

# DE SANGOSSE AGROQUÍMICA

## PACTO GLOBAL DAS NAÇÕES UNIDAS

Relatório

Comunicação de Progresso – COP

2021



**DECLARAÇÃO DE APOIO CONTÍNUO**

Ibiporã, 20 de outubro de 2021

*Para as partes interessadas:*

*Eu **Marco Aurélio Cury Lopes**, tenho o prazer de confirmar que a **empresa De Sangosse Agroquímica** reafirma o seu apoio ao **Pacto Global das Nações Unidas** e da sua missão em promover a sustentabilidade corporativa nas áreas de **Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção**.*

*Nesta Comunicação de Progresso, descrevemos nossas ações para apoiar continuamente o **Pacto Global e seus princípios** para nos envolver com a iniciativa. Também nos comprometemos a compartilhar essas informações com as partes interessadas, utilizando nossos principais canais de comunicação.*

---

**Marco Aurélio Cury Lopes**

**CEO - De Sangosse Agroquímica**

**DETALHES DA COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO**

**Nome da Empresa Signatária**

De Sangosse Agroquímica LTDA

**País**

Brasil

**Setor**

Agroquímico

**Período de Relato**

outubro de 2021 a outubro de 2022.

**Contato**

DE SANGOSSE AGROQUÍMICA LTDA

Av. Ricardo Eik Mendes Borges, 5800

Zona Industrial – CEP 86200-000 – C. Postal 1315

IBIPORÃ-PR – BRASIL

Telefone: (43) 3178-1900

**Link relevante**

[www.desangosse.com.br](http://www.desangosse.com.br)



**Apresentação da Comunicação de Progresso da De Sangosse Agroquímica,** com a descrição das ações práticas e políticas implementadas e a serem implementadas, com o objetivo de seguir as diretrizes do Pacto Global e seus Princípios.

## ÁREA TEMÁTICA - DIREITOS HUMANOS



Como progresso na área temática de **Direitos Humanos**, a De Sangosse Agroquímica aprova a primeira **Política de Conformidade Organizacional**.

A **DE SANGOSSE AGROQUÍMICA LTDA** está comprometida com o bem-estar dos funcionários e todos dentro de sua cadeia. Todas as nossas atividades são conduzidas com respeito e consideração pelos direitos humanos, para tanto enfatizamos as condições de trabalho e condutas compatíveis com nossas crenças e valores. É importante ressaltar que nos amparamos nos **dez Princípios universais**, derivados da Declaração Universal de **Direitos Humanos**, da Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e **Direitos Fundamentais no Trabalho**, da Declaração do Rio sobre **Meio Ambiente e Desenvolvimento** e da Convenção das Nações Unidas **Contra a Corrupção**. Além disso, nossa responsabilidade vai além da gestão responsável dos produtos, focamos na redução de “riscos potenciais”, desde a concepção até a utilização de nossas especialidades.





Estabelecemos, antes de tudo, objetivos concretos, mensuráveis e ambiciosos de progresso. Agimos, dia após dia, por meio de programas de qualidade, de respeito às boas práticas e de investimentos industriais e logísticos constantes.

**OBJETIVO: A Política de Conformidade Organizacional** visa oferecer aos representantes, diretores, funcionários, prestadores de serviços, fornecedores e seus subcontratados, pessoas com as quais a **DE SANGOSSE** realize negócios e ao público em geral uma declaração formal do compromisso com transparência, padrões e regras de conduta ética empresarial. A **DE SANGOSSE** cumpri com os padrões contidos nesta Política e, em caso de violação, incentiva seus funcionários a relatarem imediatamente qualquer suposta transgressão deste documento ao Supervisor imediato, ou Gerente do departamento, ou ao Diretor responsável, tendo todo suporte do setor de Recursos Humanos para fazê-lo sem que ocorra qualquer forma de retaliação. O objetivo deste documento é orientar sobre condutas aceitáveis e esperada pela empresa, impedir a ocorrência de comportamentos antiéticos ou ilegais e disciplinar violações de acordo com a gravidade do ato de acordo com as leis trabalhistas.

Todos os funcionários (as) tem a liberdade de se comunicar abertamente com seu superior imediato sobre as suas condições de trabalho, sem medo de represália, assédio ou intimidação, entretanto deverá manter respeito à educação e bom senso.

A **DE SANGOSSE** promove um ambiente diversificado e inclusivo, assim como busca assegurar que a conduta de todos seus colaboradores seja consistente com as normas de direitos humanos acordadas internacionalmente e princípios das normas de trabalho e sociais

A **DE SANGOSSE** pratica salários e benefícios compatíveis com a categoria e mercado no qual está inserida, assim como pratica jornada de trabalho respeitando a lei vigente, bem como os acordos estabelecidos em assembleias e convenções coletivas.

A **DE SANGOSSE** respeita e garante o direito que os funcionários (as) tem de associar-se livremente a entidades e sindicatos que representem sua categoria de trabalho.



A **DE SANGOSSE** não pratica e proíbe expressamente qualquer tipo de trabalho forçado ou compulsório, atendendo a todos os requisitos da legislação vigente. Assim como não pratica e recrimina qualquer forma de exploração do trabalho infantil ou forçado de acordo com a legislação trabalhista. Adotamos o sistema de contratação de aprendizes, onde os jovens participam de um projeto de aprendizagem com salários, benefícios, apoio social e acompanhamento do desenvolvimento de acordo com a Lei de Aprendizagem 11.180/05.

Todos os funcionários (as) da **DE SANGOSSE** são tratados de forma justa, com base em suas competências, habilidades e qualificações. Não tomamos decisões no âmbito profissional, nem tratamos de forma diferenciada (promoções, benefícios e treinamentos) com base em características não relacionadas ao trabalho. Somos um empregador que oferece oportunidades igualitárias, não discriminatórias, igualitárias e profissionais, independentemente de sua origem, sexo, estilo de vida, orientação sexual, idade, estado civil ou gravidez, características genéticas, etnia, nacionalidade ou raça, opiniões políticas, atividades sindicais, crença religiosa, aparência física, sobrenome, saúde ou deficiência.

A política da **DE SANGOSSE** é expressa em tratar todos os colaboradores e terceiros com respeito. Proibindo e desincentivando qualquer prática de assédio moral, assédio sexual, abuso de poder mediante seu cargo ou qualquer forma de discriminação, podendo resultar em ações disciplinares. Toda e qualquer denúncia será avaliada individualmente de acordo com o relato da ocorrência. Abaixo detalhamos como geralmente são definidas as formas de assédio e discriminação:

- **Assédio Moral** é constituído por ações repetidas cujo propósito ou efeito é causar a deterioração das condições de trabalho de uma forma que possa infringir os direitos e a dignidade de um funcionário, prejudicar sua saúde física ou mental ou pôr em risco seu crescimento profissional.
- **Assédio Sexual** consiste em ato de natureza sexual cometido por uma pessoa com o objetivo de obter favores sexuais em benefício próprio ou em benefício de um terceiro ou com o propósito de criar um ambiente de trabalho intimidador, hostil ou ofensivo.





