

# MANUAL DE SUSTENTABILIDADE DO SEBRAE PREVIDÊNCIA



**Pacto Global**  
Rede Brasil



Juliana Cipriano

Ikaro Nonato

Vailma Fernandes

## Sumário

<b>Sumário .....</b>	<b>2</b>
<b>1. O que é sustentabilidade? .....</b>	<b>4</b>
<b>2. Tripé da sustentabilidade .....</b>	<b>4</b>
<b>2.1 Sustentabilidade ambiental.....</b>	<b>5</b>
<b>2.1 Sustentabilidade social.....</b>	<b>5</b>
<b>2.2 Sustentabilidade econômica.....</b>	<b>5</b>
<b>3. Expectativas Institucionais - SEBRAEPREV .....</b>	<b>6</b>
<b>3.1 Objetivos Estratégicos - SEBRAEPREV .....</b>	<b>6</b>
<b>4. Importância de ser uma empresa sustentável: ganhos operacionais e financeiros.....</b>	<b>7</b>
<b>5. Medidas Sustentáveis Adotadas pelo Sebrae Previdência: .....</b>	<b>8</b>
<b>6. Reduza .....</b>	<b>10</b>
<b>7. Reutilize .....</b>	<b>10</b>
<b>8. Sustentabilidade e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) .....</b>	<b>10</b>
<b>9. Medidas Adotadas para Melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho: .....</b>	<b>11</b>
<b>10. Importância da Inclusão Social: .....</b>	<b>13</b>
<b>11. Medidas adotadas pelo Sebrae Previdência de Inclusão Social:.....</b>	<b>13</b>
<b>12. Aderência ao Pacto Global:.....</b>	<b>14</b>
<b>12.1. O que é o pacto global? .....</b>	<b>14</b>
<b>12.2. Dez Princípios do Pacto Global.....</b>	<b>15</b>
<b>12.3. Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) .....</b>	<b>16</b>
<b>12.4. Dezesete Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).....</b>	<b>17</b>
<b>13. Quem pode participar?.....</b>	<b>19</b>

<b>14. Porque participar?</b> .....	<b>19</b>
<b>14.1. Qual compromisso assumimos?</b> .....	<b>19</b>
<b>14.2. Quais os benefícios?</b> .....	<b>19</b>
<b>15. Adesão ao Pacto Global: nível de Engajamento</b> .....	<b>20</b>
<b>15.1.2. Empresas</b> .....	<b>21</b>
<b>15.1.3. PMEs</b> .....	<b>21</b>
<b>15.1.4. Organizações não empresariais</b> .....	<b>21</b>
<b>15.1.5. CBPG</b> .....	<b>21</b>
<b>15.1.6 Patrono (nova categoria)</b> .....	<b>22</b>
<b>16. Com Aderir ao Pacto Global</b> .....	<b>22</b>
<b>1. Preencha a carta modelo de acordo com seu perfil: Organizações COM atividade empresarial ou Organizações SEM atividade empresarial; .....</b>	<b>22</b>
<b>2. Preenchimento e assinatura da carta pelo principal executivo da organização; .....</b>	<b>22</b>
<b>17. Exigências para Adesão ao Pacto Global</b> .....	<b>22</b>
<b>17.1 Comunicação de Progresso (COP)</b> .....	<b>23</b>
<b>17.3. Níveis e Classificação</b> .....	<b>23</b>
<b>17.4. Requisitos do COP</b> .....	<b>24</b>
<b>17.6. Alteração nos prazos do COP</b> .....	<b>25</b>
<b>18. Histórico das Revisões</b> .....	<b>25</b>

## 1. O que é sustentabilidade?

O termo sustentabilidade tem sido muito explorado por instituições e pelos meios de comunicação. A pertinência entre equilibrar a preservação do meio ambiente e o que ele pode oferecer em consonância com a qualidade de vida da população está mais viva que nunca.

Quando falamos em sustentabilidade, a primeira coisa que passa pela cabeça são as questões ambientais. Entretanto, a sustentabilidade envolve outras.

Seguindo uma visão mais contemporânea, a sustentabilidade funciona como um sistema que integra três valores fundamentais: as pessoas, o planeta e o lucro. Também são conhecidos, pelo mundo afora, como os 3(três) Ps da sustentabilidade: *people*, *planet* e *profit*, formando o tripé da sustentabilidade.

## 2. Tripé da sustentabilidade

A sustentabilidade é tratada por meio de três dimensões que indicam um equilíbrio e harmonia entre as esferas social, ambiental e econômica. Esse tripé corresponde a uma tendência das empresas que passaram a se comprometer com a sustentabilidade.



## **2.1 Sustentabilidade ambiental**

Por mais que existam objeções à cientificidade da tese do aquecimento global, da contaminação das águas, da atmosfera e do solo, não tem como negar: a atividade humana tem sido bastante nociva ao planeta e ao ecossistema que o habita.

