

Faculdade Campo Limpo Paulista

PROGRAMA DE MESTRADO PROFISSIONAL EM
ADMINISTRAÇÃO

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

**MODELO DE DIAGNOSTICO
SOCIOAMBIENTAL: UM ESTUDO MULTICASOS
NAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS DA
INDÚSTRIA DE PLÁSTICO DA REGIÃO DO ABCD**

ROBERTO KUPPER JORGE

Campo Limpo Paulista

2016

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

ROBERTO KUPPER JORGE

**MODELO DE DIAGNÓSTICO
SOCIOAMBIENTAL: UM ESTUDO MULTICASOS
NAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS DA
INDÚSTRIA DE PLÁSTICO DA REGIÃO DO ABCD**

*Dissertação de Mestrado,
como conclusão do curso
stricto sensu, de Mestrado
Profissional em
Administração da Faculdade
de Campo Limpo Paulista –
FACCAMP.*

Linha de pesquisa: DINÂMICA DAS MICRO E
PEQUENAS EMPRESAS

Orientador: Prof. Dr. Takeshy Tachizawa

2016

AGRADECIMENTOS

A Deus e a São Judas Tadeu que sempre tem protegido os meus caminhos.

A minha esposa Luciane Perucci e meu filho Felipe pela paciência que tiveram em todos os momentos.

A todos os colaboradores da FACCAMP e, especialmente, à equipe da Secretaria Acadêmica do Programa de Mestrado.

A todos os professores do mestrado que sempre ensinaram com amor e dedicação.

Aos membros da banca, Prof. Dr. José Luiz Contador e Prof. Dr. Mario Teixeira Reis Neto pelo apoio e assistência relevante na realização e preparação da presente dissertação.

E por fim, agradeço ao meu orientador, Prof. Dr. Takeshy, pelo seu conhecimento, paciência, dedicação e profissionalismo.

FICHA CATALOGRÁFICA

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Câmara Brasileira do Livro, São Paulo, Brasil.

Jorge, Roberto Kupper

Modelo de diagnóstico socioambiental: um estudo multicasos nas micros e pequenas empresas da indústria de plástico da região do ABCD / Roberto Kupper Jorge. Campo Limpo Paulista, SP: FACCAMP, 2016.

Orientador: Profº. Dr. Takeshy Tachizawa
Dissertação (Programa de Mestrado em Administração) – Faculdade Campo Limpo Paulista – FACCAMP.

1. Modelo de diagnóstico socioambiental. 2. Logística reversa. 3. Rede de empresas. 4. Sustentabilidade empresarial. I. Tachizawa, Takeshy. II. Campo Limpo Paulista. III. Título.

CDD-658.408

APRESENTAÇÃO

As micro e pequenas empresas – MPE's, representam 99% do número de empresas brasileiras. Contudo, apresentam baixa representatividade nas organizações que adotam práticas de sustentabilidade empresarial. É o caso daquelas da indústria de transformação de material plástico.

Segundo a Associação Brasileira da Indústria do Plástico (ABIPLAST, 2015) o faturamento do setor está em torno de R\$ 50 bilhões, o que representa cerca de 3% da indústria da transformação brasileira. Estima-se que no ano de 2011, as exportações brasileiras de produtos transformados totalizaram US\$ 1,5 bilhão, aumento de 2% em relação ao mesmo período do ano anterior. As importações totalizaram US\$ 3,4 bilhões, aumento de 20% em relação à igual período de 2010.

O principal processo produtivo utilizado pelo setor é a extrusão, em quase 60% do total do plástico transformado, seguido pelos processos de injeção (cerca de 20%), sopro (16%) e rotomoldagem e afins (9%). O setor tem faturamento médio anual de R\$ 44 bilhões e reúne cerca de 350 mil profissionais, em mais de 11 mil indústrias em todo o Brasil.

As indústrias, na maioria microempresas, estão distribuídas em todo o país. No Estado de São Paulo as 1.258 indústrias de pequeno porte empregam 55.355 trabalhadores. O Estado de São Paulo concentra 44% das indústrias de transformação do material plástico no Brasil, seguido pelos 11% do Rio Grande do Sul e pelos 8% de Santa Catarina e Paraná. Aproximadamente 45% dos trabalhadores estão no Estado de São Paulo. De acordo com o SINDIPLAST (2015), na região do ABCD (SP), há uma concentração de cerca de 200 empresas constituindo-se desta forma em um potencial polo industrial.

RESUMO

O objetivo desta dissertação é conceber um modelo de diagnóstico socioambiental para as micro e pequenas empresas do setor de plástico da região do ABCD. Este modelo possibilitaria a avaliação da sustentabilidade praticada pelas empresas dessa região. É composto de três etapas: identificação dos instrumentos de gestão socioambiental utilizados pelas micro e pequenas empresas pesquisadas; sua classificação em estágio de sustentabilidade; e definição de um roteiro de análise de sustentabilidade. O enfoque metodológico adotado foi o estudo de multicasos. Como resultado do trabalho, foi possível formular um modelo de diagnóstico socioambiental, a ser implementado em um estágio posterior a presente dissertação.

Palavras-chave: modelo de diagnóstico socioambiental; logística reversa; rede de empresas; sustentabilidade empresarial.

ABSTRACT

The objective of this work is to design a socio-environmental diagnostic model for micro and small companies in the ABCD region of the plastic industry. This model would allow the assessment of the sustainability practiced by companies in this region and is composed of three steps: identification of environmental management tools used by micro and small companies surveyed; its classification in sustainability stage; and defining a roadmap diagnostic sustainability. The methodology adopted was the study multicases. As a result of the work, it was possible to formulate a socio-environmental diagnostic model, to be implemented at a later stage this thesis.

Keywords: social and environmental diagnostic model; reverse logistic; network companies; corporate sustainability.

MODELO DE DIAGNOSTICO SOCIOAMBIENTAL: UM ESTUDO MULTICASOS NAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS DA INDÚSTRIA DE PLÁSTICO DA REGIÃO DO ABCD

SUMÁRIO

Agradecimentos.....	3
Apresentação	4
Resumo.....	5
Abstract	6
Lista de figuras, quadros e tabelas	9
Lista de Siglas	10

1.INTRODUÇÃO

1.1.Objeto do estudo.....	13
1.2.Justificativa.....	13
1.3 Objetivos.....	14
1.4. Método de pesquisa adotado	14

2. MÉTODO DA PESQUISA

2.1. Caracterização do trabalho	16
2.2. Delimitação da pesquisa	17
2.3. População e Amostra da pesquisa	18
2.4. Tipos de dados.....	18
2.5. Análise de dados.....	18
2.6. Limitação da pesquisa	19

3. FUNDAMENTAÇÃO TEORICA

3.1. Micro e pequenas empresas.....	21
3.2. Sustentabilidade empresarial.....	24
3.3. Normas e Certificações.....	28
3.4. Logística reversa.....	35
3.5. Rede de empresas e arranjo produtivo local.....	38
3.6 Modelos de campos e armas da competição.....	41
3.7 Exportação simplificada.....	43
3.8. Modelo de Sustentabilidade Tachizawa.....	44
3.9. Missão como instrumento corporativo.....	48

4. ANALISE E RESULTADOS

4.1. Visão geral do setor.....	51
4.2. Proposta modelo de diagnóstico socioambiental.....	53
4.3. Análise institucional e usuários do diagnóstico.....	57
4.4. Estratégias de aplicação do modelo de diagnóstico.....	59
4.5. Entraves em potencial.....	60

5. CONCLUSÕES

5.1. Conclusão específica.....	62
5.2. Sugestões para futuros trabalhos.....	63

BIBLIOGRAFIA.....65

ANEXOS

Anexo 1. Planilha de coleta de dados online.....	70
Anexo 2. Missão declarada pelas empresas.....	72
Anexo 3. Classificação das organizações pelo estágio de sustentabilidade.....	74
Anexo 4. Roteiro de análise de sustentabilidade.....	76
Anexo 5. Roteiro de análise preenchidos.....	81

LISTA DE FIGURAS, QUADROS E TABELAS

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Esquema do método de pesquisa adotado.....	15
Figura 2. Modelo Tachizawa	45
Figura 3. Modelo de Diagnostico Socioambiental	53

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Classificação dos estabelecimentos.....	22
Tabela 2. Uso de instrumentos de gestão socioambiental.....	54
Tabela 3. Classificação das empresas em estágios de sustentabilidade.....	55

LISTA DE QUADROS

Quadro 1. Campos e Armas da Competição.....	43
Quadro 2. Tipos de organizações no contexto da sustentabilidade	47
Quadro 3. Instrumentos de gestão utilizados pelas organizações.....	72
Quadro 4. Missão das empresas	74

LISTA DE SIGLAS

AA 1000 - Accountability

ABNT - Associação Brasileira de Normas Técnicas

ABIPLAST - Associação Brasileira da Indústria de Plástico

AGABC – Agência de Desenvolvimento Econômico do Grande ABC

APL - Arranjo Produtivo Local

BACEN - Banco Central do Brasil

BNDES - Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social

CEMPRE - Compromisso Empresarial para Reciclagem

CERES - Coalizition for Environmentally Responsible

CFC - Clorofluorcarboneto

CNI - Confederação Nacional da Indústria

DSE - Declaração Simplificada de Exportação

DSI - Declaração Simplificada de Importação

FINEP - Financiadora de Estudos e Projetos

GRI - Global Reporting Initiative

ISEA - Institute of Social and Ethical Accountability

ISO - Organização Internacional para Padronização

MDL - Mecanismo de Desenvolvimento Limpo

MPE - Micro e Pequena Empresa

NBR - Norma Brasileira

OHSAS - Occupational Health and Safety Assessment Series

OIT - Organização Internacional de Trabalho

OSCIP - Organização da Sociedade Civil de Interesse Público

PDCA – Planejar, Executar, Checar e Agir

PNQ – Premio Nacional de Qualidade

PNRS – Política Nacional de Resíduos Sólidos

PNUMA - Programa das Nações Unidas Para o Meio Ambiente

SA 8000 – Social Accountability

SAAS - Social Accountability Accreditation Services

SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio as Micro e Pequenas Empresas

SECEX - Secretaria de Comércio Exterior

SENAC - Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial

SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

SESI - Serviço Social da Indústria

SISCOMEX - Sistema de Comércio Exterior

SRF - Secretaria da Receita Federal

SST - Saúde e Segurança do Trabalho

1. INTRODUÇÃO

1.1 Objeto do Estudo

1.2 Justificativa

1.3 Objetivos

1.4 Método de pesquisa adotado

A metodologia adotada baseia-se nos conceitos de estudo de caso de forma a estabelecer uma organização coerente de ideias, originadas de bibliografia de autores consagrados que escreveram sobre o tema escolhido. São descritos os passos que foram percorridos e como foram coletados os dados das organizações pesquisadas.

1. INTRODUÇÃO

1.1. Objeto do estudo

O estudo foi centrado em micro e pequenas empresas – MPE's do setor de indústrias de produtos de plástico da região do ABCD.

1.2. Justificativa

O fato motivador do estudo foi à legislação brasileira de resíduos sólidos (lei da logística reversa), concomitantemente ao aumento da consciência ecológica dos consumidores, do progressivo incremento das organizações que têm utilizado instrumentos de gestão socioambiental como estratégia de negócios e devido a importância de se ter um cenário das MPE's que se utilizam de tecnologias sustentáveis, certificações de sustentabilidade, balanços sociais, selo verde, logística reversa, procedimentos de higiene, segurança no trabalho e demais instrumentos socioambientais, nos contornos organizacionais delineados pela cadeia produtiva das referidas organizações.

No caso da indústria de transformação de material plástico, tem especial relevância, por ser a sétima maior da economia nacional e com influência em praticamente todas as cadeias produtivas.

De acordo com o Sindicato da Indústria de Material Plástico de São Paulo – SINDIPLAST (2015), os componentes plásticos estão presentes, de alguma forma, na maioria dos produtos utilizados pela sociedade contemporânea, contribuindo para seu desenvolvimento – uma lista que abrange desde artigos domésticos, como vasilhames, embalagens, tubos e conexões, brinquedos e eletrodomésticos, até peças que integram automóveis, aviões e aparelhos utilizados em diagnósticos médicos. A indústria brasileira de transformação de material plástico conta com um alto nível tecnológico dos seus parceiros produtores de máquinas, periféricos, moldes e matérias-primas.

Estas empresas já obtiveram importantes avanços em termos de inovação, o que contribuiu para a melhoria de sua produtividade e da qualidade de seus produtos, com efeitos positivos sobre os aspectos ambientais. No entanto, há ainda um grande número de estabelecimentos com processos e equipamentos antigos, que necessitam de aprimoramento, principalmente no que diz respeito à indústria de reciclagem plástica, buscando-se a sua profissionalização.

Além disso, muitas empresas atualmente terceirizam a realização de certas etapas do processo (acabamento, montagem de conjuntos, pintura, cromação, metalização etc.) junto a

empresas especializadas, sem saber se estes terceiros trabalham de maneira ambientalmente consistente. (SINDIPLAST, 2011)

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo Geral

Conceber um modelo de diagnóstico socioambiental para as micro e pequenas empresas do setor de plástico da região do ABCD.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar os instrumentos de gestão socioambiental utilizados pelas micro e pequenas empresas do setor de plástico da região do ABCD;
- classificar as organizações em estágios de sustentabilidade;
- definição de um roteiro de análise de sustentabilidade.

1.4. Método de pesquisa adotado

Foi utilizado o método de pesquisa qualitativa do tipo descritiva composta estudo de caso múltiplo, com amostra de 25 MPE's do ramo de plásticos da região do ABCD (Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Diadema e Mauá).

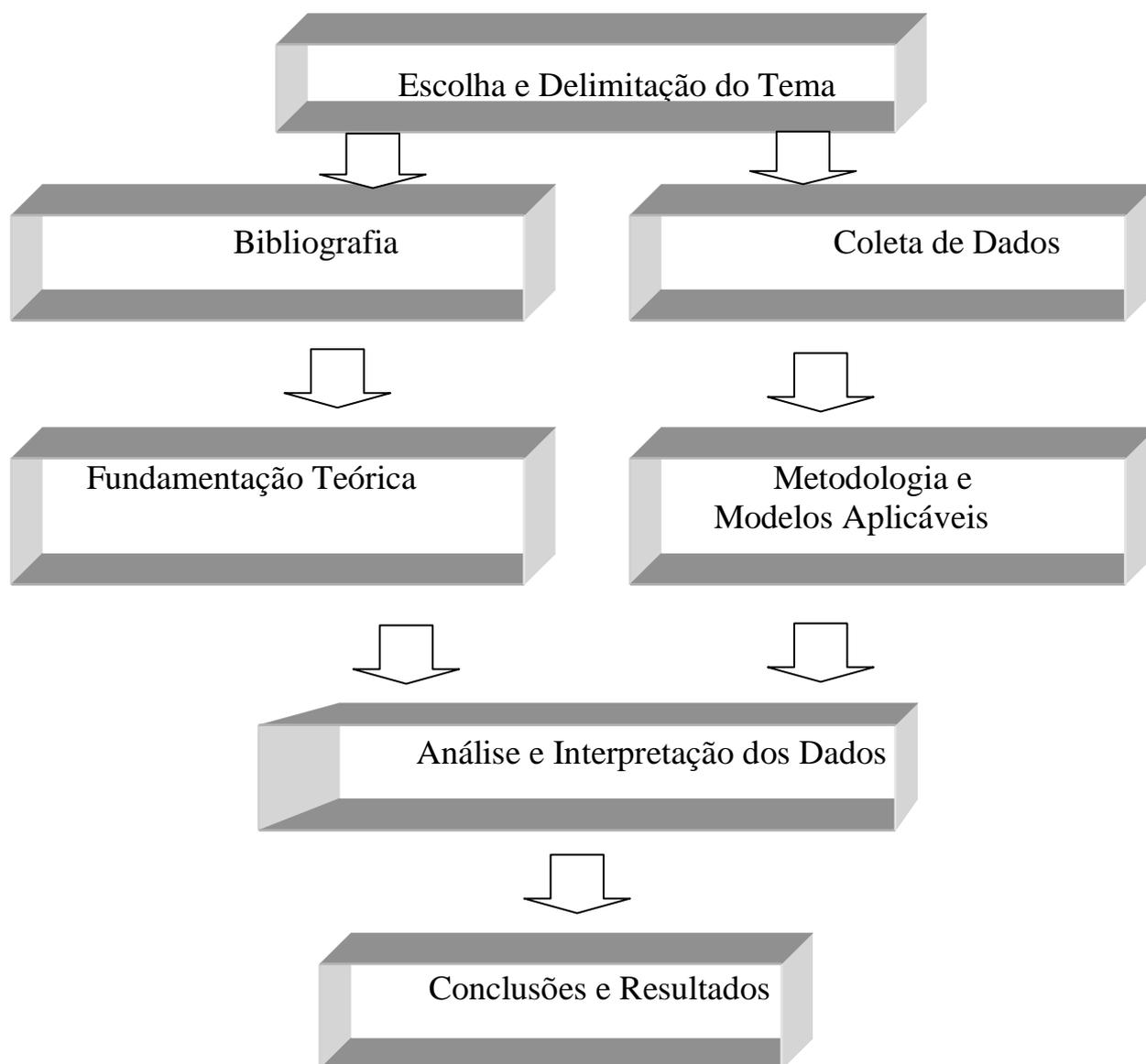
Os dados pertinentes à pesquisa foram registrados em uma planilha (Anexo 1) de coleta de dados online, para a formação de uma base de dados para posterior análise.

A metodologia adotada baseia-se nos conceitos de estudo de caso sugeridos por Yin (2001) de forma a estabelecer uma organização coerente de ideias, originadas de bibliografia de autores consagrados que escreveram sobre o tema escolhido.

O detalhamento do roteiro metodológico baseia-se nos preceitos sugeridos por Tachizawa (2015).

Esse roteiro metodológico é ilustrado na figura 1, e seus procedimentos detalhados no capítulo 2. Método da Pesquisa.

Figura 1. Esquema do método de pesquisa adotado



Fonte: adaptado de Tachizawa (2008)

A dissertação foi desenvolvida de forma recursiva em seus diversos capítulos e observou a estrutura ilustrada na figura 1. É um referencial metodológico que norteou o encadeamento das ideias, desde a definição do objetivo inicial da dissertação até as conclusões específicas a respeito do tema. Enquadra-se na área de desenvolvimento de tecnologias de gestão socioambiental com o uso de técnicas de sustentabilidade, utilizadas por empresas da indústria fabricante de plásticos da região de Jundiaí, estado de São Paulo. Esses procedimentos metodológicos são detalhados no tópico “2. Método da pesquisa”.

2. MÉTODO DA PESQUISA

- 2.1 Caracterização do trabalho*
- 2.2 Delimitação da pesquisa*
- 2.3 População e amostra da pesquisa*
- 2.4 Tipos de dados*
- 2.5 Análise de dados*
- 2.6 Limitação da pesquisa*

Neste capítulo são detlhados os procedimentos metodológicos que foram utilizados para se chegar aos objetivos colimados.

2. MÉTODO DA PESQUISA

O uso dos métodos científicos consiste na instrumentalização e efetivação da pesquisa de forma coordenada, sistematizada e delimitada ao trabalho científico. É a fundamentação necessária para corroborar ou não os objetivos definidos, auxiliando na compreensão do processo de pesquisa.

Procurou-se identificar os procedimentos utilizados, de forma sistemática e racional, para a devida operacionalização do trabalho com vistas a responder ao objetivo geral e objetivos específicos estabelecidos. (TACHIZAWA, 2015).

2.1. Caracterização do trabalho

Esta pesquisa, em relação aos fins a que se propôs, foi de cunho descritivo. Descritivo por que relatou as características do impacto ambiental nas indústrias fabricantes de plástico, decorrente do uso de instrumentos de gestão socioambientais. Foi realizada a partir de levantamento de dados primários e secundários, que visaram corroborar os objetivos da pesquisa. Gil (2006.) aponta que “as pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou então, o estabelecimento de relações entre as variáveis”.

Com base nesta descrição e aliado aos objetivos gerais deste trabalho, a pesquisa descritiva demonstra ser a mais consistente, com base nos procedimentos técnicos que foram utilizados, ou seja, para analisar os fatos do ponto de vista empírico, que seria o levantamento. Conforme De Sordi (2013), a pesquisa descritiva, expõe características de determinado fenômeno e pode também estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza, não tendo compromisso de explicar os fenômenos que descreve, embora sirva de base para tal explicação.

2.2. Demitação da pesquisa

Esta pesquisa foi realizada no período de julho a setembro de 2015, em vinte e cinco empresas da indústria fabricante de plásticos da região do ABCD (SP). Foi elaborado um roteiro para coleta de dados diretamente dos sites/páginas na internet. De Sordi (2013) aponta que uma das principais características está na utilização de técnicas padronizadas de coletas de dados, tais como o roteiro de levantamento e observação sistemática. Salienta ainda que tem por objetivo levantar a opinião de uma determinada população e ainda, vai além da

simples identificação da existência de relações entre variáveis, pretendem determinar a natureza desta relação. A amostra foi intencional e as unidades de análise da presente pesquisa foram as 25 indústrias de plásticos da região do ABCD (SP), selecionadas para pesquisa. O fato de ser um estudo multicase, não implica generalização, considerando que mesmo tendo sido encontradas situações em comum dentro das empresas, variações podem ocorrer em detrimento de cada gestão e suas características.

2.3. População e amostra pesquisa

O presente trabalho teve como população da pesquisa, o conjunto de indústrias fabricantes de plásticos da região do ABCD (SP). A escolha pelo setor indústrias fabricantes de plásticos e instrumentos de gestão socioambiental deu-se pela necessidade em delimitar o universo a ser investigado, e pelo destaque que as certificações socioambientais vêm ganhando no contexto econômico, pela sua efetividade e resultados.

A amostra da pesquisa foram vinte e cinco indústrias fabricantes de plásticos da região do ABCD (SP). Conforme afirma De Sordi (2013) “... não é preocupação da pesquisa qualitativa a quantificação da amostragem. [...] decide intencionalmente, considerando uma série de condições (sujeitos que sejam essenciais, segundo o ponto de vista do investigador, para esclarecimento do assunto em foco)”.

Foram usados os seguintes critérios para a seleção das organizações: Ser Micro ou Pequena Empresa e estar localizada na região do ABCD.

2.4. Tipos de dados

Para responder as perguntas de pesquisa foram empregados dois tipos de dados: os dados primários e os dados secundários. Os dados primários foram coletados diretamente do site das empresas pesquisadas e registrados em uma planilha, conforme evidenciado no Anexo 1. Os dados secundários foram àqueles obtidos através de pesquisa bibliográfica, conforme fundamentação teórica explicitada no capítulo 2. Ou seja, foram selecionados de fonte secundária, de autores consagrados que escreveram a respeito do tema.

2.5. Análise de dados

O procedimento de análise de dados foi planejado em função dos objetivos, e dessa forma realizada a coleta de dados em fontes secundárias e fontes primárias. Com o objetivo de obter máxima amplitude na descrição e compreensão dos dados e partindo dos pressupostos apontados por De Sordi (2013), que “é impossível conceber a existência isolada de um

fenômeno social, sem raízes históricas, sem significados culturais e sem vinculações estreitas com uma macro realidade social”.

Para De Sordi (2013) “[...] a coleta e a análise de dados são tão vitais na pesquisa qualitativa, talvez mais que na investigação tradicional, pela implicância nelas do investigador, que precisam de enfoques mais aprofundados [...]”

Complementando, Tachizawa (2015) afirma que muitas vezes a coleta e a análise de dados chegam a se confundir. A pesquisa qualitativa não segue uma sequência rígida de etapas. A coleta e a análise de dados não constituem divisões estanques. As informações recolhidas são interpretadas, podendo gerar uma exigência de novas buscas de dados. A coleta, muitas vezes, transforma-se em análise, denotando em seguida, uma nova busca de informações.

De acordo com De Sordi (2013), esse processo é bastante complexo e não linear. À medida que os dados vão sendo coletados, o identificador vai tentando identificar temas e relações, montando interpretações e originando outras questões que o levam a buscar novos dados, caracterizando um processo de sintonia fina que se estende até a análise final. Desta forma, os dados da pesquisa nas indústrias plásticas da região do ABCD, foram interpretados através de referencial teórico. Neste sentido, a análise dos dados foi feita pela utilização da interpretação dos dados obtidos, com foco no processo, na perspectiva qualitativa.

2.6. Limitação da pesquisa

A limitação da pesquisa está relacionada à elaboração de um estudo multicasos, o que limita a generalização de seus resultados, pois analisa 25 empresas do segmento plástico da região do ABCD (SP) e num determinado tempo, descrevendo uma realidade particular da população investigada.

3. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

- 3.1. Micro e pequenas empresas*
- 3.2. Sustentabilidade empresarial*
- 3.3. Normas e certificações,*
- 3.4. Logística reversa*
- 3.5. Rede de empresas e arranjo produtivo local,*
- 3.6. Modelo de campos e armas da competição,*
- 3.7. Exportação simplificada*
- 3.8. Modelo de sustentabilidade Tachizawa*
- 3.9. Missão como instrumento corporativo*

A fundamentação teórica, para efeito desta dissertação, é a revisão bibliográfica e o referencial teórico. Foi feita a partir de uma pesquisa bibliográfica em repositórios de artigos científicos, visando analisar os principais conteúdos advindos da literatura sobre o tema desenvolvido.

3. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Este capítulo, visa consolidar os conceitos inventariados e estudados da bibliografia pesquisada. É uma pesquisa bibliográfica em diversos repositórios de obras científicas, reunindo os principais conteúdos provenientes da literatura, servindo de suporte teórico e conceitual às sucessivas conclusões que serão formuladas nos capítulos seguintes.

Os conceitos e teorias aplicáveis ao tema, a partir da revisão da literatura criticamente articulada e ordenada, são explicitados a seguir como revisão bibliográfica e referencial teórico.

Os tópicos seguintes apresentam o embasamento filosófico, que aglutinam as bases teórico-conceitual sobre sustentabilidade, *triple bottom line*, micro e pequenas empresas, normas e certificações, logística reversa, lei dos resíduos sólidos, redes de empresas e arranjo produtivo local.

3.1. Micro e pequenas empresas

De acordo com os dados do Dieese (2015), para elaboração do Anuário do Trabalho na Micro e Pequena Empresa - Sebrae (2014), as micro e pequenas empresas são de extrema relevância na estrutura econômica brasileira e para o emprego.

Em 2013, o segmento representava no Brasil – segundo os dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais), registro administrativo do Ministério do Trabalho e Emprego – cerca de 6,6 milhões de estabelecimentos, que eram responsáveis por 17,1 milhões de empregos formais privados não agrícolas.

As transformações tecnológicas e nos processos de trabalho que ocorrem nas grandes empresas, aliadas ao aumento da demanda de bens de consumo e serviços, ocasionados pelas mudanças progressivas na distribuição pessoal da renda, têm contribuído para que os micro e pequenos empreendimentos assumam papel ainda mais significativo na geração de postos de trabalho.

Entre 2003 e 2013, as MPEs geraram 7,3 milhões de empregos.

Para Lourenço e Mauro (2015), a classificação de porte da empresa pode ser feita levando-se em consideração o número de funcionários da empresa ou tomando-se como base o faturamento bruto anual do estabelecimento, a definição do porte das empresas baseada no número de funcionários é usada pelo SEBRAE (Serviço Brasileiro de Apoio as Micro e Pequenas Empresas).

Tabela 1. Classificação dos estabelecimentos.

Porte	Setores	
	Indústria	Comércio e Serviços
Microempresa	até 19 pessoas ocupadas	Até 9 pessoas ocupadas
Pequena empresa	de 20 a 99 pessoas ocupadas	de 10 a 49 pessoas ocupadas
Média empresa	de 100 a 499 pessoas ocupadas	De 50 a 99 pessoas ocupadas
Grande empresa'	500 pessoas ocupadas ou mais	100 pessoas ocupadas ou mais

Fonte: Sebrae

As transformações tecnológicas e nos processos de trabalho que ocorrem nas grandes empresas, aliadas ao aumento da demanda de bens de consumo e serviços, ocasionados pelas mudanças progressivas na distribuição pessoal da renda, têm contribuído para que os micro e pequenos empreendimentos assumam papel ainda mais significativo na geração de postos de trabalho. Entre 2003 e 2013, as MPE's geraram 7,3 milhões de empregos.

A classificação de porte da empresa pode ser feita levando-se em consideração o número de funcionários da empresa ou tomando-se como base o faturamento bruto anual do estabelecimento, a definição do porte das empresas baseada no número de funcionários é usada pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE).

De acordo com a LEI COMPLEMENTAR Nº 123, entende-se como MICROEMPRESA E DE EMPRESA DE PEQUENO PORTE a sociedade empresária, a sociedade simples, a empresa individual de responsabilidade limitada e o empresário a que se refere o art. 966 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), devidamente registrados no Registro de Empresas Mercantis ou no Registro Civil de Pessoas Jurídicas, conforme o caso.

Portanto, desde que: a) no caso da microempresa, aufera, em cada ano-calendário, receita bruta igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais); e b) no caso da empresa de pequeno porte, aufera, em cada ano-calendário, receita bruta superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 3.600.000,00 (três milhões e seiscentos mil reais).

Considera-se receita bruta, para fins do disposto no caput desse artigo, o produto da venda de bens e serviços nas operações de conta própria, o preço dos serviços prestados e o resultado nas operações em conta alheia, não incluídas as vendas canceladas e os descontos incondicionais concedidos.

Essa caracterização das micro e pequenas empresas, foi a base para classificar as organizações da região do ABCD (SP), de acordo com seu porte, conforme analisado no tópico “4. Análise e Resultados”.

3.2. Sustentabilidade empresarial

O termo sustentabilidade ficou popularmente conhecido em meados de 1987, por meio da Comissão Mundial sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento das Nações Unidas (Relatório de Brundtland), que passou a então a se difundir o conceito de desenvolvimento sustentado.

Para Silva et al (2011) a origem pela sustentabilidade na década de 1980, deveu-se no interesse em descobrir métodos que possibilitem o crescimento, sem prejuízo ao meio ambiente e a futuras gerações.

Para Baquero e Cremonense (2006), uma das características essenciais do desenvolvimento sustentável, ao contrário da forma tradicional de desenvolvimento, diz respeito não apenas à proteção do meio ambiente, mas incorpora, sobretudo, as pessoas, suas necessidades e como elas podem ser satisfeitas, equitativamente, no contexto atual.

Desta maneira, conforme este cenário, levar em consideração o que detalha o tripé da sustentabilidade empresarial.

3.2.1 Triple Bottom Line

Para ELKINGTON (2001) três dimensões podem compor a sustentabilidade como *Triple Bottom Line*, para que não considerem apenas o desempenho financeiro, como lucro e retorno sobre o investimento, mas também sob uma perspectiva ambiental, social e econômica.

Almeida (2002) define as três dimensões da sustentabilidade da seguinte forma:

Sustentabilidade Ambiental – estimula as empresas a considerarem o impacto de suas atividades sobre o meio ambiente na forma de administração ambiental na rotina do trabalho;

Sustentabilidade Social - consiste no aspecto social relacionado as qualidades dos seres humanos, abrangendo tanto o ambiente interno como externo da empresa;

Sustentabilidade Econômica – inclui a economia formal e as atividades informais que provêm serviços para indivíduos e grupos e aumentam, assim, a renda monetária e o padrão de vida dos indivíduos.

De acordo Scharf (2004) a motivação dos líderes empresariais dever ser respaldada numa visão de longo prazo, em que se leve em consideração os custos futuros e não somente

os custos presentes embasada no conceito do *Tripple Bottom Line* a fim de proporcionar uma gestão eficiente e eficaz, corroborando com a dimensão ambiental, social e econômico.