- **Homofobia** se caracteriza ao tipo de preconceito de caráter sexual, trata de aversão, repugnância, medo ou ódio que algumas pessoas nutrem contra homossexuais, lésbicas, bissexuais ou transexuais.
- **Discriminação ou Preconceito Racial** é toda e qualquer forma de expressão que discrimina uma etnia ou cultura por considerá-la inferior ou menos capaz. O racismo, em termos penais, está previsto na Lei nº 7.716/89 e consiste em diversas condutas discriminatórias voltadas a um grupo ou coletividade de indivíduos, ou seja, a ofensa ultrapassa o indivíduo e atinge sua raça inteira.
- **Discriminação por Questões de Gênero** recebe o nome de sexismo. O sexismo, por sua vez, se manifesta através do machismo (conduta discriminatória que parte do homem para mulher) e do femismo (discriminação que parte da mulher para o homem).
- **Discriminação ou Preconceito Religioso** se trata de repelir, odiar ou insultar outra pessoa por ter crenças religiosas diferentes.

**PENSE NISSO:** *“Será que meu comentário ou piada pode ser ofensiva ou incomodar meu colega que está ao meu lado??” Se você for vítima de assédio no local de trabalho ou achar que foi tratado de forma ilegal e discriminatória, reporte prontamente o incidente ao seu supervisor imediato, ao Gerente do departamento, ou ao Diretor responsável, ou Gerente do Recursos Humanos e sua reclamação será tratada com o máximo de confidencialidade possível. Reforçamos que a **DE SANGOSSE proíbe qualquer retaliação contra um funcionário que faça uma reclamação de discriminação ou assédio ou que testemunhe, auxilie ou participe de alguma forma da investigação. Se a Empresa determinar que um funcionário participou de atos de assédio ou discriminação ilegais ou de retaliações contra outros funcionários, serão tomadas medidas disciplinares apropriadas contra o funcionário que cometeu a ofensa, sendo que essas medidas podem incluir até a rescisão do vínculo empregatício.***





A preocupação com as questões relativas aos Direitos Humanos sempre foram uma constante na **De Sangosse**. Por conta disso, a empresa continua suas **doações às entidades** da região em que está localizada: Hospital do Câncer de Londrina e (HCL) e Associação dos Defensores dos Animais (ADA).

Continuamos com a **Campanha de Arrecadação de Alimentos 'JUNTOS PODEMOS+** por conta dos impactos sociais causados pela pandemia do COVID 19, que durante esse último ano se intensificou em nosso país.

A De Sangosse também mantém o programa **Nascimentos do mês**, em que todas as novas mães e novos papais recebem um kit para ajudar nos primeiros cuidados com o bebê.

**Concurso de Desenhos:** tem como objetivo, criar um ambiente participativo entre as áreas da empresa, trazer a família dos colaboradores para o ambiente corporativo e aumentar o orgulho de pertencer a **De Sangosse**.

**Mac Dia Feliz:** No mês da criança a **De Sangosse** presenteia os filhos dos colaboradores com 01 lanche e ao mesmo tempo contribui na campanha em prol das crianças e adolescentes com câncer no Brasil.

## CONCURSO DE DESENHO DE SANGOSSE

tema: Qual brincadeira me deixa mais feliz?



### REGULAMENTO

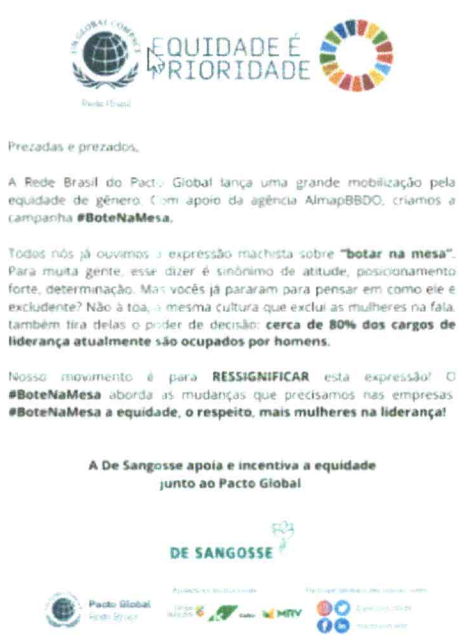
- O concurso é exclusivo para filhos, netos, enteados ou sobrinhos dos colaboradores da empresa entre 02 e 14 anos de idade;
- O colaborador deve entregar o desenho da criança no RH de dia 15/06 até o dia 29/06;
- Cada participante do concurso poderá inscrever apenas um desenho;
- Os desenhos serão avaliados por um júri no dia 02/07;
- O resultado será divulgado no dia 05/07;
- Os desenhos serão classificados e premiados em 05 categorias.

- 1ª categoria: 02 a 03 anos
- 2ª categoria: 04 a 05 anos
- 3ª categoria: 06 a 07 anos
- 4ª categoria: 08 a 10 anos
- 5ª categoria: 11 a 14 anos





**Equidade é Prioridade:** A De Sangosse apoia e mobiliza seus colaboradores a participarem de campanhas, exemplo: “**botar na mesa**”



Prezadas e prezados,

A Rede Brasil do Pacto Global lança uma grande mobilização pela equidade de gênero. Com apoio da agência AlmapBBDO, criamos a campanha **#BoteNaMesa**.

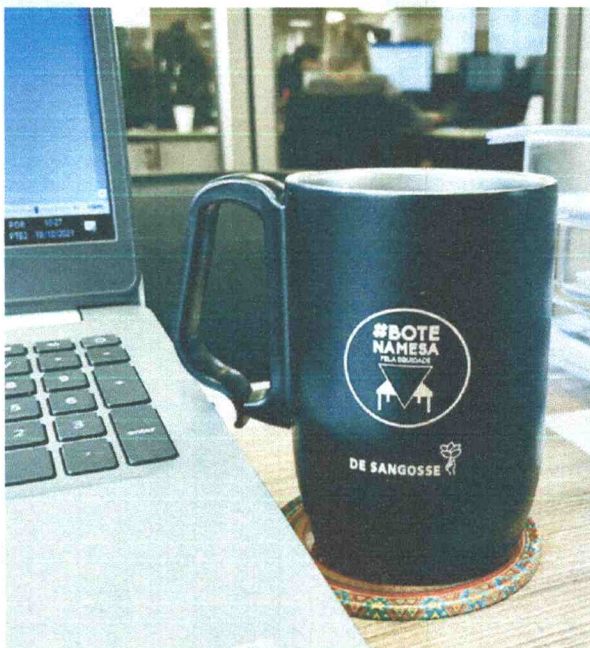
Todos nós já ouvimos a expressão machista sobre “**botar na mesa**”. Para muita gente, esse dizer é sinônimo de atitude, posicionamento forte, determinação. Mas vocês já pararam para pensar em como ele é excludente? Não à toa, a mesma cultura que exclui as mulheres na fala também tira delas o poder de decisão: **cerca de 80% dos cargos de liderança atualmente são ocupados por homens.**