Assim, no caso das ações corretivas não forem implementadas com urgência, muitas espécies de plantas e animais podem estar com seus dias contados. E nós, seres humanos, também. Assim sendo, é indispensável a preservação do meio ambiente de maneira que a sociedade encontre o equilíbrio entre o suprimento de suas necessidades e o uso racional dos recursos naturais, sem prejuízo à natureza.

### **2.1 Sustentabilidade social**

A responsabilidade social é o pilar da sustentabilidade, preocupando-se não apenas com o capital humano da empresa, mas com todas as pessoas que são direta ou indiretamente afetadas pelas operações da instituição. Estão incluídos nesse contexto, a comunidade local, o consumidor e a sociedade de modo geral.

Nesse sentido, a ação corporativa deve ir muito além de tentar suavizar eventuais impactos negativos à coletividade. É necessário pensar em como melhorar o mundo dentro das nossas institucionais, contribuindo com iniciativas que engrandecem o homem em sua dignidade: seja na educação, na cultura, na segurança, na saúde, etc.

A sustentabilidade social incentiva a participação ativa da população no que diz respeito ao desenvolvimento social por meio da elaboração de propostas visando o bem-estar e igualdade social em concordância com a preservação do meio ambiente. As empresas podem contribuir efetivamente dando suporte no crescimento da comunidade, se comprometendo com o desenvolvimento dos Recursos Humanos (RH) da própria instituição ou fora dela, participando de projetos sociais e desenvolvendo ações sociais para comunidade.

### **2.2 Sustentabilidade econômica**

Normalmente quando tratamos a sustentabilidade econômica, a qual envolve iniciativas de incentivo a qualidade de vida dos colaboradores, logo nos remetemos a um processo

*Uma empresa Verde, por dentro e por fora*

oneroso para empresa, contudo essa afirmativa não é verdadeira. Essas ações geram uma série de benefícios não mercadológicos para o negócio, além de gerar credibilidade no mercado. Vale destacar que ser sustentável é lucrativo. A sustentabilidade econômica traz competitividade para empresa, resultados positivos perante a sociedade e novas estratégias de negócios, além da visibilidade diante do mercado.

### **3. Expectativas Institucionais - SEBRAEPREV**

Considerando as expectativas institucionais do Sebrae Previdência, o Núcleo Permanente de Sustentabilidade foi criado com o objetivo de alinhar as perspectivas sócios-ambientais e econômicas com os princípios da Entidade, aprimorando as atuais características corporativas positivas do Instituto, principalmente no que diz respeito à governança, credibilidade da Instituição e dos empregados, em conformidade com as normas de sustentabilidade.

As expectativas estão totalmente alinhadas com a missão da Entidade, com o propósito *de contribuir para a melhor qualidade de vida de seus participantes, oferecendo produtos e serviços previdenciários adequados às suas necessidades e de elevado padrão de excelência, com atuação transparente e socialmente responsável, alinhada às expectativas de seus patrocinadores e instituidores.*

#### **3.1 Objetivos Estratégicos - SEBRAEPREV**

O Núcleo de Sustentabilidade está alinhado com o planejamento estratégico do Sebrae Previdência, levando em consideração que a sustentabilidade não se limita apenas às questões ambientais, mas abrange também, as práticas operacionais e econômicas de cada empresa. Ser sustentável, significa que a empresa tem condições de se sustentar no longo prazo. Isso inclui o ponto de vista ambiental, econômico, operacional e mercadológico.

Dessa forma, a aderência aos mecanismos das práticas de sustentabilidade é alocada no enquadramento estratégico a seguir:

#### **I) Diretriz Estratégica 3 – FOCO EM GOVERNANÇA E SUSTENTABILIDADE:**

OE3.2 –Otimizar e fortalecer os Recursos e o Ambiente Organizacional, alinhando soluções tecnológicas aos processos de negócios;

OE3.3 –Aprimorar a Estrutura de Governança com propósito de garantir as Melhores Práticas.

## **II) Diretriz Estratégica 4 – FOCO NO MERCADO**

OE4.1 –Ampliar a participação no mercado de previdência complementar.

OE4.2 –Adequar os recursos humanos, materiais e tecnológicos às necessidades do mercado.

### **4. Importância de ser uma empresa sustentável: ganhos operacionais e financeiros.**

É sabido que uma empresa sustentável imputa mais credibilidade da sociedade e do mercado, permitindo assim um maior volume de negócios, melhorando o resultado financeiro da empresa. Dessa forma, os ganhos operacionais também podem ser observados dentro das organizações, com a racionalização de processos para torná-los sustentáveis. Vale destacar alguns ganhos importantes:

- I. Crescimento do bem-estar com a preservação do meio ambiente;
- II. Imagem positiva, contribuindo para a maior credibilidade e confiança junto à sociedade, participantes, patrocinadores, instituidores, colaboradores, consumidores, fornecedores e investidores;
- III. Vantagem competitiva e diferenciação de mercado, abrindo espaço para a expansão de outros nichos de mercado;
- IV. Redução nos custos de produção, que conseqüentemente, geram economia nos processos da empresa;
- V. Satisfação e aumento da produtividade do colaborador, por fazer parte de uma empresa que respeita a qualidade de vida dele, dos colegas, da comunidade e do meio ambiente.

