#### **Medição de resultados**

Descrição de como a empresa monitora e avalia o desempenho

Temos o programa QCA+, de Diversidade e Inclusão. E através dele, junto com as lideranças e voluntários, traçando e executando ações efetivas, para ser um escritório diverso e inclusivo. Estamos no caminho certo, mas com pontos de melhoria ainda. Qualquer violação dos princípios trabalhistas são tratados assim que identificamos.

#### *Exemplos*

- População de gerentes e funcionários por fatores de diversidade (por exemplo, gênero, etnia, idade, etc.)
- Descrever como sua empresa lida com incidentes de violação dos princípios trabalhistas
- Investigações, processos judiciais, determinações, multas e outros eventos relevantes relacionados ao Trabalho
- Revisão periódica de resultados pela gerência sênior
- Progresso específico feito na área do Trabalho durante o último período de referência
- Auditorias externas (por exemplo, SA 8000)

#### **Princípios Ambientais**

Princípio 7: As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais; Princípio

8: realizar iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental; e

Princípio 9: encorajar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias que não agredem o meio ambiente

#### **Avaliação, Política e Metas**

Descrição da relevância da proteção ambiental para a empresa (isto é, riscos e oportunidades ambientais). Descrição das políticas, compromissos públicos e metas da empresa sobre proteção ambiental

#### *Exemplos*

- Avaliar o impacto e a pegada ambiental da sua empresa
- Políticas escritas da empresa sobre questões ambientais, incluindo prevenção e gerenciamento de riscos ambientais
- Política exigindo que parceiros de negócios e fornecedores adotem os princípios ambientais
- Descrever as metas específicas na área de meio ambiente para o próximo ano

#### **Implementação**

Descrição de ações concretas para implementação de políticas ambientais, redução de riscos ambientais e resposta a incidentes ambientais

Temos campanhas para o consumo consciente de energia, água e descartáveis; coleta seletiva

#### Exemplos

- *Conscientização ou treinamento de funcionários acerca da proteção do meio ambiente*
- *Iniciativas e programas para reduzir o gasto de materiais (por exemplo, reciclagem) e o consumo de recursos (energia, combustíveis fósseis, água, eletricidade, papel, embalagens, etc).*
- *Atividades voltadas para a melhoria da eficiência energética de produtos, serviços e processos*
- *Desenvolvimento e a difusão de tecnologias que não agridem o meio ambiente*
- *Conscientização dos fornecedores através do questionamento de dados ambientais de seus produtos*
- *Sistema de gerenciamento ambiental com objetivos e procedimentos para avaliar o progresso, minimizar impactos negativos e transferir boas práticas*
- *Atribuição de responsabilidades para proteção ambiental em sua empresa*

#### Medição de resultados

Descrição de como a empresa monitora e avalia o desempenho ambiental

##### Exemplos

- Informação de como sua empresa lida com incidentes
- Investigações, processos judiciais, determinações, multas e outros eventos relevantes relacionados ao meio ambiente
- Progresso específico feito na área de proteção ao meio ambiente durante o último período de referência
- Revisão periódica de resultados pela gerência sênior
- Auditorias externas sobre o desempenho em meio ambiente

#### Princípios Anticorrupção

Princípio 10: As empresas devem trabalhar contra a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e suborno

#### Avaliação, Política e Metas

A descrição da relevância da postura anticorrupção para a empresa (isto é, avaliação de riscos da postura anticorrupção) Descrição de políticas, compromissos públicos e metas da empresa acerca da postura anticorrupção

O nosso código de conduta aborda o tema

#### Exemplos

- *Avaliação de risco da corrupção e suborno no segmento de mercado e no(s) país(es) de operação da empresa*
- *Políticas escritas da empresa de tolerância zero à corrupção, ao suborno e à extorsão*
- *Referência (ou declaração de apoio) à Convenção das ONU Contra a Corrupção e outros instrumentos internacionais*
- *Protocolo para guiar a equipe em situações em que se é confrontado com extorsão ou suborno*
- *Política exigindo que parceiros de negócios e fornecedores adotem os princípios anticorrupção*
- *Metas específicas na área de anticorrupção para o próximo ano*

#### Implementação

Descrição de ações concretas para implementação de políticas anticorrupção, redução de riscos anticorrupção e resposta a incidents

Todos são treinados no código de conduta; Temos meios de denúncias; um comitê de integridade para tratar denúncias;

*Exemplos*

- Caixa de sugestões, centro de atendimento e mecanismos para reclamação
- Conscientização ou treinamento de funcionários acerca das políticas da empresa que tratam de anticorrupção e extorsão (por exemplo, correspondências, Internet, comunicação interna, etc).
- Atribuição de responsabilidades para postura anticorrupção em sua empresa
- Participação em iniciativas do segmento de mercado ou outras ações coletivas quanto a anticorrupção

**Medição de resultados**

Descrição de como a empresa monitora e avalia o desempenho da postura anticorrupção

Através do comitê de integridade.

*Exemplos*

- Informação sobre como sua empresa lida com incidentes de corrupção
- Auditorias internas para assegurar a consistência com compromisso anticorrupção, incluindo revisões periódicas da gerência sênior
- Investigações, processos judiciais, determinações, multas e outros eventos relevantes relacionados a corrupção e suborno
- Progresso específico feito na área anticorrupção durante o último período de referência
- Auditorias externas de programas anticorrupção



---

**BRUNO BEZERRA CAVALCANTI**  
**SÓCIO-DIRETOR DE QUEIROZ CAVALCANTI ADVOCACIA**