Nosso movimento é para **RESSIGNIFICAR** esta expressão! O **#BoteNaMesa** aborda as mudanças que precisamos nas empresas **#BoteNaMesa a equidade, o respeito, mais mulheres na liderança!**

A De Sangosse apoia e incentiva a equidade junto ao Pacto Global

**DE SANGOSSE**

Pacto Global  
Associação Brasileira de Empresas  
Linha de Crédito  
TV P  
TV P  
TV P

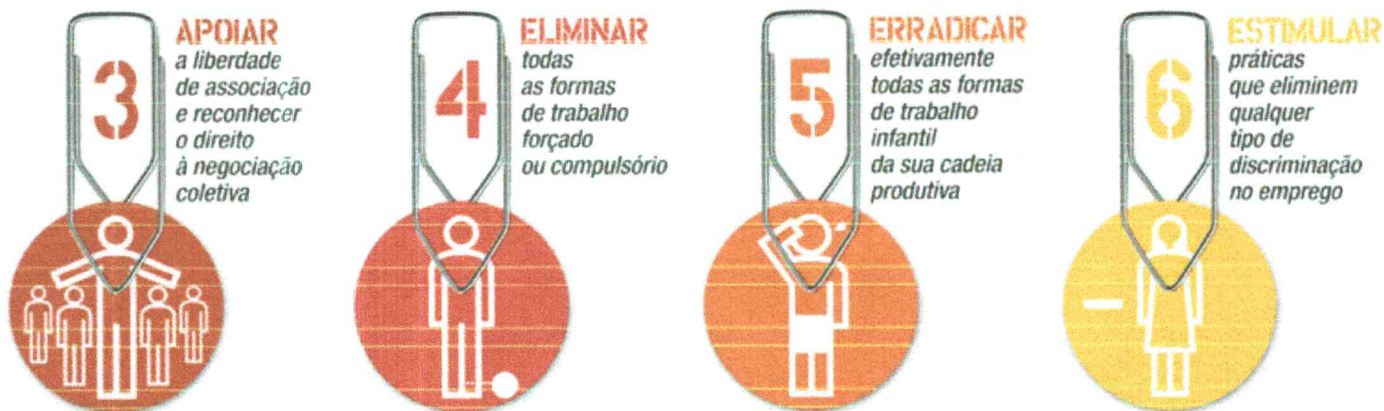


Para o próximo ano, a **De Sangosse** tem como meta manter seu alinhamento a estes princípios e influenciar cada vez mais parceiros comerciais, clientes, comunidade e outros públicos de interesse para o comprometimento com o Pacto Global no que se refere à proteção dos direitos humanos e à garantia da não cumplicidade com quaisquer tipos de abusos.





## ÁREA TEMÁTICA - TRABALHO



A De Sangosse reconhece a capacidade e os direitos de todos os indivíduos de fazerem suas próprias escolhas e tomarem suas próprias decisões. Este princípio está relacionado ao respeito pela autonomia individual e à autodeterminação que todo ser humano possui, reconhecendo sua dignidade e liberdade.

Temos como compromisso a valorização das pessoas e o respeito às diversidades, tratando todos com imparcialidade, dignidade e consideração, independente de raça, classe social, crenças e cultura. Essa postura é comprovada pela avaliação de desempenho em que os colaboradores da De Sangosse são avaliados igualmente, sem nenhuma discriminação.

A **Avaliação de Desempenho** é realizada anualmente pelos gestores das áreas junto com cada colaborador, a fim de fornecer um feedback ao colaborador sobre o seu desempenho no decorrer do ano para, assim, ajudá-lo a se desenvolver.

Além disso, todos os colaboradores da empresa realizam suas atividades de forma espontânea, não sendo forçados a realizar trabalhos que por sua vez não estejam de acordo com seus valores e princípios. A satisfação dos colaboradores é mensurada regularmente através da **Pesquisa de Satisfação – Boas Práticas da Empresa**, realizada pelo **GPTW- Brasil**.



## A Empresa é um Great Place to Work?

	VE	VA	Benchmark
Levando-se tudo em conta, eu diria que este é um excelente lugar para trabalhar	99	99	94
Média Great Place to Work®	93	94	90

© GREAT PLACE TO WORK® INSTITUTE INC. TODOS OS DIREITOS RESERVADOS. © CERTIFICAÇÃO | CONSULTORIA | AVALIAÇÃO DE GESTÃO 

DE SANGOSSE AGROQUÍMICA LTDA é premiada no Ranking **Melhores Empresas para Trabalhar GPTW**.



*Signature*



## ■ Como os índices de satisfação que você verá aqui são calculados?



No questionário que seus funcionários recebem, analisamos, para cada alternativa, a percepção de favorabilidade, de acordo com a escala Likert.



Para calcular a nota, consideramos as respostas favoráveis dadas pelos funcionários nas questões fechadas.



Ou seja, se uma nota é igual a 72, por exemplo, isso significa que 72% dos funcionários responderam favoravelmente àquela pergunta da pesquisa.



A nota final da pesquisa consiste na média de todas as questões que a compõem.

## ■ Como funciona o processo de certificação?

70

Para conseguir a certificação GPTW, a organização precisa ter uma pesquisa válida, isto é, atingir a amostra mínima de respondentes e uma nota igual ou superior a 70. Isso significa dizer que, no mínimo, 7 em 10 funcionários precisam ter uma percepção favorável da organização.

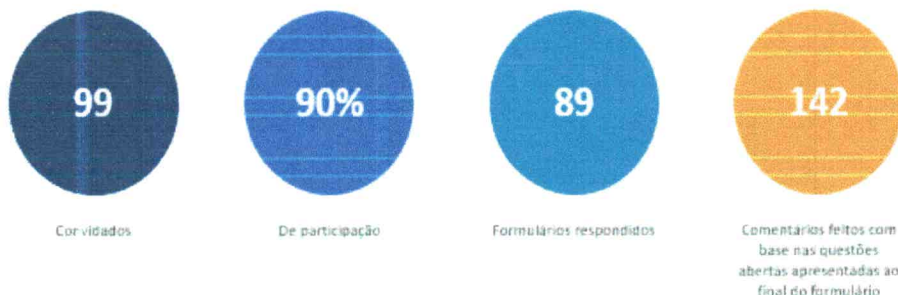


As organizações que atingirem esse critério estarão certificadas por 12 meses, receberão um selo de certificação para utilizar nas suas comunicações e passarão a ser elegíveis aos rankings das Melhores Empresas para Trabalhar. Empresas que não têm a certificação não poderão concorrer aos rankings.