## **5. Medidas Sustentáveis Adotadas pelo Sebrae Previdência:**

Com o objetivo de conscientizar e disseminar a cultura sustentável aos empregados do Sebrae Previdência, adotou-se algumas medidas importantes:

- I. Enviar toda semana uma dica via e-mail do núcleo de sustentabilidade incentivando a cultura sustentável institucional;
- II. Apagar as luzes e desligar o ar condicionado ao sair dos ambientes;
- III. Disponibilizar comunicação adequada em forma de lembrete relacionados ao item II, nos ambientes;
- IV. Utilização de lâmpadas de LED, pois possui uma vida útil dez vezes maior do que as comuns e não têm o mesmo impacto no meio ambiente;
- V. Dar preferência por manter as janelas abertas, quando possível;
- VI. Colocar o computador no modo *stand by* ou offline, ao se ausentar da estação de trabalho e evitar proteções de tela;
- VII. Evitar as impressões, caso seja necessário, a impressão preferencialmente deve ser feita em preto e branco, frente verso;
- VIII. Controlar as impressões realizadas pelo Instituto;
- IX. Não utilizar de material descartável, incentivando o uso de copos e utensílios de vidro disponibilizados pela Entidade;
- X. Incentivar o descarte adequado do lixo: plástico, vidro, papel e orgânico;
- XI. Incentivar a doação de sangue, em contrapartida o empregado ganha uma folga, conforme inciso IV, art. 473, da CLT e do Acordo Coletivo da Entidade;
- XII. Incentivar a guarda do lixo reciclável: plástico, vidro, latas, alumínio e assemelhados para venda. Os recursos adquiridos no decorrer do ano com a venda do material reciclável, serão destinados a ação social em creches, lares de idosos, comunidades carentes ou hospitais;



*Uma empresa Verde, por dentro e por fora*

- XIII. Incentivar o uso da carona solidária (Dia da Carona Solidária), para empregados que moram nas mesmas proximidades, diminuindo a poluição do ar, com a emissão de dióxido de carbono no meio ambiente;
- XIV. Incentivar o plantio de árvores, especialmente as espécies que se encontram em risco de extinção;
- XV. Disponibilizar para os atendimentos presenciais no mês de março, no dia da árvore ou dia mundial das florestas, sementes de plantas para incentivar o plantio de árvores em risco de extinção (pau-brasil, araucária, jequitibá, mogno, jacarandá, sapucaia, jatobá, imbuia), bem como no mês de junho – dia mundial do meio ambiente, disponibilizar mudinha ou sementes de plantas de uso medicinal (passiflora, aroeira-do-sertão, hortelã, boldo, carqueja, alecrim, sete-dores, barbatimão, aranto, etc.)
- XVI. Reutilizar a água para limpeza sempre que possível, para limpar locais, molhar plantas, lavar calçadas, seja na empresa ou em casa;
- XVII. Ao lavar as mãos, escovar os dentes, mantenha a torneira fechada enquanto esfrega as mãos ou faz a escovação;
- XVIII. Controlar o tempo de banho para economizar energia e água, muito tempo com o chuveiro aberto não significa que você está mais limpo. Normalmente os chuveiros elétricos tem uma chave com 3 posições: Inverno, desligado, verão. Quando o tempo não estiver frio, coloque a chave na posição “verão” isso ajuda a economizar 30% (trinta por cento) de energia no aquecimento da água: evite ligar o chuveiro nos horários em que muitos outros aparelhos estejam ligados, isso sobrecarrega a rede de energia elétrica. Ao se ensaboar, mantenha o chuveiro fechado. Não tente aproveitar uma resistência queimada, pois isso acarretará aumento do consumo além de ser muito perigoso;
- XIX. Limpar os filtros do ar-condicionado. A sujeira impede a livre circulação do ar e força o aparelho a trabalhar mais.

## **6. Reduza**

- I. Diminua o consumo de produtos embalados, compre a granel e use sacolas de tecido;
- II. Vá pelo menos uma vez por semana ao mercado e compre somente o necessário, liste as coisas que são realmente necessárias.

## **7. Reutilize**

- I. Transforme coisas velhas em novas com um pouco de criatividade e materiais que tem em casa;
- II. Escolha produtos com embalagens retornáveis.

## **8. Sustentabilidade e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)**

Trabalhar de forma sustentável é atuar no presente com um olhar no futuro, uma visão de longo prazo. Além da sustentabilidade do meio ambiente natural, há também o meio ambiente artificial, cultural e do trabalho, e a esse respeito vale ressaltar que o trabalho saudável é fator essencial para a qualidade de vida dos colaboradores, gerando: equipe motivada, menor rotatividade, maior produtividade, maiores resultados. É notório que um ambiente de trabalho saudável é fator essencial para a qualidade de vida do trabalhador, do ponto de vista físico e psíquico. Além disso, o ambiente de trabalho seguro e sadio, é um cenário propício para que os colaboradores possam atingir com mais garra e vontade as metas estabelecidas pelas empresas, bem como a melhoria do clima organizacional.