3.2.2 Dimensão Ambiental, Social e Econômico

Conforme Savitz (2007) as empresas ao desempenhar suas funções, utilizam recursos financeiros (caixa, capital de terceiros), recursos ambientais (água, energia) e recursos sociais (pessoas da comunidade, infraestrutura dos órgãos públicos, mão de obra) e para que sejam consideradas sustentáveis, precisam medir seus resultados de modo a apresentar o retorno sobre o investimento positivo e os aspectos das três dimensões: ambiental, social e econômica.

A dimensão ambiental refere-se ao capital natural de um empreendimento ou sociedade. É a perna ambiental do tripé. A princípio, praticamente toda atividade econômica tem impacto ambiental negativo. Nesse aspecto, a empresa ou a sociedade deve pensar nas formas de amenizar esses impactos e compensar o que não é possível amenizar. (BAQUERO E CREMONESE, 2006, ELKINGTON, 2001)

Conforme afirmam Hansen, Grosse-Dunker e Reichwald (2009), a fase final da vida de um produto, normalmente afeta aspectos ambientais (qualidade do ar, qualidade da água, uso de energia e geração de resíduos etc). Desta forma, para que sejam aplicados e seguidos os conceitos de sustentabilidade, espera-se que os produtos sejam inteligentes, de uma maneira que sejam reciclados, reutilizados e remanufaturados. Não havendo possibilidade de seguir nesta linha, o descarte deve ser adequado sem que prejudique e afete o meio ambiente.

A dimensão social diz respeito ao capital humano de um empreendimento, comunidade, sociedade como um todo. Além de salários justos e estar adequado à legislação trabalhista, é preciso pensar em outros aspectos como o bem estar dos seus funcionários, propiciando, por exemplo, um ambiente de trabalho agradável, pensando na saúde do trabalhador e da sua família. (PORTER, 2006, SAVITZ, 2007)

Além disso, é imprescindível ver como a atividade econômica afeta as comunidades ao redor. Nesse item, está contido também problemas gerais da sociedade como educação, violência, projetos sociais e até o lazer.

Segundo Savitz (2007), a prática social, leva em consideração as práticas trabalhistas, os impactos sobre a comunidade, os direitos humanos e responsabilidade pelos produtos.

Observando que o papel das pessoas na sociedade global é complexo, podendo tomar vários papéis, é que Michael Porter (2006) sugeriu ampliar o conceito de Responsabilidade

Ambiental Corporativa para incluir a dimensão social, introduzindo assim o pilar da sustentabilidade social de Elkington (2001).

Em relação aos aspectos econômicos, o CEMPRE, entidade mantida 100% pelo setor empresarial e com 6 anos de atuação, estima que, em 2012, a coleta, a triagem e o processamento dos materiais em indústrias recicladoras geraram um faturamento de R\$ 10 bilhões no Brasil. A expectativa para os próximos anos é de uma significativa expansão, no ritmo da maior escala e do desenvolvimento do parque industrial de reciclagem. Nesse caminho, identificar obstáculos e gerar dados úteis a políticas de incentivos e de investimentos, visando o equilíbrio entre oferta e demanda, a redução de custos e o máximo de benefícios sociais e econômicos, é uma rotina que se integra à gestão do lixo no Brasil, tendo em vista que os dados das micro e pequenas empresas também são de extrema importância.

3.2.3 Balanço Social

O Balanço Social é um relatório, não obrigatório no Brasil, que fornece informações contábeis, sociais e ambientais, dirigidas aos seus funcionários e à comunidade onde a organização está inserida.

De acordo de Iudícibus e Marion (2001), o Balanço Social é um:

Relatório que contém dados, os quais permitem identificar o perfil da atuação social da empresa durante o ano, a qualidade de suas relações com os seus empregados, a participação dos empregados nos resultados econômicos da empresa e as possibilidades de desenvolvimento pessoal, bem com a forma de sua interação com a comunidade e sua relação com o meio ambiente.

Portanto, é uma ferramenta que possui a capacidade de ajustar e explicitar a preocupação que uma empresa tem com as pessoas e a vida no planeta.

Para Zarpelon (2006), o Balanço Social visa evidenciar à sociedade que uma empresa não intenciona exclusivamente o lucro. E que esta empresa reconhece e retribui o meio social em que ela está inserida. Desta forma, independente de seu formato, o Balanço Social deve ressaltar os aspectos relacionados aos recursos humanos, contribuição para o desenvolvimento econômico e social, ambientais e contribuições para a cidadania.

Os indicadores do *Instituto Ethos* não diferem muito dos utilizados nos processos de certificação social SA 8000 e AA 1000, que concentram as avaliações em três áreas de atuação da empresa, conforme explicitado a seguir.

Processos Produtivo:

- Relações trabalhistas;
- Respeito aos direitos humanos;
- Contratação de mão-de-obra, inclusive de fornecedores;
- Gestão ambiental;
- Natureza do produto ou serviço.

Relações com a comunidade:

- Natureza das ações desenvolvidas;
- Problemas sociais solucionados;
- Beneficiários;
- Parceiros;
- Foco das ações.

Relações com os empregados:

- Benefícios concedidos, inclusive às famílias;
- Clima organizacional;
- Qualidade de vida no trabalho;
- Ações para aumento da empregabilidade.

3.2.4 Global Reporting Initiative – GRI

Uma das principais iniciativas para a confecção de relatórios de sustentabilidade é o GRI. A Global Reporting Initiative (GRI) é uma organização sem fins lucrativos, criada em 1997 pela Coalizition for Environmentally Responsible (CERES) em conjunto com o Programa das Nações Unidas Para o Meio Ambiente (PNUMA), objetivando contribuir com a melhoria dos relatórios e estimular indicadores de sustentabilidade. O GRI é considerado o mais sofisticado dos balanços sociais, pois exige informações desde impactos ambientais da atividade das empresas até as avaliações qualitativas dos resultados dos investimentos.

De acordo PNQ (2015) o GRI têm sido adotado por grandes empresas em todo o mundo, buscando maior clareza e evidenciação de suas responsabilidades socioambientais e a fim de atender as exigências do mercado.

3.2.5. Responsabilidade Social

A responsabilidade social está se transformando num parâmetro, e referencial de excelência, para o mundo dos negócios e o Brasil corporativo como um todo. Segundo o

Prêmio Nacional da Qualidade (2015) as organizações socialmente responsáveis devem abordar suas responsabilidades perante a sociedade e o exercício da cidadania, através de estágios que vão desde uma fase embrionária até sua fase mais avançada.

Estágio 1: a organização não assume responsabilidades perante a sociedade e não toma ações em relação ao exercício da cidadania. Não há promoção do comportamento ético.

Estágio 2: A organização reconhece os impactos causados por seus produtos, processos e instalações, apresentando algumas ações isoladas no sentido de minimiza-los. Eventualmente busca promover o comportamento ético.

Estágio 3: A organização está iniciando a sistematização de um processo de avaliação dos impactos de seus produtos, processos e instalações e exerce alguma liderança em questões de interesse da comunidade. Existe envolvimento das pessoas em esforços de desenvolvimento social.

Estágio 4: O processo de avaliação dos impactos dos produtos, processos e instalações, está em fase de sistematização. A organização exerce liderança em questões de interesse da comunidade de diversas formas. O envolvimento das pessoas em esforços de desenvolvimento social é frequente. A organização promove o comportamento ético.

Estágio 5: O processo de avaliação dos impactos dos produtos, processos e instalações está sistematizado, buscando antecipar as questões públicas. A organização lidera questões de interesse da comunidade e do setor. O estímulo à participação das pessoas em esforços de desenvolvimento social é sistemático. Existem formas implementadas de avaliação e melhoria da atuação da organização no exercício da cidadania e no tratamento de suas responsabilidades públicas.

O estágio 5 é o mais avançado e deve ser considerado como meta da organização. A exemplo do que ocorreu com a ISO 9000, de qualidade, e a ISO 14000, para meio ambiente, as certificações sociais surgiram há poucos anos nos Estados Unidos, com o objetivo de atestar que a organização, além de ter procedimentos internos corretos, participa de ações não lucrativas em áreas como cultura, assistência social, educação, saúde, ambiental e defesa de direitos.

Esses estágios, serviram de referência para o desenvolvimento dos estágios de sustentabilidade conforme explicitado no tópico “4.2. Proposta modelo de diagnostico socioambiental”.

3.3. Normas e certificações

Para acompanhar as exigências do mercado, as normas e as certificações, obtidas e implantada nas empresas, passam a ser um diferencial capaz de auferir maior competitividade nas organizações.

Para Kroetz (2000), os programas de certificação configuram-se em poderosos mecanismos de educação, controle e de informação ao consumidor, que utiliza as forças indutoras da oferta para exigir produtos mais saudáveis e ecologicamente corretos.

Essas certificações foram utilizadas como fatores pesquisados junto às micro e pequenas empresas do segmento industrial do plástico (vide tópico 4).

3.3.1.Selo Verde

O termo Selo verde é o nome genérico para qualquer programa que verifica a proteção do meio ambiente. O Selo Verde é o grau mais alto de conformidade, atestando que o produto não impacta ou impacta minimamente o meio ambiente. Desta forma, não deve ser considerado apenas como uma logomarca, mas como o resultado de criteriosas avaliações técnicas. As empresas, conforme DONAIRE (1995), dependendo do nível de conscientização em relação aos aspectos ambientais passam por três fases:

- controle ambiental nas saídas – constitui-se na instalação de equipamentos de controle da poluição nas saídas, como chaminés e redes de esgoto. Nesta fase mantém-se a estrutura produtiva existente;
- integração do controle ambiental nas práticas e processos. O princípio básico passa a ser o da prevenção da poluição, envolvendo a seleção das matérias-primas, o desenvolvimento de novos processos e produtos, o reaproveitamento da energia, a reciclagem de resíduos e a integração com o meio ambiente;
- integração do controle ambiental na gestão administrativa. A questão ambiental passa a ser contemplada na estrutura organizacional, interferindo no planejamento estratégico.

Existem várias normas voluntárias que geram certificação, no sentido de contribuir para o estudo em questão, sem seguida serão abordadas as normas: NBR ISO14000/1, NBR ISO 16000, AS8000 e AA1000.

Como resultado dessa tendência, o conceito de programas de rotulagem ambiental e a instituição do selo verde para determinadas categorias de produtos, é uma perspectiva muito forte e assim deverá continuar.

Os programas de rotulagem ambiental adotados em diferentes países, são criados com base em análise de ciclo de vida e conferidos por instituições independentes, sejam governamentais ou não-governamentais. Os programas não governamentais de rotulagem ambiental são: *Green Seal* (organização não governamental independente dos Estados Unidos onde não existe um programa governamental de rotulagem ambiental); *Bra Miljöval* (Suécia); e *Marca AENOR Médio Ambiente* (Espanha).

Os critérios para a concessão do selo em diversos programas podem, segundo Corrêa (1998), ser atendidos por muitas empresas brasileiras que necessitam conhecer os requisitos ou possibilidades de melhorias em suas posições de competitividade.

Os programas de rotulagem ambiental, criados na esfera governamental, são descritos a seguir (TACHIZAWA, 2014).

Alemanha – *Blau Engel*

O programa de rotulagem ambiental da Alemanha, criado em 1977, é de responsabilidade do Ministério de Meio Ambiente, Conservação da Natureza e Segurança Nuclear, foi pioneiro na implementação de selos verdes e serviu de modelo para as iniciativas de outros países. O rótulo ambiental alemão é representado pelo “anjo azul”, símbolo do Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente, e contém a descrição da razão pela qual o selo foi conferido, pelo baixo nível de contaminação ou de ruído, conteúdo 100 % reciclado, ou outros parâmetros sob os quais tenha sido avaliado.

A Alemanha, como membro da União Européia, participa do programa comunitário de rotulagem ambiental. O selo comunitário, entretanto, não substitui o Anjo Azul, havendo uma coexistência proveitosa dos dois rótulos favorecendo a fabricação de produtos menos prejudiciais ao meio ambiente alemão.

Canadá – *Environmental Choice Program*

O programa de rotulagem ambiental do Canadá – *Environment Choice Program (ECP)* – foi criado em 1988 pelo Ministério do Meio Ambiente, sob a égide da lei de proteção ambiental, com a cooperação alemã.

O ECP é um programa governamental administrado pela *TerraChoice Environmental Services Inc.*, empresa privada responsável, mediante delegação do Ministério do Meio Ambiente (que retém a propriedade, controle e gerenciamento do programa) pela concessão

do selo e financiamento do programa. O selo é conhecido popularmente como “Ecólogo” e, como o selo alemão, contém dizeres que explicam as razões pelo qual foi conferido.

Japão – EcoMark

O Programa de Promoção de Produtos Ecologicamente Saudáveis, conhecido como EcoMark, foi criado em 1989, pela Associação Japonesa de Meio Ambiente, organização não-governamental, sob a supervisão e orientação do Ministério do Meio Ambiente. O selo concedido pelo Programa, considera a análise do ciclo de vida e uma participação pública da comunidade japonesa, e contém descrição dos benefícios ambientais da categoria do produto.

Conselho Nórdico – Nordic Swan, Noruega, Suécia, Finlândia e Islândia

O programa de rotulagem ambiental *Nordic Swan* foi adotado pelo Conselho Nórdico de Ministros em 1989 e com aprovação dos critérios para concessão dos selos em 1991. Por seu alcance, constitui o primeiro programa multinacional e o único vigente até a adoção do selo comunitário. O logotipo do programa baseia-se no símbolo do Conselho Nórdico e contém a expressão “rótulo ambiental” e correspondente descrição do atributo ambiental.

Nova Zelândia – Environmental Choice

A Nova Zelândia iniciou seu programa de rotulagem ambiental em 1990, em bases similares aos programas alemão e canadense. O logotipo contém o nome do programa e uma marca de controle (*checking mark*).

Os princípios básicos do programa são os de promover produtos que contribuam para diminuir o consumo de energia, reduzir a geração de sub-produtos perigosos e promover a reciclagem e reutilização.

Índia – Ecomark Program

O programa de rotulagem ambiental foi criado em 1991 com a instituição de um esquema voluntário de rotulagem para produtos ambientalmente saudáveis. Os objetivos são os de incentivar produtores e importadores a reduzir os impactos ambientais adversos de seus produtos; orientar consumidores a tornarem-se mais responsáveis em sua vida cotidiana e encoraja-los a tomar decisões de compra à luz de considerações ambientais; e melhorar a qualidade do meio ambiente.

França – NF – Environment

O governo francês criou um programa nacional de rotulagem ambiental em 1991, com a instituição do Comitê de Rotulagem Ambiental. Concomitantemente, a França participa da implementação do selo comunitário da União Européia.

Os princípios básicos que orientam o programa são: os selos devem ser conferidos após rigorosa verificação de cumprimento dos critérios relevantes de certificação; os

procedimentos de avaliação e monitoramento devem ser estabelecidos para assegurar que os produtos rotulados atendam aos requisitos; e os consumidores devem ter acesso a informações sobre o selo.

Áustria – *Umweltzeichen*

O Ministério Federal para Assuntos do Meio Ambiente, Juventude e Família criou o Selo Ambiental Austríaco em 1991, em decorrência do crescente interesse dos consumidores por questões ambientais e da falta de regulamentação que controlasse as auto-declarações dos fabricantes.

União Européia – *Ecolabel*

O esquema de selo ambiental comunitário tem suas origens em 1987, quando o Parlamento Europeu recomendou a criação de um rótulo europeu para produtos ecológicos. Posteriormente o Conselho da União Européia, aprovou o programa comunitário em 1992, com o objetivo de “promover o desenho, produção, comercialização e consumo de produtos com reduzido efeito ambiental durante todo o ciclo de vida e informar melhor os consumidores sobre o impacto dos produtos ao meio ambiente”. O Regulamento admite a continuidade de programas nacionais de selo ambiental e até a implementação de novos esquemas, mas em síntese objetiva a criação de condições para a adoção de um único rótulo ambiental em toda a União Européia.

Países Baixos – *Stichting Milieukeur*

O Ministério de Habitação, Planejamento Físico e Meio Ambiente e o Ministério para Assuntos Econômicos, junto a organizações industriais e varejistas e grupos de consumidores, criaram em 1992, um programa de rotulagem ambiental como parte do “*National Environmental Policy Plan Plus*”. O *Stichting Milieukeur* foi lançado com o objetivo de responder às necessidades específicas do mercado holandês e se assemelha aos programas da Alemanha e do Canadá.

Cingapura – *GreenLabel*

O programa *GreenLabel* foi lançado em 1992 pelo Ministério do Meio Ambiente e seu objetivo é tanto o de fornecer informações precisas aos consumidores, como o de assegurar sua compatibilidade aos esquemas de rotulagem implementados em países industrializados, buscando por intermédio da formulação de critérios similares facilitar seu reconhecimento mútuo.

O princípio norteador da seleção de categorias de produtos é a existência de produtos concorrentes com impactos ambientais diferenciados, de forma a estimular os consumidores a

adquirirem produtos de menor dano relativo e os produtores a levar em conta a variável ambiental em suas estratégias empresariais.

Coréia – *Eco Label*

O Ministério do Meio Ambiente criou em 1992 o programa de rotulagem ambiental *Eco-Label* para quatro categorias de produtos com conteúdo reciclado. O princípio básico do programa é a minimização de resíduos levando em conta, ainda, na definição de critérios, a menor geração de poluição e a redução no consumo de energia.

Croácia – *Environmentally Friendly*

O selo ambiental da Croácia foi criado em 1993 pelo Ministério de Engenharia Civil e Proteção Ambiental, seguindo os modelos do programa alemão e do programa comunitário. A iniciativa objetivou melhorar a qualidade dos bens produzidos e comercializados no país e, sobretudo, facilitar o acesso dos produtos croatas junto aos países da União Européia.

República Tcheca – *Environment Friendly Product*

O governo da República Tcheca criou um programa nacional de rotulagem ambiental em 1993. O programa prevê que a formulação de critérios esteja baseada em análise de ciclo de vida e os produtos para se qualificarem ao selo devem, também, cumprir as normas de saúde, segurança e higiene existentes.

Taiwan – *Green Mark*

O programa de rotulagem de Taiwan foi lançado em agosto de 1992 pela *Environmental Protection Administration* com o objetivo de promover a reciclagem, redução da poluição e conservação de recursos.

Brasil – *ABNT – Qualidade Ambiental*

A primeira iniciativa para o estabelecimento de um selo verde brasileiro data de 1990, quando a *ABNT* propôs ao Instituto Brasileiro de Proteção Ambiental a implementação de uma ação conjunta. Após a Conferência do Rio, a *FINEP* selecionou o Projeto de Certificação Ambiental para Produtos da *ABNT*.

O objetivo do projeto era o de estabelecer um esquema voluntário de certificação ambiental, a ser iniciado por um programa-piloto aplicado a uma categoria de produto pré-selecionada (papel; calçados e couros; eletrodomésticos; cosméticos e artigos de tocador; aerossóis livres de CFC; baterias de automóveis; detergentes biodegradáveis; lâmpadas; móveis de madeira e produtos para embalagem).

O programa tem duas diretrizes básicas: ser desenvolvido de forma adequada à realidade brasileira, com vistas a desempenhar papel de instrumento de educação ambiental

no mercado interno; e ser compatível com modelos internacionais, para que possa transformar-se em instrumento de apoio aos exportadores brasileiros.

Os princípios que estão sendo definidos na norma *ISO 14.024* são: caráter voluntário; consideração da legislação pertinente; seletividade onde apenas uma pequena parcela do mercado obterá o selo; revisão periódica de critérios; transparência; financiamento transparente; procedimentos de avaliação de conformidade; acesso amplo ao programa; objetividade dos estudos de apoio; custos não discriminatórios para pequenas e médias empresas; aptidão para o uso; e características ambientais do produto.

Os programas de rotulagem ambiental exercem impactos diferenciados em função do setor econômico no qual pertence a organização, e especificamente sobre a cadeia produtiva (supply chain management).

De acordo com Farias (2007) o primeiro momento histórico em relação à legislação ambiental brasileira vai do Descobrimento até aproximadamente a década de 1930, caracterizado pela ausência de uma preocupação com o meio ambiente, a não ser por alguns dispositivos protetores para determinados recursos. Souza (1998) afirma que os instrumentos de política ambiental, atualmente empregados são de duas ordens:

- regulatórios do tipo comando e controle: políticas para identificar problemas ambientais específicos;
- de incentivos econômicos ou de mercado: políticas para corrigir ou prevenir falhas.

Para Farias (2007) apenas a partir da década de 1960 houve um aprofundamento nas normas segmentadas por tipo de recurso natural e o estado passou a realizar gestão dos recursos naturais. Desta forma o governo passou a regulamentar o uso dos recursos ambientais por meio de outorgas e concessões particulares.

No entanto, Milaré (2004) destaca que somente após a década de 1980, é que surge o Direito Ambiental, com princípios, objetivos e instrumentos peculiares. Despontando a ideia de intercomunicação e interdependência entre os elementos que formam o meio ambiente, o que faz com que esses elementos devam ser tratados de forma harmônica e integrados.

3.3.2. Certificação NBR ISO 14000

A ISO 14000 é uma família de normas tendo como sua principal norma a mundialmente adotada e reconhecida ISO 14001. A sua adoção, permite um incremento na qualidade produtiva, melhores relações com colaboradores, fornecedores e comunidade, maior controle da legislação aplicável e redução de custos operacionais. (ISO 14001, 2004)

Para implementação e manutenção do certificado ISO 14001, a empresa deve seguir a legislação ambiental do país, treinar e qualificar os funcionários para seguirem as normas, diagnosticar os impactos ambientais que está causando e aplicar procedimentos para diminuir os danos ao meio ambiente (ABNT NBR ISO 14001, 2004).

3.3.3. Certificação NBR ISO 16000

A ISO da série 16000 estabelece os requisitos mínimos relacionados a um sistema de gestão da sustentabilidade tem como sua principal norma a ISO 16001, que permite às empresas formularem e implementarem uma política e objetivos que levem em conta os requisitos legais, seus compromissos éticos e sua preocupação em promover a cidadania e o desenvolvimento sustentável, com transparência de suas atividades. (ABNT / ISO 16001, 2013).

A ISO 16001 tem por objetivo proporcionar uma diretriz prática relacionada ao compromisso empresarial para com o desenvolvimento social e ambiental. Considera o engajamento dos stakeholders, dando ênfase aos resultados, a melhoria de desempenho e na comparação desses resultados entre as empresas e os aspectos locais e culturais da área ou da região de atuação das empresas (ABNT / ISO 16000, 2013).

3.3.4. Certificação SA 8000

Criada em 1997, com o objetivo de defender os direitos dos trabalhadores, a norma SA 8000 foi desenvolvida como resposta à diversidade de códigos de conduta adotados pelas empresas, especialmente as que detêm unidades de produção em países em desenvolvimento. Ela é fruto da pressão exercida pelos consumidores dos mercados nórdicos, que alertaram para as difíceis condições de trabalho nas empresas daqueles países.

A certificação SA 8000 é baseada num conjunto de convenções da OIT (Organização Internacional de Trabalho) e das Nações Unidas, complementados por outro conjunto de requisitos de gestão que conferem a sistematização e permitem a melhoria contínua associada às premissas do Ciclo de Deming – PDCA: Planejar, Executar, Verificar e Atuar, sendo a certificação suportada no cumprimento de oito requisitos centrados na responsabilidade social (SA8000, 2008): trabalho infantil; trabalho forçado; segurança e saúde no trabalho; discriminação; práticas disciplinares; liberdade de associação e direito à negociação coletiva; horário de trabalho; salário. (SA8000, 2008)

3.3.5. Certificação AA1000

Com origem no Reino Unido e procedente de um esforço para padronização o AA1000 foi lançado pelo Institute of Social and Ethical Accountability (ISEA, 1999).

De acordo com O'Dwyer (2001) o objetivo do AA1000 é melhorar a transparência e o desempenho das organizações, aumentando a qualidade de seus relatórios.

3.3.6. Certificação OHSAS 18000

As organizações certificadas em Saúde e Segurança do Trabalho (SST) são reconhecidas pelo mercado por se preocuparem com a Saúde e Segurança de seus colaboradores, por aprimorar ações de SST, buscar a melhoria contínua ou adquirir um diferencial perante a concorrência.

A norma mais utilizada em todo o mundo para certificação em SST é a OHSAS 18001. A OHSAS (Occupational Health and Safety Assessment Series) é um Sistema de Gestão voltado para a Saúde e Segurança Ocupacional. Ela nasceu em 1998, quando um grupo de Organismos Certificadores (BSI, BVQI, DNV, SGS, Lloyds Register, entre outros) e de entidades nacionais de normalização da Irlanda, Austrália, África do Sul, Espanha e Malásia, reuniram-se na Inglaterra para criar a primeira norma para certificação de Sistemas de Gestão de SST. Participaram da sua elaboração representantes de Organismos Certificadores, os quais respondem por cerca de 80% do mercado mundial de certificação de Sistemas de Gestão. (OHSAS 18001, 2004)

O objetivo da OHSAS 18001 é fornecer às organizações os elementos de um Sistema de Gestão da SST eficaz, passível de integração com outros sistemas (qualidade e meio ambiente, principalmente), auxiliando-as a alcançar seus objetivos de Segurança e Saúde Ocupacional. (OHSAS 18001, 2004)

3.4. Logística reversa

3.4.1. Conceitos e definições

Em agosto de 2010, o governo federal aprovou a Lei nº 12.305, que institui a Política Nacional de Resíduos Sólidos, que foi um dos fatores pesquisados na amostra de MPE's da região do ABCD (SP). E, desta forma, resíduo é definido como sobra no processo produtivo e é equivalente a refugo ou rejeito. Esta lei reforçou os critérios da gestão, ao indicar que o gerador tem responsabilidades sobre os resíduos e pelo devido descarte final do seu produto ou serviço.

Para Soares (2010) a lei compila temas como a coleta, o tratamento, o destino final adequado, reciclagem e reutilização de resíduos urbanos, estabelecendo diretrizes para combater a poluição causada pelo desperdício.

De acordo com Jacobi e Bensen (2011), a lei inovou no país ao propor a responsabilidade compartilhada pelo ciclo de vida dos produtos e a logística reversa de retorno de produtos, a prevenção, precaução, redução, reutilização e reciclagem, metas de redução de disposição final de resíduos em aterros sanitários e a disposição final ambientalmente adequada dos rejeitos em aterros sanitários. Criando mecanismos de inserção de organizações de catadores nos sistemas municipais de coleta seletiva e possibilitando seu fortalecimento.

Para Linhares (2008), a logística reversa é uma área que está relacionada com a logística empresarial, tendo como objetivo o retorno dos bens que foram utilizados pelos consumidores ao ciclo de negócios, tanto no pós-venda quanto no pós-consumo, com o intuito de agregar valor ao produto, em âmbito econômico, ecológico, legal, logístico, ou mesmo no que diz respeito à imagem corporativa.

Soares (2010), define logística reversa como um conjunto de ações, procedimentos e meios destinados a facilitar a coleta e retorno dos resíduos aos seus geradores, para que sejam tratados e/ou reaproveitados em novos produtos, na forma de insumos ou nos ciclos produtivos visando a não geração de rejeitos resíduos para os quais ainda não há tecnologia ou viabilidade econômica para o seu reaproveitamento ou reciclagem.

A importância da logística reversa pode ser vista em dois grandes âmbitos: o econômico e o social. O econômico refere-se aos ganhos financeiros obtidos a partir de práticas que envolvem a logística reversa. Por exemplo, uma empresa pode reduzir seus custos reutilizando materiais que seriam descartados pelos clientes finais, como retorno de revistas que não foram vendidas. Após a triagem, voltam às bancas como promoções. O âmbito social diz respeito aos ganhos recebidos pela sociedade. Por exemplo, ao se depositar menos lixo em aterros sanitários, adotando-se a reciclagem, reduz-se a chance de contaminação de lençóis freáticos e elimina a possibilidade de corte de árvores. (SOUZA e FONSECA, 2009)

De acordo com Souza e Fonseca (2009), a logística reversa se subdivide em duas grandes áreas de atuação, sendo diferenciadas pelo estágio em que o produto está ou pela fase do ciclo de vida útil do produto retornado. As áreas são denominadas logística reversa de pós-venda e logística reversa de pós-consumo.

3.4.2. Logística de pós-venda

O canal de bens pós-venda é formado pelas diversas probabilidades que uma parte do produto, com pouco ou nenhum uso, sejam reaproveitados. Envolve o retorno dos produtos do consumidor aos centros produtivos e de negócios.

Para Silva e Leite (2012), os motivos típicos do retorno, por sua vez, podem ser entendidos como devidos a produtos defeituosos, rejeição por arrependimento do consumidor, falta de entendimento de manual, validade do produto, término de moda ou de estação de produtos, baixo giro dos estoques, lançamento de novos modelos, entre outros, de uma lista relativamente grande de possibilidades.

Leite (2002) denomina de logística reversa de pós-venda a área específica que se ocupa do equacionamento e da operacionalização do fluxo físico e das informações logísticas correspondentes aos bens de pós-venda, juntamente com os produtos com pouco uso ou os produtos que não foram utilizados pelo consumidor, que por diferentes motivos retornam aos diferentes elos da cadeia de distribuição direta, sendo conduzidos através dos canais reversos.

Enquanto Linhares (2008) acredita que a logística reversa de pós-venda pode ter um objetivo estratégico de agregar valor a um produto logístico que por hora foi devolvido por razões comerciais, razões técnicas ou razões logísticas.

3.4.3. Logística do pós-consumo

De outro lado, o canal de logística reversa de pós-consumo tem como objetivo agregar valor a um produto logístico, constituído por bens sem serventia ao proprietário original. (MUELLER, 2005).

São produtos cujo prazo de vida útil chegou ao fim, ou que foram jogados fora devido a defeitos ocorridos ao longo do tempo, cujo conserto é considerado inviável, ou por não se adequarem mais às conveniências do consumidor, sendo assim considerados impróprios para o consumo primário, ou seja, não podem ser comercializados em canais tradicionais de vendas. (GUARNIERI, 2011)

Existem três opções para o descarte dos produtos após serem utilizados pelo consumidor: transporte para um local seguro de descarte, isto é, aterros sanitários e depósitos específicos; transporte para um destino não seguro, sendo descartado na natureza e evidentemente contaminando o ambiente; ou o retorno à cadeia de distribuição reversa, ajudando assim a preservação do meio ambiente. (RODRIGUES et al, 2010)

3.4.4. A implantação da logística reversa

De acordo com Silva et al. (2011), a logística reversa pode ser implantada através de ações governamentais, como instituição de leis que obriguem as empresas a recolher os produtos por elas fabricados após serem descartados pelos consumidores, para que os mesmos tenham uma destinação correta. Os governos podem oferecer na área fiscal e tributária privilégios, como alíquotas reduzidas para as empresas que utilizarem matéria prima reaproveitada ou implantar políticas de incentivos, como facilidade de financiamento, para o desenvolvimento de novas tecnologias de reaproveitamento e até mesmo para criação de empresas que atuem na reciclagem de produtos usados.

Lacerda (2002) afirma que existem várias razões que podem ser elencadas para a implantação da logística reversa por parte das empresas, tendo como fator determinante a estratégia implantada pela direção.

Tachizawa (2014), relata que pesquisas realizadas pela CNI, SEBRAE e BNDES revelaram que as razões para à adoção de práticas de gestão ambiental não ficaram limitadas apenas em função da legislação, mas, principalmente, por questões que poderiam ser associadas à: aumento da qualidade dos produtos; aumento da competitividade das exportações; atendimento ao consumidor com preocupações ambientais; atendimento à reivindicação da comunidade; atendimento à pressão de organização não governamental ambientalista; estar em conformidade com a política social da empresa e melhorar a imagem perante a sociedade

3.5. Rede de empresas e arranjo produtivo local

Os aglomerados são concentrações geográficas de firmas e instituições interconectadas em um campo ou setor particular. Carrie (1999) adota um conceito similar para os aglomerados definindo como redes de empresas, seus clientes e fornecedores de todos os insumos relevantes, tais como materiais, equipamentos, componentes, treinamento e assim por diante.