# Resultados da Pesquisa

## Participação dos Colaboradores

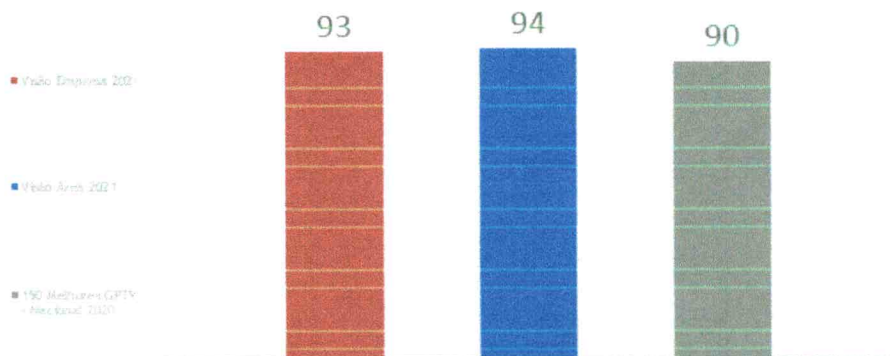


© GROUP PLACE TO WORK® INSTITUTE INC. TODOS OS DIREITOS RESERVADOS. ©

CERTIFICAÇÃO : INSTITUTO DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAS



## Índice de satisfação



© GROUP PLACE TO WORK® INSTITUTE INC. TODOS OS DIREITOS RESERVADOS. ©

CERTIFICAÇÃO : INSTITUTO DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAS

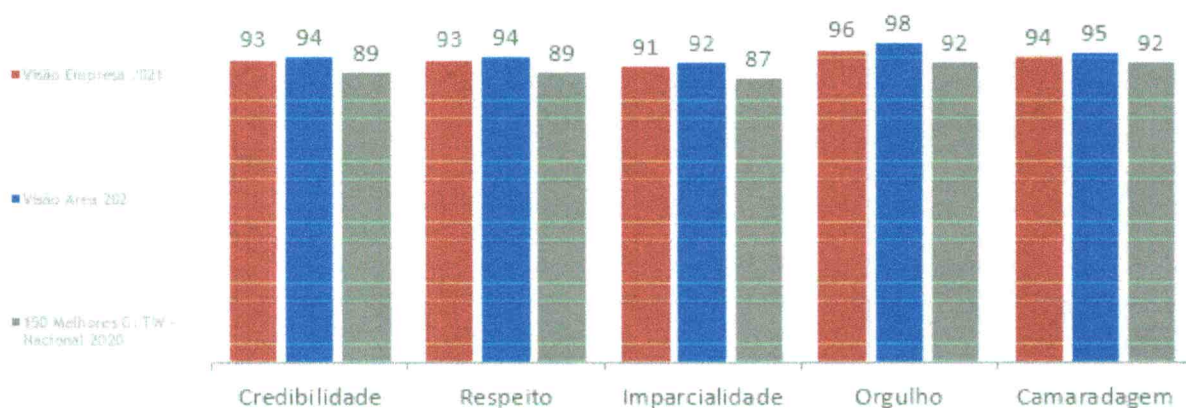




## Afirmativas da pesquisa

Nos seguintes slides vamos apresentar todas as perguntas da pesquisa nas duas visões: empresa e área e também o comparativo com o benchmark das 150 Melhores Empresas para Trabalhar no Brasil

### Resultados por dimensão



## Credibilidade

A dimensão da **Credibilidade** avalia se funcionários consideram seus gestores confiáveis, ao medir as percepções dos funcionários sobre as práticas de comunicação, competência e integridade dos gestores.

**Comunicação:** a medida com que a comunicação entre gestores e funcionários é efetiva para encorajar um diálogo de duas vias.

Principais benefícios de uma comunicação efetiva:

- As pessoas entendem a visão da empresa e a importância de seus papéis para atingir os objetivos organizacionais.
- Colaboradores capazes de permanecerem focados em seus trabalhos, sem precisar interpretar ou decifrar as informações de seus gestores.
- Funcionários cientes da importância de serem honestos e objetivos dentro de suas organizações.





## Credibilidade



**Competência:** avalia a liderança e a capacidade dos gestores de lidarem com pessoas.

Principais benefícios de uma liderança competente:

- Novos contratados tornam-se membros produtivos rapidamente.
- Funcionários podem assumir grandes responsabilidades, fazendo com que se sintam desafiados e engajados.
- Colaboradores são capazes de planejar seu trabalho efetivamente e de escolher prioridades de uma maneira que reforça os objetivos da liderança.
- Inspira a confiança dos funcionários no futuro do negócio.

## Credibilidade



**Integridade:** compromisso da liderança com princípios éticos e sua habilidade de agir de acordo com esses princípios.

Principais benefícios de uma liderança íntegra:

- Não existem promessas vazias; há coerência entre fala e ação.
- Colaboradores confiam que suas próprias contribuições contribuem para um maior sucesso do negócio.
- A liderança mostra na prática como devem ser todas as interações no ambiente de trabalho e são um exemplo vivo do comportamento esperado e dos valores da empresa.





## Credibilidade

AFIRMATIVA	VE	VA	Benchmark
Os gestores contratam pessoas que se enquadram bem aqui	96	94	88
Os gestores sabem coordenar pessoas e distribuir tarefas adequadamente	91	89	84
Acredito que os gestores só promovem reduções de quadro como último recurso	98	94	91
Os gestores são competentes para tecer o negócio	97	99	91
Os gestores deixam claras suas expectativas	97	91	87
É fácil se aproximar dos gestores e é também fácil falar com eles	96	98	91
Posso fazer qualquer pergunta razoável aos gestores e obter respostas diretas	93	94	89
Os gestores cumprem o que prometem	92	92	88
Os gestores agem de acordo com o que falam	92	92	88
Os gestores têm uma visão clara de para onde estamos indo e como fazer para chegar lá	92	95	88
Os gestores são honestos e éticos na condução dos negócios	97	99	94
Nossos executivos representam plenamente os valores e comportamentos da nossa organização	96	99	93
Os gestores confiam que as pessoas fazem um bom trabalho sem precisar vigiá-las	91	92	90
Os gestores aqui dão autonomia às pessoas	90	93	89
Os gestores me mantêm informado sobre assuntos importantes e sobre mudanças na organização	84	82	87

## Respeito

Como o próprio nome sugere, esta dimensão avalia a medida com que **colaboradores se sentem respeitados por seus gestores**, ao monitorar os níveis de suporte, colaboração e atenção que os funcionários vivenciam por meio das ações da liderança.

**Apoio:** a oferta de oportunidades de treinamento, recursos e equipamentos, assim como o reconhecimento de conquistas profissionais.

Os ganhos ao oferecer Apoio incluem:

- Equipes engajadas, dedicadas e bem treinadas que mostram a todos a importância de seus trabalhos e contribuições profissionais.
- Colaboradores são motivados por formas genuínas e sinceras de agradecimento.
- As pessoas são encorajadas a continuar se esforçando e assumindo riscos calculados capazes de gerar ideias novas e produtivas para o negócio.







## Respeito

**Colaboração:** mede a qualidade das interações e da cooperação entre gestores e funcionários.

Benefícios de uma organização altamente colaborativa:



- Funcionários encorajam a troca de informação e sentem-se mais engajados em seu trabalho.
- Sugestões criadas por colaboradores levam a novas ideias, processos de redução de custos ou soluções práticas para o negócio.
- Funcionários sentem-se responsáveis para implementar proativamente mudanças com sucesso, já que entendem como e por que decisões são tomadas.