Existem exigências legais concernente à segurança e medicina do trabalho em que as empresas são obrigadas a cumprir, quais sejam: o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, o Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho, entre muitas outras obrigações constantes nas normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego.

*Uma empresa Verde, por dentro e por fora*

A função social da propriedade e do contrato estão previstos na Constituição Federal e no Código Civil brasileiro, isso quer dizer que a empregadora e o contrato de trabalho, num contexto sustentável, o ambiente de trabalho saudável é fator essencial para a qualidade de vida e não apenas de uma relação contratual de obrigações e direitos entre particulares. A ordem econômica é fundada no trabalho humano valorizado e na livre iniciativa, valorizando o trabalho, executando a função social do contrato, com o objetivo da dignidade da pessoa humana do trabalhador.

Estudos demonstram que o colaborador respeitado e valorizado, num ambiente de trabalho sadio e equilibrado os resultados são mais contundentes e efetivos. Posto isto, independente dos indicadores e estudos existentes sobre a responsabilidade socioambiental da sociedade, é importante destacar que o meio ambiente do trabalho deve ser inserido no conceito de meio ambiente para fins de melhores práticas de sustentabilidade empresarial. “É a chamada empresa verde por fora e por dentro”.

**9. Medidas Adotadas para Melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho:**

- I. Conscientização para a prevenção de toda a equipe: é o primeiro passo a ser adotado pela empresa. Os colaboradores precisam estar cientes da segurança e da saúde no ambiente organizacional, para tanto, é necessário que todos tenham conhecimento das recomendações a as adotem como forma de prevenção;
- II. Investimento em ergonomia é essencial: a ergonomia consiste no conjunto de disciplinas que estuda a organização do trabalho no qual existem interações entre seres humanos e máquinas. Sendo assim, é necessária aplicá-la em todos os ambientes da organização, contribuindo com a diminuição de desconfortos e lesões causadas pelo uso inadequado de equipamentos como cadeiras, mesas, computadores e demais materiais necessários para o desenvolvimento do trabalho das equipes;
- III. Ginástica Laboral: a chamada pausa ativa na rotina organizacional traz alguns benefícios, tais como: aumento da concentração, redução do estresse, amplia a

*Uma empresa Verde, por dentro e por fora*

criatividade, diminuem as chances de adquirir lesões por esforço repetitivo, diminuição de atestados médicos e melhora o relacionamento entre os colegas;

- IV. Disponibilização de Quarto Conforto ou Sala de Descanso: essa opção vem sendo muito adotada pelas empresas, pois ajuda a diminuir o estresse dos funcionários e aumentar os níveis de satisfação, geralmente é para utilização do horário de almoço;
- V. Estimular os colaboradores a buscarem a qualidade de vida fora do trabalho: além das ações internas para promover melhor qualidade de vida aos colaboradores, é importante incentivá-los a praticarem atividades físicas, se alimentarem bem e participarem de atividades de lazer quando estiverem fora do ambiente de trabalho. Esse conjunto de ações, quando combinadas, ajudam a garantir, segurança e saúde no trabalho, resultados importantes para a empresa como um todo e para a vida de cada colaborador;
- VI. Desenvolvimento e Crescimento na Carreira: contribuir para o crescimento e desenvolvimento de seus colaboradores, incentivando o aprimoramento de suas capacidades e melhores habilidades, por meio de disponibilização de cursos, capacitação, participação em eventos, no sentido de obterem o sucesso em suas carreiras profissionais;
- VII. Plano de Metas para Desenvolvimento da Carreira: o plano de metas é o principal responsável por direcionar o plano de desenvolvimento para o resultado desejado. Para isso, é importante definir metas que realmente possam cumpridas, com prazos justos. O Plano de metas ajuda no desenvolvimento competitivo saudável da equipe, e no alcance dos resultados institucionais;
- VIII. Clima Organizacional: promover ações de integração e respeito mútuo entre os colaboradores, bem como a valorização das relações interpessoais, para garantir que haja um clima organizacional harmônico e agradável para todos, onde os colaboradores gostam de estar, pois os colaboradores passam mais tempo na empresa do que em outro lugar;

## **10. Importância da Inclusão Social:**

De acordo com a enciclopédia livre, a inclusão social é o conjunto de meios e ações que combatem a exclusão aos benefícios da vida em sociedade, provocada pelas diferenças de classe social, educação, idade, deficiência, gênero, preconceito social ou preconceito racial. É oferecer oportunidades iguais de acesso a bens e serviços a todos.