Weber (1957) abordou a questão da localização industrial e em seu estudo a “Teoria dos Custos Mínimos” e apontou três conjuntos de fatores para explicar a concentração de empresas: o custo de transporte, o custo de mão-de-obra e os fatores aglomerativos e desaglomerativos. O “custo de transporte” interfere decisivamente na decisão locacional, no entanto, de acordo com sua teoria, as indústrias poderão localizar-se em outra localidade caso os “custos de mão-de-obra” sejam mais favoráveis. Os fatores aglomerativos influenciam na redução dos custos que determinada organização auferir ao se localizar nas proximidades de

outras empresas. No tópico “4.2. Proposta modelo de diagnóstico socioambiental Modelo proposto” é utilizado tal conceito.

Andersson et al (2004) Identificaram sete elementos que caracterizam os agrupamentos:

- **concentração geográfica:** as empresas estão dispostas geograficamente próximas, devido a fatores externos e também fatores variáveis relacionados à empresa;
- **especialização:** os aglomerados são centrados ao redor de uma atividade principal na qual todos os atores estão incluídos;
- **atores múltiplos:** os agrupamentos não estão relacionados à aglomeração de empresas apenas, mas também envolvem instituições públicas, instituições de ensino, setor financeiro e instituições para colaboração;
- **competição e cooperação:** combinação característica das relações entre estes atores envolvidos;
- **massa crítica:** fortalece o agrupamento contra pressões exógenas, fato também importante para atingir a dinâmica interna;
- **ciclo de vida de agrupamento:** os agrupamentos e iniciativas de aglomeração não são fenômenos de curta duração, mas é algo contínuo com perspectivas em longo prazo;
- **inovação:** empresas em aglomerações são envolvidas em processos de mudança organizacional, tecnológica e comercial.

3.5.1. Arranjos Produtivos Locais

Para Amato Neto (2009) APL são sistemas utilizados para promover a cooperação, a inovação contínua e o desenvolvimento sustentável das Pequenas e Médias Empresas por meio de ações coletivas de melhoria contínua, como também é necessário construir uma infraestrutura local e um ambiente que estimule a confiança e a cooperação dos membros.

O SEBRAE (2003) define os Arranjos Produtivos Locais como aglomerações de empresas, localizadas em um mesmo território, que apresentam especialização produtiva e mantêm algum vínculo de articulação, interação, cooperação e aprendizagem entre si e com outros atores locais, tais como: governo, associações empresariais, instituições de crédito, ensino e pesquisa.

Os Arranjos Produtivos Locais (APLs) tem permitido, especialmente, às micro e pequenas empresas (MPEs), superarem as barreiras do crescimento, produzir de forma mais eficiente e comercializar seus produtos em mercados nacionais e internacionais. (DROUVOT, FENSTERSEIFER, 2002)

Lastres et al. (2002), afirma que as diferentes abordagens sobre APLs apresentam aspectos comuns quanto à:

- localização (proximidade ou concentração geográfica);
- aos atores (grupo de pequenas empresas, pequenas empresas nucleadas por grande empresa, associações, instituições de suporte, serviço, ensino e pesquisa, fomento, financeiras e outros);
- características (intensa divisão do trabalho entre as firmas, flexibilidade de produção e de organização, especialização, mão de obra qualificada, estreita colaboração entre as firmas e demais agentes, fluxo intensivo de informações, identidade cultural e relação de confiança entre os agentes, sinergias, etc.).

Verschoore e Balestrin (2006) apontam cinco fatores competitivos das empresas em redes de cooperação:

- ganhos de escala e de poder de mercado (as empresas em rede passam a ter maior poder de negociação com fornecedores);
- provisão de soluções (as empresas, em rede, têm acesso a crédito, treinamento e outras ferramentas que não eram possíveis);
- aprendizagem e inovação (as empresas, em rede, são beneficiadas pela interação e pela colaboração rotineira, desenvolvimento de competências e de habilidades coletivas, ou por meio de processos em conjunto de adaptação às demandas socioeconômicas);
- redução de custos e riscos (vantagem de dividir entre as empresas participantes os custos e os riscos das ações e dos investimentos);
- relações sociais (com o acúmulo de confiança e de capital social a capacidade individual e coletiva se potencializa em virtude das práticas colaborativas).

3.5.2. Redes de Empresas

De acordo com o SEBRAE (2010), “As redes de empresas surgem por meio do agrupamento formal ou informal de empresas autônomas, com o objetivo de realizar atividades comuns, permitindo que elas concentrem-se apenas nas suas principais atividades.”

As redes baseiam-se nas relações sociais e comerciais entre os participantes. A atuação em rede oferece vantagens diversas como, por exemplo: a redução de custos, inovação tecnológica, busca de novos mercados, dentre outras.

3.6. Modelo de campos e armas da competição

Dentro do conteúdo apresentado por Contador (2008), autor do modelo de campos e armas da competição, dois deles são úteis para corroborar a presente pesquisa. O primeiro diz respeito à identificação do universo de atividades que poderiam ser levadas ao modelo de diagnóstico sócio ambiental e, o segundo, à verificação se não se estará compartilhando uma atividade que possa ser instrumento de obtenção de vantagens competitivas para as empresas do conglomerado.

Contador (2008) demonstrou que, embora a vantagem competitiva resida nos campos da competição (atributo do produto ou da empresa que interessa ao cliente, como preço, qualidade e prazo de entrega), a origem da vantagem competitiva está naquilo que ele chamou de armas da competição, “qualquer atividade executada ou recurso administrado por um grupo de funcionários da empresa com atribuições homogêneas utilizado pela empresa para conquistar e/ou manter vantagem competitiva”. Algumas armas da competição que poderiam trazer vantagem competitiva nos campos acima listados seriam, por exemplo, produtividade, qualidade no processo e rapidez de produção, respectivamente.

Contador (2008) demonstrou ainda que se as armas da competição (que são em torno de quarenta a cinquenta armas) estiverem alinhadas ao campo em que a empresa compete ela será reconhecida pelo comprador como uma empresa competitiva nesse campo. Alinhar as armas da competição a um campo significa implementar com alto nível de excelência aquelas armas que são relevantes para competir nesse campo (em torno de um terço das armas da competição)

Assim, segundo os descobrimentos de Contador (2008), as armas da competição relevantes para a empresa competir em campos por ela definido devem ser retidas pela empresa e as atividades que elas movimentam não devem então ser transferidas para o modelo de diagnóstico socioambiental.

Sobre a questão da identificação do universo completo das atividades que poderiam ser levadas ao modelo de diagnóstico sócio ambiental, pode-se recorrer ao rol de “arma de cooperação” (atividade executada ou o recurso utilizado pela empresa para atuar, juntamente com outras, com a finalidade de obter benefícios comuns), apresentado por Contador (2008). Por ter sido objeto de extensivos estudos, este rol de armas pode estar bem próximo de representar a completa relação de atividades passíveis de serem compartilhadas por empresas de um mesmo conglomerado. O Quadro 1 apresenta a relação dessas armas que foram utilizadas pelo autor desta pesquisa para verificar se todos os serviços passíveis de serem compartilhados foram considerados.

A outra questão está exatamente no oposto à amplitude das atividades a serem compartilhadas, pois se deve evitar o compartilhamento de funções que possam ser fonte de vantagem competitiva para as empresas do conglomerado. Normalmente, essas funções compreendem o *core business* da empresa, assim, é necessário verificar se uma função/atividade levada para o modelo de diagnóstico socioambiental não possui esse atributo.

Novamente, Contador (2008) pode auxiliar nessa questão, uma vez que seu modelo pode ser utilizado para identificar o core business da organização.

Com base no procedimento proposto por referido autor para esse fim, pode-se aplicar os seguintes passos para verificar se uma atividade/função pode ser levada para o modelo de diagnóstico.

Passo 1. Modelar a empresa segundo suas funções (de produção e atendimento, de serviços e de apoio à produção). *Core business* da empresa com certeza se localiza nas funções do primeiro grupo.

Passo 2. Agregar as funções de produção e de atendimento em blocos de funções-afins, funções que são indissociáveis quando na operação da empresa.

Passo 3. Estabelecer o relacionamento entre os blocos de funções-afins e os campos da competição, isto é, identificar, dentro de um mesmo bloco de funções, todos os possíveis campos da competição que possam se relacionar com uma ou mais dessas funções.

Passo 4. Identificar os campos da competição de interesse das empresas pertencentes ao aglomerado.

Passo 5. Identificar as armas relevantes para cada um dos campos identificados, incluindo também as armas que se relacionam com aquelas funções de apoio e de serviços internos que influenciam o desempenho das funções de produção e atendimento.

Passo 6. Identificar as funções que são suportadas por essas armas. Essas funções não deverão ser compartilhadas no modelo de diagnóstico socioambiental.

Quadro 1. Campos e Armas da Competição

<i>Arma</i>	<i>Conceito e conteúdo da arma</i>
Desenvolvimento de tecnologia de produto	Inclui: convênio com institutos de pesquisa; obtenção de apoio do governo; contrato com cliente; P&D etc.
Desenvolvimento de tecnologia de processo	Inclui: convênio com institutos de pesquisa; obtenção de apoio do governo; contrato com cliente; P&D etc.
Desenvolvimento de novos produtos	Inclui: convênio com institutos de pesquisa; obtenção de apoio do governo; contrato com cliente; P&D etc.
Desenvolvimento de fornecedores	
Constituição de empresa fornecedora de insumos	Empresas se associam para criar uma empresa responsável pelo fornecimento de insumos.
Compra de materiais e de equipamentos	Central de compras de matéria-prima, componentes e outros insumos para o grupo de empresas associadas.
Publicidade e propaganda	Para o grupo de empresas associadas.
Venda direta	Para o grupo de empresas associadas.
Distribuição de produtos	Para o grupo de empresas associadas.
Reciclagem de resíduos	Para o grupo de empresas associadas.
Capacitação de pessoal	Para o grupo de empresas associadas.
Pesquisa de mercado	Para o grupo de empresas associadas.
Desenvolvimento de sistemas administrativos	Para o grupo de empresas associadas.
Desenvolvimento de sistemas operacionais	Para o grupo de empresas associadas.
Promoção de feiras e exposições	Em conjunto com o grupo de empresas associadas.
Compartilhamento de sobrecarga de trabalho	Empresas com déficit de carga assume carga de empresas com sobrecarga de trabalho.
Compartilhamento de conhecimento	Sobre operários, funcionários e gerentes locais e da região, linhas de financiamento, instituições de ensino e pesquisa da região etc.
Intercâmbio de informações	Sobre produtos, tecnologias, mercados, consumidores, universidades, institutos de pesquisa, instituições de financiamento etc. É facilitado por uma rede eletrônica de colaboração.
Associações de negócios	Como consórcio de exportação ou de comercialização interna, criação de uma marca ou de uma bandeira única e cooperativa.
Influência nas decisões do poder público	Inclui: combate a práticas ilegais de comércio; realização de acordos internacionais; redução da burocracia; acesso a crédito oficial etc.

Fonte: Adaptado de Contador (2008).

Portanto, no cenário da presente dissertação, o modelo de diagnóstico socioambiental, possíveis de serem desenvolvidos proposta no tópico 4, são utilizados conceitos de Contador (2008) relacionados ao modelo de campos e armas, coerentes que são com aqueles preceituados por Hamel e Prahalad (1995). Os possíveis serviços adicionais, potencialmente executáveis pelo modelo de diagnóstico socioambiental, são explicitados no Quadro 1.

3.7. Exportação simplificada

A exportação simplificada é regulamentada pela Instrução Normativa SRF no. 611 (2006), que orienta sobre despachos aduaneiros de importação e de exportação, com base em declaração simplificada. O despacho aduaneiro simplificado é processado com base em declaração simplificada de exportação ou importação, formulada pelo exportador ou importador. Com base nas informações prestadas, são calculados os tributos porventura

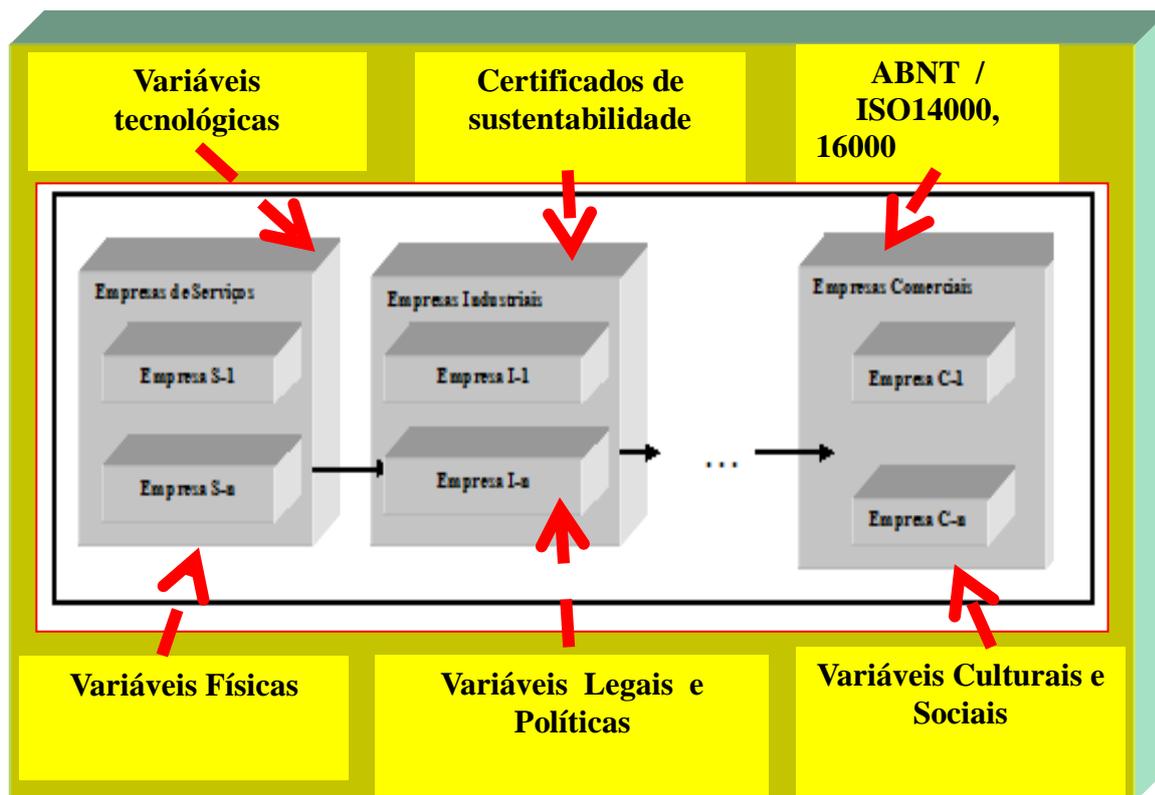
devidos e efetuados os controles administrativos e o controle cambial eventualmente aplicáveis. O despacho aduaneiro simplificado pode ser processado no Sistema Integrado de Comércio Exterior, por meio da Declaração Simplificada de Importação (DSI-Eletrônica) e da Declaração Simplificada de Exportação (DSE –Eletrônica), após o interessado providenciar a sua Siscomex. No caso de exportação ou importação eventual, realizada por pessoa física, como, por exemplo, no caso de viajante, a DSE ou DSI pode ser elaborada ou transmitida por servidor aduaneiro da Unidade da SRF onde for processado o despacho aduaneiro. O Siscomex integra as atividades de registro, acompanhamento e controle das operações de comércio exterior do Brasil, mediante fluxo único e computadorizado de informações. Por intermédio do Siscomex, as operações de exportação e importação são registradas e, em seguida, analisadas em tempo real pelos órgãos gestores do sistema, que são a Secretaria da Receita Federal (SRF), a Secretaria de Comércio Exterior (Secex) e o Banco Central do Brasil (Bacen). O despacho aduaneiro simplificado pode ser realizado sem registro no Siscomex, por meio dos formulários para declaração simplificada de exportação ou de importação (DSE-Formulário e DSI-Formulário), previstos na IN SRF n.º 611/06. Exportação simplificada, tal como conceituado, foi um dos fatores pesquisados no presente trabalho, conforme detalhado no capítulo 4.

3.8. Modelo de Sustentabilidade Tachizawa

Para Tachizawa (2014), o modelo proposto permitem o agrupamento de diferentes organizações em classes, organizações essas equivalentes entre si, são o nível de concentração (que é, basicamente, determinado pelas barreiras à entrada de novas empresas no setor) e o grau de diferenciação de produtos e processos produtivos. A partir deste modelo constatou de que existem no mercado organizações distintas entre si, que podem ser agrupadas em categorias distinguindo, por exemplo, aquelas organizações que se caracterizam por ganho no giro do ativo (empresas de setores comerciais altamente competitivos como os supermercados), daquelas que ganham na margem de rentabilidade (empresas caracterizadas como monopólios e oligopólios como o cimento, siderurgia e afins), somente para citar dois elementos de análise.

Esta análise das organizações, partindo-se de fora-para-dentro (vide figura 2), considerou as macrovariáveis ambientais e aquelas específicas do microambiente empresarial. Em outras palavras, como uma empresa não compete e não cresce no vácuo, mas cresce refletindo a lógica e a dinâmica do setor econômico/ramo de atividades do qual faz parte; significa dizer que este último tem o seu comportamento típico, e parte da estratégia corporativa das organizações refletindo, necessariamente, essas características.

Figura 2: Modelo Tachizawa



Fonte: adaptado de Tachizawa (2014)

No macro ambiente tem-se uma significativa amplitude das forças ambientais que afetam todos os agentes no contexto da organização, em termos de variáveis: econômicas; demográficas; físicas/ecológicas; tecnológicas; político/legais; e socioculturais.

Tais variáveis externas atuam com forças e megatendências que criam oportunidades e ameaças à organização, sendo consideradas incontroláveis, as quais a organização deve monitorar e interagir em seu processo de gestão empresarial.

Variáveis ambientais como a **econômica**, por exemplo, ocorre frequentemente na forma de mudança cambial, taxa de juro, política de concessão de crédito, e outros fatores afins manipulados pelo Governo, e que embora incontrolável por parte das empresas, afeta-as diretamente.

A variável ambiental como a **demográfica**, tanto pelo crescimento vegetativo da população como pela chegada de novas gerações de clientes com faixa etária cada vez menor e quantitativamente maior que gerações anteriores, parece explicar a recente explosão da demanda por novos tipos de produtos.

As variáveis como as **tecnológicas**, que provocam enormes impactos em termos do uso de microcomputadores nas empresas, deslocam a ênfase que as organizações devem adotar, gerenciando, não mais dados e informações e sim, o conhecimento. Outra variável, **a legal**, tem

exemplo na restrição legal dos bancos necessitarem de autorização governamental para atuarem no mercado.

Evidenciam e confirmam a existência de diferentes tipos de empresas brasileiras em diferentes tipos de ambientes (setores econômicos).

Estes diferentes ambientes como evidenciam, apenas para efeito ilustrativo, os três setores básicos da economia nacional (industrial, comercial e de serviços), é composto de um conjunto de empresas inerentes a cada um destes segmentos de atividades econômicas. As empresas de cada setor econômico interagem entre si e com as empresas dos demais setores. Há, portanto, uma interdependência econômica entre elas onde cada empresa, para exercer sua atividade, procura e contrata no mercado, bens e serviços. Ela utiliza equipamentos, capitais, trabalho de seus assalariados e gestores, para produzir e comercializar outros bens e serviços. E assim, sucessivamente, todas as empresas exercem ciclo de atividade econômica semelhante. O modelo Tachizawa (2014), um entre outros possíveis, se apoia no paradigma, de representação de um padrão a ser seguido (KUHN, 1978). Foi adotado como constructo, que incorpora técnica e instrumentos que de forma integrada proporcionou suporte de análise dos dados inventariados no tópico seguinte (4. Análise e resultados).

3.8.1. Determinação do setor econômico

Para Tachizawa (2014) as estratégias socioambientais resultam em benefícios para as empresas que as adotam, na forma de: aumento da competitividade das exportações; atendimento do consumidor verde e de organizações ambientalistas; conformidade com a política social da empresa; melhoria da imagem perante a sociedade; atendimento de exigência licenciamento/regulamentação; aumento da lealdade e preferência do seu cliente; ajuda no acesso a novos mercados e na construção de uma marca mais forte; sustentação de sua estratégia de comunicação, reforçando os valores da organização; reforço da motivação e o comprometimento dos colaboradores, com melhoria na qualidade de seus produtos e processos; melhoria da gestão de sua cadeia produtiva; e redução dos custos dos processos industriais.

3.8.2. Análise da cadeia de sustentabilidade

De acordo com Tachizawa (2014) as exigências quanto à rotulagem ambiental devem ser incorporadas em seus processos produtivos e produtos finais, constituindo-se em diferencial competitivo em relação aos seus concorrentes internos e externos. Os efeitos socioambientais nas empresas podem ser graduados em 10 tipos, de acordo com suas

atividades econômicas e, portanto, em função do setor econômico a que pertencem. Desde empresas de baixo impacto socioambiental, como decorrência natural de suas atividades econômicas, que assumem comportamento ético também compatível com esta ínfima exigência em termos de responsabilidade social, até empresas do setor altamente concentrado, que adotam a avaliação de impactos dos produtos, processos e instalações (sistemizada), buscando se antecipar às demandas públicas.

Quadro 2. Tipos de organizações no contexto da sustentabilidade

Tipo de organização	Características percebidas dos fatores pesquisados
Organizações sociais (tipo A):	a organização assume responsabilidades perante a sociedade e toma ações em relação ao exercício da cidadania coerente às suas atividades econômicas. A promoção do comportamento ético também é compatível com seu ramo de negócios, de baixo impacto ambiental e ínfima exigência em termos de responsabilidade social. É o caso de cooperativas e associações, organizações sociais e atividades correlatas.
Empresas de serviços (tipo B):	A organização reconhece os impactos causados por seus produtos, processos e instalações, apresentando algumas ações isoladas no sentido de minimizá-los. Enfatiza a promoção do comportamento ético, posicionamento normalmente exigido para empresas de prestação de serviços especializados, firmas de engenharia e organizações afins.
Empresas comerciais (tipo C):	A organização adota práticas socioambientais para atenuar os potenciais impactos dos produtos comercializados, processos e instalações. Tende a exercer certa liderança em questões de interesse da comunidade. Existe envolvimento em projetos comunitários. Médias e grandes organizações do comércio varejistas, atacadistas, e afins.
Instituições financeiras (tipo D):	A organização adota práticas socioambientais para atenuar os impactos de seus serviços, processos e instalações. A organização promove o comportamento ético. Empresas prestadoras de serviços financeiros, bancos, seguradoras e de serviços em geral.
Hospitais e Hotelaria (tipo E):	A organização adota práticas socioambientais para atenuar os impactos de seus serviços, processos e instalações. A organização lidera questões de interesse da comunidade e do setor. O estímulo à participação das pessoas em esforços de desenvolvimento social é sistemático. Existem formas implementadas de avaliação e melhoria da atuação da organização no exercício da cidadania e no tratamento de suas responsabilidades públicas. Posicionamento normalmente exigido para hotéis, hospitais e organizações prestadoras de serviços de lazer e entretenimento.
Empresas de médio efeito socioambiental (tipo F):	A organização adota práticas socioambientais para atenuar os médios impactos de seus produtos, processos e instalações. Busca antecipar as questões públicas. A empresa pública balanços sociais e cumpre padrões anteriormente estruturados nos estágios anteriores. Posicionamento exigido para empresas de materiais de construção, do setor automotivo, confecções e têxteis e higiene e cosméticos.
Indústria de bens de consumo não-duráveis (tipo G):	O processo de avaliação dos impactos dos produtos, processos e instalações precisa ser sistematizado, buscando antecipar as questões públicas. A empresa necessita, normalmente, de certificação internacional do tipo selo verde e/ou equivalente, instituídos pela SA 8000, AA 1000 e congêneres. É o caso das empresas pertencentes a setores econômicos como: alimentos, agronegócios e atividades correlatas de alto impacto socioambiental.
Indústria de bens de consumo duráveis (tipo H):	O processo de avaliação dos impactos dos produtos, processos e instalações precisa ser sistematizado, buscando antecipar as questões públicas. Adota, normalmente, certificação internacional do tipo selo verde e/ou equivalente, instituídos pela SA 8000, AA 1000, e congêneres. É o caso das empresas pertencentes a setores econômicos como: construção pesada, plásticos e borracha, eletroeletrônicos, metalurgia e atividades correlatas de significativo impacto socioambiental.
Indústrias de alto efeito socioambiental (tipo I):	O processo de avaliação dos impactos dos produtos, processos e instalações precisa ser sistematizado, buscando antecipar as questões públicas. A empresa necessita de certificação internacional do tipo selo verde e/ou equivalente, instituídos pela SA 8000, AA 1000 e congêneres. Deve adotar princípios de governança corporativa e cumpre padrões cumulativamente estruturados nos tipos anteriores. Neste nível alcançado pelas organizações deste tipo, deve ser considerada como uma exigência a ser “cobrada” das grandes organizações, cujas características socioambientais exigem tal posicionamento. É o caso das empresas pertencentes a setores econômicos como: papel e celulose, tabaco, farmacêutico, bebidas, química leve e atividades correlatas de alto impacto socioambiental. São empresas de capital altamente concentrado e aplica-se àquelas de grande porte com ações em bolsa de valores.
Indústrias de altíssimo efeito socioambiental (tipo J):	O processo de avaliação dos impactos dos produtos, processos e instalações precisa ser sistematizado, buscando antecipar as questões públicas. A empresa necessita de certificação internacional do tipo selo verde e/ou equivalente, instituídos pela SA 8000, AA 1000 e congêneres. É o caso das empresas pertencentes a setores econômicos como: siderúrgicas, petroquímica, química pesada, mineração, hidrelétricas, termoelétricas e usinas nucleares, cimento, fabricantes de munições, armamento militar, fabricantes de agrotóxicos, produtoras de sementes transgênicas e atividades correlatas de altíssimo impacto socioambiental. São empresas de capital altamente concentrado.

Fonte: Tachizawa (2014)

O quadro 2 demonstra detalhadamente a análise e classificação das organizações sociais, empresas de serviços e equivalente, neste caso seriam do tipo A, B, D e E. Já as organizações comerciais (varejistas, atacadistas e assemelhadas) neste caso seria do tipo C. Por fim, na categoria de empresas industriais, do tipo F, G, H, I e J, necessitam de certificação internacional do tipo selo verde e/ou equivalente, instituídos pela SA 8000, AA 1000, ISO 14000 e congêneres (normas internacionais inerentes a responsabilidade social e proteção ambiental e que no Brasil estão padronizadas pela ABNT). É neste segmento que repousam alternativas, em potencial, para redução do efeito estufa, que é através da redução de emissões através do aumento da eficiência energética, do uso de fontes e combustíveis renováveis, da adoção de melhores tecnologias e sistemas para o setor de transportes e para o processo produtivo de um modo geral.

Neste cenário, se enquadram as empresas do setor industrial de transformação do plástico. É neste tipo de organização, juntamente com outras empresas industriais de alto impacto socioambiental que ocorre a necessidade de adoção de processos industriais sustentáveis, de monitoramento de emissões de gases de efeito estufa. Tais características sinalizaram a escolha da amostra das organizações que foram objeto da análise da dissertação ora apresentada.

3.9. Missão como instrumento corporativo

Na presente dissertação, foram utilizados os pressuposto de análise sugerido por Mintzberg (2008) e Mussoi, Lunkes e Silva (2011), conforme sintetizado a seguir. Os elementos que compõem a missão das organizações (MINTZBERG, 2008) são produtos e serviços e do mercado de atuação.

E, se comparar com dados do exterior (MUSSOI, LUNKES e SILVA, 2011), algumas semelhanças e peculiaridades são encontradas. No plano das semelhanças encontra-se a importância conferida aos clientes. Esse elemento também é encontrável, em posição de relevo, nas pesquisas concernentes a outros países, como EUA, Inglaterra, Irlanda, Japão e França. A descrição ou referência aos produtos ou serviços e o contexto/mercado de atuação (respectivamente segundo e terceiro lugares) também aparecem com destaque nas missões das empresas dos outros países. Segundo os autores, os elementos encontrados nas missões das companhias brasileiras são: ênfase nos clientes; produtos e serviços; contexto, setor econômico ou mercado de atuação; preocupação com a qualidade; retorno ao acionista; filosofia e valores corporativos; menção aos colaboradores; responsabilidade social; conceito próprio/distintivo da empresa; rentabilidade/crescimento/sobrevivência; compromisso com o

desenvolvimento (sustentável/econômico/social); responsabilidade ambiental; local de atuação; menção aos fornecedores; tecnologia utilizada; *compliance* com normas e leis.

As empresas brasileiras evidenciam significativa preocupação com a qualidade de seus produtos ou serviços, item que normalmente é marginalizado em outros países, aparecendo de forma tímida nos últimos lugares, quando aparece. Isso pode ser reflexo de um contexto nacional que impõe às empresas a necessidade de reafirmar para o consumidor sua preocupação constante com a qualidade. O item menção aos colaboradores, Com a exceção da França, esse item não aparece tão bem localizado em pesquisas de outros países. A forte evidenciação do respeito aos empregados, nas missões das empresas brasileiras e francesas, pode estar atrelada a uma grande preocupação social com o trabalhador, característica marcante nos dois países. Outro fator que reforça essa posição é o oitavo lugar, no ranking, da preocupação com a responsabilidade social, elemento que não foi computado por nenhum outro país. Um item fortemente presente nos primeiros lugares dos estudos internacionais é a preocupação com a sobrevivência e/ou lucratividade. Nas empresas brasileiras, no entanto, esse item aparece apenas em décimo lugar, o que demonstra que as missões das empresas brasileiras estão voltadas, em sua grande maioria, para o público externo, já que a preocupação com a sobrevivência afeta, principalmente, os colaboradores, os administradores e os acionistas.

4. ANÁLISE E RESULTADOS

4.1 Visão geral do setor

4.2 Proposta modelo de diagnóstico socioambiental

4.3 Análise institucional e usuários do diagnóstico

4.4 Estratégia de aplicação do modelo de diagnóstico

4.5 Entraves em potencial

Neste capítulo, ancorado no embasamento conceitual do capítulo anterior, foi proposto um modelo de diagnóstico socioambiental. Esse modelo, fazendo analogia com a construção de uma casa, é a planta extraída do projeto arquitetônico. O modelo proposto, enfim, é simplesmente a planta baixa, segregada do processo de construção da casa, de responsabilidade do mestre de obras da construtora contratada para edificar a habitação. Ou seja, a presente dissertação projeta um modelo como simples constructo de diagnóstico proposto, para posterior implementação a ser efetivado em futuro trabalho acadêmico.

4. ANÁLISE E RESULTADOS

O objetivo deste tópico é permitir que o leitor tenha uma visão geral do contexto onde a pesquisa se desenvolveu, bem como estabelecer reflexão a respeito dos objetivos específicos propostos na introdução deste trabalho.

Para atender aos objetivos específicos, os dados apresentados a seguir contextualizam a unidade de análise do presente estudo, e procuram fundamentar o contexto do setor econômico no qual estão inseridas as organizações pesquisadas. Isso, com o objetivo de delinear o modelo de diagnóstico proposto.

Para elaboração da pesquisa, as evidências foram coletadas diretamente dos sites institucionais na Internet;

4.1. Visão geral do setor

De acordo com Sindicato da Indústria de Material Plástico do Estado de São Paulo – SINDIPLAST (2015), a indústria brasileira de transformação de material plástico conta com quase um século de existência e tem contribuído significativamente para o desenvolvimento socioeconômico do País. A produção nacional, está presente em praticamente todas as esferas econômicas, fornecendo produtos para os segmentos eletroeletrônico, cosméticos, farmacêutico, automotivo, brinquedos, alimentício, construção civil, agrícola, utilidades domésticas, higiene, limpeza, calçados, aviação e médico-hospitalar, ou seja, o material plástico está presente no cotidiano das pessoas.