## Respeito

**Consideração:** mede a intensidade com que gestores demonstram interesse no bem-estar das pessoas ao oferecer um ambiente de trabalho seguro, saudável, e que consideram a qualidade de vida das pessoas também fora do trabalho.

Consequências de demonstrar Consideração incluem:



- O ambiente de trabalho é mais humano e as pessoas são capazes de cuidar melhor de si e de seus colegas.
- As pessoas podem ser elas mesmas e focar suas energias no trabalho.
- Colaboradores confiam nos gestores e sua sinceridade, alimentando um sentimento de lealdade e compromisso no trabalho.



## Respeito

AFIRMATIVA	VE	VA	Benchmark
As pessoas são encorajadas a equilibrar sua vida profissional e pessoal	98	97	89
Temos benefícios especiais e diferenciados aqui	95	94	87
A organização me oferece treinamento ou outras formas de desenvolvimento para o meu crescimento profissional	94	93	88
Os gestores mostram interesse sincero por mim como pessoa e não somente como empregado	94	97	88
Nossas instalações contribuem para um bom ambiente de trabalho	99	100	93
Os gestores agradecem o bom trabalho e o esforço extra	91	91	86
Os gestores incentivam ideias e sugestões e as levam em consideração de forma sincera	94	97	90
Os gestores reconhecem erros não intencionais como parte do negócio	91	90	87
Fu recebido os equipamentos e recursos necessários para realizar meu trabalho	98	98	94
Nós valorizamos pessoas que tentam fazer as coisas de formas novas e melhores, independentemente do resultado alcançado	93	93	90
Este é um lugar psicológica e emocionalmente saudável para trabalhar	89	93	86
Os gestores envolvem as pessoas em decisões que afetam suas atividades e seu ambiente de trabalho	83	88	80
Posso me ausentar do trabalho quando necessário	94	93	93
Este é um lugar fisicamente seguro para trabalhar	91	93	96



## Imparcialidade

A dimensão **Imparcialidade** mede o quanto os colaboradores consideram as práticas e políticas de gestão justas, avaliando a equidade, imparcialidade no reconhecimento e justiça que os funcionários percebem no ambiente de trabalho.

**Equidade:** há um tratamento igual para todas as pessoas, incluindo a distribuição de recompensas, sejam elas tangíveis ou intangíveis.

As vantagens de tratar os funcionários com Equidade incluem:

- Funcionários acreditam que são vistos por gestores como membros valiosos da equipe.
- Funcionários sentem-se confortáveis para oferecer suas ideias e sugestões, e também para pedir ajuda quando necessário.
- Os vínculos das pessoas com seus colegas e com a empresa são fortalecidos como um todo, funcionando como um importante recurso ao perseguir novas oportunidades e desafios.





## Imparcialidade

**Imparcialidade no Reconhecimento:** percepção dos funcionários em relação ao grau em que a liderança evita o favoritismo e promove ativamente a avaliação justa das pessoas para novos cargos e responsabilidades.

São benefícios de promover a Imparcialidade no Reconhecimento:



- Funcionários acreditam que todos têm oportunidade para contribuir e se desenvolver.
- As pessoas confiam que seus colegas e líderes falam positivamente uns sobre os outros como uma maneira de desenvolver a equipe como um todo e encorajar comportamentos desejáveis.
- Os funcionários têm a percepção de que tratamento preferencial não é tolerado dentro de suas equipes e na organização como um todo.

## Imparcialidade

**Justiça:** percepção sobre as práticas da liderança para promover inclusão, evitar discriminação e criar canais que permitam contestar decisões e ouvir a todos de maneira imparcial.

Em uma empresa que promove a Justiça:



- Os funcionários percebem que a liderança está comprometida em criar um ambiente em que o tratamento justo é parte do "DNA" da organização.
- As pessoas acreditam que todos são considerados de igual valor para a organização e que as políticas e processos usados para a tomada de decisões serão utilizados de uma maneira semelhante para todos.
- Os funcionários sabem que a empresa possui um canal para que recursos sejam avaliados de maneira justa, o que beneficia tanto funcionários em cargos operacionais como gestores.





## Imparcialidade

AFIRMATIVA	VE	VA	Benchmark
Acredito que a quantia que recebo como participação nos resultados da organização é justa	88	89	75
As pessoas aqui são pagas adequadamente pelo serviço que fazem	89	87	79
Eu sou considerado importante independentemente de minha posição na organização	97	98	88
Os gestores evitam o favoritismo	83	87	77
As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de sua idade	99	100	96
As promoções são dadas às pessoas que realmente mais merecem	80	80	77
As pessoas evitam fazer "politicagem" e intrigas como forma de obter resultados	86	88	84
Todos aqui têm a oportunidade de receber um reconhecimento especial	84	87	82
As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de seu gênero	99	100	97
Se eu for tratado injustamente, acredito queerei ouvido e acabarei recebendo um tratamento justo	91	92	90
As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de sua cor ou etnia	99	100	98
As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de sua orientação sexual	98	100	98



## Orgulho

A dimensão do **Orgulho** mede a relação que funcionários têm com seus trabalhos ao avaliar sentimentos em relação às suas funções, trabalho de equipe, e ambiente de trabalho.

**Trabalho:** como os funcionários enxergam suas contribuições individuais para a empresa.

Promover o orgulho no Trabalho resulta em:



- Funcionários engajados e produtivos, que se sentem capazes de fazer a diferença e que podem contribuir de maneira essencial para o sucesso da empresa e de sua equipe.
- Funcionários acreditam que seu trabalho possui um significado especial. Isso pode vir do reconhecimento que suas habilidades pessoais são únicas ou o serviço que prestam é de grande valor.







## Orgulho



**Equipe:** avalia o orgulho que os funcionários sentem em relação à sua equipe, às conquistas do grupo, e sua disposição para se dedicar além do esperado para o benefício da equipe.

Os resultados de promover o orgulho em relação à Equipe incluem:

- As pessoas enxergam de maneira positiva o que podem conquistar como parte de um grupo trabalhando para o sucesso coletivo.
- Os gestores reconhecem que o sucesso da organização depende não só de contribuições individuais, mas também do trabalho em equipe.

## Orgulho



**Empresa:** avalia como funcionários enxergam a reputação da empresa em relação à comunidade de que fazem parte.

Promover o orgulho na Empresa gera benefícios como:

- Funcionários orgulhosos de fazer parte da empresa e que gostam de falar para outros sobre sua experiência de trabalho, ajudando no reforço da marca empregadora.
- Funcionários comprometidos em comparecer ao trabalho, o que leva a vantagens competitivas como diminuição da taxa de absenteísmo e turnover.
- As pessoas enxergam a empresa como um agente de transformação positiva na sociedade, o que atrai mais e melhores candidatos.