Esse tema é ainda pouco desenvolvido pelas empresas. Uma organização consciente Segundo pesquisa da McKinsey & Company, são empresas que se preocupam com a inclusão social no mercado de trabalho podem ter resultados financeiros até 21%(vinte e um por cento) melhores em relação a companhias que não se preocupam com o tema. A inclusão precisa ser inserida no processo e não apenas no discurso das organizações. Para ser uma empresa inclusiva, é necessário trabalhar ações afirmativas para mudar o viés inconsciente em todos os níveis hierárquicos da empresa. A inclusão vai muito além do simples cumprimento da lei. Ela traz benefícios para os negócios e provoca mudanças positivas na cultura da empresa, tornando o ambiente ainda mais respeitoso, sociável, agradável e onde os colaboradores se sentem valorizados a partir de quem eles são e defendem.

## **11. Medidas que podem ser adotadas ou incentivadas pelo Sebrae Previdência de Inclusão Social:**

- I. Incentivar programas de padrinhos para acompanhar pessoas com deficiência ou moradores de rua - Incluir um programa de profissionais engajados com as causas sociais e divulgar os funcionários de destaque nos canais em que a empresa atua. Os padrinhos serão escolhidos com base no bom relacionamento interpessoal e nível de empatia. Isso estimula os colaboradores para que sejam mais dedicados às causas sociais;
- II. Realizar campanhas com programas e causas sociais - incentivar a realização de eventos que apoiam instituições beneficentes, motivar e engajar todos os colaboradores a participarem e se envolverem com as atividades internas e

*Uma empresa Verde, por dentro e por fora*

externas, como campanha do agasalho, campanha quem tem fome tem pressa, entre outras que podem ser desenvolvidas;

- III. Estimular a interação entre os colaboradores – desenvolver os códigos de conduta para o desenvolvimento de equipes, valores, princípios das boas práticas de acessibilidade;
- IV. Utilizar plataformas que ajudam na interação com surdos e cegos – desenvolver a adaptação das plataformas e meios de comunicação do Sebrae Previdência para pessoas com deficiência auditiva e visual;
- V. Incentivar a contratação de pessoas com deficiência física, obedecendo é claro, a lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015;
- VI. Promover a igualdade racial, de gênero, sexual e respeito a diversidade – estimular o respeito a igualdade racial, de gênero, sexual e respeito a diversidade, reprimindo qualquer tipo de preconceito ou discriminação, seja ele racial, de gênero ou orientação sexual, adotando medidas de “punição” para os colaboradores que infringirem as regras.

## **12. Aderência ao Pacto Global:**

No Brasil do Pacto Global tem conquistado cada vez mais espaço e relevância dentro do setor empresarial. Em 2015 eram 500 participantes e atualmente são 800, sendo a terceira maior rede do Pacto Global no mundo.

### **12.1. O que é o pacto global?**

O Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU) é um movimento que tem por objetivo mobilizar empresas interessadas em promover ações e políticas em todo o planeta, visando a criação de um mundo que queremos, em termos globais e locais, comprometidas com a responsabilidade social e a sustentabilidade.

Lançado em 2000 pelo então secretário-geral das Nações Unidas, Kofi Annan, o Pacto Global é uma chamada para as empresas alinharem suas estratégias e operações a 10 princípios universais nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e

*Uma empresa Verde, por dentro e por fora*

Anticorrupção e desenvolverem ações que contribuam para o enfrentamento dos desafios da sociedade. É hoje a maior iniciativa de sustentabilidade corporativa do mundo, com mais de 13 mil membros em quase 80 redes locais, que abrangem 160 países.

O Pacto Global não é um instrumento regulatório, um código de conduta obrigatório ou um fórum para policiar as políticas e práticas gerenciais. É uma iniciativa voluntária que fornece diretrizes para a promoção do crescimento sustentável e da cidadania, por meio de lideranças corporativas comprometidas e inovadoras. A sede do Pacto Global é em Nova York ([www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)).

Para que isso aconteça, o Pacto Global da ONU apoia as empresas para:

1. Fazer negócios de forma responsável, alinhando suas estratégias e operações com os Dez Princípios, que abrangem direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção; etc
2. Fazer ações estratégicas para avançar metas sociais mais amplas, como os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, com ênfase na colaboração e na inovação

### **12.2. Dez Princípios do Pacto Global**

O Pacto Global advoga 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. As organizações que passam a fazer parte do Pacto Global comprometem-se a seguir esses princípios no dia a dia de suas operações.

- 1) Direitos Humanos - a empresa deve apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente,
- 2) Assegurar a não violação desses direitos;
- 3) Trabalho - a empresa deve apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;

- 4) Eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório;
- 5) Abolição efetiva do trabalho infantil;
- 6) Eliminação da discriminação no emprego;
- 7) Meio Ambiente - a empresa deve apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;
- 8) Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental; incentivar o desenvolvimento;
- 9) Difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis;
- 10) Anticorrupção – as empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.

### **12.3. Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS)**

Quem integra a iniciativa assume ainda a responsabilidade de contribuir para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Como principal canal da ONU com o setor privado, o Pacto Global tem a missão de engajar as empresas para esta nova agenda de desenvolvimento.