O setor é compreendido como o terceiro elo da cadeia petroquímica e responsável pela transformação da resina termoplástica (grânulo / pellet), por meio de processos como extrusão, injeção, sopro, e afins, em produtos plásticos para as mais variadas aplicações, desde embalagens para alimentos, itens para a construção civil, peças automotivas e produtos hospitalares. O material plástico, devido às suas características, é utilizado em praticamente todas as atividades econômicas. (SINDIPLAST, 2015)

No sentido de atender as exigências do mercado, a indústria brasileira de plásticos também tem adotado a sustentabilidade e, cada vez mais, implementado práticas de responsabilidade social e ambiental.

4.1.1. Perfil da indústria de transformação do plástico

Conforme a SINDIPLAST (2015) o setor é composto por mais de 11 mil empresas instaladas em todo o território nacional e emprega mais de 350 mil pessoas. É um setor de

mão de obra intensiva, e o número de empregos cresce a uma taxa média de 6% a.a. E o consumo anual médio per capita de plástico no Brasil é de cerca de 30 kg/hab e a tendência é que esse indicador aumente. Na Europa e nos Estados Unidos, esse consumo gira em torno de 100 kg/hab.. Demonstrando que há espaço para o crescimento do setor de transformação de material plástico no Brasil.

Ainda de acordo com o SINDIPLAST (2015) o consumo brasileiro de plástico gira em torno de 6,2 milhões de toneladas e cresce em média de 5% a.a. Desse total, 26% são embalagens para indústria alimentícia; 15% são peças e produtos para uso na construção civil; 10% são utilidades domésticas e bens de consumo; 8% são embalagens para produtos de higiene e limpeza; 4% são destinados aos produtos utilizados no setor agrícola, como mangueiras, lonas etc.; 2% são aplicados no setor de eletrodomésticos; 2% são destinados aos produtos da indústria cosmética e farmacêutica; 2% são utilizados na indústria de calçados; e 1,5% são utilizados pela indústria automobilística. Além dos percentuais citados, 14,5% são empregados em embalagens distintas e outros 16% são produtos de aplicações diversas.

Conforme ABIPLAST (2015) o faturamento do setor está em torno de R\$ 59,2 bilhões. Estima-se que no ano de 2014, as exportações brasileiras de produtos transformados totalizaram US\$ 3,1 milhão, uma queda de 4% em relação ao mesmo período do ano anterior. As importações totalizaram US\$ 9,1 milhões, aumento de 5% em relação ao ano anterior.

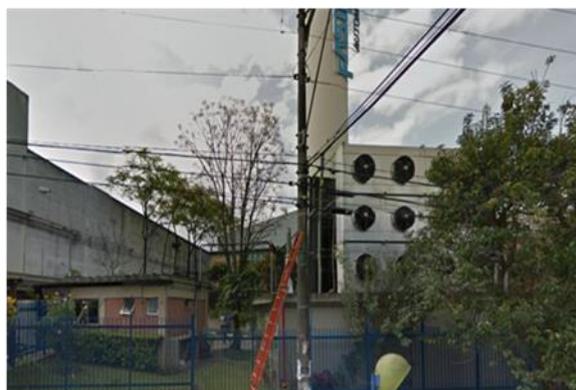
O principal processo produtivo utilizado pelo setor é a extrusão, em quase 60% do total do plástico transformado, seguido pelos processos de injeção (cerca de 20%), sopro (16%) e rotomoldagem e afins (9%). A indústria de transformação de material plástico contribui de forma relevante para o desenvolvimento da economia brasileira. O setor tem faturamento médio anual de R\$ 44 bilhões e reúne cerca de 350 mil profissionais, em mais de 11 mil indústrias em todo o Brasil. As indústrias, na maioria microempresas, estão distribuídas em todo o país. No Estado de São Paulo as 1.258 indústrias de pequeno porte empregam 55.355 trabalhadores. O Estado de São Paulo concentra 44% das indústrias de transformação do material plástico no Brasil, seguido pelos 11% do Rio Grande do Sul e pelos 8% de Santa Catarina e Paraná. Cerca de 45% dos trabalhadores estão no Estado de São Paulo. (SINDIPLAST, 2015)

Embora, haja ainda um grande número de estabelecimentos com processos e equipamentos antigos, que necessitam de adequação, principalmente no que diz respeito à indústria de reciclagem plástica. A indústria brasileira de transformação de material plástico conta com um alto nível tecnológico dos seus parceiros produtores de máquinas, periféricos,

moldes e matérias-primas. Muitas empresas já obtiveram importantes avanços em termos de inovação, conforme se constatou nas empresas pesquisadas (vide ilustração a seguir).

Ilustração das empresas pesquisadas

FAST PLAS - Rua
Luis Lawrie Reid, 250
- Parque Reid,
Diadema - SP, 09930-
760



INDÚSTRIA DE
PLÁSTICOS GABB LTDA
Rua César de Menezes,
275 - Santo André - SP
CEP 09111-060



TECNOPLÁSTICO BELFANO
LTDA
Estr. Samuel Aizemberg, 1010
- Alves Dias, São Bernardo do
Campo - SP, 09851-550



Isso, conforme analisado neste tópico, contribuiu para a melhoria de sua produtividade e da qualidade de seus produtos, com efeitos positivos sobre os aspectos ambientais.

Entretanto, utilizam a terceirização de certas etapas do processo como: acabamento, montagem de conjuntos, pintura, cromação, metalização etc. junto a empresas especializadas, no entanto, se ter ciência que estes terceiros trabalham de maneira ambientalmente adequada. (SINDIPLAST, 2011)

4.2. Proposta de modelo de diagnóstico socioambiental

A proposta modelo de diagnóstico socioambiental possibilita a avaliação das práticas sustentáveis de forma compartilhada, contribuindo na estratégia de negócio, sendo composto de três etapas: identificação dos instrumentos de gestão socioambiental utilizados pelas micro e pequenas empresas do setor de plástico da região do ABCD; classificação das organizações em estágios de sustentabilidade, a partir do uso que fazem dos instrumentos de gestão; e

definição roteiro de análise das micro e pequenas empresas para diagnosticar sustentabilidade, conforme ilustrado na figura 3.

Figura 3. Modelo de diagnostico socioambiental



Fonte: Autor

1ª Etapa: Identificação dos instrumentos de gestão socioambiental

A tabulação dos dados de identificação dos instrumentos de gestão socioambiental em uso evidenciou as empresas tem ISO 9000, procedimentos da lei de exportação simplificada, e de certificados de sustentabilidade, tais como: ISO14000, ISO1600, SA8000, AA1000, GRI – Global Report Initiative; balanço social, lei da logística reversa e afins. Tais inferências, foram extraídas de dados da pesquisa (Anexo 1 e 5), e sintetizados na Tabela 2 evidenciada a seguir.

Tabela 2. Uso de instrumentos de gestão socioambiental

Exporta	ISO 9000	ISO 14000	ISO 16000	SA 8000	AA 1000	GRI	Selo Verde	Aplica Lei nº 12.305
3	14	1	1	0	0	2	0	5

Fonte: síntese da pesquisa detalhada no Anexos 1 e 5

Em relação à certificação de qualidade, 14 empresas possuem a ISO 9000, uma empresa possui ISO14000, ISO16000 e duas empresas possuem GRI. Observou-se que apenas cinco empresas utilizam os conceitos de logística reversa e que as demais organizações pesquisadas não possuem certificações socioambientais. Este fato pode ser o fator determinante para o baixo índice de empresas que exportam, apenas 12% da amostra, visto que, as empresas que exportam, normalmente são certificadas com a ABNT/ISO16000 (norma ABNT de responsabilidade social). E, seus produtos são, necessariamente certificados em termos de qualidade pela norma ABNT/ISO 9000.

2º Etapa: Classificação das organizações em estágios de sustentabilidade

Com base nos dados de identificação dos instrumentos de gestão ambiental utilizados pelas MPE's da região do ABCD pesquisadas (vide anexo 1 e 5), foi possível classificá-las em estágios de sustentabilidade em que se encontram (vide anexo 3), conforme sintetizado na tabela 3.

Tabela 3. Classificação das empresas em estágios de sustentabilidade

Estágio Identificado	Número de Empresas	Representação em Porcentagem
Estágio 1	09	36%
Estágio 2	14	56%

Fonte: síntese da pesquisa detalhada no Anexo 1

Estágio 1:

- a); nenhum instrumento de gestão socioambiental ou de qualidade é utilizado;
- b) a organização não assume responsabilidades perante a sociedade e não toma ações em relação ao exercício da cidadania. Não há promoção do comportamento ético.

Estágio 2:

- a) utiliza a ISO9000;
- b) A organização reconhece os impactos causados por seus produtos, processos e instalações, apresentando algumas ações isoladas no sentido de minimiza-los. Eventualmente busca promover o comportamento ético.

Estágio 3:

- a) utiliza ISO14000; ISO16000 e SA8000; utiliza logística reversa e balanço social

b) A organização está iniciando a sistematização de um processo de avaliação dos impactos de seus produtos, processos e instalações e exerce alguma liderança em questões de interesse da comunidade. Existe envolvimento das pessoas em esforços de desenvolvimento social.

Estágio 4:

a) utiliza ISO14000/16000, SA8000; LOGISTICA REVERSA; balanço social;

b) o processo de avaliação dos impactos dos produtos, processos e instalações, está em fase de sistematização. A organização exerce liderança em questões de interesse da comunidade de diversas formas. O envolvimento das pessoas em esforços de desenvolvimento social é frequente. A organização promove o comportamento ético.

Estágio 5:

a) utiliza ISO14000/16000, SA8000, AA1000, LEI DE EXPORTAÇÃO SIMPLIFICADA, LOGISTICA REVERSA (Lei dos resíduos sólidos) E BALANÇO SOCIAL;

b) o processo de avaliação dos impactos dos produtos, processos e instalações está sistematizado, buscando antecipar as questões públicas. A organização lidera questões de interesse da comunidade e do setor. O estímulo à participação das pessoas em esforços de desenvolvimento social é sistemático. Existem formas de avaliação e melhoria da atuação da organização no exercício da cidadania e no tratamento de suas responsabilidades públicas. Sua cadeia produtiva tem fronteiras ampliadas junto aos seu fornecedores e clientes;

c) existe comprometimento da Alta Administração com a sustentabilidade empresarial, conforme se pode depender da análise da missão declarada pela organização e, disponibilizada no website (vide anexo 2). Para este efeito considerou-se pressuposto de análise sugerido por Mintzberg (2008) e Mussoi, Lunkes e Silva (2011). De fato, quando há tal comprometimento, pode-se inferir que as crenças e valores na dimensão socioambiental é emanada da diretoria da organização e é compartilhada pelos seus colaboradores em todos os estratos hierárquicos da pirâmide organizacional.

3º Etapa: Definição de um roteiro de análise de sustentabilidade.

A definição de um roteiro de análise de sustentabilidade, abrange as organizações que se encontram no Estágio 2, (vide anexo 3). Seriam organizações que reconhecem os impactos causados por seus produtos, processos e instalações, apresentando apenas 1 (uma) ação isolada no sentido de minimiza-los.

A importância da organização adotar pelo menos a ISO 9000, prende-se ao fato de que isso assegura que há pelo menos padronização dos processos e uma clara visão dos requerimentos exigidos pelos seus clientes e fornecedores em termos de qualidade dos produtos e serviços.

Para atender o modelo de diagnóstico socioambiental nesta 3ª etapa, foi aplicado o roteiro de análise de sustentabilidade (anexos 4 e 5), onde as micro e pequenas empresas da indústria de plástico na região do ABCD foram pesquisadas. E, após dados coletados, foi feita análise e tabulação.

As micro e pequenas empresas da indústria de plástico na região do ABCD que estão enquadradas nos dois primeiros estágios da sustentabilidade (1 e 2), foram consideradas embrionárias, empresas que estão no Estágio 1 (vide anexo e tabela 3), pois não há o uso de nenhum instrumentos de gestão socioambiental. São microempresários que necessitam de orientações para que as suas organizações assumam responsabilidades perante a sociedade e que implementem ações em relação ao exercício da cidadania. Isso visando a promoção de comportamento ético perante a sociedade, seus clientes e fornecedores (detalhes são apresentados nos roteiros de sustentabilidade preenchidos no Anexo 5).

Embora não estejam aptas a receber, a princípio, o modelo de diagnóstico socioambiental e a aplicação do roteiro de análise de sustentabilidade (anexos 4 e 5), essas nove micro e pequenas empresas que encontram-se no estágio 1 e alguma(s) micro e pequena empresa do total de quatorze (14) que foram avaliadas e não evoluíram do estágio 2 para estágio 3, poderiam associar-se a possíveis parceiros denominados agentes institucionais para orientações socioambientais e implantação do modelo proposto, com a perspectiva de evoluir em seu estágio de sustentabilidade.

4.3. Análise institucional e usuários do diagnóstico

Os públicos que podem ser usuários dos resultados do diagnóstico socioambiental na região do ABCD, potencialmente atendidos pela aplicação do roteiro de sustentabilidade (vide anexos 4 e 5) são de áreas diferenciadas, que podem ser identificadas conforme explicitado a seguir.

4.3.1. Instituições de ensino e de apoio ao micro e pequeno empreendedor

A região do ABCD possui ampla rede de ensino, contando com unidades do Sistema “S”. Poderiam ser desenvolvidas parcerias com o SENAI, SENAC e SESI, com as Faculdades de Tecnologia do ABCD. Outro potencial parceiro seria a Fundação Santo André e o SEBRAE.

4.3.2. Organizações da sociedade civil (Fundações, ONGs, e afins)

Um potencial parceiro para a aplicação do modelo de diagnóstico socioambiental seria a AGABC – Agência de Desenvolvimento Econômico do Grande ABC (vide ilustração), que é uma organização da sociedade civil de interesse público, sem fim lucrativo, de direito privado, com autonomia administrativa e financeira. Possui certificação como OSCIP (Organização da Sociedade Civil de Interesse Público). O desenvolvimento de uma parceria seria convergente com a missão da AGABC que é promover o desenvolvimento local, integrado e sustentável do Grande ABC. O modelo de diagnóstico socioambiental poderia utilizar 1(uma) sala e o auditório da AGABC, reservado, primeiramente, para abrigar atividades empresariais embrionárias (incubadora de empresas).

Ilustração da AGABC – Agência de Desenvolvimento Econômico do Grande ABC



4.3.3. Instituições Financeiras

Os dados do diagnóstico socioambiental na região do ABCD pode apoiar e alavancar financiamentos, empréstimos e projeto de aporte de recursos financeiros junto às instituições financeiras. A Região do ABCD possui vasta rede bancária, além das instituições privadas, conta com agências de duas instituições do governo federal; todas elas cada vez mais rigorosas para concederem operações financeiras com prova de sustentabilidade socioambiental atestada pela organização pleiteante. O Banco Nacional do Desenvolvimento BNDES possui um programa específico para apoiar o desenvolvimento da cadeia produtiva

de plástico, denominado PROPLÁSTICO. Neste programa, são oferecidos para o apoio em projetos:

- socioambientais no âmbito da comunidade;
- de internacionalização, incorporação, aquisição ou fusão;
- socioambientais no âmbito da empresa e projetos de inovação;
- de implantação, expansão e/ou modernização da capacidade produtiva;
- de capital de giro associado ao investimento.

Tal programa converge com os objetivos do modelo de diagnóstico socioambiental, constituindo-se, desta forma, em potencial parceiro.

4.3.4. Representações governamentais em âmbito municipal, estadual e federal

As secretarias municipais de Desenvolvimento Econômico Ciência e Tecnologia do ABCD poderiam formar um consórcio de desenvolvimento sustentável cooperando com a implantação do modelo de diagnóstico socioambiental na região do ABCD.

A Secretaria de Desenvolvimento Econômico, Ciência, Tecnologia e Inovação do Estado de São Paulo e o Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior também poderiam participar do projeto de implantação.

4.3.5. Representantes da classe empresarial

Detectou-se como possíveis parceiros o Centro das Indústrias do Estado de São Paulo, a Federação das Indústrias do Estado de São Paulo e da Associação Brasileira da Indústria de Plásticos que participam de projetos semelhantes no segmento plástico.

4.3.6. Representantes da classe trabalhadora

Identificaram-se como possíveis parceiros os Sindicatos dos Químicos do ABCD e da Indústria de Material Plástico do Estado de São Paulo.

4.4. Estratégias de aplicação do roteiro de análise de sustentabilidade

O roteiro de análise de sustentabilidade (vide anexo 4), foi concebido para se auto aplicado através do responsável pelo levantamento dos dados socioambientais.

Estratégias possíveis de serem utilizadas vão depender da amplitude de aplicação:

- se aplicada na própria empresa de forma única;
- se aplicada em várias empresas.

4.4.1. Aplicada na própria empresa de forma única

Aplicar o roteiro de análise de sustentabilidade junto ao pessoal de nível estratégico da empresa analisada. Posteriormente, complementar o preenchimento do roteiro diretamente com o especialista, detentor da informação técnica desejada.

Outra alternativa, é utilizar o recurso da entrevista com grupo heterogêneo de discussão único, formada pelos gestores e técnicos detentores das informações desejadas. Esta estratégia de coleta de dados junto a grupo heterogêneo, estimula os participantes por comentários e intervenção do moderador da reunião. Os membros desse grupo formado por gestores e técnicos de diferentes áreas e níveis hierárquicos, influenciam uns aos outros pelas respostas e pelas ideias coletivas, agregadas com intervenções oportunas do moderador da reunião. Os resultados obtidos são transcritos, posteriormente, no próprio roteiro de análise de sustentabilidade, que acaba funcionando como um check-list da aludida reunião grupal.

4.4.2. Aplicada em várias empresas

Pode ser utilizada a internet para obtenção daqueles dados cadastrais (informações sobre a empresa e de elementos organizacionais disponibilizados no website da organização).

São aqueles referentes aos instrumentos de gestão socioambiental em uso como: ISO 9000, procedimentos da lei de exportação simplificada e de certificados de sustentabilidade, tais como: ISO14000, ISO1600, SA8000, AA1000, GRI – Global Report Initiative; balanço social, lei da logística reversa e afins.

E, em uma segunda fase, através de entrevistas realizadas com o pessoal de nível estratégico das empresas que compõem a amostra do segmento econômico analisado.

4.5. Entraves em potencial

O modelo de diagnóstico socioambiental propiciaria as micro e pequenas empresas do setor da indústria de plástico da região do ABCD, a possibilidade de mudarem seus paradigmas diante frente a concorrência, de forma organizada, com foco na sustentabilidade e aumentando suas fronteiras territoriais e econômicas.

Contudo, tais vantagens são acompanhadas de desafios como consciência cooperativa, confiança, integração, compreensão do tema socioambiental. As barreiras e dificuldade na aplicação do modelo de diagnóstico socioambiental, devem ser objeto de estudo a serem explorados em trabalhos futuros, conforme sugerido no tópico “5.2. Sugestões para futuros trabalhos”.

5. CONCLUSÕES

5.1. Conclusões específicas

5.2. Sugestões para futuros trabalhos

As conclusões representam uma simples síntese, extraída da análise e de seus principais resultados, conforme detalhado no tópico anterior.

5. CONCLUSÕES

5.1. Conclusões específicas

Com a realização deste estudo foi possível conceber um modelo de diagnóstico socioambiental para micro e pequenas empresas - MPE's da indústria de transformação do plástico da região do ABCD. Vinte e cinco empresas foram consideradas para concepção do modelo de diagnóstico de avaliação das práticas sustentáveis, considerando o enfoque metodológico de estudo multicascos.

Através do modelo diagnóstico socioambiental foi possível apurar os pontos críticos relacionados, por exemplo ao desperdício e oportunidades de aperfeiçoamento da gestão.

No diagnóstico considerou-se o levantamento:

- a) do consumo de recursos naturais;
- b) dos principais bens adquiridos e serviços contratados pelas micro e pequenas empresas;
- c) dos tipos de serviços realizados com material plástico;
- d) sobre as práticas do desfazimento adotadas pelas micro e pequenas empresas;
- e) práticas ambientais já adotadas, principalmente com relação ao descarte de resíduos plásticos;
- f) de necessidades de capacitação.

O estudo foi concretizado com a identificação dos instrumentos de gestão socioambiental utilizados pelas organizações pesquisadas; classificação das organizações em estágios de sustentabilidade; definição do roteiro de análise de sustentabilidade.

Tratando-se de estratégia de aplicação, o roteiro de análise sustentabilidade tem atuado de forma significativa neste processo, pois foi concebido para se auto aplicar através do responsável pelo levantamento dos dados socioambientais na própria empresa de forma única ou em várias empresas, contribuindo para o desencadeamento das informações socioambientais, portanto está interligado com os demais objetivos propostos da presente dissertação.

E por fim, foi possível formular estratégias para que o Modelo de Diagnóstico Socioambiental, a ser implementado em um estágio posterior a presente dissertação.

5.2. Sugestões para futuros trabalhos

A proposta da presente dissertação de mestrado pode se viabilizar, dado o atual momento das organizações de pequeno porte de se aliarem entre si.

O trabalho nesse contexto pode ser ampliado com aplicação do modelo proposto para organizações de outros setores econômicos, visto que, a presente dissertação ficou delimitado a um pequeno conjunto de micro e pequenas empresas do segmento das indústrias de transformação do plástico.

Como decorrência do desenvolvimento do modelo proposto na presente dissertação, afloraram as naturais barreiras e entraves à sua implementação, e que podem ser objeto de estudo aprofundado em futuras pesquisas.

Como resultado advindo do modelo concebido, identificou-se condições favoráveis à implantação do modelo de diagnóstico na região do ABCD, fornecendo subsídios para um estudo futuro sobre a sua implantação. Ou seja, a partir do detalhamento das estratégias de aplicação do roteiro de sustentabilidade, outros trabalhos derivados poderiam ser desenvolvidos; regime jurídico do diagnóstico socioambiental; cooperativa de profissionais autônomos; análise de sustentabilidade da cadeia produtiva; diagnóstico socioambiental para fins de regime de exportação simplificada; e trabalhos correlatos.

Programas de certificação mantidos pelos países do primeiro mundo refletem sobre os produtos fabricados pelas empresas exportadoras de forma diferenciada onde, certificações de sustentabilidade variam de acordo com as características dos produtos (bens e serviços). Portanto, recomenda-se que o universo de empresas possa ser ampliado a outros segmentos econômicos e outras regiões, visto que a presente dissertação ficou delimitada a um rol restrito de micro e pequenas empresas de um só setor e de uma limitada localização geográfica. Outros tipos de organizações podem ser pesquisados, em relação ao modelo de gestão implantado nas empresas, objetos do estudo. Ou seja, a depender do tipo de organização, que varia em função do setor econômico a que pertença, pode corresponder a tipos diferenciados de modelo de diagnóstico socioambiental.

BIBLIOGRAFIA

Obras utilizadas para ancorar os conceitos utilizados no desenvolvimento da dissertação. Esses conceitos foram sintetizados no capítulo 3 e, posteriormente utilizados como embasamento do modelo proposto na análise e inferência dos resultados explicitados no capítulo 4. Os autores foram relacionados em ordem alfabética.

BIBLIOGRAFIA

ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas – NBR 10.719 Apresentação de relatórios técnico-científicos. Rio de Janeiro. 1989.

ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas – NBR 10520 apresentação de citações em documentos. Rio de Janeiro, 2002.

ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas – NBR 6.023 Referências Bibliográficas. 5ª ed. Rio de Janeiro. 1989.

ABNT NBR ISO 14001. Disponível em: <http://www.unemat-et.br/prof/foto_p_downloads/nbr-iso-14001-2004.pdf>. Acesso em: 09 jun. 2015.

ABNT NBR ISO 16001. **Responsabilidade social** – sistema da gestão – requisitos. Associação Brasileira de Normas Técnicas. ABNT 2004. Disponível em: <http://www.inmetro.gov.br/qualidade/responsabilidade_social/norma_nacional.asp>. Acesso em: 18 jun. 2015

ABNT. Especificação para sistemas de gestão de saúde e segurança ocupacional: OHSAS 18001. Santos, 2004

ABIPLAST - Associação Brasileira da Indústria do Plástico –. **Os Plásticos**. São Paulo – SP. Disponível em: <http://www.abiplast.org.br/index.php?page=conteudo&id=00050&cat=men&sub=00050>. Acesso em: 26 ago. 2015.

ABIPLAST - Associação Brasileira da Indústria do Plástico. **Perfil Plástico - Indústria brasileira de transformação de material plástico**, 2010. São Paulo – SP. Disponível em: http://www.abiplast.org.br/upload/File/2011/PERFIL_2010.pdf. Acesso em: 26 set. 2015.

ABIPLAST - Associação Brasileira da Indústria do Plástico. **Perfil Plástico - Indústria brasileira de transformação de material plástico**, 2014. São Paulo – SP. Disponível em: http://file.abiplast.org.br/download/links/2015/perfil_abiplast_2014_web.pdf. Acesso em : 13 set 2015

AGABC – Agência de Desenvolvimento Econômico do Grande ABC. 2015, Disponível em www.agabc.org.br/. ABCD (SP). Acesso em 01 fev 2015

AMATO NETO, J. **Gestão de sistemas locais de produção e inovação (CLUSTERS/APLS): um modelo de referencia.** 1ª. edição. São Paulo: Atlas. 2009.

ANDERSSON, T.; SCHWAAG-SERGER, S.; SÖRVIK, J.; HANSSON, e. w. **The cluster policies whitebook. IKED- International Organization for Knowledge Economy and Enterprise Development.** Holmbergs. Published: 2004.

BAQUERO, Marcelo; CREMONESE, Dejalma (orgs.). **Capital social: teoria e prática.** Ijuí: Editora Unijuí, 2006

BNDES. **Porte das empresas.** Disponível em: http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/bndes/bndes_pt/Navegacao_Suplementar/Perfil/porte.html.

BRASIL. Lei 12.305. Institui a Política Nacional de Resíduos Sólidos, **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, 2 ago. 2010.

BRASIL. Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006. Institui o Estatuto Nacional e Microempresa e Empresa de Pequeno Porte. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, 15 dez. 2006 de publicação. Seção 1, p.1

BRASIL. Instrução Normativa SRF no. 611 de 18.01.2006. Secretaria da Receita Federal. Brasília – DF: 2006.

CEMPRE - Compromisso Empresarial para Reciclagem – CEMPRE Review, 2013
Disponível em: <http://www.cempre.org.br/> Acesso em: 15 set 2015

CONTADOR, J. C. **Campos da competição.** Saint Paul, São Paulo - SP: 2008.

DE SORDI. O. **Elaboração de Pesquisa Científica.: seleção, leitura e redação.** 1ª. Edição. São Paulo: Saraiva., 2013.

DONAIRE, D. **Gestão Ambiental na Empresa.** São Paulo: Atlas, 1995.

DROUVOT, Hubert; FENSTERSEIFER, Jaime E. **O papel das redes de cooperação nas políticas de inovação tecnológica das pequenas e médias Empresas.** *Anais do ENANPAD*, Salvador, 22 a 25 de setembro de 2002.

ELKINGTON, J. **Canibais com garfo e faca.** Trad. Patrícia Martins Ramalho. São Paulo: Makron Books, 2001

FARIAS, Talden Queiroz. **Evolução histórica da legislação ambiental**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, 39, 31/03/2007.

GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**: 4. ed. São Paulo: Atlas. 2006.

GUARNIERI, P. **Logística reversa: em busca do equilíbrio econômico e ambiental**. 1ª ed. Recife: Clube de Autores, 2011.

HAMEL, G.; PRAHALAD, C. K. **Competindo pelo Futuro: estratégias inovadoras para obter o controle do seu setor e criar os mercados de amanhã**. Rio de Janeiro: Campus: 1995.

HANSEN, E; GROSSE-DINKER, F.; REICHWALD, R. Sustainability innovation cube: a framework to evaluate sustainability-oriented innovations. **International Journal of Innovation Management**, v. 13, n. 4, p. 683–713, 2009

INSTITUTE OF SOCIAL AND ETHICAL ACCOUNTABILITY – ISEA. **AccountAbility 1000 (AA1000) Framework**. London, ISEA, 1999.

JACOBI, P. R.; BESEN, G. R. **Gestão de resíduos sólidos em São Paulo: desafios da sustentabilidade**, 2011.

KUHN, Thomas. *Estrutura das revoluções científicas*. São Paulo: Perspectiva, 1978.

LASTRES, H. M. M. et al. **Interagir para Competir: promoção de arranjos produtivos e inovativos no Brasil**. Brasília: Sebrae, 2002

LEITE, P. R. *Logística Reversa – A complexidade do retorno de produtos*. *Revista Tecnológica*, 2002, maio.

LEITE, Paulo Roberto. **Logística Reversa: meio ambiente e competitividade**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2012

LINHARES, A. C. S., CARDOSO, P. A., e CANGIOLIERI Junior, O. **Logística Reversa: O caso do destino de produtos químicos e vidrarias de uma instituição de ensino profissionalizante em Curitiba**. Brasil, 2008.

MILARÉ, Edis. *Direito do ambiente*. 3ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004.

MINTZBERG, H. **Criando organizações eficazes: estruturas em cinco configurações**. 2ª. edição. São Paulo: Atlas, 2008.

MUELLER, C. F. **Logística Reversa Meio-ambiente e Produtividade**. Estudos Realizados – GELOG-UFSC. 2005.

MUSSOI, Alex, LUKES, R. J. e SILVA, R. V. **Missão institucional: uma análise da efetividade e dos principais elementos presentes nas missões de empresas brasileiras de capital**. REGE, São Paulo – SP, Brasil, v. 18, n. 3, p. 361-384, jul./set. 2011.

O'DWYER, B. **The legitimacy of accountants' participation in social and ethical accounting, auditing and reporting**. *Business Ethics: A European Review*, 2001.

PORTER, Michael E. **Vantagem Competitiva: Criando e Sustentando um Desempenho Superior**. 35ª reimpressão. Rio de Janeiro, ed Elsevier, 2006

PRATES, L.A.; LEITE FILHO, G.A.; GUIMARÃES, T.N. **Níveis de Evidênciação dos Relatórios de Sustentabilidade das Empresas Brasileiras A+ do Global Reporting Initiative (GRI)**, 2007

PRÊMIO NACIONAL DA QUALIDADE – PNQ. **Crítérios de excelência da qualidade**. Fundação Prêmio Nacional da Qualidade. São Paulo: 2015.

RODRIGUES, D.F., RODRIGUES, G.G., LEAL, J.E., & PIZZOLATO, N.D. (2010). **Logística Reversa – Conceitos e Componentes do Sistema**. XXII Encontro Nacional de Engenharia de Produção, Curitiba. Brasil.

SA8000.org, 2008. Disponível em <<http://www.portalocupacional.com.br/icontrrole/images/arquivos/2ae42166f1.pdf>>. Acesso em 11 jun, 2015.

SAVITZ. Andrew. **A empresa sustentável**. Rio de Janeiro: Editora Campus, 2007

SCHARF, R. **Manual de Negócios Sustentáveis**. São Paulo: Amigos da terra; FGV; GVces, 2004.

SEBRAE. **Termo de referência para atuação do sistema SEBRAE em arranjos produtivos locais**. Brasília. Jul. 2003.

SEBRAE / DIEESE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas / Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Anuário do trabalho na micro e pequena empresa: 2014. - Brasília, DF: DIEESE, 2014.

SEBRAE – Serviço de Apoio à Micro e Pequena Empresa Disponível em: <www.sebrae.com.br>. Acesso em 02 de junho de 2015.

SILVA, Mayara, C. G.; CALLEGARI, Nelson, M.; SILVA, Nivaldo, P.; FRANCISCO, Antonio, C. **A importância da logística reversa na hotelaria. Um estudo de múltiplos casos nos hotéis da cidade de Ponta Grossa- Paraná.** Gestão estratégica: inovação colaborativa e competitividade, set. 2011.

SINDIPLAST - Sindicato da Indústria de Material Plástico do Estado de São Paulo. Guia Técnico Ambiental da Indústria de Transformação e Reciclagem de Materiais Plásticos. 2011. São Paulo – SP www.sindiplast.org.br Acesso em: 26 mai. 2015.