## Orgulho

AFIRMATIVA	VE	VA	Benchmark
Pretendo trabalhar aqui por muito tempo	98	100	91
Nossos clientes classificam nossos serviços e/ou produtos como excelentes	98	98	92
Aqui, as pessoas se adaptam rapidamente as mudanças que são necessárias para o sucesso da organização	97	97	91
Sinto que eu faço a diferença aqui	96	96	90
Com certeza, eu recomendaria minha organização para amigos e família como um excelente lugar para trabalhar	99	99	95
Meu trabalho tem um sentido especial. Para mim, não é só "mais um emprego"	96	99	92
As pessoas aqui têm vontade de vir para o trabalho	93	99	91
Tenho orgulho de contar a outras pessoas que trabalho aqui	98	98	96
Eu me sinto bem com a forma pela qual contribuimos para a comunidade	96	98	94
As pessoas aqui estão dispostas a dar mais de si para concluir um trabalho	90	94	89
Quando vejo o que fazemos por aqui, sinto orgulho	94	98	94



## Camaradagem

A dimensão **Camaradagem** mede o sentimento de companheiro no ambiente de trabalho ao avaliar a qualidade da proximidade, hospitalidade e comunidade dentro da empresa.



**Proximidade:** avalia o quanto as pessoas apreciam seus colegas, o sentimento de todos podem ser autênticos, e que podem contar uns com os outros quando necessário.

Empresas que promovem a Proximidade conquistam diferenciais como:

- Pessoas capazes de desenvolver relacionamentos genuínos entre si, o que por consequência fortalece os vínculos profissionais.
- Funcionários confortáveis em ser autênticos e compartilhar suas habilidades únicas.
- As pessoas oferecem suporte e assistência umas às outras rapidamente quando necessário.



*Sup*



## Camaradagem

**Hospitalidade:** avalia o grau com que colaboradores percebem o ambiente de trabalho como amigável, acolhedor e se é possível se divertir no trabalho com a companhia dos colegas.

Os benefícios de promover a Hospitalidade no ambiente de trabalho incluem:

- A empresa prospera num clima de moral positivo e colaboração, que resulta na formação de vínculos entre colegas e, conseqüentemente, auxilia na retenção dos talentos.
- Boas-vindas genuínas nos estágios iniciais da carreira de um funcionário na empresa motivam e permitem que o funcionário se envolva mais profundamente na rotina da empresa.



## Camaradagem

**Comunidade:** reflete o nível mais profundo de camaradagem que pode ser desenvolvido em um grupo: se existe um sentimento de "família" ou "equipe".

Benefícios de criar um sentimento de Comunidade no ambiente de trabalho:

- Reconhecem que são parte de uma organização verdadeiramente única.
- Confiam que os outros irão ajudá-los não importa qual seja o problema ou preocupação e, em retorno, mostram o mesmo nível de cooperação a todos.
- Sentem que existe um ambiente de comunidade do qual são parte, o que transcende a relação tradicional de trabalho.







## Camaradagem

AFIRMATIVA	VE	VA	Benchmark
Nós sempre comemoramos eventos especiais	97	93	90
Quando as pessoas mudam de função ou de área, a organização faz com que se sintam rapidamente "em casa"	97	93	92
Quando se entra nesta organização, fazem você se sentir bem-vindo	99	99	96
Aqui as pessoas se importam umas com as outras	90	97	89
Posso ser eu mesmo por aqui	92	94	92
Este é um lugar de confiança para trabalhar	92	97	92
Pode-se contar com a colaboração das pessoas por aqui	90	96	90



## Adicionais

AFIRMATIVA	VE	VA	Benchmark
Este é um lugar amigável para trabalhar	92	94	93
Existe um sentimento de "família" ou de "equipe" por aqui	89	93	89
Sinto que estamos todos "no mesmo barco"	89	94	88



*[Handwritten signature]*

Recebemos o **Selo Sesi ODS 2020 - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável** por **boas práticas relacionadas a prevenção da Covid-19 e ações pós pandemia**, realizadas no Estado do Paraná. Artigo 1º - Público-alvo: Indústrias, empresas, instituições públicas, organizações da sociedade civil e instituições de ensino públicas e privadas Artigo 2º- Categorias: a) Ações de prevenção e combate: iniciativas que foram realizadas para prevenir e combater a Covid-19 tanto para o público interno quanto para o público externo. b) Ações pós-pandemia: iniciativas que serão adotadas após a pandemia da Covid-19 em pelo menos uma das três áreas: social, econômica e ambiental.



A **De Sangosse Agroquímica Ltda** esta inscrita no **HUB ODS**: que é um Programa da Rede Brasil do Pacto Global que visa aumentar a atuação regional da iniciativa por meio de redes estabelecidas com parceiros locais, de modo a gerar impactos significativos no alcance dos ODS. Objetivos:

- Aumentar a ambição regional para o alcance dos ODS;
- Gerar impacto regional por meio de engajamento de empresas nos estados e municípios brasileiros;
- Coordenar e liderar iniciativas subnacionais para a implementação da Agenda 2030;
- Garantir que os conteúdos e diretrizes do Pacto Global estejam presentes nos estados;
- Promover parcerias locais para o avanço da Agenda 2030.







## ÁREA TEMÁTICA – MEIO AMBIENTE



**7** **ASSUMIR**  
uma abordagem  
preventiva,  
responsável  
e proativa  
para os desafios  
ambientais



**8** **DESENVOLVER**  
iniciativas  
e práticas  
para promover  
e disseminar  
a responsabilidade  
sócio-ambiental



**9** **INCENTIVAR**  
o desenvolvimento  
e a difusão  
de tecnologias  
ambientalmente  
responsáveis

A proteção ao meio ambiente é de extrema relevância para a De Sangosse, a fim de trabalhar a conscientização de seus colaboradores, a empresa realiza a **coleta seletiva de lixo em sua matriz (Ibiporã-PR)** e faz também o correto **descarte de resíduos e recicláveis através de contratação de empresas especializadas**.

A De Sangosse incentiva seus colaboradores a **reduzirem o consumo de papéis** na empresa, estimulando o uso de arquivos digitais em detrimento do uso de documentos impressos.

A empresa também orienta seus funcionários sobre o consumo **consciente dos recursos naturais, estimulando a redução nos gastos com energia elétrica e água**. Também instalamos **placas de aquecimento solar** em nossa planta de Nutrição e Adjuvante.

Outra iniciativa realizada pela De Sangosse está relacionada com o estímulo do consumo responsável são as iniciativas para minimizar os impactos ambientais relacionados a nossa atuação diária através de ações como **redução do consumo de água em sua unidade produtiva**, a partir de técnicas como identificação e eliminação de desperdícios, reaproveitamento de águas das chuvas para irrigação dos nossos jardins.

Somos associados ao **INPEV – Instituto Nacional de Processamento de Embalagens Vazias**, responsável por fazer a logística reversa de embalagens de



defensivos agrícolas. Também somos associados à **ABAS - Associação Brasileira de Aerossóis e Saneantes Domissanitários**, responsável pela logística reversa de todos os produtos saneantes da empresa.