Em 2015, a ONU propôs aos seus países membros uma nova agenda de desenvolvimento sustentável para os próximos 15 anos, a Agenda 2030, composta pelos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Esse é um esforço conjunto, de países, empresas, instituições e sociedade civil. Os ODS buscam assegurar os direitos humanos, acabar com a pobreza, lutar contra a desigualdade e a injustiça, alcançar a igualdade de gênero e o empoderamento de mulheres e meninas, agir contra as mudanças climáticas, bem como enfrentar outros dos maiores desafios de nossos tempos. O setor privado tem um papel essencial nesse processo como grande detentor do poder econômico, propulsor de inovações e tecnologias influenciador e engajador dos mais diversos públicos – governos, fornecedores, colaboradores e consumidores.

Os princípios da Agenda 2030 e dos ODS são: Universalidade (são relevantes para todas as pessoas), Integração (equilibra as dimensões ambiental, social e econômica, lida com



*Uma empresa Verde, por dentro e por fora*  
contradições e maximiza sinergias), e Não Deixar Ninguém para Trás (os ODS beneficiam todas as pessoas em todos os lugares).

#### 12.4. Dezesete Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)



A partir dos 17 objetivos foi construída a agenda para 2030.

- 1) Erradicação da pobreza - acabar com a pobreza em todas as suas formas, em todos os lugares; <http://www.agenda2030.com.br/ods/1/>
- 2) Fome zero e agricultura sustentável - acabar com a fome, alcançar a segurança alimentar e melhoria da nutrição e promover a agricultura sustentável; <http://www.agenda2030.com.br/ods/2/>
- 3) Saúde e bem estar - assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades; <http://www.agenda2030.com.br/ods/3/>
- 4) Educação e Qualidade - assegurar a educação inclusiva e equitativa de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos; <http://www.agenda2030.com.br/ods/4/>
- 5) Igualdade de gênero - alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas; [agenda2030.com.br/sobre/](http://www.agenda2030.com.br/sobre/)

- 6) Água potável e saneamento - **assegurar a disponibilidade e a gestão sustentável da água e saneamento para todos;** <http://www.agenda2030.com.br/ods/6/>
- 7) Energia acessível e limpa - **assegurar o acesso confiável, sustentável, moderno e a preço acessível à energia para todos;** <http://www.agenda2030.com.br/ods/7/>
- 8) Trabalho decente e crescimento econômico - **promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos;** <http://www.agenda2030.com.br/ods/8/>
- 9) Indústria inovação e infraestrutura - **construir infraestruturas resilientes, promover a industrialização inclusiva e sustentável e fomentar a inovação;** <http://www.agenda2030.com.br/ods/9/>
- 10) Redução das desigualdades - **reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles;** <http://www.agenda2030.com.br/ods/10/>
- 11) Consumo e produção responsáveis - **assegurar padrões de produção e de consumo sustentáveis;** <http://www.agenda2030.com.br/ods/11/>
- 12) Cidades e comunidades sustentáveis - **tornar as cidades e os assentamentos humanos inclusivos, seguros, resilientes e sustentáveis;** <http://www.agenda2030.com.br/ods/12/>
- 13) Ação contra mudança global do clima - **tomar medidas urgentes para combater a mudança do clima e seus impactos;** <http://www.agenda2030.com.br/ods/13/>
- 14) Vida na água - **conservar e promover o uso sustentável dos oceanos, dos mares e dos recursos marinhos para o desenvolvimento sustentável;** <http://www.agenda2030.com.br/ods/14/>
- 15) Vida terrestre - **proteger, recuperar e promover o uso sustentável dos ecossistemas terrestres, gerir de forma sustentável as florestas, combater a desertificação, deter e reverter a degradação da terra e deter a perda;** <http://www.agenda2030.com.br/ods/15/>
- 16) Paz, justiça e instituições eficazes - **promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir**

*Uma empresa Verde, por dentro e por fora*  
instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis;  
<http://www.agenda2030.com.br/ods/16/>

17) Parcerias e meios de implementação - **fortalecer os meios de implementação e revitalizar a parceria global para o desenvolvimento sustentável.**  
<http://www.agenda2030.com.br/ods/17/>

### **13. Quem pode participar?**

Empresas, organizações da sociedade civil, associações empresariais, organizações trabalhistas, instituições acadêmicas e cidades, todos são convidados a se juntar a esta nova agenda.

### **14. Porque participar?**

O Pacto ajuda as empresas a se comprometer, avaliar, definir, implementar, medir e comunicar sua estratégia de sustentabilidade, independentemente de tamanho, complexidade ou localização.

#### **14.1. Qual compromisso assumimos?**

Quando você se junta ao Pacto Global da ONU, você está tomando um passo importante e público para transformar nosso mundo através de negócios com princípios. A participação faz uma declaração sobre seus valores e beneficia a sociedade e o sucesso a longo prazo da sua empresa.