Social Accountability Accreditation Services – SAAS 2012. Disponível em <<http://www.saasaccreditation.org>>. Acesso 07 Mai.2015.

SOUZA, S. F., Fonseca, S. U. L. **Logística reversa: Oportunidades para Redução de Custos em Decorrência da Evolução do Fator Ecológico.** XI SEMEAD – Empreendedorismo em organizações. 2009.

SOARES, CARLOS ANTONIO. **Resíduos Sólidos.** Agência de Notícia do Estado do Paraná. 2010.

TACHIZAWA, T. - **Gestão Ambiental e Responsabilidade Social Corporativa: estratégias de negócios focadas na realidade brasileira.** 8ª. edição, revista e ampliada. São Paulo: Atlas, 2014.

TACHIZAWA, T. – **Gestão socioambiental**– 3ª. edição. São Paulo: Elsevier 2015.

TACHIZAWA, T. – **Como Fazer Monografia na Prática.** 12ª edição. Coleção FGV Prática. Editora Fundação Getulio Vargas. Rio. 2015.

TACHIZAWA, Takeshy; FERREIRA, Victor Cláudio Paradela; FORTUNA, Antônio Alfredo Mello. **Gestão com Pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios.** 12ª edição Rio: FGV, 2015.

WEBER, Alfred. **Theory of Location of Industries,** 2ª ed. Chicago: University of Chicago Press, 1957.

YIN, Robert K. **Estudo de caso – planejamento e métodos.** (2Ed.). Porto Alegre: Bookman, 2001.

ANEXO 1

PLANILHA DE COLETA DE DADOS ONLINE

As empresas do setor de indústrias de produtos plásticos, foram inicialmente analisadas a partir de dados coletados de seus sites na internet, em termos de: uso da ISO14000; ISO16000, SA8000, AA1000 e GRI – Global Report Initiative; balanço social; observância da lei da logística reversa; e código de ética. Complementarmente, coletou-se dados dessas empresas, através da aplicação de um roteiro de análise de sustentabilidade, conforme detalhado nos anexos 4 e 5.

Quadro 3: Instrumentos de gestão utilizados pela organização

Empresa	Exporta	Balanco Social, AKATU, ETHOS, IBASE	ISO 9000	ISO 14000	ISO 16000	S A 8000	AA 1000	GRI	Código de Ética	Selo Verde	Aplica Lei nº 12305
1 ABC EMBALAGEM LTDA ME www.abcembalagens.com.br											
2 AFA PLÁSTICOS LTDA www.afa.com.br	X		X								X
3 CAPA CENTRO APLICACOES PLÁSTICAS ANTICORROSIVAS www.capanyl.com.br			X								
4 COPLAS INDÚSTRIA DE PLÁSTICO LTDA www.coplas.com.br			X					X			X
5 FASTPLAS AUTOMOTIVE LTDA www.fastplas.com.br	X			X	X			X	X		X
6 INBRAPLÁSTICOS COMERCIO DE ACESSORIOS EM PLÁSTICOS LTDA – EPP www.inbraplasticos.com.br/											
7 INDÚSTRIA MECÂNICA E PLÁSTICOS GABB LTDA www.gabb.com.br			X								
8 MACROPLAST INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE PLÁSTICOS LTDA www.macroplast.com.br	X		X								
9 MORGEL INDÚSTRIA DE PLÁSTICOS LTDA www.morgel.com.br			X								
10 PERFECTA INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE PLÁSTICOS LTDA www.perfectaplasticos.com.br			X								
11 PLASMEDIX PECAS PLÁSTICAS LTDA – ME www.plasmedix.com.br											
12 PLÁSTICOS BOM PASTOR LTDA www.plasticosbompastor.com.br/			X								
13 PLÁSTICOS IDEAIS INDÚSTRIA E COMERCIO LTDA www.plasticosideais.com.br											
14 PLÁSTICOS LUCONI LTDA www.luconi.com.br											
15 PLÁSTICOS MAUÁ LTDA www.plasticosmaua.com.br											
16 PLASTIFAMA INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE PLÁSTICOS LTDA www.plastifama.com.br											X
17 PLIC PLÁSTICOS LTDA www.plicplasticos.com.br/			X								
18 POLIEMBALAGENS INDÚSTRIA E COMERCIO DE EMBALAGENS LTDA www.poliembalagens.com.br			X								X
19 PORTALPLAST INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE LAMINADOS PLÁSTICOS LTDA www.portalplast.com.br											
20 SCRAPLAST INDÚSTRIA E COMERCIO DE PLÁSTICO RECICLÁVEL LTDA www.scraplast.com.br											
21 TECNOPLÁSTICO BELFANO LTDA www.belfano.com.br			X								
22 TEC PAN INDÚSTRIA E COMERCIO DE PLÁSTICO LTDA www.tecpan.com.br/			X								
23 TRYL INDÚSTRIA E COMERCIO LTDA www.tryl.com.br											
24 PLÁSTICOS NOVA COR www.plasticosnovacor.com.br			X								
25 VOKTEP IND. E COM. DE PLÁSTICOS LTDA www.voktep.com.br			X								

Fonte: site das empresas pesquisadas

ANEXO 2

MISSÃO DECLARADA PELAS EMPRESAS

Planilha com a missão das empresas pesquisadas. Em sua análise foram aplicados os mesmos conceitos de análise da missão institucional (MINTZBERG, 2008; MUSSOI, LUNKES e SILVA, 2011). Tal análise é complementada com dados obtidos da aplicação do roteiro de sustentabilidade, conforme detalhado nos anexos 4 e 5.

Quadro 4: Missão das empresas

Empresa	Missão
ABC EMBALAGEM LTDA ME	Agregar valor aos produtos de nossos clientes, produzindo e fornecendo embalagens plásticas com qualidade de forma sustentável e com sustentabilidade, através da capacitação de seus colaboradores e melhoria contínua do processo.
MACROPLAST INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE PLÁSTICOS LTDA	Entender e atender as necessidades e expectativas do mercado, através de produtos e serviços reconhecidos por sua qualidade e performance, é o nosso compromisso, é a nossa missão
MORGEL INDÚSTRIA DE PLÁSTICOS LTDA	Atender as expectativas de nossos clientes e colaboradores, e ser reconhecida no mercado pela qualidade de nossos serviços consolidando-se pela busca de níveis adequados de qualidade e eficiência.
PLASMEDIX PECAS PLASTICAS LTDA - ME	Abastecer com excelência o mercado nacional de embalagens plásticas, tendo compromisso com a qualidade dos produtos e incentivando a reciclagem, desta forma satisfazendo nossos clientes, parceiros e colaboradores.
PLASTICOS IDEAIS INDÚSTRIA E COMERCIO LTDA	Oferecer soluções em embalagens, fomentando à reciclagem e maximizando o portfólio de produtos
POLIEMBALAGENS INDÚSTRIA E COMERCIO DE EMBALAGENS LTDA	Manter a excelência de seus produtos e serviços, atendendo a necessidade do cliente e mantendo a sua satisfação. Gerar parcerias, ter credibilidade e confiança perante os fornecedores, parceiros, colaboradores, contribuindo com a sustentabilidade e renovação do meio ambiente.
PORTALPLAST INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE LAMINADOS PLÁSTICOS LTDA	Desenvolver soluções para o mercado de embalagens plásticas, visando superar as expectativas de nossos clientes, oferecendo a eles produtos com qualidade superior.
SCRAPLAST INDÚSTRIA E COMERCIO DE PLASTICO RECICLAVEL LTDA	Atuar com inovação e dedicação fornecendo a melhor qualidade dos produtos e serviços com uma base sustentável e equilibrada.

Fonte: site das empresas pesquisadas

Situação assemelhada foi constatada nas microempresas da região de Jundiá onde organizações do segmento da indústria de transformação do plástico, consultadas via internet, apresentaram suas missões declaradas em seus respectivos *websites*:

EMPRESA 1: *“Desenvolver produtos plásticos extrudados de alta complexidade para a indústria em geral. Atender as necessidades específicas de cada cliente, esse é o objetivo principal da organização. Para isso atendemos uma grande gama de segmentos, utilizando as melhores matérias-primas existentes.”*

EMPRESA 2: *“Ser um empresa com padrões elevados no desenvolvimento de soluções, produtos e serviços aos clientes, agregando valor ao investimento, respeitando e valorizando colaboradores.”*

EMPRESA 3: *“Oferecer soluções em embalagens, de forma sustentável e com sustentabilidade.”*

EMPRESA 4: *“Construir uma relação confiável e de comprometimento com nossos clientes e parceiros, entregando soluções em embalagens plásticas com qualidade e sofisticação, através da tecnologia, inovação e trabalho em equipe.”*

EMPRESA 5: *“Transformar embalagens de defensivos agrícolas em outros componentes dando incentivo à reciclagem e maximizando o portfólio de produtos.”*

EMPRESA 6: *“Ser uma empresa reconhecida como protagonista e fonte de soluções criativas em sistemas de pigmentação para plásticos, em especial para PVC, para que a expectativa do cliente seja atingida e superada com criatividade, agilidade e transparência.”*

EMPRESA 7: *“Contribuir com a sustentabilidade e renovação do meio ambiente, reciclando resíduos plásticos industriais, recolocando-os no mercado transformador de plásticos e garantindo novas oportunidades no mundo da reciclagem.”*

Empresa 8: *“Pensamos em produtos e serviços com uma base sustentável e equilibrada.”*

ANEXO 3

CLASSIFICAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES PELO ESTÁGIO DE SUSTENTABILIDADE

É uma tipologia das empresas de acordo com o seu momento socioambiental. Subsidia, inclusive, a aplicação do roteiro de análise de sustentabilidade (anexos 4 e 5). Serve, inclusive, de referencial para estabelecer prioridades na sua implementação de programas de intervenção organizacional e projetos socioambientais.

Estágio 1:

- a) Nenhum instrumento de gestão socioambiental é utilizado;
- b) A organização não assume responsabilidades perante a sociedade e não toma ações em relação ao exercício da cidadania. Não há promoção do comportamento ético.

Estágio 2:

- a) Utiliza a ISO9000;
- b) A organização reconhece os impactos causados por seus produtos, processos e instalações, apresentando algumas ações isoladas no sentido de minimiza-los. Eventualmente busca promover o comportamento ético.

Estágio 3:

- a) Utiliza ISO14000/16000 e SA8000; utiliza logística reversa e balanço social
- b) A organização está iniciando a sistematização de um processo de avaliação dos impactos de seus produtos, processos e instalações e exerce alguma liderança em questões de interesse da comunidade. Existe envolvimento das pessoas em esforços de desenvolvimento social.

Estágio 4:

- a) utiliza ISO14000/16000, SA8000; logística reversa e balanço social
- b) O processo de avaliação dos impactos dos produtos, processos e instalações, está em fase de sistematização. A organização exerce liderança em questões de interesse da comunidade de diversas formas. O envolvimento das pessoas em esforços de desenvolvimento social é frequente. A organização promove o comportamento ético.

Estágio 5:

- a) utiliza ISO14000/16000, SA8000, AA1000, GRI, lei de exportação simplificada, logística reversa (Lei dos resíduos sólidos) e balanço social.
- b) O processo de avaliação dos impactos dos produtos, processos e instalações está sistematizado, buscando antecipar as questões públicas. A organização lidera questões de interesse da comunidade e do setor. O estímulo à participação das pessoas em esforços de desenvolvimento social é sistemático. Existem formas de avaliação e melhoria da atuação da organização no exercício da cidadania e no tratamento de suas responsabilidades públicas. Sua cadeia produtiva tem fronteiras ampliadas junto aos seus fornecedores e clientes.
- c) existe comprometimento da Alta Administração com a sustentabilidade empresarial, conforme se pode depender da análise da missão declarada pela organização e, disponibilizada no website

ANEXO 4

ROTEIRO DE ANÁLISE DE SUSTENTABILIDADE

1. Assinalar o foco das ações sociais de sua empresa junto à comunidade:

- educação
- meio ambiente
- saúde
- cultura
- segurança
- inclusão social
- portadores necessidades especiais
- criança e ao adolescente
- pessoas da terceira idade
- proteção de animais
- esporte e lazer

2. Sua empresa exige que os fornecedores cumpram padrões quanto a:

- existência de cadeia produtiva sustentável
- normas ABNT
- práticas ambientais
- não-adoção de trabalho infantil
- legislação inerente aos portadores de necessidades especiais
- recebe visitas da empresa para inspecionar sua responsabilidade socioambiental
- observância dos valores da empresa repassados no programa de treinamento de fornecedores

3. A empresa utiliza estratégias de parcerias para um melhor desempenho social, com:

- empresas privadas
- governo federal
- governo estadual
- prefeitura municipal
- organizações sociais / ONGs
- entidades de classe

4. A empresa quanto às questões de ordem ética observa:

- manual próprio de conduta ética disponibilizado em site na Internet
- manual de conduta ética disponibilizado na Intranet
- suas crenças e valores incorporam a questão ética
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes

5. Adota estratégias de voluntariado proporcionando aos seus colaboradores:

- facilidade de horários
- transporte de pessoal
- incentivo monetário
- doações conjunta da empresa com seus colaboradores
- abono dos dias dedicados ao voluntariado
- informações viabilizadoras de suas práticas disponibilizadas na Internet

6. A empresa adota estratégias socioambientais visando:

- melhoria da qualidade de seus processos, produtos e serviços
- aumentar a competitividade das exportações
- atender o consumidor verde
- atender à pressão de organizações ambientalistas
- melhorar a imagem perante a sociedade
- reduzir custos dos processos industriais
- atender exigências de licenciamento/regulamentação
- criar maior motivação dos colaboradores da empresa

7. A comunicação de suas práticas e projetos sociais é feita através de informações veiculadas em:

- jornais e revistas especializadas
- no site / portal da empresa na Internet
- anúncios institucionais na televisão
- rádio de alcance nacional / regional
- na Intranet da empresa
- serviço comunitário planejado
- balanço social
- outra mídia

8. Utiliza indicadores socioambientais e de gestão relacionados a:

- balanced scorecard;
- sustentabilidade;
- gestão ambiental;
- eco eficiência;
- responsabilidade social;
- governança corporativa;
- redução emissões de gases causadores do efeito estufa(CO2, metano, etc.);
- geração de créditos de carbono provenientes de projetos ambientalmente sustentáveis;
- comercialização de créditos de carbono advindos da redução da emissão de gases, obtida na cadeia produtiva da empresa.

9. No modelo de gestão de recursos humanos adotado pela empresa tem:

- a função de RH hierarquicamente vinculada ao Presidente
- a função de RH hierarquicamente vinculada ao Diretor/Gestor de Área funcional
- todas as funções de RH são centralizadas na Administração de Recursos Humanos-ARH
- apenas funções de regulamentação e assessoramento ficam na ARH e a execução é descentralizada com cada área sendo responsável pela gestão local de seus colaboradores
- existe comitê de RH com participação de executivos das áreas funcionais da empresa, que funciona de forma complementar e auxiliar à gestão centralizada dos recursos humanos

10. Para o alinhamento estratégico da função RH às estratégias de negócios qual o principal fator que, na sua opinião, deve ser enfatizado:

- descentralizar a função RH fazendo com que cada área assuma a responsabilidade de gerenciar os membros de sua equipe;
- fazer com que o RH atue apenas como suporte das atividades-fim da organização;
- implementar software de gestão integrada tipo ERP e inovadoras tecnologias da informação aplicadas à função RH;
- eliminação de níveis hierárquicos intermediários(downsizing organizacional) encurtando a distância do topo à base da pirâmide organizacional;
- criar a função de Chief Human Resource Officer – CHRO à semelhança dos cargos de seus pares equivalentes nas grandes empresas(CEO, CIO e CFO).

11. O planejamento de carreira da empresa contempla:

- plano para o pessoal de nível gerencial
- plano para o pessoal de nível operacional
- plano para o pessoal de nível operacional e gerencial
- integração do plano de carreira com o sistema de recrutamento/seleção
- integração do plano de carreira com o sistema de avaliação de desempenho

12. Que processo de recrutamento e seleção a sua empresa adota:

- recrutamento interno com a promoção de colaboradores já existentes
- recrutamento interno via Intranet
- contratação externa de novos colaboradores, como prioridade maior
- contratação baseada na indicação de outros colaboradores
- contratação externa via Internet
- terceirização, via agências de recrutamento e colocação de pessoal
- banco de dados de currículos
- programa de estagiários e trainée.

13. Como política de treinamento e desenvolvimento a Empresa possui:

- treinamento de integração
- treinamento para internalizar a missão, visão, crenças e valores e políticas corporativas

- treinamento no atendimento ao público externo
- treinamento de 5 S e qualidade total
- treinamento vivencial
- treinamento dos trabalhadores terceirizados
- possui programa de estágio
- capacitação de supervisores e líderes de equipe
- treinamento e capacitação de fornecedores
- treinamento com uso dos recursos do ensino a distância(e-learning)
- cursos on-line via Intranet e via Internet
- programa de educação continuada
- universidade corporativa própria ou com parceria com instituições de ensino
- parceria com entidades externas (Senac, Senai, Sesi, e entidades de classe)

14. A configuração organizacional observa organogramas do tipo:

- estrutura matricial
- estrutura por projetos
- estrutura por processos
- estrutura divisionalizada
- estrutura hierárquica-funcional
- departamentalização por produtos
- departamentalização por clientes
- comitês, grupos de trabalho e força-tarefa
- utiliza team-group com suporte de software específico tipo ERP, workflow e afins
- teletrabalho, workgroup, intranet e correio eletrônico para descentralização funcional.

15. Programas de clima organizacional são utilizados para;

- motivação e melhoria do ambiente de trabalho
- avaliar observância à missão, crenças e valores da empresa
- avaliar o desempenho dos líderes, supervisores e gerentes
- subsidiar a formulação de políticas de gestão de RH
- retenção de talentos na organização

16. Que iniciativas a empresa valoriza para melhoria do ambiente de trabalho:

- escritório panorâmico
- horário móvel / flexível
- programas de integração colaboradores/familiares
- programa de demissão voluntária – PDV
- programa de recolocação de executivos e/ou apoio a demitidos
- de entrevistas de desligamento
- de rotação/rodízio de pessoal/mão-de-obra
- consumo consciente e à eco eficiência
- promoção da diversidade racial
- recuperação social de colaboradores e familiares

17. Em termos de remuneração a empresa utiliza:

- plano de cargos e salários implantado
- prêmios-incentivo para a força de vendas
- prêmios por produtividade para o pessoal do chão-de-fábrica
- bônus ou gratificações
- participação nos resultados
- participação acionária

18. Assinale os projetos de mudança organizacional em curso na sua empresa:

- mudança de estrutura organizacional
- redefinição de processos
- implementação de gestão integrada com software tipo ERP
- preparação para certificação de qualidade ABNT/ISO
- preparação para certificação socioambiental ABNT/ISO/SA/AA

19. Assinale os certificados socioambientais que sua empresa possui: gestão ambiental - ISO14000
- responsabilidade social: ISO16000
 - SA8000;
 - AA1000
 - GRI – Global Reporting Initiative
 - balanço social (Ethos, Akatu, Ibase, BSD-Business and Social Development)
 - certificação internacional do índice Dow Jones de Sustentabilidade-ISE
 - selo verde
 - exportação simplificada
 - lei resíduos sólidos/logística reversa

20. Sua empresa possui PDCA – Planejar Executar Verificar Agir
- sim não

21. PDCA contribui de que forma na sua empresa:
- Muito
 - Médio
 - Pouco
 - de nenhuma forma

22. Com que frequência os sócios reuniram-se para conversar sobre de política ambiental:
- 1x por ano
 - semestralmente
 - trimestralmente
 - mensalmente
 - quinzenalmente
 - semanalmente
 - Nunca reuniram-se

23. A empresa deve proporcionar aos seus empregados a conscientização da importância e responsabilidade de atingir a conformidade com a política ambiental, em avaliar os impactos ambientais reais e potenciais, os benefícios ao meio ambiente e ao trabalhador. Esses tipos de treinamentos ocorrem:
- 1x por ano
 - semestralmente
 - trimestralmente
 - mensalmente
 - quinzenalmente
 - semanalmente
 - Nunca ocorreram

24. Em relação ao programa de gestão ambiental, as reuniões em relação ao cronograma de execução, recursos financeiros, definição de responsabilidade e prazo para o alcance de objetivos e metas em atendimento a ISO 14000, aconteceram em qual periodicidade:
- 1 reunião anual
 - 1 reunião semestral
 - 1 reunião trimestral
 - 1 reunião mensal
 - 1 reunião quinzenal
 - 1 reunião semanal
 - Nunca houveram reuniões

25. Com que frequência o recursos humanos tem encaminhando informativos para seus colaboradores a respeito da importância da gestão ambiental ISO 14000 e responsabilidade social ISO 16000?

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca foram informados

26. A AA1000 é uma ferramenta muito útil não apenas para garantia dos dados informados em um relatório. Com um contato mais estreito com as partes interessadas, ela também possibilita a identificação de oportunidades de atuação da empresa no que diz respeito à sustentabilidade. A divulgação dos dados nos relatórios tem ocorrido com qual frequência?

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca ocorreram

27. A certificação SA 8000 aborda questões tais como trabalho escravo e infantil, saúde e segurança do trabalho, liberdade de associação e negociação coletiva, discriminação, práticas disciplinares, jornada de trabalho, remuneração e sistemas de gerenciamento. Qual a periodicidade destas informações para os colaboradores da empresa:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca foram informados

28. Existe comprometimento da Alta Administração com a sustentabilidade empresarial em sua missão declarada pela organização e, disponibilizada no website?

- a) Verificar se na missão é explicitada a utilização de materiais reciclados ou mesmo biodegradáveis em sua cadeia produtiva. Como exemplo, tem-se o caso da missão declarada de uma das empresas pesquisadas: “Abastecer com excelência o mercado nacional de embalagens plásticas, tendo compromisso com a qualidade dos produtos e incentivando a reciclagem, desta forma satisfazendo nossos clientes, parceiros e colaboradores.”.
- b) Evidenciar se existe compromisso com a sustentabilidade empresarial (quando há tal comprometimento, pode-se inferir que as crenças e valores na dimensão socioambiental é emanada da diretoria da organização e é compartilhada pelos seus colaboradores em todos os estratos hierárquicos da pirâmide organizacional).
- c) Averiguar se estão presentes na declaração da missão, os elementos básicos: ênfase nos clientes; produtos e serviços; contexto, setor econômico ou mercado de atuação; preocupação com a qualidade; retorno ao acionista; filosofia e valores corporativos; menção aos colaboradores; responsabilidade social; conceito próprio/distintivo da empresa; rentabilidade/crescimento/sobrevivência; compromisso com o desenvolvimento (sustentável/econômico/social); responsabilidade ambiental; local de atuação; menção aos fornecedores; tecnologia utilizada; *compliance* com normas e leis.

ANEXO 5

ROTEIROS DE ANÁLISE PREENCHIDOS

Para as empresas do pool ,foi aplicado o roteiro para diagnóstico de sustentabilidade nas MPE's .Essas empresas, em ordem alfabética, são explicitadas a seguir, com seu roteiro de análise devidamente preenchido. Para sua aplicação, foi entrevistado o principal gestor de cada empresa pesquisada.

ABC EMBALAGENS LTDA (www.abcebalagens.com.br)

1. Assinalar o foco das ações sociais de sua empresa junto à comunidade:

- educação
- meio ambiente
- saúde
- cultura
- segurança
- inclusão social
- portadores necessidades especiais
- criança e ao adolescente
- pessoas da terceira idade
- proteção de animais
- esporte e lazer

2. Sua empresa exige que os fornecedores cumpram padrões quanto a:

- existência de cadeia produtiva sustentável
- normas ABNT
- práticas ambientais
- não-adoção de trabalho infantil
- legislação inerente aos portadores de necessidades especiais
- recebe visitas da empresa para inspecionar sua responsabilidade socioambiental
- observância dos valores da empresa repassados no programa de treinamento de fornecedores

3. A empresa utiliza estratégias de parcerias para um melhor desempenho social, com:

- empresas privadas
- governo federal
- governo estadual
- prefeitura municipal
- organizações sociais / ONGs
- entidades de classe

4. A empresa quanto às questões de ordem ética observa:

- manual próprio de conduta ética disponibilizado em site na Internet
- manual de conduta ética disponibilizado na Intranet
- suas crenças e valores incorporam a questão ética
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes

5. Adota estratégias de voluntariado proporcionando aos seus colaboradores:

- facilidade de horários
- transporte de pessoal
- incentivo monetário
- serviço comunitário planejado
- doações conjunta da empresa com seus colaboradores
- abono dos dias dedicados ao voluntariado
- lista de ONGs que atuam na área
- informações viabilizadoras de suas práticas disponibilizadas na Internet
- informações viabilizadoras de suas práticas disponibilizadas em rede na Intranet

6. A empresa adota estratégias socioambientais visando:

- melhoria da qualidade de seus processos, produtos e serviços

- aumentar a competitividade das exportações
- atender o consumidor verde
- atender à pressão de organizações ambientalistas
- melhorar a imagem perante a sociedade
- reduzir custos dos processos industriais
- atender exigências de licenciamento/regulamentação
- criar maior motivação dos colaboradores da empresa

7. A comunicação de suas práticas e projetos sociais é feita através de informações veiculadas em:

- jornais e revistas especializadas
- no site / portal da empresa na Internet
- anúncios institucionais na televisão
- rádio de alcance nacional / regional
- na Intranet da empresa
- serviço comunitário planejado
- balanço social
- outra mídia

8. Utiliza indicadores socioambientais e de gestão relacionados a:

- balanced scorecard;
 - sustentabilidade;
 - gestão ambiental;
 - eco eficiência;
 - responsabilidade social;
 - governança corporativa;
 - redução emissões de gases causadores do efeito estufa(CO₂, metano, etc.);
 - geração de créditos de carbono provenientes de projetos ambientalmente sustentáveis;
 - comercialização de créditos de carbono advindos da redução da emissão de gases, obtida na cadeia produtiva da empresa.
- não utiliza indicadores

9. No modelo de gestão de recursos humanos adotado pela empresa tem:

- a função de RH hierarquicamente vinculada ao Presidente
- a função de RH hierarquicamente vinculada ao Diretor/Gestor de Área funcional
- todas as funções de RH são centralizadas na Administração de Recursos Humanos-ARH
- apenas funções de regulamentação e assessoramento ficam na ARH e a execução é descentralizada com cada área sendo responsável pela gestão local de seus colaboradores
- existe comitê de RH com participação de executivos das áreas funcionais da empresa, que funciona de forma complementar e auxiliar à gestão centralizada dos recursos humanos

10. Para o alinhamento estratégico da função RH às estratégias de negócios qual o principal fator que, na sua opinião, deve ser enfatizado:

- (x) descentralizar a função RH fazendo com que cada área assuma a responsabilidade de gerenciar os membros de sua equipe;
- () fazer com que o RH atue apenas como suporte das atividades-fim da organização;
- () implementar software de gestão integrada tipo ERP e inovadoras tecnologias da informação aplicadas à função RH;
- () eliminação de níveis hierárquicos intermediários(downsizing organizacional) encurtando a distância do topo à base da pirâmide organizacional;
- () criar a função de Chief Human Resource Officer – CHRO à semelhança dos cargos de seus pares equivalentes nas grandes empresas(CEO, CIO e CFO).

11. O planejamento de carreira da empresa contempla:

- (x) plano para o pessoal de nível gerencial
- () plano para o pessoal de nível operacional
- () plano para o pessoal de nível operacional e gerencial
- () integração do plano de carreira com o sistema de recrutamento/seleção
- () integração do plano de carreira com o sistema de avaliação de desempenho

12. Que processo de recrutamento e seleção a sua empresa adota:

- () recrutamento interno com a promoção de colaboradores já existentes
- (x) recrutamento interno via Intranet
- () contratação externa de novos colaboradores, como prioridade maior
- () contratação baseada na indicação de outros colaboradores
- () contratação externa via Internet
- () terceirização, via agências de recrutamento e colocação de pessoal
- () banco de dados de currículos
- () programa de estagiários e trainée.

13. Como política de treinamento e desenvolvimento a Empresa possui:

- () treinamento de integração
- (x) treinamento para internalizar a missão, visão, crenças e valores e políticas corporativas
- () treinamento no atendimento ao público externo
- () treinamento de 5 S e qualidade total
- () treinamento vivencial
- () treinamento dos trabalhadores terceirizados
- () possui programa de estágio
- () capacitação de supervisores e líderes de equipe
- () treinamento e capacitação de fornecedores
- () treinamento com uso dos recursos do ensino a distância(e-learning)
- () cursos on-line via Intranet e via Internet
- () programa de educação continuada
- () universidade corporativa própria ou com parceria com instituições de ensino
- () parceria com entidades externas (Senac, Senai, Sesi, e entidades de classe)

14. A configuração organizacional observa organogramas do tipo:

- () estrutura matricial
- () estrutura por projetos
- () estrutura por processos
- () estrutura divisionalizada
- (x) estrutura hierárquica-funcional
- () departamentalização por produtos
- () departamentalização por clientes
- () comitês, grupos de trabalho e força-tarefa

- utiliza team-group com suporte de software específico tipo ERP, workflow e afins
- teletrabalho, workgroup, intranet e correio eletrônico para descentralização funcional.

15. Programas de clima organizacional são utilizados para;

- motivação e melhoria do ambiente de trabalho
- avaliar observância à missão, crenças e valores da empresa
- avaliar o desempenho dos líderes, supervisores e gerentes
- subsidiar a formulação de políticas de gestão de RH
- retenção de talentos na organização
- não tem

16. Que iniciativas a empresa valoriza para melhoria do ambiente de trabalho:

- escritório panorâmico
- horário móvel / flexível
- programas de integração colaboradores/familiares
- programa de demissão voluntária – PDV
- programa de recolocação de executivos e/ou apoio a demitidos
- de entrevistas de desligamento
- de rotação/rodízio de pessoal/mão-de-obra
- consumo consciente e à eco eficiência
- promoção da diversidade racial
- recuperação social de colaboradores e familiares

17. Em termos de remuneração a empresa utiliza:

- plano de cargos e salários implantado
- prêmios-incentivo para a força de vendas
- prêmios por produtividade para o pessoal do chão-de-fábrica
- bônus ou gratificações
- participação nos resultados
- participação acionária
- não cargos e salários

18. Assinale os projetos de mudança organizacional em curso na sua empresa:

- mudança de estrutura organizacional
- redefinição de processos
- implementação de gestão integrada com software tipo ERP
- preparação para certificação de qualidade ABNT/ISO
- preparação para certificação socioambiental ABNT/ISO/SA/AA

19. Assinale os certificados socioambientais que sua empresa possui

- gestão ambiental - ISO14000
- responsabilidade social: ISO16000
- SA8000;
- AA1000
- GRI – Global Reporting Initiative
- balanço social (Ethos, Akatu, Ibase, BSD-Business and Social Development)
- certificação internacional do índice Dow Jones de Sustentabilidade-ISE
- selo verde
- exportação simplificada
- lei resíduos sólidos/logística reversa
- não possui certificações

20. Sua empresa possui PDCA – Planejar Executar Verificar Agir

- sim
- não

21. PDCA contribui de que forma na sua empresa:

- Muito
- Médio
- Pouco
- de nenhuma forma

22. Com que frequência os sócios se reúnem para conversar sobre de política ambiental:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca reuniram-se

23. A empresa deve proporcionar aos seus empregados a conscientização da importância e responsabilidade de atingir a conformidade com a política ambiental, em avaliar os impactos ambientais reais e potenciais, os benefícios ao meio ambiente e ao trabalhador. Esses tipos de treinamentos ocorrem:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca ocorreram

24. Em relação ao programa de gestão ambiental, as reuniões em relação ao cronograma de execução, recursos financeiros, definição de responsabilidade e prazo para o alcance de objetivos e metas em atendimento a ISO 14000, aconteceram em qual periodicidade:

- 1 reunião anual
- 1 reunião semestral
- 1 reunião trimestral
- 1 reunião mensal
- 1 reunião quinzenal
- 1 reunião semanal
- Nunca houveram reuniões

25. Com que frequência o recursos humanos tem encaminhando informativos para seus colaboradores a respeito da importância da gestão ambiental ISO 14000 e responsabilidade social ISO 16000?