O lixo eletrônico também recebe um cuidado adequado na De Sangosse. Os Departamento de Tecnologia da Informação e Garantia da Qualidade são responsáveis pelo encaminhamento dos materiais de descarte para a ONG E-Lixo, que recicla esses equipamentos e doa aqueles que ainda estão em condições de uso para instituições de caridade, proporcionando assim a inclusão digital de cidadãos menos favorecidos.

Novamente em 2021, a De Sangosse do Brasil foi premiada com o **Certificado de Destaque Ambiental - Selo Verde**, concedido pelo Jornal do Meio Ambiente do Estado de São Paulo. O Selo Verde tem o objetivo de estimular empresas a produzirem e aperfeiçoarem tecnologias que visem o desenvolvimento sustentável. A empresa foi selecionada através de uma criteriosa pesquisa envolvendo órgãos como secretarias municipais e Estadual, IAP, CONAMA e IBAMA. Os critérios de avaliação da premiação são o tratamento destinado de água e efluentes, energia, matérias-primas e resíduos, emissões atmosféricas e educação ambiental.





Tendo como uma de suas principais preocupações o cuidado com as pessoas, a De Sangosse continua oferecendo aos seus funcionários os seguintes benefícios: **assistência médica e odontológica para o colaborador e dependentes diretos, seguro de vida, previdência privada, vale-mercado, vale-transporte, alimentação diária, Gympass, convênios com universidades, convênios com farmácias, equipamentos de proteção individual, equipamentos de proteção coletiva e participação nos lucros.**

Ainda pensando na saúde e bem-estar de nossos colaboradores, A De Sangosse disponibiliza aos seus colaboradores **café da manhã** na empresa.

A empresa também possui **área de descanso** (com sofás, puffs, tv) com um ambiente acolhedor e **sala de jogos** (com sinuca, ping-pong, videogame, jogos de cartas etc.).

A De Sangosse ainda apoia os colaboradores na realização de **Cursos e Treinamentos Externos, de línguas, coaching e aperfeiçoamento**, com o auxílio no pagamento de **50% das despesas**

A empresa procura manter bom relacionamento com o Sinqufar NP – Sindicato das Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Norte do Paraná – onde busca discutir periodicamente propostas de melhorias para os colaboradores. **Os funcionários da De Sangosse têm total liberdade de associação.**

Vale reforçar que a **De Sangosse** garante os direitos de todos os seus colaboradores, realizando todas as contratações em conformidade com a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e oferecendo salários e benefícios alinhados à legislação, ao mercado de trabalho local e sindicato da classe.





A De Sangosse nunca sofreu investigações, processos judiciais, determinações ou multas relacionadas ao meio ambiente.

Para o próximo ano, a De Sangosse Agroquímica tem como meta um **Projeto de Arborização de área de preservação permanente (APP)**, localizado nas proximidades da empresa. Foram aprovadas as seguintes etapas:

- Autorização do IAP (Instituto Ambiental do Paraná);

Cadastro:	IAP/ERLON		
Em:	11/09/2019 15:54		
Assunto:	MEIO AMBIENTE		
Protocolo:	Vol.:	Cidade:	IBIPORA / PR
<b>16.043.954-8</b>	<b>1</b>	Origem:	ORG PUBLICO
Nº/Ano Dcto:	-		
Interessado 1:	(CNPJ: 72 097 017/0001-10) DE SANGOSSE AGROQUÍMICA LTDA		
Interessado 2:	-		
Palavras chaves:	INFORMACAO		
Complemento:	REF. AUTORIZAÇÃO PARA ARBORIZAÇÃO DE ÁREA DE APP		
Para informações acesse: <a href="http://www.eprotocolo.pr.gov.br/consulta publica">www.eprotocolo.pr.gov.br/consulta publica</a>			

- Aprovação dos custos pelo CEO da empresa De Sangosse;

Foto: área da área onde será realizado o plantio das árvores "arboreto"





• Layout Aprovado:

**Banco Pasinatto**  
PROJETOS PASINATTO PROJETO DE CARRINHTARIA E EXECUÇÃO

(Cliente: De Sangosse - Mata)      (Cidade: Ilópolis)      (Londrina, 30 de Junho de 2021)

O orçamento de RP Pasinatto e Carpintaria conta com a assessoria profissional para elaboração da combinação ideal de materiais para o projeto, bem como o acompanhamento da sua execução até a conclusão do loteamento.

Conforme solicitado no vídeo realizado para definição dos detalhes do projeto seguem abaixo os materiais e serviços que serão prestados.

Assim, este orçamento consiste nos valores de:

- Consultoria profissional;
- Mão de obra qualificada para a execução do projeto caso necessário;
- Materiais ideais para o ambiente selecionado;
- Acompanhamento após a entrega final da execução do projeto a entregar;
- Lançamento caso necessário.

**PS: Qualquer alteração no projeto e em sua execução será cobrada à parte no ato da mudança.**

**PS: Fica por conta do cliente quaisquer outras serviços da obra não previstos neste orçamento.**

Este orçamento é válido por 5 dias após sua entrega para o cliente.

CONTATO: 43 33954033  
E-mail: [desangosse@desangosse.com.br](mailto:desangosse@desangosse.com.br)  
Endereço: Rua Brasília, 282 - Cambá/PR.

**Banco Pasinatto**  
PROJETOS PASINATTO PROJETO DE CARRINHTARIA E EXECUÇÃO

(Cliente: De Sangosse - Mata)      (Cidade: Ilópolis)      (Londrina, 30 de Junho de 2021)

O orçamento de RP Pasinatto e Carpintaria conta com a assessoria profissional para elaboração da combinação ideal de materiais para o projeto, bem como o acompanhamento da sua execução até a conclusão do loteamento.

Conforme solicitado no vídeo realizado para definição dos detalhes do projeto seguem abaixo os materiais e serviços que serão prestados.

Assim, este orçamento consiste nos valores de:

- Consultoria profissional;
- Mão de obra qualificada para a execução do projeto caso necessário;
- Materiais ideais para o ambiente selecionado;
- Acompanhamento após a entrega final da execução do projeto a entregar;
- Lançamento caso necessário.

**PS: Qualquer alteração no projeto e em sua execução será cobrada à parte no ato da mudança.**

**PS: Fica por conta do cliente quaisquer outras serviços da obra não previstos neste orçamento.**

Este orçamento é válido por 5 dias após sua entrega para o cliente.

CONTATO: 43 33954033  
E-mail: [desangosse@desangosse.com.br](mailto:desangosse@desangosse.com.br)  
Endereço: Rua Brasília, 282 - Cambá/PR.