#### **14.2. Quais os benefícios?**

- A adoção de um quadro de políticas estabelecidas e reconhecidas mundialmente para o desenvolvimento, a execução e a divulgação de políticas e práticas ambientais, sociais e públicas;
- Uma plataforma para compartilhar e trocar as melhores práticas para avançar em soluções e estratégias de desafios comuns;
- A oportunidade de criar soluções de Sustentabilidade avançada em parceria com uma variedade de stakeholders, incluindo governos, sociedade civil,

*Uma empresa Verde, por dentro e por fora*

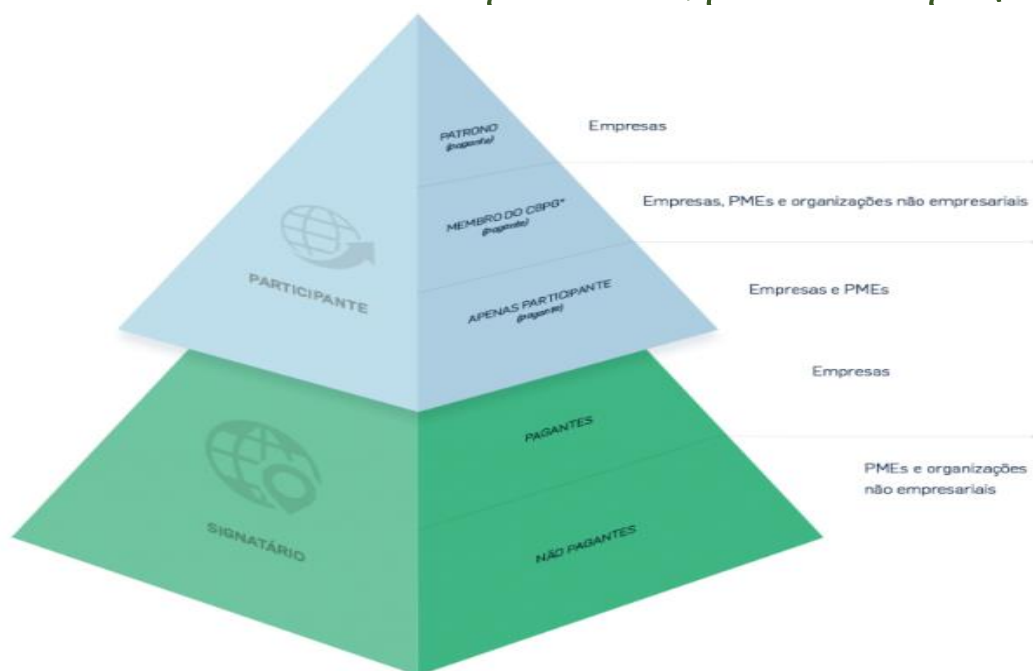
trabalhadores, agências e programas do Sistema ONU e outros interessados não relacionados a negócios;

- A oportunidade de conectar unidades de negócios e suas redes de subsidiários por meio da cadeia de valor com a rede de países do Pacto Global da ONU ao redor do mundo – muitos destes em mercados emergentes e em desenvolvimento;
- Acesso ao vasto conhecimento e experiência das Nações Unidas sobre assuntos de Sustentabilidade e Desenvolvimento;
- Utilização das ferramentas e recursos de gestão do Pacto Global das Nações Unidas, assim como a oportunidade de participar de grupos de trabalho nas áreas relacionadas aos 10 Princípios do Pacto.

#### **15. Adesão ao Pacto Global: nível de Engajamento**

Com a nova proposta de valor do Pacto Global da ONU, empresas devem escolher seu nível de engajamento: **signatária ou participante**. Além disso, na Rede Brasil, as empresas que integram a iniciativa podem ser ainda mais atuantes se forem patronos ou membros do Comitê Brasileiro do Pacto Global (CBPG). A proposta está em sintonia com a missão da Rede Brasil do Pacto Global, que visa promover o desenvolvimento sustentável e mobilizar o setor privado para o alcance da agenda 2030.

Com a nova proposta, as contrapartidas oferecidas variam de acordo com o engajamento escolhido, assim como o valor da contribuição anual – que passa a ser obrigatória para empresas que faturam acima de US\$ 50 milhões por ano. Organizações não empresárias terão as mesmas contrapartidas de signatários e não terão contribuição financeira, a não ser que façam parte do CBPG.



#### **15.1.2. Empresas**

Faturam acima de US\$ 50 milhões anuais, passam a ter uma contribuição financeira obrigatória. Podem integrar o CBPG ou serem patronos.

#### **15.1.3. PMEs**

Pequenas e médias empresas que faturam abaixo de US\$ 50 milhões anuais. Podem ser signatárias (não pagantes) ou participantes (pagantes). Podem integrar o CBPG.

#### **15.1.4. Organizações não empresariais**

Trabalham para o desenvolvimento do setor privado, como associações, academias e ONGs. São signatárias não pagantes, exceto quando fazem parte do CBPG (tornam-se pagantes).