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca foram informados

26. A AA1000 é uma ferramenta muito útil não apenas para garantia dos dados informados em um relatório. Com um contato mais estreito com as partes interessadas, ela também possibilita a

identificação de oportunidades de atuação da empresa no que diz respeito à sustentabilidade. A divulgação dos dados nos relatórios tem ocorrido com qual frequência?

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca ocorreram

27. A certificação SA 8000 aborda questões tais como trabalho escravo e infantil, saúde e segurança do trabalho, liberdade de associação e negociação coletiva, discriminação, práticas disciplinares, jornada de trabalho, remuneração e sistemas de gerenciamento. Qual a periodicidade destas informações para os colaboradores da empresa:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca foram informados

28. Existe comprometimento da Alta Administração com a sustentabilidade empresarial em sua missão declarada pela organização e, disponibilizada no website?

na missão é explicitada a utilização de materiais reciclados ou mesmo biodegradáveis em sua cadeia produtiva. Como exemplo, tem-se o caso da missão declarada de uma das empresas pesquisadas: “Abastecer com excelência o mercado nacional de embalagens plásticas, tendo compromisso com a qualidade dos produtos e incentivando a reciclagem, desta forma satisfazendo nossos clientes, parceiros e colaboradores?”

existe compromisso com a sustentabilidade empresarial (quando há tal comprometimento, pode-se inferir que as crenças e valores na dimensão socioambiental é emanada da diretoria da organização e é compartilhada pelos seus colaboradores em todos os estratos hierárquicos da pirâmide organizacional)?

estão presentes na declaração da missão, os elementos básicos: ênfase nos clientes; produtos e serviços; contexto, setor econômico ou mercado de atuação; preocupação com a qualidade; retorno ao acionista; filosofia e valores corporativos; menção aos colaboradores; responsabilidade social; conceito próprio/distintivo da empresa; rentabilidade/crescimento/sobrevivência; compromisso com o desenvolvimento (sustentável/econômico/social); responsabilidade ambiental; local de atuação; menção aos fornecedores; tecnologia utilizada; *compliance* com normas e leis?

não existe missão explicitada no site da empresa

AFA PLASTICOS LTDA (www.afa.com.br)

1. Assinalar o foco das ações sociais de sua empresa junto à comunidade:

- educação
- meio ambiente
- saúde
- cultura
- segurança
- inclusão social
- portadores necessidades especiais
- criança e ao adolescente
- pessoas da terceira idade
- proteção de animais
- esporte e lazer

2. Sua empresa exige que os fornecedores cumpram padrões quanto a:

- existência de cadeia produtiva sustentável
- normas ABNT
- práticas ambientais
- não-adoção de trabalho infantil
- legislação inerente aos portadores de necessidades especiais
- recebe visitas da empresa para inspecionar sua responsabilidade socioambiental
- observância dos valores da empresa repassados no programa de treinamento de fornecedores

3. A empresa utiliza estratégias de parcerias para um melhor desempenho social, com:

- empresas privadas
- governo federal
- governo estadual
- prefeitura municipal
- organizações sociais / ONGs
- entidades de classe

4. A empresa quanto às questões de ordem ética observa:

- manual próprio de conduta ética disponibilizado em site na Internet
- manual de conduta ética disponibilizado na Intranet
- suas crenças e valores incorporam a questão ética
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes
- não tem código de ética na internet

5. Adota estratégias de voluntariado proporcionando aos seus colaboradores:

- facilidade de horários
- transporte de pessoal
- incentivo monetário
- serviço comunitário planejado
- doações conjunta da empresa com seus colaboradores
- abono dos dias dedicados ao voluntariado
- lista de ONGs que atuam na área
- informações viabilizadoras de suas práticas disponibilizadas na Internet
- informações viabilizadoras de suas práticas disponibilizadas em rede na Intranet

6. A empresa adota estratégias socioambientais visando:

- melhoria da qualidade de seus processos, produtos e serviços
- aumentar a competitividade das exportações
- atender o consumidor verde

- atender à pressão de organizações ambientalistas
- melhorar a imagem perante a sociedade
- reduzir custos dos processos industriais
- atender exigências de licenciamento/regulamentação
- criar maior motivação dos colaboradores da empresa

7. A comunicação de suas práticas e projetos sociais é feita através de informações veiculadas em:

- jornais e revistas especializadas
- no site / portal da empresa na Internet
- anúncios institucionais na televisão
- rádio de alcance nacional / regional
- na Intranet da empresa
- serviço comunitário planejado
- balanço social
- outra mídia

8. Utiliza indicadores socioambientais e de gestão relacionados a:

- balanced scorecard;
- sustentabilidade;
- gestão ambiental;
- eco eficiência;
- responsabilidade social;
- governança corporativa;
- redução emissões de gases causadores do efeito estufa(CO₂, metano, etc.);
- geração de créditos de carbono provenientes de projetos ambientalmente sustentáveis;
- comercialização de créditos de carbono advindos da redução da emissão de gases, obtida na cadeia produtiva da empresa.
- não tem indicadores

9. No modelo de gestão de recursos humanos adotado pela empresa tem:

- a função de RH hierarquicamente vinculada ao Presidente
- a função de RH hierarquicamente vinculada ao Diretor/Gestor de Área funcional
- todas as funções de RH são centralizadas na Administração de Recursos Humanos-ARH
- apenas funções de regulamentação e assessoramento ficam na ARH e a execução é descentralizada com cada área sendo responsável pela gestão local de seus colaboradores
- existe comitê de RH com participação de executivos das áreas funcionais da empresa, que funciona de forma complementar e auxiliar à gestão centralizada dos recursos humanos

10. Para o alinhamento estratégico da função RH às estratégias de negócios qual o principal fator que, na sua opinião, deve ser enfatizado:

- (X) descentralizar a função RH fazendo com que cada área assuma a responsabilidade de gerenciar os membros de sua equipe;
- () fazer com que o RH atue apenas como suporte das atividades-fim da organização;
- () implementar software de gestão integrada tipo ERP e inovadoras tecnologias da informação aplicadas à função RH;
- () eliminação de níveis hierárquicos intermediários(downsizing organizacional) encurtando a distância do topo à base da pirâmide organizacional;
- () criar a função de Chief Human Resource Officer – CHRO à semelhança dos cargos de seus pares equivalentes nas grandes empresas(CEO, CIO e CFO).

11. O planejamento de carreira da empresa contempla:

- (X) plano para o pessoal de nível gerencial
- () plano para o pessoal de nível operacional
- () plano para o pessoal de nível operacional e gerencial
- () integração do plano de carreira com o sistema de recrutamento/seleção
- () integração do plano de carreira com o sistema de avaliação de desempenho

12. Que processo de recrutamento e seleção a sua empresa adota:

- () recrutamento interno com a promoção de colaboradores já existentes
- (X) recrutamento interno via Intranet
- () contratação externa de novos colaboradores, como prioridade maior
- () contratação baseada na indicação de outros colaboradores
- () contratação externa via Internet
- () terceirização, via agências de recrutamento e colocação de pessoal
- () banco de dados de currículos
- () programa de estagiários e trainée.

13. Como política de treinamento e desenvolvimento a Empresa possui:

- () treinamento de integração
- (X) treinamento para internalizar a missão, visão, crenças e valores e políticas corporativas
- () treinamento no atendimento ao público externo
- () treinamento de 5 S e qualidade total
- () treinamento vivencial
- () treinamento dos trabalhadores terceirizados
- () possui programa de estágio
- () capacitação de supervisores e líderes de equipe
- () treinamento e capacitação de fornecedores
- () treinamento com uso dos recursos do ensino a distância(e-learning)
- () cursos on-line via Intranet e via Internet
- () programa de educação continuada
- () universidade corporativa própria ou com parceria com instituições de ensino
- () parceria com entidades externas (Senac, Senai, Sesi, e entidades de classe)

14. A configuração organizacional observa organogramas do tipo:

- () estrutura matricial
- () estrutura por projetos
- () estrutura por processos
- () estrutura divisionalizada
- (X) estrutura hierárquica-funcional
- () departamentalização por produtos

- departamentalização por clientes
- comitês, grupos de trabalho e força-tarefa
- utiliza team-group com suporte de software específico tipo ERP, workflow e afins
- teletrabalho, workgroup, intranet e correio eletrônico para descentralização funcional.

15. Programas de clima organizacional são utilizados para;

- motivação e melhoria do ambiente de trabalho
- avaliar observância à missão, crenças e valores da empresa
- avaliar o desempenho dos líderes, supervisores e gerentes
- subsidiar a formulação de políticas de gestão de RH
- retenção de talentos na organização
- não tem

16. Que iniciativas a empresa valoriza para melhoria do ambiente de trabalho:

- escritório panorâmico
- horário móvel / flexível
- programas de integração colaboradores/familiares
- programa de demissão voluntária – PDV
- programa de recolocação de executivos e/ou apoio a demitidos
- de entrevistas de desligamento
- de rotação/rodízio de pessoal/mão-de-obra
- consumo consciente e à eco eficiência
- promoção da diversidade racial
- recuperação social de colaboradores e familiares

17. Em termos de remuneração a empresa utiliza:

- plano de cargos e salários implantado
- prêmios-incentivo para a força de vendas
- prêmios por produtividade para o pessoal do chão-de-fábrica
- bônus ou gratificações
- participação nos resultados
- participação acionária
- não cargos e salários

18. Assinale os projetos de mudança organizacional em curso na sua empresa:

- mudança de estrutura organizacional
- redefinição de processos
- implementação de gestão integrada com software tipo ERP
- preparação para certificação de qualidade ABNT/ISO
- preparação para certificação socioambiental ABNT/ISO/SA/AA

19. Assinale os certificados socioambientais que sua empresa possui

- gestão ambiental - ISO14000
- responsabilidade social: ISO16000
- SA8000;
- AA1000
- GRI – Global Reporting Initiative
- balanço social (Ethos, Akatu, Ibase, BSD-Business and Social Development)
- certificação internacional do índice Dow Jones de Sustentabilidade-ISE
- selo verde
- exportação simplificada
- lei resíduos sólidos/logística reversa
- não possui certificações

20. Sua empresa possui PDCA – Planejar Executar Verificar Agir
() sim (X) não

21. PDCA contribui de que forma na sua empresa:

- () Muito
- () Médio
- () Pouco
- (X) de nenhuma forma

22. Com que frequência os sócios se reúnem para conversar sobre de política ambiental:

- () 1x por ano
- () semestralmente
- () trimestralmente
- () mensalmente
- () quinzenalmente
- () semanalmente
- (X) Nunca reuniram-se

23. A empresa deve proporcionar aos seus empregados a conscientização da importância e responsabilidade de atingir a conformidade com a política ambiental, em avaliar os impactos ambientais reais e potenciais, os benefícios ao meio ambiente e ao trabalhador. Esses tipos de treinamentos ocorrem:

- () 1x por ano
- () semestralmente
- () trimestralmente
- () mensalmente
- () quinzenalmente
- () semanalmente
- (X) Nunca ocorreram

24. Em relação ao programa de gestão ambiental, as reuniões em relação ao cronograma de execução, recursos financeiros, definição de responsabilidade e prazo para o alcance de objetivos e metas em atendimento a ISO 14000, aconteceram em qual periodicidade:

- () 1 reunião anual
- () 1 reunião semestral
- () 1 reunião trimestral
- () 1 reunião mensal
- () 1 reunião quinzenal
- () 1 reunião semanal
- (X) Nunca houveram reuniões

25. Com que frequência o recursos humanos tem encaminhando informativos para seus colaboradores a respeito da importância da gestão ambiental ISO 14000 e responsabilidade social ISO 16000?

- () 1x por ano
- () semestralmente
- () trimestralmente
- () mensalmente
- () quinzenalmente
- () semanalmente
- (X) Nunca foram informados

26. A AA1000 é uma ferramenta muito útil não apenas para garantia dos dados informados em um relatório. Com um contato mais estreito com as partes interessadas, ela também possibilita a identificação de oportunidades de atuação da empresa no que diz respeito à sustentabilidade. A divulgação dos dados nos relatórios tem ocorrido com qual frequência?

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca ocorreram

27. A certificação SA 8000 aborda questões tais como trabalho escravo e infantil, saúde e segurança do trabalho, liberdade de associação e negociação coletiva, discriminação, práticas disciplinares, jornada de trabalho, remuneração e sistemas de gerenciamento. Qual a periodicidade destas informações para os colaboradores da empresa:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca foram informados

28. Existe comprometimento da Alta Administração com a sustentabilidade empresarial em sua missão declarada pela organização e, disponibilizada no website?

na missão é explicitada a utilização de materiais reciclados ou mesmo biodegradáveis em sua cadeia produtiva. Como exemplo, tem-se o caso da missão declarada de uma das empresas pesquisadas: “Abastecer com excelência o mercado nacional de embalagens plásticas, tendo compromisso com a qualidade dos produtos e incentivando a reciclagem, desta forma satisfazendo nossos clientes, parceiros e colaboradores?”

existe compromisso com a sustentabilidade empresarial (quando há tal comprometimento, pode-se inferir que as crenças e valores na dimensão socioambiental é emanada da diretoria da organização e é compartilhada pelos seus colaboradores em todos os estratos hierárquicos da pirâmide organizacional)?

estão presentes na declaração da missão, os elementos básicos: ênfase nos clientes; produtos e serviços; contexto, setor econômico ou mercado de atuação; preocupação com a qualidade; retorno ao acionista; filosofia e valores corporativos; menção aos colaboradores; responsabilidade social; conceito próprio/distintivo da empresa; rentabilidade/crescimento/sobrevivência; compromisso com o desenvolvimento (sustentável/econômico/social); responsabilidade ambiental; local de atuação; menção aos fornecedores; tecnologia utilizada; *compliance* com normas e leis?

CAPA CENTRO APLICAÇÃO PLÁSTICOS ANTICORROSIVAS (www.capanyl.com.br)**1. Assinalar o foco das ações sociais de sua empresa junto à comunidade:**

- educação
- meio ambiente
- saúde
- cultura
- segurança
- inclusão social
- portadores necessidades especiais
- criança e ao adolescente
- pessoas da terceira idade
- proteção de animais
- esporte e lazer

2. Sua empresa exige que os fornecedores cumpram padrões quanto a:

- existência de cadeia produtiva sustentável
- normas ABNT
- práticas ambientais
- não-adoção de trabalho infantil
- legislação inerente aos portadores de necessidades especiais
- recebe visitas da empresa para inspecionar sua responsabilidade socioambiental
- observância dos valores da empresa repassados no programa de treinamento de fornecedores

3. A empresa utiliza estratégias de parcerias para um melhor desempenho social, com:

- empresas privadas
- governo federal
- governo estadual
- prefeitura municipal
- organizações sociais / ONGs
- entidades de classe

4. A empresa quanto às questões de ordem ética observa:

- manual próprio de conduta ética disponibilizado em site na Internet
- manual de conduta ética disponibilizado na Intranet
- suas crenças e valores incorporam a questão ética
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes

5. Adota estratégias de voluntariado proporcionando aos seus colaboradores:

- facilidade de horários
- transporte de pessoal
- incentivo monetário
- serviço comunitário planejado
- doações conjunta da empresa com seus colaboradores
- abono dos dias dedicados ao voluntariado
- lista de ONGs que atuam na área
- informações viabilizadoras de suas práticas disponibilizadas na Internet
- informações viabilizadoras de suas práticas disponibilizadas em rede na Intranet
- não adota

6. A empresa adota estratégias socioambientais visando:

- melhoria da qualidade de seus processos, produtos e serviços
- aumentar a competitividade das exportações
- atender o consumidor verde
- atender à pressão de organizações ambientalistas
- melhorar a imagem perante a sociedade
- reduzir custos dos processos industriais
- atender exigências de licenciamento/regulamentação
- criar maior motivação dos colaboradores da empresa

7. A comunicação de suas práticas e projetos sociais é feita através de informações veiculadas em:

- jornais e revistas especializadas
- no site / portal da empresa na Internet
- anúncios institucionais na televisão
- rádio de alcance nacional / regional
- na Intranet da empresa
- serviço comunitário planejado
- balanço social
- outra mídia
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes

8. Utiliza indicadores socioambientais e de gestão relacionados a:

- balanced scorecard;
- sustentabilidade;
- gestão ambiental;
- eco eficiência;
- responsabilidade social;
- governança corporativa;
- redução emissões de gases causadores do efeito estufa(CO2, metano, etc.);
- geração de créditos de carbono provenientes de projetos ambientalmente sustentáveis;
- comercialização de créditos de carbono advindos da redução da emissão de gases, obtida na cadeia produtiva da empresa.
- não utiliza indicadores

9. No modelo de gestão de recursos humanos adotado pela empresa tem:

- a função de RH hierarquicamente vinculada ao Presidente
- a função de RH hierarquicamente vinculada ao Diretor/Gestor de Área funcional
- todas as funções de RH são centralizadas na Administração de Recursos Humanos-ARH
- apenas funções de regulamentação e assessoramento ficam na ARH e a execução é descentralizada com cada área sendo responsável pela gestão local de seus colaboradores]
- existe comitê de RH com participação de executivos das áreas funcionais da empresa, que funciona de forma complementar e auxiliar à gestão centralizada dos recursos humanos

10. Para o alinhamento estratégico da função RH às estratégias de negócios qual o principal fator que, na sua opinião, deve ser enfatizado:

- descentralizar a função RH fazendo com que cada área assuma a responsabilidade de gerenciar os membros de sua equipe;
- fazer com que o RH atue apenas como suporte das atividades-fim da organização;
- implementar software de gestão integrada tipo ERP e inovadoras tecnologias da informação aplicadas à função RH;
- eliminação de níveis hierárquicos intermediários(downsizing organizacional) encurtando a distância do topo à base da pirâmide organizacional;

criar a função de Chief Human Resource Officer – CHRO à semelhança dos cargos de seus pares equivalentes nas grandes empresas(CEO, CIO e CFO).

11. O planejamento de carreira da empresa contempla:

- plano para o pessoal de nível gerencial
- plano para o pessoal de nível operacional
- plano para o pessoal de nível operacional e gerencial
- integração do plano de carreira com o sistema de recrutamento/seleção
- integração do plano de carreira com o sistema de avaliação de desempenho

12. Que processo de recrutamento e seleção a sua empresa adota:

- recrutamento interno com a promoção de colaboradores já existentes
- recrutamento interno via Intranet
- contratação externa de novos colaboradores, como prioridade maior
- contratação baseada na indicação de outros colaboradores
- contratação externa via Internet
- terceirização, via agências de recrutamento e colocação de pessoal
- banco de dados de currículos
- programa de estagiários e trainee.

13. Como política de treinamento e desenvolvimento a Empresa possui:

- treinamento de integração
- treinamento para internalizar a missão, visão, crenças e valores e políticas corporativas
- treinamento no atendimento ao público externo
- treinamento de 5 S e qualidade total
- treinamento vivencial
- treinamento dos trabalhadores terceirizados
- possui programa de estágio
- capacitação de supervisores e líderes de equipe
- treinamento e capacitação de fornecedores
- treinamento com uso dos recursos do ensino a distância(e-learning)
- cursos on-line via Intranet e via Internet
- programa de educação continuada
- universidade corporativa própria ou com parceria com instituições de ensino
- parceria com entidades externas (Senac, Senai, Sesi, e entidades de classe)

14. A configuração organizacional observa organogramas do tipo:

- estrutura matricial
- estrutura por projetos
- estrutura por processos
- estrutura divisionalizada
- estrutura hierárquica-funcional
- departamentalização por produtos
- departamentalização por clientes
- comitês, grupos de trabalho e força-tarefa
- utiliza team-group com suporte de software específico tipo ERP, workflow e afins
- teletrabalho, workgroup, intranet e correio eletrônico para descentralização funcional.

15. Programas de clima organizacional são utilizados para;

- motivação e melhoria do ambiente de trabalho
- avaliar observância à missão, crenças e valores da empresa
- avaliar o desempenho dos líderes, supervisores e gerentes
- subsidiar a formulação de políticas de gestão de RH

- retenção de talentos na organização
 não tem

16. Que iniciativas a empresa valoriza para melhoria do ambiente de trabalho:

- escritório panorâmico
 horário móvel / flexível
 programas de integração colaboradores/familiares
 programa de demissão voluntária – PDV
 programa de recolocação de executivos e/ou apoio a demitidos
 de entrevistas de desligamento
 de rotação/rodízio de pessoal/mão-de-obra
 consumo consciente e à eco eficiência
 promoção da diversidade racial
 recuperação social de colaboradores e familiares

17. Em termos de remuneração a empresa utiliza:

- plano de cargos e salários implantado
 prêmios-incentivo para a força de vendas
 prêmios por produtividade para o pessoal do chão-de-fábrica
 bônus ou gratificações
 participação nos resultados
 participação acionária
 não tem cargos e salários

18. Assinale os projetos de mudança organizacional em curso na sua empresa:

- mudança de estrutura organizacional
 redefinição de processos
 implementação de gestão integrada com software tipo ERP
 preparação para certificação de qualidade ABNT/ISO
 preparação para certificação socioambiental ABNT/ISO/SA/AA

19. Assinale os certificados socioambientais que sua empresa possui:

()

- gestão ambiental - ISO14000
 responsabilidade social: ISO16000
 SA8000;
 AA1000
 GRI – Global Reporting Initiative
 balanço social (Ethos, Akatu, Ibase, BSD-Business and Social Development)
 certificação internacional do índice Dow Jones de Sustentabilidade-ISE
 selo verde
 exportação simplificada
 lei resíduos sólidos/logística reversa
 não tem

20. Sua empresa possui PDCA – Planejar Executar Verificar Agir

- sim não

21. PDCA contribui de que forma na sua empresa:

- Muito
 Médio
 Pouco
 de nenhuma forma

22. Com que frequência os sócios reuniram-se para conversar sobre de política ambiental:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca reuniram-se

23. A empresa deve proporcionar aos seus empregados a conscientização da importância e responsabilidade de atingir a conformidade com a política ambiental, em avaliar os impactos ambientais reais e potenciais, os benefícios ao meio ambiente e ao trabalhador. Esses tipos de treinamentos ocorrem:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca ocorreram

24. Em relação ao programa de gestão ambiental, as reuniões em relação ao cronograma de execução, recursos financeiros, definição de responsabilidade e prazo para o alcance de objetivos e metas em atendimento a ISO 14000, aconteceram em qual periodicidade:

- 1 reunião anual
- 1 reunião semestral
- 1 reunião trimestral
- 1 reunião mensal
- 1 reunião quinzenal
- 1 reunião semanal
- Nunca houveram reuniões

25. Com que frequência o recursos humanos tem encaminhando informativos para seus colaboradores a respeito da importância da gestão ambiental ISO 14000 e responsabilidade social ISO 16000?

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca foram informados

26. A AA1000 é uma ferramenta muito útil não apenas para garantia dos dados informados em um relatório. Com um contato mais estreito com as partes interessadas, ela também possibilita a identificação de oportunidades de atuação da empresa no que diz respeito à sustentabilidade. A divulgação dos dados nos relatórios tem ocorrido com qual frequência?

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente

- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca ocorreram

27. A certificação SA 8000 aborda questões tais como trabalho escravo e infantil, saúde e segurança do trabalho, liberdade de associação e negociação coletiva, discriminação, práticas disciplinares, jornada de trabalho, remuneração e sistemas de gerenciamento. Qual a periodicidade destas informações para os colaboradores da empresa:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca foram informados

28. Existe comprometimento da Alta Administração com a sustentabilidade empresarial em sua missão declarada pela organização e, disponibilizada no website?

Verificar se na missão é explicitada a utilização de materiais reciclados ou mesmo biodegradáveis em sua cadeia produtiva. Como exemplo, tem-se o caso da missão declarada de uma das empresas pesquisadas: “Abastecer com excelência o mercado nacional de embalagens plásticas, tendo compromisso com a qualidade dos produtos e incentivando a reciclagem, desta forma satisfazendo nossos clientes, parceiros e colaboradores.”.

Evidenciar se existe compromisso com a sustentabilidade empresarial (quando há tal comprometimento, pode-se inferir que as crenças e valores na dimensão socioambiental é emanada da diretoria da organização e é compartilhada pelos seus colaboradores em todos os estratos hierárquicos da pirâmide organizacional).

Averiguar se estão presentes na declaração da missão, os elementos básicos: ênfase nos clientes; produtos e serviços; contexto, setor econômico ou mercado de atuação; preocupação com a qualidade; retorno ao acionista; filosofia e valores corporativos; menção aos colaboradores; responsabilidade social; conceito próprio/distintivo da empresa; rentabilidade/crescimento/sobrevivência; compromisso com o desenvolvimento (sustentável/econômico/social); responsabilidade ambiental; local de atuação; menção aos fornecedores; tecnologia utilizada; *compliance* com normas e leis.

não existe missão explicitada no site da empresa

COPLAS INDUSTRIA DE PLÁSTICOS LTDA (www.coplas.com.br)**1. Assinalar o foco das ações sociais de sua empresa junto à comunidade:**

- educação
- meio ambiente
- saúde
- cultura
- segurança
- inclusão social
- portadores necessidades especiais
- criança e ao adolescente
- pessoas da terceira idade
- proteção de animais
- esporte e lazer

2. Sua empresa exige que os fornecedores cumpram padrões quanto a:

- existência de cadeia produtiva sustentável
- normas ABNT
- práticas ambientais
- não-adoção de trabalho infantil
- legislação inerente aos portadores de necessidades especiais
- recebe visitas da empresa para inspecionar sua responsabilidade socioambiental
- observância dos valores da empresa repassados no programa de treinamento de fornecedores

3. A empresa utiliza estratégias de parcerias para um melhor desempenho social, com:

- empresas privadas
- governo federal
- governo estadual
- prefeitura municipal
- organizações sociais / ONGs
- entidades de classe

4. A empresa quanto às questões de ordem ética observa:

- manual próprio de conduta ética disponibilizado em site na Internet
- manual de conduta ética disponibilizado na Intranet
- suas crenças e valores incorporam a questão ética
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes

5. Adota estratégias de voluntariado proporcionando aos seus colaboradores:

- facilidade de horários
- transporte de pessoal
- incentivo monetário
- serviço comunitário planejado
- doações conjunta da empresa com seus colaboradores
- abono dos dias dedicados ao voluntariado
- lista de ONGs que atuam na área
- informações viabilizadoras de suas práticas disponibilizadas na Internet
- informações viabilizadoras de suas práticas disponibilizadas em rede na Intranet
- não adota

6. A empresa adota estratégias socioambientais visando:

- melhoria da qualidade de seus processos, produtos e serviços

- aumentar a competitividade das exportações
- atender o consumidor verde
- atender à pressão de organizações ambientalistas
- melhorar a imagem perante a sociedade
- reduzir custos dos processos industriais
- atender exigências de licenciamento/regulamentação
- criar maior motivação dos colaboradores da empresa

7. A comunicação de suas práticas e projetos sociais é feita através de informações veiculadas:

- jornais e revistas especializadas
- no site / portal da empresa na Internet
- anúncios institucionais na televisão
- rádio de alcance nacional / regional
- na Intranet da empresa
- serviço comunitário planejado
- balanço social
- outra mídia
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes

8. Utiliza indicadores socioambientais e de gestão relacionados a:

- balanced scorecard;
- sustentabilidade;
- gestão ambiental;
- eco eficiência;
- responsabilidade social;
- governança corporativa;
- redução emissões de gases causadores do efeito estufa(CO2, metano, etc.);
- geração de créditos de carbono provenientes de projetos ambientalmente sustentáveis;
- comercialização de créditos de carbono advindos da redução da emissão de gases, obtida na cadeia produtiva da empresa.
- balanço social
- não utiliza indicadores

9. No modelo de gestão de recursos humanos adotado pela empresa tem:

- a função de RH hierarquicamente vinculada ao Presidente
- a função de RH hierarquicamente vinculada ao Diretor/Gestor de Área funcional
- todas as funções de RH são centralizadas na Administração de Recursos Humanos-ARH
- apenas funções de regulamentação e assessoramento ficam na ARH e a execução é descentralizada com cada área sendo responsável pela gestão local de seus colaboradores]
- existe comitê de RH com participação de executivos das áreas funcionais da empresa, que funciona de forma complementar e auxiliar à gestão centralizada dos recursos humanos

10. Para o alinhamento estratégico da função RH às estratégias de negócios qual o principal fator que, na sua opinião, deve ser enfatizado:

- descentralizar a função RH fazendo com que cada área assuma a responsabilidade de gerenciar os membros de sua equipe;
- fazer com que o RH atue apenas como suporte das atividades-fim da organização;
- implementar software de gestão integrada tipo ERP e inovadoras tecnologias da informação aplicadas à função RH;
- eliminação de níveis hierárquicos intermediários(downsizing organizacional) encurtando a distância do topo à base da pirâmide organizacional;
- criar a função de Chief Human Resource Officer – CHRO à semelhança dos cargos de seus pares equivalentes nas grandes empresas(CEO, CIO e CFO).

11. O planejamento de carreira da empresa contempla:

- plano para o pessoal de nível gerencial
- plano para o pessoal de nível operacional
- plano para o pessoal de nível operacional e gerencial
- integração do plano de carreira com o sistema de recrutamento/seleção
- integração do plano de carreira com o sistema de avaliação de desempenho

12. Que processo de recrutamento e seleção a sua empresa adota:

- recrutamento interno com a promoção de colaboradores já existentes
- recrutamento interno via Intranet
- contratação externa de novos colaboradores, como prioridade maior
- contratação baseada na indicação de outros colaboradores
- contratação externa via Internet
- terceirização, via agências de recrutamento e colocação de pessoal
- banco de dados de currículos
- programa de estagiários e *trainée*.

13. Como política de treinamento e desenvolvimento a Empresa possui:

- treinamento de integração
- treinamento para internalizar a missão, visão, crenças e valores e políticas corporativas
- treinamento no atendimento ao público externo
- treinamento de 5 S e qualidade total
- treinamento vivencial
- treinamento dos trabalhadores terceirizados
- possui programa de estágio
- capacitação de supervisores e líderes de equipe
- treinamento e capacitação de fornecedores
- treinamento com uso dos recursos do ensino a distância(e-learning)
- cursos on-line via Intranet e via Internet
- programa de educação continuada
- universidade corporativa própria ou com parceria com instituições de ensino
- parceria com entidades externas (Senac, Senai, Sesi, e entidades de classe)

14. A configuração organizacional observa organogramas do tipo:

- estrutura matricial
- estrutura por projetos
- estrutura por processos
- estrutura divisionalizada
- estrutura hierárquica-funcional
- departamentalização por produtos
- departamentalização por clientes
- comitês, grupos de trabalho e força-tarefa
- utiliza team-group com suporte de software específico tipo ERP, workflow e afins
- teletrabalho, workgroup, intranet e correio eletrônico para descentralização funcional.