**Banco Pasinatto**  
PROJETOS PASINATTO PROJETO DE CARRINHTARIA E EXECUÇÃO

Orçamento de material	Valor
<b>1 Orçamento material:</b>	
- 300 unidades de trechos novos (lotes, cercado, terreno sem pavimento sanitário, pedreira, pau Brasil, 8 metros mais 1)	Mão de obra aproximadamente R\$ 32,00 unidade
- 40 unidades (terra e barroco, pedreira, cimento, madeira, subestrutura, acrílica, galvânicos)	Preço por metro R\$ 25,00 unidade
- 250 unidades de cimento e concreto armado para cercar a obra	1 unidade R\$ 35,00 unidade
- Muro de pedreira de 1,5 x 7 metros altos	1 unidade R\$ 25,00 unidade
- Canteiro de pedreira 200 metros lineares x 1,5 metros largura com 10 em altura	1 unidade R\$ 25,00 unidade
- Muro de pedreira de 1,5 m largura, por 200 metros lineares para cercar a obra e pedreira (cimentado) com 10 em altura para ser o canteiro sem cimento armado	1 unidade R\$ 25,00 unidade
- Muro de pedreira (1,5m x 1,5m) por pedreira de reaproveitamento de obra	1 unidade R\$ 25,00 unidade
- Manuseio estrutura 400 unidades	1 unidade R\$ 25,00 unidade
- Terra vegetal (100 sacos de 25 kg)	1 unidade R\$ 90,00 unidade
- Terra 10 unidades para pedreira ou terra	1 unidade R\$ 90,00 unidade
- 1 unidade de pedreira	1 unidade R\$ 90,00 unidade
- Manuseio TERRA: R\$ 10 por unidade de cimento sem depósito a ser traçado e transporte de material dentro da obra	1 unidade R\$ 10,00 unidade
- 240 unidades de 1" para fazer obra de acabamento de água por dentro do canteiro quando necessário	1 unidade R\$ 4,20 unidade
	1 unidade R\$ 2,50 unidade

CONTATO: 43 33954033  
E-mail: [desangosse@desangosse.com.br](mailto:desangosse@desangosse.com.br)  
Endereço: Rua Brasília, 282 - Cambá/PR.

**Banco Pasinatto**  
PROJETOS PASINATTO PROJETO DE CARRINHTARIA E EXECUÇÃO

Imagem obra em proposta



Projeto vista aérea



Lotes em

aproximadamente R\$ 30.000,00 unidades

- Casa R\$ 300,00

- Projeto casa R\$ 3.000,00

- Projeto casa R\$ 7.000,00

- Loteamento aproximadamente R\$ 300,00 por 20 lotes

Valor total material estimado: R\$ 40.150,00

Mão de obra valor de obra

Acompanhamento RP R\$ 450,00 (até R\$ 1.200,00)

Lote

Cercamento de canteiro de execução a substituir.

CONTATO: 43 33954033  
E-mail: [desangosse@desangosse.com.br](mailto:desangosse@desangosse.com.br)  
Endereço: Rua Brasília, 282 - Cambá/PR.



*Banno Pasinatto*  
 paisagismo, arquitetura e planejamento urbano

PROJETOS PAISAGÍSTICOS, PROJETOS DE CARRINTARIA E EXECUÇÃO

Entrada APP



Vista prático-ambiente APP



CONTATO: 43-9-99540635  
 E-mail: [banpasinatto@bol.com.br](mailto:banpasinatto@bol.com.br)

*Banno Pasinatto*  
 paisagismo, arquitetura e planejamento urbano

PROJETOS PAISAGÍSTICOS, PROJETOS DE CARRINTARIA E EXECUÇÃO

Vista panor



Vista aerea prático

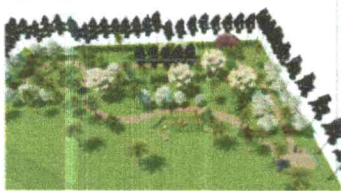


CONTATO: 43-9-99540635  
 E-mail: [banpasinatto@bol.com.br](mailto:banpasinatto@bol.com.br)  
 Endereço: Rua Brasília, 162 - Curitiba/PR

*Banno Pasinatto*  
 paisagismo, arquitetura e planejamento urbano

PROJETOS PAISAGÍSTICOS, PROJETOS DE CARRINTARIA E EXECUÇÃO

Vista de cima



CONTATO: 43-9-99540635  
 E-mail: [banpasinatto@bol.com.br](mailto:banpasinatto@bol.com.br)  
 Endereço: Rua Brasília, 162 - Curitiba/PR

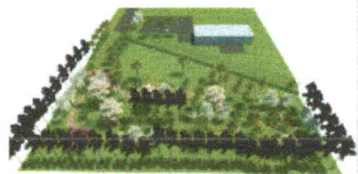
*Banno Pasinatto*  
 paisagismo, arquitetura e planejamento urbano

PROJETOS PAISAGÍSTICOS, PROJETOS DE CARRINTARIA E EXECUÇÃO

Vista perspectiva maior



Vista da mata para app



CONTATO: 43-9-99540635  
 E-mail: [banpasinatto@bol.com.br](mailto:banpasinatto@bol.com.br)  
 Endereço: Rua Brasília, 162 - Curitiba/PR



## ÁREA TEMÁTICA – ANTI-CORRUPÇÃO



O estímulo à **transparência** é um dos objetivos essenciais da **administração da De Sangosse**. Desenvolvemos nossas atividades de forma clara e em sintonia com nossos valores. Primamos pela **conduta ética e moral, e por um relacionamento e uma comunicação franca e aberta com seus clientes, fornecedores, colaboradores e público em geral.**

Adotamos uma comunicação baseada em informações corretas e transparentes a respeito de qualquer tema que envolva a empresa. A De Sangosse Agroquímica não aceita qualquer tipo de favorecimento ou bonificação vinda de organizações ou pessoa física de qualquer tipo. Também **prezamos por estar sempre dentro da lei** em qualquer prática realizada.

Desta forma, **são proibidas qualquer forma de suborno, extorsão e corrupção** em toda organização e no relacionamento com terceiros, a fim de evitar práticas ilícitas.

Realizamos também auditorias a fim de assegurar a qualidade de nossos serviços. O acompanhamento constante do **Departamento Financeiro garante a integridade dos relatórios financeiros**, priorizando a transparência na prestação de contas, pagamento de taxas e impostos e remuneração dos colaboradores.

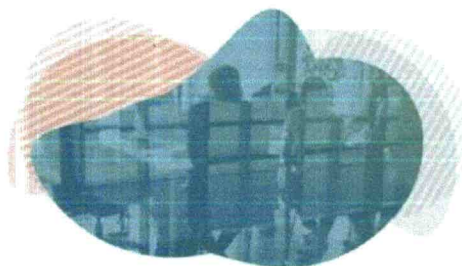
Devido a esta **postura ética**, a **De Sangosse** nunca recebeu Investigações, processos judiciais, determinações, multas e outros eventos relevantes relacionados à corrupção e suborno.



# DE SANGOSSE



A De Sangosse está participando de um **Programa de Integridade – Hands on Compliance** para pequenas e médias empresas, oferecido pela Rede Brasil do Pacto Global em parceria com Fundação Dom Cabral e a empresa CCR. A capacitação online tem carga horária de 40 horas e acontecerá durante 4 meses, com início em setembro.



Hands on  
**compliance**