#### **15.1.5. CBPG**

Empresa, PME ou organização não empresarial membro do CBPG, cuja missão é promover a adoção e incorporação dos Dez Princípios do Pacto Global e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

### 15.1.6 Patrono (nova categoria)

Empresa líder e porta-voz em temas específicos ou da iniciativa como um todo. Deve ser membro do CBPG.

### 16. Como Aderir ao Pacto Global

Para aderir ao pacto global cumprindo-se todos os requisitos propostos, é necessário seguir quatro passos:

1. Preencha a carta modelo de acordo com seu perfil: Organizações COM atividade empresarial ou Organizações SEM atividade empresarial;
2. Preenchimento e assinatura da carta pelo principal executivo da organização;
3. Preenchimento do formulário de adesão ao pacto e anexar a carta assinada, nesse momento é imprescindível a escolha do nível de engajamento: signatária ou participante.;
4. Preenchimento e postagem do formulário no portal.



### 17. Exigências para Adesão ao Pacto Global

Após aderir ao pacto global, a empresa precisará cumprir com algumas "obrigações".

### **17.1 Comunicação de Progresso (COP)**

Todos os participantes com atividades empresariais devem publicar sua Comunicação de Progresso (COP) no site internacional do Pacto Global e compartilhar o documento junto a suas partes interessadas (por exemplo, investidores, consumidores, sociedade civil, governos, etc.).

### **17.2. O COP é uma exigência do Pacto Global porque:**

- É uma ferramenta de transparência e prestação de contas;
- Promove uma contínua melhoria do desempenho da empresa;
- Permite o resguardo à integridade do Pacto Global das Nações Unidas; e
- Serve como apoio na construção de um banco de práticas empresariais de sustentabilidade para facilitar o diálogo e a aprendizagem sobre o tema.

### **17.3. Níveis e Classificação**

O programa de diferenciação do Pacto Global classifica as empresas signatárias em diferentes níveis, de acordo com o progresso alcançado na implementação dos 10 Princípios. São eles:

- Nível Aprendiz (*Learner*): para empresas cujos COPs não atendem aos três requisitos mínimos do COP. Este status será concedido por um período de 12 meses a partir da data de publicação do COP.
- Nível Ativo (*GC Active Level*): para empresas que atendem a todos os três requisitos mínimos do COP. Neste nível, o objetivo do programa é encorajar a implementação dos 10 Princípios e a adoção de padrões de atuação e transparência.
- Nível Avançado (*GC Advanced Level*): para empresas que atendem aos três requisitos mínimos do COP e, além disso, se empenham para ser “*top performers*”, respondendo a 24 questões específicas relacionadas aos quatro grandes temas do Pacto Global. Adicionalmente, espera-se que empresas deste

*Uma empresa Verde, por dentro e por fora*

nível também reportem suas ações seguindo o modelo de boas práticas de governança e gestão como o Blueprint for Corporate Sustainability Leadership e o UN Global Compact Management Model.

#### **17.4. Requisitos do COP**

Todos os participantes com atividade comercial são obrigados a comunicar anualmente os progressos realizados para as partes interessadas. Enquanto o formato geral é flexível, cada COP deve conter os seguintes três requisitos:

a) A declaração do presidente ou diretor geral expressando apoio ao Pacto Global e renovando o compromisso contínuo do participante com a iniciativa e seus princípios;

b) Uma descrição de ações que a empresa tem desenvolvido para implementar os princípios do Pacto Global em cada uma das quatro áreas temáticas (direitos humanos, direitos do trabalho, meio ambiente e anticorrupção);

Nota: Quando um COP não aborda uma ou mais das quatro áreas temáticas, recomenda-se fornecer uma explicação. Exemplo: Uma empresa pequena e familiar que não tenha ações relacionadas a direitos do trabalho pode justificar os motivos da não priorização do tema.

c) Mensuração de resultados (ou seja, grau em que as metas / indicadores de desempenho foram atendidos, ou outras medidas de resultados qualitativas ou quantitativas).

#### **17.5. Consequências do não envio do COP**

A empresa que não enviar o COP dentro do prazo ficará com o status de “Não comunicante” (*non communicating*) por um ano. Se o COP não for enviado nesse tempo, a empresa será automaticamente expulsa do Pacto Global.



### 17.6. Alteração nos prazos do COP

Empresas podem ajustar seus prazos de submissão do COP solicitando um período de carência (*Grace Period*) no site do Pacto Global. Será concedido um prazo de carência de 90 dias a partir da data limite de submissão do COP.

### 18. Histórico das Revisões

Tabela 3 – Histórico das Revisões		
DATA	Nº	DESCRIÇÃO DA ALTERAÇÃO

<b>Documento Aprovado na 7ª Reunião Ordinária da Diretoria Executiva, de 30/07/2020.</b>	
<hr/>	
<b>Diretor – Presidente</b>	
<hr/>	
<b>Núcleo de Sustentabilidade</b>	
<hr/>	
<b>Núcleo de Sustentabilidade</b>	