15. Programas de clima organizacional são utilizados para;

- motivação e melhoria do ambiente de trabalho
- avaliar observância à missão, crenças e valores da empresa
- avaliar o desempenho dos líderes, supervisores e gerentes
- subsidiar a formulação de políticas de gestão de RH
- retenção de talentos na organização
- não tem

16. Que iniciativas a empresa valoriza para melhoria do ambiente de trabalho:

- escritório panorâmico
- horário móvel / flexível
- programas de integração colaboradores/familiares
- programa de demissão voluntária – PDV
- programa de recolocação de executivos e/ou apoio a demitidos
- de entrevistas de desligamento
- de rotação/rodízio de pessoal/mão-de-obra
- consumo consciente e à eco eficiência
- promoção da diversidade racial
- recuperação social de colaboradores e familiares

17. Em termos de remuneração a empresa utiliza:

- plano de cargos e salários implantado
- prêmios-incentivo para a força de vendas
- prêmios por produtividade para o pessoal do chão-de-fábrica
- bônus ou gratificações
- participação nos resultados
- participação acionária
- não tem cargos e salários

18. Assinale os projetos de mudança organizacional em curso na sua empresa:

- mudança de estrutura organizacional
- redefinição de processos
- implementação de gestão integrada com software tipo ERP
- preparação para certificação de qualidade ABNT/ISO
- preparação para certificação socioambiental ABNT/ISO/SA/AA

19. Assinale os certificados socioambientais que sua empresa possui:

()

- gestão ambiental - ISO14000
- responsabilidade social: ISO16000
- SA8000;
- AA1000
- GRI – Global Reporting Initiative
- balanço social (Ethos, Akatu, Ibase, BSD-Business and Social Development)
- certificação internacional do índice Dow Jones de Sustentabilidade-ISE
- selo verde
- exportação simplificada
- lei resíduos sólidos/logística reversa
- não tem

20. Sua empresa possui PDCA – Planejar Executar Verificar Agir

- sim
- não

21. PDCA contribui de que forma na sua empresa:

- Muito
- Médio
- Pouco
- de nenhuma forma

22. Com que frequência os sócios reuniram-se para conversar sobre de política ambiental:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca reuniram-se

23. A empresa deve proporcionar aos seus empregados a conscientização da importância e responsabilidade de atingir a conformidade com a política ambiental, em avaliar os impactos ambientais reais e potenciais, os benefícios ao meio ambiente e ao trabalhador. Esses tipos de treinamentos ocorrem:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca ocorreram

24. Em relação ao programa de gestão ambiental, as reuniões em relação ao cronograma de execução, recursos financeiros, definição de responsabilidade e prazo para o alcance de objetivos e metas em atendimento a ISO 14000, aconteceram em qual periodicidade:

- 1 reunião anual
- 1 reunião semestral
- 1 reunião trimestral
- 1 reunião mensal
- 1 reunião quinzenal
- 1 reunião semanal
- Nunca houveram reuniões

25. Com que frequência o recursos humanos tem encaminhando informativos para seus colaboradores a respeito da importância da gestão ambiental ISO 14000 e responsabilidade social ISO 16000?

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca foram informados

26. A AA1000 é uma ferramenta muito útil não apenas para garantia dos dados informados em um relatório. Com um contato mais estreito com as partes interessadas, ela também possibilita a identificação de oportunidades de atuação da empresa no que diz respeito à sustentabilidade. A divulgação dos dados nos relatórios tem ocorrido com qual frequência?

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca ocorreram

27. A certificação SA 8000 aborda questões tais como trabalho escravo e infantil, saúde e segurança do trabalho, liberdade de associação e negociação coletiva, discriminação, práticas disciplinares, jornada de trabalho, remuneração e sistemas de gerenciamento. Qual a periodicidade destas informações para os colaboradores da empresa:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca foram informados

28. Existe comprometimento da Alta Administração com a sustentabilidade empresarial em sua missão declarada pela organização e, disponibilizada no website?

Verificar se na missão é explicitada a utilização de materiais reciclados ou mesmo biodegradáveis em sua cadeia produtiva. Como exemplo, tem-se o caso da missão declarada de uma das empresas pesquisadas: “Abastecer com excelência o mercado nacional de embalagens plásticas, tendo compromisso com a qualidade dos produtos e incentivando a reciclagem, desta forma satisfazendo nossos clientes, parceiros e colaboradores.”.

Evidenciar se existe compromisso com a sustentabilidade empresarial (quando há tal comprometimento, pode-se inferir que as crenças e valores na dimensão socioambiental é emanada da diretoria da organização e é compartilhada pelos seus colaboradores em todos os estratos hierárquicos da pirâmide organizacional).

Averiguar se estão presentes na declaração da missão, os elementos básicos: ênfase nos clientes; produtos e serviços; contexto, setor econômico ou mercado de atuação; preocupação com a qualidade; retorno ao acionista; filosofia e valores corporativos; menção aos colaboradores; responsabilidade social; conceito próprio/distintivo da empresa; rentabilidade/crescimento/sobrevivência; compromisso com o desenvolvimento (sustentável/econômico/social); responsabilidade ambiental; local de atuação; menção aos fornecedores; tecnologia utilizada; *compliance* com normas e leis.

FASTPLAS AUTOMOTIVE LTDA (www.fastplas.com.br)

1. Assinalar o foco das ações sociais de sua empresa junto à comunidade:

- educação
- meio ambiente
- saúde
- cultura
- segurança
- inclusão social
- portadores necessidades especiais
- criança e ao adolescente
- pessoas da terceira idade
- proteção de animais
- esporte e lazer

2. Sua empresa exige que os fornecedores cumpram padrões quanto a:

- existência de cadeia produtiva sustentável
- normas ABNT
- práticas ambientais
- não-adoção de trabalho infantil
- legislação inerente aos portadores de necessidades especiais
- recebe visitas da empresa para inspecionar sua responsabilidade socioambiental
- observância dos valores da empresa repassados no programa de treinamento de fornecedores

3. A empresa utiliza estratégias de parcerias para um melhor desempenho social, com:

- empresas privadas
- governo federal
- governo estadual
- prefeitura municipal
- organizações sociais / ONGs
- entidades de classe

4. A empresa quanto às questões de ordem ética observa:

- manual próprio de conduta ética disponibilizado em site na Internet
- manual de conduta ética disponibilizado na Intranet
- suas crenças e valores incorporam a questão ética
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes

5. Adota estratégias de voluntariado proporcionando aos seus colaboradores:

- facilidade de horários
- transporte de pessoal
- incentivo monetário
- serviço comunitário planejado
- doações conjunta da empresa com seus colaboradores
- abono dos dias dedicados ao voluntariado
- lista de ONGs que atuam na área
- informações viabilizadoras de suas práticas disponibilizadas na Internet
- informações viabilizadoras de suas práticas disponibilizadas em rede na Intranet
- (*) esta empresa fornece componentes para montadoras automobilísticas, o que explica a melhora socioambiental

6. A empresa adota estratégias socioambientais visando:

- melhoria da qualidade de seus processos, produtos e serviços
- aumentar a competitividade das exportações

- (X) atender o consumidor verde
- () atender à pressão de organizações ambientalistas
- () melhorar a imagem perante a sociedade
- () reduzir custos dos processos industriais
- () atender exigências de licenciamento/regulamentação
- () criar maior motivação dos colaboradores da empresa

7. A comunicação de suas práticas e projetos sociais é feita através de informações veiculadas em:

- () jornais e revistas especializadas
- (X) no site / portal da empresa na Internet
- () anúncios institucionais na televisão
- () rádio de alcance nacional / regional
- () na Intranet da empresa
- () serviço comunitário planejado
- () balanço social
- () outra mídia

8. Utiliza indicadores socioambientais e de gestão relacionados a:

- () balanced scorecard;
- (X) sustentabilidade;
- () gestão ambiental;
- () eco eficiência;
- () responsabilidade social;
- () governança corporativa;
- () redução emissões de gases causadores do efeito estufa(CO2, metano, etc.);
- () geração de créditos de carbono provenientes de projetos ambientalmente sustentáveis;
- () comercialização de créditos de carbono advindos da redução da emissão de gases, obtida na cadeia produtiva da empresa.
- () não utiliza indicadores

9. No modelo de gestão de recursos humanos adotado pela empresa tem:

- (X) a função de RH hierarquicamente vinculada ao Presidente
- () a função de RH hierarquicamente vinculada ao Diretor/Gestor de Área funcional
- () todas as funções de RH são centralizadas na Administração de Recursos Humanos-ARH
- () apenas funções de regulamentação e assessoramento ficam na ARH e a execução é descentralizada com cada área sendo responsável pela gestão local de seus colaboradores
- () existe comitê de RH com participação de executivos das áreas funcionais da empresa, que funciona de forma complementar e auxiliar à gestão centralizada dos recursos humanos

10. Para o alinhamento estratégico da função RH às estratégias de negócios qual o principal fator que, na sua opinião, deve ser enfatizado:

- (x) descentralizar a função RH fazendo com que cada área assuma a responsabilidade de gerenciar os membros de sua equipe;
- () fazer com que o RH atue apenas como suporte das atividades-fim da organização;
- () implementar software de gestão integrada tipo ERP e inovadoras tecnologias da informação aplicadas à função RH;
- () eliminação de níveis hierárquicos intermediários(downsizing organizacional) encurtando a distância do topo à base da pirâmide organizacional;
- () criar a função de Chief Human Resource Officer – CHRO à semelhança dos cargos de seus pares equivalentes nas grandes empresas(CEO, CIO e CFO).

11. O planejamento de carreira da empresa contempla:

- (x) plano para o pessoal de nível gerencial
- () plano para o pessoal de nível operacional
- () plano para o pessoal de nível operacional e gerencial
- () integração do plano de carreira com o sistema de recrutamento/seleção
- () integração do plano de carreira com o sistema de avaliação de desempenho

12. Que processo de recrutamento e seleção a sua empresa adota:

- () recrutamento interno com a promoção de colaboradores já existentes
- (x) recrutamento interno via Intranet
- () contratação externa de novos colaboradores, como prioridade maior
- () contratação baseada na indicação de outros colaboradores
- () contratação externa via Internet
- () terceirização, via agências de recrutamento e colocação de pessoal
- () banco de dados de currículos
- () programa de estagiários e trainée.

13. Como política de treinamento e desenvolvimento a Empresa possui:

- () treinamento de integração
- (x) treinamento para internalizar a missão, visão, crenças e valores e políticas corporativas
- () treinamento no atendimento ao público externo
- () treinamento de 5 S e qualidade total
- () treinamento vivencial
- () treinamento dos trabalhadores terceirizados
- () possui programa de estágio
- () capacitação de supervisores e líderes de equipe
- () treinamento e capacitação de fornecedores
- () treinamento com uso dos recursos do ensino a distância(e-learning)
- () cursos on-line via Intranet e via Internet
- () programa de educação continuada
- () universidade corporativa própria ou com parceria com instituições de ensino
- () parceria com entidades externas (Senac, Senai, Sesi, e entidades de classe)

14. A configuração organizacional observa organogramas do tipo:

- () estrutura matricial
- () estrutura por projetos
- () estrutura por processos
- () estrutura divisionalizada
- () estrutura hierárquica-funcional
- (X) departamentalização por produtos

- departamentalização por clientes
- comitês, grupos de trabalho e força-tarefa
- utiliza team-group com suporte de software específico tipo ERP, workflow e afins
- teletrabalho, workgroup, intranet e correio eletrônico para descentralização funcional.

15. Programas de clima organizacional são utilizados para;

- motivação e melhoria do ambiente de trabalho
- avaliar observância à missão, crenças e valores da empresa
- avaliar o desempenho dos líderes, supervisores e gerentes
- subsidiar a formulação de políticas de gestão de RH
- retenção de talentos na organização
- não tem

16. Que iniciativas a empresa valoriza para melhoria do ambiente de trabalho:

- escritório panorâmico
- horário móvel / flexível
- programas de integração colaboradores/familiares
- programa de demissão voluntária – PDV
- programa de recolocação de executivos e/ou apoio a demitidos
- de entrevistas de desligamento
- de rotação/rodízio de pessoal/mão-de-obra
- consumo consciente e à eco eficiência
- promoção da diversidade racial
- recuperação social de colaboradores e familiares

17. Em termos de remuneração a empresa utiliza:

- plano de cargos e salários implantado
- prêmios-incentivo para a força de vendas
- prêmios por produtividade para o pessoal do chão-de-fábrica
- bônus ou gratificações
- participação nos resultados
- participação acionária
- não cargos e salários

18. Assinale os projetos de mudança organizacional em curso na sua empresa:

- mudança de estrutura organizacional
- redefinição de processos
- implementação de gestão integrada com software tipo ERP
- preparação para certificação de qualidade ABNT/ISO
- preparação para certificação socioambiental ABNT/ISO/SA/AA

19. Assinale os certificados socioambientais que sua empresa possui

- gestão ambiental - ISO14000
- responsabilidade social: ISO16000
- SA8000;
- AA1000
- GRI – Global Reporting Initiative
- balanço social (Ethos, Akatu, Ibase, BSD-Business and Social Development)
- certificação internacional do índice Dow Jones de Sustentabilidade-ISE
- selo verde
- exportação simplificada
- lei resíduos sólidos/logística reversa
- não possui certificações

20. Sua empresa possui PDCA – Planejar Executar Verificar Agir
(X) sim () não

21. PDCA contribui de que forma na sua empresa:

- () Muito
- (X) Médio
- () Pouco
- () de nenhuma forma

22. Com que frequência os sócios se reúnem para conversar sobre de política ambiental:

- () 1x por ano
- () semestralmente
- (X) trimestralmente
- () mensalmente
- () quinzenalmente
- () semanalmente
- () Nunca reuniram-se

23. A empresa deve proporcionar aos seus empregados a conscientização da importância e responsabilidade de atingir a conformidade com a política ambiental, em avaliar os impactos ambientais reais e potenciais, os benefícios ao meio ambiente e ao trabalhador. Esses tipos de treinamentos ocorrem:

- () 1x por ano
- () semestralmente
- (X) trimestralmente
- () mensalmente
- () quinzenalmente
- () semanalmente
- () Nunca ocorreram

24. Em relação ao programa de gestão ambiental, as reuniões em relação ao cronograma de execução, recursos financeiros, definição de responsabilidade e prazo para o alcance de objetivos e metas em atendimento a ISO 14000, aconteceram em qual periodicidade:

- () 1 reunião anual
- () 1 reunião semestral
- (X) 1 reunião trimestral
- () 1 reunião mensal
- () 1 reunião quinzenal
- () 1 reunião semanal
- () Nunca houveram reuniões

25. Com que frequência o recursos humanos tem encaminhando informativos para seus colaboradores a respeito da importância da gestão ambiental ISO 14000 e responsabilidade social ISO 16000?

- () 1x por ano
- () semestralmente
- (X) trimestralmente
- () mensalmente
- () quinzenalmente
- () semanalmente
- () Nunca foram informados

26. A AA1000 é uma ferramenta muito útil não apenas para garantia dos dados informados em um relatório. Com um contato mais estreito com as partes interessadas, ela também possibilita a

identificação de oportunidades de atuação da empresa no que diz respeito à sustentabilidade. A divulgação dos dados nos relatórios tem ocorrido com qual frequência?

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca ocorreram

27. A certificação SA 8000 aborda questões tais como trabalho escravo e infantil, saúde e segurança do trabalho, liberdade de associação e negociação coletiva, discriminação, práticas disciplinares, jornada de trabalho, remuneração e sistemas de gerenciamento. Qual a periodicidade destas informações para os colaboradores da empresa:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca foram informados

28. Existe comprometimento da Alta Administração com a sustentabilidade empresarial em sua missão declarada pela organização e, disponibilizada no website?

na missão é explicitada a utilização de materiais reciclados ou mesmo biodegradáveis em sua cadeia produtiva. Como exemplo, tem-se o caso da missão declarada de uma das empresas pesquisadas: “Abastecer com excelência o mercado nacional de embalagens plásticas, tendo compromisso com a qualidade dos produtos e incentivando a reciclagem, desta forma satisfazendo nossos clientes, parceiros e colaboradores?”

existe compromisso com a sustentabilidade empresarial (quando há tal comprometimento, pode-se inferir que as crenças e valores na dimensão socioambiental é emanada da diretoria da organização e é compartilhada pelos seus colaboradores em todos os estratos hierárquicos da pirâmide organizacional)?

estão presentes na declaração da missão, os elementos básicos: ênfase nos clientes; produtos e serviços; contexto, setor econômico ou mercado de atuação; preocupação com a qualidade; retorno ao acionista; filosofia e valores corporativos; menção aos colaboradores; responsabilidade social; conceito próprio/distintivo da empresa; rentabilidade/crescimento/sobrevivência; compromisso com o desenvolvimento (sustentável/econômico/social); responsabilidade ambiental; local de atuação; menção aos fornecedores; tecnologia utilizada; *compliance* com normas e leis?

INDÚSTRIA MECÂNICA E PLÁSTICOS GABBI LTDA (www.gabb.com.br)**1. Assinalar o foco das ações sociais de sua empresa junto à comunidade:**

- educação
- meio ambiente
- saúde
- cultura
- segurança
- inclusão social
- portadores necessidades especiais
- criança e ao adolescente
- pessoas da terceira idade
- proteção de animais
- esporte e lazer

2. Sua empresa exige que os fornecedores cumpram padrões quanto a:

- existência de cadeia produtiva sustentável
- normas ABNT
- práticas ambientais
- não-adoção de trabalho infantil
- legislação inerente aos portadores de necessidades especiais
- recebe visitas da empresa para inspecionar sua responsabilidade socioambiental
- observância dos valores da empresa repassados no programa de treinamento de fornecedores

3. A empresa utiliza estratégias de parcerias para um melhor desempenho social, com:

- empresas privadas
- governo federal
- governo estadual
- prefeitura municipal
- organizações sociais / ONGs
- entidades de classe

4. A empresa quanto às questões de ordem ética observa:

- manual próprio de conduta ética disponibilizado em site na Internet
- manual de conduta ética disponibilizado na Intranet
- suas crenças e valores incorporam a questão ética
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes

5. Adota estratégias de voluntariado proporcionando aos seus colaboradores:

- facilidade de horários
- transporte de pessoal
- incentivo monetário
- serviço comunitário planejado
- doações conjunta da empresa com seus colaboradores
- abono dos dias dedicados ao voluntariado
- lista de ONGs que atuam na área
- informações viabilizadoras de suas práticas disponibilizadas na Internet
- informações viabilizadoras de suas práticas disponibilizadas em rede na Intranet
- não adota

6. A empresa adota estratégias socioambientais visando:

- melhoria da qualidade de seus processos, produtos e serviços
- aumentar a competitividade das exportações
- atender o consumidor verde
- atender à pressão de organizações ambientalistas
- melhorar a imagem perante a sociedade
- reduzir custos dos processos industriais
- atender exigências de licenciamento/regulamentação
- criar maior motivação dos colaboradores da empresa

7. A comunicação de suas práticas e projetos sociais é feita através de informações veiculadas:

- jornais e revistas especializadas
- no site / portal da empresa na Internet
- anúncios institucionais na televisão
- rádio de alcance nacional / regional
- na Intranet da empresa
- serviço comunitário planejado
- balanço social
- outra mídia
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes

8. Utiliza indicadores socioambientais e de gestão relacionados a:

- balanced scorecard;
- sustentabilidade;
- gestão ambiental;
- eco eficiência;
- responsabilidade social;
- governança corporativa;
- redução emissões de gases causadores do efeito estufa(CO2, metano, etc.);
- geração de créditos de carbono provenientes de projetos ambientalmente sustentáveis;
- comercialização de créditos de carbono advindos da redução da emissão de gases, obtida na cadeia produtiva da empresa.
- não utiliza indicadores

9. No modelo de gestão de recursos humanos adotado pela empresa tem:

- a função de RH hierarquicamente vinculada ao Presidente
- a função de RH hierarquicamente vinculada ao Diretor/Gestor de Área funcional
- todas as funções de RH são centralizadas na Administração de Recursos Humanos-ARH
- apenas funções de regulamentação e assessoramento ficam na ARH e a execução é descentralizada com cada área sendo responsável pela gestão local de seus colaboradores]
- existe comitê de RH com participação de executivos das áreas funcionais da empresa, que funciona de forma complementar e auxiliar à gestão centralizada dos recursos humanos

10. Para o alinhamento estratégico da função RH às estratégias de negócios qual o principal fator que, na sua opinião, deve ser enfatizado:

- descentralizar a função RH fazendo com que cada área assuma a responsabilidade de gerenciar os membros de sua equipe;
- fazer com que o RH atue apenas como suporte das atividades-fim da organização;
- implementar software de gestão integrada tipo ERP e inovadoras tecnologias da informação aplicadas à função RH;
- eliminação de níveis hierárquicos intermediários(downsizing organizacional) encurtando a distância do topo à base da pirâmide organizacional;
- criar a função de Chief Human Resource Officer – CHRO à semelhança dos cargos de seus pares equivalentes nas grandes empresas(CEO, CIO e CFO).

11. O planejamento de carreira da empresa contempla:

- plano para o pessoal de nível gerencial
- plano para o pessoal de nível operacional
- plano para o pessoal de nível operacional e gerencial
- integração do plano de carreira com o sistema de recrutamento/seleção
- integração do plano de carreira com o sistema de avaliação de desempenho

12. Que processo de recrutamento e seleção a sua empresa adota:

- recrutamento interno com a promoção de colaboradores já existentes
- recrutamento interno via Intranet
- contratação externa de novos colaboradores, como prioridade maior
- contratação baseada na indicação de outros colaboradores
- contratação externa via Internet
- terceirização, via agências de recrutamento e colocação de pessoal
- banco de dados de currículos
- programa de estagiários e trainee.

13. Como política de treinamento e desenvolvimento a Empresa possui:

- treinamento de integração
- treinamento para internalizar a missão, visão, crenças e valores e políticas corporativas
- treinamento no atendimento ao público externo
- treinamento de 5 S e qualidade total
- treinamento vivencial
- treinamento dos trabalhadores terceirizados
- possui programa de estágio
- capacitação de supervisores e líderes de equipe
- treinamento e capacitação de fornecedores
- treinamento com uso dos recursos do ensino a distância(e-learning)
- cursos on-line via Intranet e via Internet
- programa de educação continuada
- universidade corporativa própria ou com parceria com instituições de ensino
- parceria com entidades externas (Senac, Senai, Sesi, e entidades de classe)

14. A configuração organizacional observa organogramas do tipo:

- estrutura matricial
- estrutura por projetos
- estrutura por processos
- estrutura divisionalizada
- estrutura hierárquica-funcional
- departamentalização por produtos
- departamentalização por clientes
- comitês, grupos de trabalho e força-tarefa
- utiliza team-group com suporte de software específico tipo ERP, workflow e afins
- teletrabalho, workgroup, intranet e correio eletrônico para descentralização funcional.

15. Programas de clima organizacional são utilizados para;

- motivação e melhoria do ambiente de trabalho
- avaliar observância à missão, crenças e valores da empresa
- avaliar o desempenho dos líderes, supervisores e gerentes
- subsidiar a formulação de políticas de gestão de RH
- retenção de talentos na organização
- não tem

16. Que iniciativas a empresa valoriza para melhoria do ambiente de trabalho:

- escritório panorâmico
- horário móvel / flexível
- programas de integração colaboradores/familiares
- programa de demissão voluntária – PDV
- programa de recolocação de executivos e/ou apoio a demitidos
- de entrevistas de desligamento
- de rotação/rodízio de pessoal/mão-de-obra
- consumo consciente e à eco eficiência
- promoção da diversidade racial
- recuperação social de colaboradores e familiares

17. Em termos de remuneração a empresa utiliza:

- plano de cargos e salários implantado
- prêmios-incentivo para a força de vendas
- prêmios por produtividade para o pessoal do chão-de-fábrica
- bônus ou gratificações
- participação nos resultados
- participação acionária
- não tem cargos e salários

18. Assinale os projetos de mudança organizacional em curso na sua empresa:

- mudança de estrutura organizacional
- redefinição de processos
- implementação de gestão integrada com software tipo ERP
- preparação para certificação de qualidade ABNT/ISO
- preparação para certificação socioambiental ABNT/ISO/SA/AA

19. Assinale os certificados socioambientais que sua empresa possui:

- gestão ambiental - ISO14000 ()
- responsabilidade social: ISO16000
- SA8000;
- AA1000
- GRI – Global Reporting Initiative
- balanço social (Ethos, Akatu, Ibase, BSD-Business and Social Development)
- certificação internacional do índice Dow Jones de Sustentabilidade-ISE
- selo verde
- exportação simplificada
- lei resíduos sólidos/logística reversa
- não tem

20. Sua empresa possui PDCA – Planejar Executar Verificar Agir

- sim não

21. PDCA contribui de que forma na sua empresa:

- Muito
- Médio
- Pouco
- de nenhuma forma

22. Com que frequência os sócios reuniram-se para conversar sobre de política ambiental:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente

- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca reuniram-se

23. A empresa deve proporcionar aos seus empregados a conscientização da importância e responsabilidade de atingir a conformidade com a política ambiental, em avaliar os impactos ambientais reais e potenciais, os benefícios ao meio ambiente e ao trabalhador. Esses tipos de treinamentos ocorrem:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca ocorreram

24. Em relação ao programa de gestão ambiental, as reuniões em relação ao cronograma de execução, recursos financeiros, definição de responsabilidade e prazo para o alcance de objetivos e metas em atendimento a ISO 14000, aconteceram em qual periodicidade:

- 1 reunião anual
- 1 reunião semestral
- 1 reunião trimestral
- 1 reunião mensal
- 1 reunião quinzenal
- 1 reunião semanal
- Nunca houveram reuniões

25. Com que frequência o recursos humanos tem encaminhando informativos para seus colaboradores a respeito da importância da gestão ambiental ISO 14000 e responsabilidade social ISO 16000?

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca foram informados

26. A AA1000 é uma ferramenta muito útil não apenas para garantia dos dados informados em um relatório. Com um contato mais estreito com as partes interessadas, ela também possibilita a identificação de oportunidades de atuação da empresa no que diz respeito à sustentabilidade. A divulgação dos dados nos relatórios tem ocorrido com qual frequência?

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca ocorreram

27. A certificação SA 8000 aborda questões tais como trabalho escravo e infantil, saúde e segurança do trabalho, liberdade de associação e negociação coletiva, discriminação, práticas

disciplinares, jornada de trabalho, remuneração e sistemas de gerenciamento. Qual a periodicidade destas informações para os colaboradores da empresa:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca foram informados

28. Existe comprometimento da Alta Administração com a sustentabilidade empresarial em sua missão declarada pela organização e, disponibilizada no website?

Verificar se na missão é explicitada a utilização de materiais reciclados ou mesmo biodegradáveis em sua cadeia produtiva. Como exemplo, tem-se o caso da missão declarada de uma das empresas pesquisadas: “Abastecer com excelência o mercado nacional de embalagens plásticas, tendo compromisso com a qualidade dos produtos e incentivando a reciclagem, desta forma satisfazendo nossos clientes, parceiros e colaboradores.”.

Evidenciar se existe compromisso com a sustentabilidade empresarial (quando há tal comprometimento, pode-se inferir que as crenças e valores na dimensão socioambiental é emanada da diretoria da organização e é compartilhada pelos seus colaboradores em todos os estratos hierárquicos da pirâmide organizacional).

Averiguar se estão presentes na declaração da missão, os elementos básicos: ênfase nos clientes; produtos e serviços; contexto, setor econômico ou mercado de atuação; preocupação com a qualidade; retorno ao acionista; filosofia e valores corporativos; menção aos colaboradores; responsabilidade social; conceito próprio/distintivo da empresa; rentabilidade/crescimento/sobrevivência; compromisso com o desenvolvimento (sustentável/econômico/social); responsabilidade ambiental; local de atuação; menção aos fornecedores; tecnologia utilizada; *compliance* com normas e leis.

não existe missão explicitada no site da empresa

PLÁSTICOS IDEAIS IND. E COM. LTDA (www.plasticosideais.com.br)**1. Assinalar o foco das ações sociais de sua empresa junto à comunidade:**

- educação
- meio ambiente
- saúde
- cultura
- segurança
- inclusão social
- portadores necessidades especiais
- criança e ao adolescente
- pessoas da terceira idade
- proteção de animais
- esporte e lazer

2. Sua empresa exige que os fornecedores cumpram padrões quanto a:

- existência de cadeia produtiva sustentável
- normas ABNT
- práticas ambientais
- não-adoção de trabalho infantil
- legislação inerente aos portadores de necessidades especiais
- recebe visitas da empresa para inspecionar sua responsabilidade socioambiental
- observância dos valores da empresa repassados no programa de treinamento de fornecedores

3. A empresa utiliza estratégias de parcerias para um melhor desempenho social, com:

- empresas privadas
- governo federal
- governo estadual
- prefeitura municipal
- organizações sociais / ONGs
- entidades de classe

4. A empresa quanto às questões de ordem ética observa:

- manual próprio de conduta ética disponibilizado em site na Internet
- manual de conduta ética disponibilizado na Intranet
- suas crenças e valores incorporam a questão ética
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes

5. Adota estratégias de voluntariado proporcionando aos seus colaboradores:

- facilidade de horários
- transporte de pessoal
- incentivo monetário
- serviço comunitário planejado
- doações conjunta da empresa com seus colaboradores
- abono dos dias dedicados ao voluntariado
- lista de ONGs que atuam na área
- informações viabilizadoras de suas práticas disponibilizadas na Internet
- informações viabilizadoras de suas práticas disponibilizadas em rede na Intranet

6. A empresa adota estratégias socioambientais visando:

- melhoria da qualidade de seus processos, produtos e serviços
- aumentar a competitividade das exportações
- atender o consumidor verde
- atender à pressão de organizações ambientalistas
- melhorar a imagem perante a sociedade
- reduzir custos dos processos industriais
- atender exigências de licenciamento/regulamentação
- criar maior motivação dos colaboradores da empresa

7. A comunicação de suas práticas e projetos sociais é feita através de informações veiculadas:

- jornais e revistas especializadas
- no site / portal da empresa na Internet
- anúncios institucionais na televisão
- rádio de alcance nacional / regional
- na Intranet da empresa
- serviço comunitário planejado
- balanço social
- outra mídia
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes

8. Utiliza indicadores socioambientais e de gestão relacionados a:

- balanced scorecard;
- sustentabilidade;
- gestão ambiental;
- eco eficiência;
- responsabilidade social;
- governança corporativa;
- redução emissões de gases causadores do efeito estufa(CO2, metano, etc.);
- geração de créditos de carbono provenientes de projetos ambientalmente sustentáveis;
- comercialização de créditos de carbono advindos da redução da emissão de gases, obtida na cadeia produtiva da empresa.
- não utiliza indicadores

9. No modelo de gestão de recursos humanos adotado pela empresa tem:

- a função de RH hierarquicamente vinculada ao Presidente
- a função de RH hierarquicamente vinculada ao Diretor/Gestor de Área funcional
- todas as funções de RH são centralizadas na Administração de Recursos Humanos-ARH
- apenas funções de regulamentação e assessoramento ficam na ARH e a execução é descentralizada com cada área sendo responsável pela gestão local de seus colaboradores]
- existe comitê de RH com participação de executivos das áreas funcionais da empresa, que funciona de forma complementar e auxiliar à gestão centralizada dos recursos humanos

10. Para o alinhamento estratégico da função RH às estratégias de negócios qual o principal fator que, na sua opinião, deve ser enfatizado:

- descentralizar a função RH fazendo com que cada área assuma a responsabilidade de gerenciar os membros de sua equipe;
- fazer com que o RH atue apenas como suporte das atividades-fim da organização;
- implementar software de gestão integrada tipo ERP e inovadoras tecnologias da informação aplicadas à função RH;
- eliminação de níveis hierárquicos intermediários(downsizing organizacional) encurtando a distância do topo à base da pirâmide organizacional;
- criar a função de Chief Human Resource Officer – CHRO à semelhança dos cargos de seus pares equivalentes nas grandes empresas(CEO, CIO e CFO).

11. O planejamento de carreira da empresa contempla:

- plano para o pessoal de nível gerencial
- plano para o pessoal de nível operacional
- plano para o pessoal de nível operacional e gerencial
- integração do plano de carreira com o sistema de recrutamento/seleção
- integração do plano de carreira com o sistema de avaliação de desempenho

12. Que processo de recrutamento e seleção a sua empresa adota:

- recrutamento interno com a promoção de colaboradores já existentes
- recrutamento interno via Intranet
- contratação externa de novos colaboradores, como prioridade maior
- contratação baseada na indicação de outros colaboradores
- contratação externa via Internet
- terceirização, via agências de recrutamento e colocação de pessoal
- banco de dados de currículos
- programa de estagiários e trainee.

13. Como política de treinamento e desenvolvimento a Empresa possui:

- treinamento de integração
- treinamento para internalizar a missão, visão, crenças e valores e políticas corporativas
- treinamento no atendimento ao público externo
- treinamento de 5 S e qualidade total
- treinamento vivencial
- treinamento dos trabalhadores terceirizados
- possui programa de estágio
- capacitação de supervisores e líderes de equipe
- treinamento e capacitação de fornecedores
- treinamento com uso dos recursos do ensino a distância(e-learning)
- cursos on-line via Intranet e via Internet
- programa de educação continuada
- universidade corporativa própria ou com parceria com instituições de ensino
- parceria com entidades externas (Senac, Senai, Sesi, e entidades de classe)

14. A configuração organizacional observa organogramas do tipo:

- estrutura matricial
- estrutura por projetos
- estrutura por processos
- estrutura divisionalizada
- estrutura hierárquica-funcional
- departamentalização por produtos
- departamentalização por clientes
- comitês, grupos de trabalho e força-tarefa
- utiliza team-group com suporte de software específico tipo ERP, workflow e afins
- teletrabalho, workgroup, intranet e correio eletrônico para descentralização funcional.

15. Programas de clima organizacional são utilizados para;

- motivação e melhoria do ambiente de trabalho
- avaliar observância à missão, crenças e valores da empresa
- avaliar o desempenho dos líderes, supervisores e gerentes
- subsidiar a formulação de políticas de gestão de RH
- retenção de talentos na organização
- Não tem

16. Que iniciativas a empresa valoriza para melhoria do ambiente de trabalho:

- escritório panorâmico
 horário móvel / flexível
 programas de integração colaboradores/familiares
 programa de demissão voluntária – PDV
 programa de recolocação de executivos e/ou apoio a demitidos
 de entrevistas de desligamento
 de rotação/rodízio de pessoal/mão-de-obra
 consumo consciente e à eco eficiência
 promoção da diversidade racial
 recuperação social de colaboradores e familiares

17. Em termos de remuneração a empresa utiliza:

- plano de cargos e salários implantado
 prêmios-incentivo para a força de vendas
 prêmios por produtividade para o pessoal do chão-de-fábrica
 bônus ou gratificações
 participação nos resultados
 participação acionária
 não tem cargos e salários

18. Assinale os projetos de mudança organizacional em curso na sua empresa:

- mudança de estrutura organizacional
 redefinição de processos
 implementação de gestão integrada com software tipo ERP
 preparação para certificação de qualidade ABNT/ISO
 preparação para certificação socioambiental ABNT/ISO/SA/AA

19. Assinale os certificados socioambientais que sua empresa possui:

()

- gestão ambiental - ISO14000
 responsabilidade social: ISO16000
 SA8000;
 AA1000
 GRI – Global Reporting Initiative
 balanço social (Ethos, Akatu, Ibase, BSD-Business and Social Development)
 certificação internacional do índice Dow Jones de Sustentabilidade-ISE
 selo verde
 exportação simplificada
 lei resíduos sólidos/logística reversa
 Não possui certificado

20. Sua empresa possui PDCA – Planejar Executar Verificar Agir

- sim não

21. PDCA contribui de que forma na sua empresa:

- Muito
 Médio
 Pouco
 de nenhuma forma

22. Com que frequência os sócios reuniram-se para conversar sobre de política ambiental:

- 1x por ano

- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca reuniram-se

23. A empresa deve proporcionar aos seus empregados a conscientização da importância e responsabilidade de atingir a conformidade com a política ambiental, em avaliar os impactos ambientais reais e potenciais, os benefícios ao meio ambiente e ao trabalhador. Esses tipos de treinamentos ocorrem:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca ocorreram

24. Em relação ao programa de gestão ambiental, as reuniões em relação ao cronograma de execução, recursos financeiros, definição de responsabilidade e prazo para o alcance de objetivos e metas em atendimento a ISO 14000, aconteceram em qual periodicidade:

- 1 reunião anual
- 1 reunião semestral
- 1 reunião trimestral
- 1 reunião mensal
- 1 reunião quinzenal
- 1 reunião semanal
- Nunca houveram reuniões

25. Com que frequência o recursos humanos tem encaminhando informativos para seus colaboradores a respeito da importância da gestão ambiental ISO 14000 e responsabilidade social ISO 16000?

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca foram informados

26. A AA1000 é uma ferramenta muito útil não apenas para garantia dos dados informados em um relatório. Com um contato mais estreito com as partes interessadas, ela também possibilita a identificação de oportunidades de atuação da empresa no que diz respeito à sustentabilidade. A divulgação dos dados nos relatórios tem ocorrido com qual frequência?

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca ocorreram

27. A certificação SA 8000 aborda questões tais como trabalho escravo e infantil, saúde e segurança do trabalho, liberdade de associação e negociação coletiva, discriminação, práticas disciplinares, jornada de trabalho, remuneração e sistemas de gerenciamento. Qual a periodicidade destas informações para os colaboradores da empresa:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca foram informados

28. Existe comprometimento da Alta Administração com a sustentabilidade empresarial em sua missão declarada pela organização e, disponibilizada no website?

Verificar se na missão é explicitada a utilização de materiais reciclados ou mesmo biodegradáveis em sua cadeia produtiva. Como exemplo, tem-se o caso da missão declarada de uma das empresas pesquisadas: “Abastecer com excelência o mercado nacional de embalagens plásticas, tendo compromisso com a qualidade dos produtos e incentivando a reciclagem, desta forma satisfazendo nossos clientes, parceiros e colaboradores.”.

Evidenciar se existe compromisso com a sustentabilidade empresarial (quando há tal comprometimento, pode-se inferir que as crenças e valores na dimensão socioambiental é emanada da diretoria da organização e é compartilhada pelos seus colaboradores em todos os estratos hierárquicos da pirâmide organizacional).

Averiguar se estão presentes na declaração da missão, os elementos básicos: ênfase nos clientes; produtos e serviços; contexto, setor econômico ou mercado de atuação; preocupação com a qualidade; retorno ao acionista; filosofia e valores corporativos; menção aos colaboradores; responsabilidade social; conceito próprio/distintivo da empresa; rentabilidade/crescimento/sobrevivência; compromisso com o desenvolvimento (sustentável/econômico/social); responsabilidade ambiental; local de atuação; menção aos fornecedores; tecnologia utilizada; *compliance* com normas e leis.

INBRAPLÁSTICOS COM. ASSESSÓRIOS EM PLÁSTICOS LTDA EPP
(www.inbraplasticos.com.br)

1. Assinalar o foco das ações sociais de sua empresa junto à comunidade:

- educação
- meio ambiente
- saúde
- cultura
- segurança
- inclusão social
- portadores necessidades especiais
- criança e ao adolescente
- pessoas da terceira idade
- proteção de animais
- esporte e lazer

2. Sua empresa exige que os fornecedores cumpram padrões quanto a:

- existência de cadeia produtiva sustentável
- normas ABNT
- práticas ambientais
- não-adoção de trabalho infantil
- legislação inerente aos portadores de necessidades especiais
- recebe visitas da empresa para inspecionar sua responsabilidade socioambiental
- observância dos valores da empresa repassados no programa de treinamento de fornecedores

3. A empresa utiliza estratégias de parcerias para um melhor desempenho social, com:

- empresas privadas
- governo federal
- governo estadual
- prefeitura municipal
- organizações sociais / ONGs
- entidades de classe

4. A empresa quanto às questões de ordem ética observa:

- manual próprio de conduta ética disponibilizado em site na Internet
- manual de conduta ética disponibilizado na Intranet
- suas crenças e valores incorporam a questão ética
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes

5. Adota estratégias de voluntariado proporcionando aos seus colaboradores:

- facilidade de horários
- transporte de pessoal
- incentivo monetário
- serviço comunitário planejado
- doações conjunta da empresa com seus colaboradores
- abono dos dias dedicados ao voluntariado
- lista de ONGs que atuam na área
- informações viabilizadoras de suas práticas disponibilizadas na Internet
- informações viabilizadoras de suas práticas disponibilizadas em rede na Intranet

6. A empresa adota estratégias socioambientais visando:

- melhoria da qualidade de seus processos, produtos e serviços
- aumentar a competitividade das exportações
- atender o consumidor verde
- atender à pressão de organizações ambientalistas
- melhorar a imagem perante a sociedade
- reduzir custos dos processos industriais
- atender exigências de licenciamento/regulamentação
- criar maior motivação dos colaboradores da empresa

7. A comunicação de suas práticas e projetos sociais é feita através de informações veiculadas:

- jornais e revistas especializadas
- no site / portal da empresa na Internet
- anúncios institucionais na televisão
- rádio de alcance nacional / regional
- na Intranet da empresa
- serviço comunitário planejado
- balanço social
- outra mídia
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes

8. Utiliza indicadores socioambientais e de gestão relacionados a:

- balanced scorecard;
- sustentabilidade;
- gestão ambiental;
- eco eficiência;
- responsabilidade social;
- governança corporativa;
- redução emissões de gases causadores do efeito estufa(CO2, metano, etc.);
- geração de créditos de carbono provenientes de projetos ambientalmente sustentáveis;
- comercialização de créditos de carbono advindos da redução da emissão de gases, obtida na cadeia produtiva da empresa.
- não utiliza indicadores

9. No modelo de gestão de recursos humanos adotado pela empresa tem:

- a função de RH hierarquicamente vinculada ao Presidente
- a função de RH hierarquicamente vinculada ao Diretor/Gestor de Área funcional
- todas as funções de RH são centralizadas na Administração de Recursos Humanos-ARH
- apenas funções de regulamentação e assessoramento ficam na ARH e a execução é descentralizada com cada área sendo responsável pela gestão local de seus colaboradores]
- existe comitê de RH com participação de executivos das áreas funcionais da empresa, que funciona de forma complementar e auxiliar à gestão centralizada dos recursos humanos

10. Para o alinhamento estratégico da função RH às estratégias de negócios qual o principal fator que, na sua opinião, deve ser enfatizado:

- descentralizar a função RH fazendo com que cada área assuma a responsabilidade de gerenciar os membros de sua equipe;
- fazer com que o RH atue apenas como suporte das atividades-fim da organização;
- implementar software de gestão integrada tipo ERP e inovadoras tecnologias da informação aplicadas à função RH;
- eliminação de níveis hierárquicos intermediários(downsizing organizacional) encurtando a distância do topo à base da pirâmide organizacional;
- criar a função de Chief Human Resource Officer – CHRO à semelhança dos cargos de seus pares equivalentes nas grandes empresas(CEO, CIO e CFO).

11. O planejamento de carreira da empresa contempla:

- plano para o pessoal de nível gerencial
- plano para o pessoal de nível operacional
- plano para o pessoal de nível operacional e gerencial
- integração do plano de carreira com o sistema de recrutamento/seleção
- integração do plano de carreira com o sistema de avaliação de desempenho

12. Que processo de recrutamento e seleção a sua empresa adota:

- recrutamento interno com a promoção de colaboradores já existentes
- recrutamento interno via Intranet
- contratação externa de novos colaboradores, como prioridade maior
- contratação baseada na indicação de outros colaboradores
- contratação externa via Internet
- terceirização, via agências de recrutamento e colocação de pessoal
- banco de dados de currículos
- programa de estagiários e trainee.

13. Como política de treinamento e desenvolvimento a Empresa possui:

- treinamento de integração
- treinamento para internalizar a missão, visão, crenças e valores e políticas corporativas
- treinamento no atendimento ao público externo
- treinamento de 5 S e qualidade total
- treinamento vivencial
- treinamento dos trabalhadores terceirizados
- possui programa de estágio
- capacitação de supervisores e líderes de equipe
- treinamento e capacitação de fornecedores
- treinamento com uso dos recursos do ensino a distância(e-learning)
- cursos on-line via Intranet e via Internet
- programa de educação continuada
- universidade corporativa própria ou com parceria com instituições de ensino
- parceria com entidades externas (Senac, Senai, Sesi, e entidades de classe)

14. A configuração organizacional observa organogramas do tipo:

- estrutura matricial
- estrutura por projetos
- estrutura por processos
- estrutura divisionalizada
- estrutura hierárquica-funcional
- departamentalização por produtos
- departamentalização por clientes
- comitês, grupos de trabalho e força-tarefa
- utiliza team-group com suporte de software específico tipo ERP, workflow e afins
- teletrabalho, workgroup, intranet e correio eletrônico para descentralização funcional.

15. Programas de clima organizacional são utilizados para;

- motivação e melhoria do ambiente de trabalho
- avaliar observância à missão, crenças e valores da empresa
- avaliar o desempenho dos líderes, supervisores e gerentes
- subsidiar a formulação de políticas de gestão de RH
- retenção de talentos na organização
- Não tem

16. Que iniciativas a empresa valoriza para melhoria do ambiente de trabalho:

- escritório panorâmico
- horário móvel / flexível
- programas de integração colaboradores/familiares
- programa de demissão voluntária – PDV
- programa de recolocação de executivos e/ou apoio a demitidos
- de entrevistas de desligamento
- de rotação/rodízio de pessoal/mão-de-obra
- consumo consciente e à eco eficiência
- promoção da diversidade racial
- recuperação social de colaboradores e familiares

17. Em termos de remuneração a empresa utiliza:

- plano de cargos e salários implantado
- prêmios-incentivo para a força de vendas
- prêmios por produtividade para o pessoal do chão-de-fábrica
- bônus ou gratificações
- participação nos resultados
- participação acionária
- não tem cargos e salários

18. Assinale os projetos de mudança organizacional em curso na sua empresa:

- mudança de estrutura organizacional
- redefinição de processos
- implementação de gestão integrada com software tipo ERP
- preparação para certificação de qualidade ABNT/ISO
- preparação para certificação socioambiental ABNT/ISO/SA/AA

19. Assinale os certificados socioambientais que sua empresa possui:

()

- gestão ambiental - ISO14000
- responsabilidade social: ISO16000
- SA8000;
- AA1000
- GRI – Global Reporting Initiative
- balanço social (Ethos, Akatu, Ibase, BSD-Business and Social Development)
- certificação internacional do índice Dow Jones de Sustentabilidade-ISE
- selo verde
- exportação simplificada
- lei resíduos sólidos/logística reversa
- Não possui certificado

20. Sua empresa possui PDCA – Planejar Executar Verificar Agir

- sim
- não

21. PDCA contribui de que forma na sua empresa:

- Muito
- Médio
- Pouco
- de nenhuma forma

22. Com que frequência os sócios reuniram-se para conversar sobre de política ambiental:

- 1x por ano

- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca reuniram-se

23. A empresa deve proporcionar aos seus empregados a conscientização da importância e responsabilidade de atingir a conformidade com a política ambiental, em avaliar os impactos ambientais reais e potenciais, os benefícios ao meio ambiente e ao trabalhador. Esses tipos de treinamentos ocorrem:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca ocorreram

24. Em relação ao programa de gestão ambiental, as reuniões em relação ao cronograma de execução, recursos financeiros, definição de responsabilidade e prazo para o alcance de objetivos e metas em atendimento a ISO 14000, aconteceram em qual periodicidade:

- 1 reunião anual
- 1 reunião semestral
- 1 reunião trimestral
- 1 reunião mensal
- 1 reunião quinzenal
- 1 reunião semanal
- Nunca houveram reuniões

25. Com que frequência o recursos humanos tem encaminhando informativos para seus colaboradores a respeito da importância da gestão ambiental ISO 14000 e responsabilidade social ISO 16000?

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca foram informados

26. A AA1000 é uma ferramenta muito útil não apenas para garantia dos dados informados em um relatório. Com um contato mais estreito com as partes interessadas, ela também possibilita a identificação de oportunidades de atuação da empresa no que diz respeito à sustentabilidade. A divulgação dos dados nos relatórios tem ocorrido com qual frequência?

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca ocorreram

27. A certificação SA 8000 aborda questões tais como trabalho escravo e infantil, saúde e segurança do trabalho, liberdade de associação e negociação coletiva, discriminação, práticas disciplinares, jornada de trabalho, remuneração e sistemas de gerenciamento. Qual a periodicidade destas informações para os colaboradores da empresa:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca foram informados

28. Existe comprometimento da Alta Administração com a sustentabilidade empresarial em sua missão declarada pela organização e, disponibilizada no website?

Verificar se na missão é explicitada a utilização de materiais reciclados ou mesmo biodegradáveis em sua cadeia produtiva. Como exemplo, tem-se o caso da missão declarada de uma das empresas pesquisadas: “Abastecer com excelência o mercado nacional de embalagens plásticas, tendo compromisso com a qualidade dos produtos e incentivando a reciclagem, desta forma satisfazendo nossos clientes, parceiros e colaboradores.”.

Evidenciar se existe compromisso com a sustentabilidade empresarial (quando há tal comprometimento, pode-se inferir que as crenças e valores na dimensão socioambiental é emanada da diretoria da organização e é compartilhada pelos seus colaboradores em todos os estratos hierárquicos da pirâmide organizacional).

Averiguar se estão presentes na declaração da missão, os elementos básicos: ênfase nos clientes; produtos e serviços; contexto, setor econômico ou mercado de atuação; preocupação com a qualidade; retorno ao acionista; filosofia e valores corporativos; menção aos colaboradores; responsabilidade social; conceito próprio/distintivo da empresa; rentabilidade/crescimento/sobrevivência; compromisso com o desenvolvimento (sustentável/econômico/social); responsabilidade ambiental; local de atuação; menção aos fornecedores; tecnologia utilizada; *compliance* com normas e leis.

não existe missão explicitada no site da empresa

PLÁSTICOS LUCONI LTDA (www.luconi.com.br)**1. Assinalar o foco das ações sociais de sua empresa junto à comunidade:**

- educação
- meio ambiente
- saúde
- cultura
- segurança
- inclusão social
- portadores necessidades especiais
- criança e ao adolescente
- pessoas da terceira idade
- proteção de animais
- esporte e lazer

2. Sua empresa exige que os fornecedores cumpram padrões quanto a:

- existência de cadeia produtiva sustentável
- normas ABNT
- práticas ambientais
- não-adoção de trabalho infantil
- legislação inerente aos portadores de necessidades especiais
- recebe visitas da empresa para inspecionar sua responsabilidade socioambiental
- observância dos valores da empresa repassados no programa de treinamento de fornecedores

3. A empresa utiliza estratégias de parcerias para um melhor desempenho social, com:

- empresas privadas
- governo federal
- governo estadual
- prefeitura municipal
- organizações sociais / ONGs
- entidades de classe

4. A empresa quanto às questões de ordem ética observa:

- manual próprio de conduta ética disponibilizado em site na Internet
- manual de conduta ética disponibilizado na Intranet
- suas crenças e valores incorporam a questão ética
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes

5. Adota estratégias de voluntariado proporcionando aos seus colaboradores:

- facilidade de horários
- transporte de pessoal
- incentivo monetário
- serviço comunitário planejado
- doações conjunta da empresa com seus colaboradores
- abono dos dias dedicados ao voluntariado
- lista de ONGs que atuam na área
- informações viabilizadoras de suas práticas disponibilizadas na Internet
- informações viabilizadoras de suas práticas disponibilizadas em rede na Intranet
- não adota

6. A empresa adota estratégias socioambientais visando:

- melhoria da qualidade de seus processos, produtos e serviços
- aumentar a competitividade das exportações
- atender o consumidor verde
- atender à pressão de organizações ambientalistas
- melhorar a imagem perante a sociedade
- reduzir custos dos processos industriais
- atender exigências de licenciamento/regulamentação
- criar maior motivação dos colaboradores da empresa

7. A comunicação de suas práticas e projetos sociais é feita através de informações veiculadas:

- jornais e revistas especializadas
- no site / portal da empresa na Internet
- anúncios institucionais na televisão
- rádio de alcance nacional / regional
- na Intranet da empresa
- serviço comunitário planejado
- balanço social
- outra mídia
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes

8. Utiliza indicadores socioambientais e de gestão relacionados a:

- balanced scorecard;
- sustentabilidade;
- gestão ambiental;
- eco eficiência;
- responsabilidade social;
- governança corporativa;
- redução emissões de gases causadores do efeito estufa(CO2, metano, etc.);
- geração de créditos de carbono provenientes de projetos ambientalmente sustentáveis;
- comercialização de créditos de carbono advindos da redução da emissão de gases, obtida na cadeia produtiva da empresa.
- não utiliza indicadores

9. No modelo de gestão de recursos humanos adotado pela empresa tem:

- a função de RH hierarquicamente vinculada ao Presidente
- a função de RH hierarquicamente vinculada ao Diretor/Gestor de Área funcional
- todas as funções de RH são centralizadas na Administração de Recursos Humanos-ARH
- apenas funções de regulamentação e assessoramento ficam na ARH e a execução é descentralizada com cada área sendo responsável pela gestão local de seus colaboradores]
- existe comitê de RH com participação de executivos das áreas funcionais da empresa, que funciona de forma complementar e auxiliar à gestão centralizada dos recursos humanos

10. Para o alinhamento estratégico da função RH às estratégias de negócios qual o principal fator que, na sua opinião, deve ser enfatizado:

- descentralizar a função RH fazendo com que cada área assuma a responsabilidade de gerenciar os membros de sua equipe;
- fazer com que o RH atue apenas como suporte das atividades-fim da organização;
- implementar software de gestão integrada tipo ERP e inovadoras tecnologias da informação aplicadas à função RH;
- eliminação de níveis hierárquicos intermediários(downsizing organizacional) encurtando a distância do topo à base da pirâmide organizacional;

criar a função de Chief Human Resource Officer – CHRO à semelhança dos cargos de seus pares equivalentes nas grandes empresas(CEO, CIO e CFO).

11. O planejamento de carreira da empresa contempla:

- plano para o pessoal de nível gerencial
- plano para o pessoal de nível operacional
- plano para o pessoal de nível operacional e gerencial
- integração do plano de carreira com o sistema de recrutamento/seleção
- integração do plano de carreira com o sistema de avaliação de desempenho

12. Que processo de recrutamento e seleção a sua empresa adota:

- recrutamento interno com a promoção de colaboradores já existentes
- recrutamento interno via Intranet
- contratação externa de novos colaboradores, como prioridade maior
- contratação baseada na indicação de outros colaboradores
- contratação externa via Internet
- terceirização, via agências de recrutamento e colocação de pessoal
- banco de dados de currículos
- programa de estagiários e trainee.

13. Como política de treinamento e desenvolvimento a Empresa possui:

- treinamento de integração
- treinamento para internalizar a missão, visão, crenças e valores e políticas corporativas
- treinamento no atendimento ao público externo
- treinamento de 5 S e qualidade total
- treinamento vivencial
- treinamento dos trabalhadores terceirizados
- possui programa de estágio
- capacitação de supervisores e líderes de equipe
- treinamento e capacitação de fornecedores
- treinamento com uso dos recursos do ensino a distância(e-learning)
- cursos on-line via Intranet e via Internet
- programa de educação continuada
- universidade corporativa própria ou com parceria com instituições de ensino
- parceria com entidades externas (Senac, Senai, Sesi, e entidades de classe)

14. A configuração organizacional observa organogramas do tipo:

- estrutura matricial
- estrutura por projetos
- estrutura por processos
- estrutura divisionalizada
- estrutura hierárquica-funcional
- departamentalização por produtos
- departamentalização por clientes
- comitês, grupos de trabalho e força-tarefa
- utiliza team-group com suporte de software específico tipo ERP, workflow e afins
- teletrabalho, workgroup, intranet e correio eletrônico para descentralização funcional.

15. Programas de clima organizacional são utilizados para;

- motivação e melhoria do ambiente de trabalho
- avaliar observância à missão, crenças e valores da empresa
- avaliar o desempenho dos líderes, supervisores e gerentes
- subsidiar a formulação de políticas de gestão de RH
- retenção de talentos na organização

(X) não tem

16. Que iniciativas a empresa valoriza para melhoria do ambiente de trabalho:

- () escritório panorâmico
- () horário móvel / flexível
- () programas de integração colaboradores/familiares
- () programa de demissão voluntária – PDV
- () programa de recolocação de executivos e/ou apoio a demitidos
- () de entrevistas de desligamento
- (X) de rotação/rodízio de pessoal/mão-de-obra
- () consumo consciente e à eco eficiência
- () promoção da diversidade racial
- () recuperação social de colaboradores e familiares

17. Em termos de remuneração a empresa utiliza:

- () plano de cargos e salários implantado
- () prêmios-incentivo para a força de vendas
- () prêmios por produtividade para o pessoal do chão-de-fábrica
- () bônus ou gratificações
- () participação nos resultados
- () participação acionária
- (X) não tem cargos e salários

18. Assinale os projetos de mudança organizacional em curso na sua empresa:

- () mudança de estrutura organizacional
- (X) redefinição de processos
- () implementação de gestão integrada com software tipo ERP
- () preparação para certificação de qualidade ABNT/ISO
- () preparação para certificação socioambiental ABNT/ISO/SA/AA

19. Assinale os certificados socioambientais que sua empresa possui:

()

- gestão ambiental - ISO14000
- () responsabilidade social: ISO16000
- () SA8000;
- () AA1000
- () GRI – Global Reporting Initiative
- () balanço social (Ethos, Akatu, Ibase, BSD-Business and Social Development)
- () certificação internacional do índice Dow Jones de Sustentabilidade-ISE
- () selo verde
- () exportação simplificada
- () lei resíduos sólidos/logística reversa
- (X) não tem

20. Sua empresa possui PDCA – Planejar Executar Verificar Agir

- () sim
- (X) não

21. PDCA contribui de que forma na sua empresa:

- () Muito
- () Médio
- () Pouco
- (X) de nenhuma forma

22. Com que frequência os sócios reuniram-se para conversar sobre de política ambiental:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca reuniram-se

23. A empresa deve proporcionar aos seus empregados a conscientização da importância e responsabilidade de atingir a conformidade com a política ambiental, em avaliar os impactos ambientais reais e potenciais, os benefícios ao meio ambiente e ao trabalhador. Esses tipos de treinamentos ocorrem:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca ocorreram

24. Em relação ao programa de gestão ambiental, as reuniões em relação ao cronograma de execução, recursos financeiros, definição de responsabilidade e prazo para o alcance de objetivos e metas em atendimento a ISO 14000, aconteceram em qual periodicidade:

- 1 reunião anual
- 1 reunião semestral
- 1 reunião trimestral
- 1 reunião mensal
- 1 reunião quinzenal
- 1 reunião semanal
- Nunca houveram reuniões

25. Com que frequência o recursos humanos tem encaminhando informativos para seus colaboradores a respeito da importância da gestão ambiental ISO 14000 e responsabilidade social ISO 16000?

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca foram informados

26. A AA1000 é uma ferramenta muito útil não apenas para garantia dos dados informados em um relatório. Com um contato mais estreito com as partes interessadas, ela também possibilita a identificação de oportunidades de atuação da empresa no que diz respeito à sustentabilidade. A divulgação dos dados nos relatórios tem ocorrido com qual frequência?

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca ocorreram

27. A certificação SA 8000 aborda questões tais como trabalho escravo e infantil, saúde e segurança do trabalho, liberdade de associação e negociação coletiva, discriminação, práticas disciplinares, jornada de trabalho, remuneração e sistemas de gerenciamento. Qual a periodicidade destas informações para os colaboradores da empresa:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca foram informados

28. Existe comprometimento da Alta Administração com a sustentabilidade empresarial em sua missão declarada pela organização e, disponibilizada no website?

Verificar se na missão é explicitada a utilização de materiais reciclados ou mesmo biodegradáveis em sua cadeia produtiva. Como exemplo, tem-se o caso da missão declarada de uma das empresas pesquisadas: “Abastecer com excelência o mercado nacional de embalagens plásticas, tendo compromisso com a qualidade dos produtos e incentivando a reciclagem, desta forma satisfazendo nossos clientes, parceiros e colaboradores.”.

Evidenciar se existe compromisso com a sustentabilidade empresarial (quando há tal comprometimento, pode-se inferir que as crenças e valores na dimensão socioambiental é emanada da diretoria da organização e é compartilhada pelos seus colaboradores em todos os estratos hierárquicos da pirâmide organizacional).

Averiguar se estão presentes na declaração da missão, os elementos básicos: ênfase nos clientes; produtos e serviços; contexto, setor econômico ou mercado de atuação; preocupação com a qualidade; retorno ao acionista; filosofia e valores corporativos; menção aos colaboradores; responsabilidade social; conceito próprio/distintivo da empresa; rentabilidade/crescimento/sobrevivência; compromisso com o desenvolvimento (sustentável/econômico/social); responsabilidade ambiental; local de atuação; menção aos fornecedores; tecnologia utilizada; *compliance* com normas e leis.

não existe missão explicitada no site da empresa

MACROPLAST IND E COM DE PLÁSTICOS (www: macroplast.com.br)**1. Assinalar o foco das ações sociais de sua empresa junto à comunidade:**

- educação
- meio ambiente
- saúde
- cultura
- segurança
- inclusão social
- portadores necessidades especiais
- criança e ao adolescente
- pessoas da terceira idade
- proteção de animais
- esporte e lazer

2. Sua empresa exige que os fornecedores cumpram padrões quanto a:

- existência de cadeia produtiva sustentável
- normas ABNT
- práticas ambientais
- não-adoção de trabalho infantil
- legislação inerente aos portadores de necessidades especiais
- recebe visitas da empresa para inspecionar sua responsabilidade socioambiental
- observância dos valores da empresa repassados no programa de treinamento de fornecedores

3. A empresa utiliza estratégias de parcerias para um melhor desempenho social, com:

- empresas privadas
- governo federal
- governo estadual
- prefeitura municipal
- organizações sociais / ONGs
- entidades de classe

4. A empresa quanto às questões de ordem ética observa:

- manual próprio de conduta ética disponibilizado em site na Internet
- manual de conduta ética disponibilizado na Intranet
- suas crenças e valores incorporam a questão ética
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes

5. Adota estratégias de voluntariado proporcionando aos seus colaboradores:

- facilidade de horários
- transporte de pessoal
- incentivo monetário
- serviço comunitário planejado
- doações conjunta da empresa com seus colaboradores
- abono dos dias dedicados ao voluntariado
- lista de ONGs que atuam na área
- informações viabilizadoras de suas práticas disponibilizadas na Internet
- informações viabilizadoras de suas práticas disponibilizadas em rede na Intranet
- não adota

6. A empresa adota estratégias socioambientais visando:

- melhoria da qualidade de seus processos, produtos e serviços
- aumentar a competitividade das exportações
- atender o consumidor verde
- atender à pressão de organizações ambientalistas
- melhorar a imagem perante a sociedade
- reduzir custos dos processos industriais
- atender exigências de licenciamento/regulamentação
- criar maior motivação dos colaboradores da empresa

7. A comunicação de suas práticas e projetos sociais é feita através de informações veiculadas em:

- jornais e revistas especializadas
- no site / portal da empresa na Internet
- anúncios institucionais na televisão
- rádio de alcance nacional / regional
- na Intranet da empresa
- serviço comunitário planejado
- balanço social
- outra mídia
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes

8. Utiliza indicadores socioambientais e de gestão relacionados a:

- balanced scorecard;
- sustentabilidade;
- gestão ambiental;
- eco eficiência;
- responsabilidade social;
- governança corporativa;
- redução emissões de gases causadores do efeito estufa(CO2, metano, etc.);
- geração de créditos de carbono provenientes de projetos ambientalmente sustentáveis;
- comercialização de créditos de carbono advindos da redução da emissão de gases, obtida na cadeia produtiva da empresa.
- não utiliza indicadores

9. No modelo de gestão de recursos humanos adotado pela empresa tem:

- a função de RH hierarquicamente vinculada ao Presidente
- a função de RH hierarquicamente vinculada ao Diretor/Gestor de Área funcional
- todas as funções de RH são centralizadas na Administração de Recursos Humanos-ARH
- apenas funções de regulamentação e assessoramento ficam na ARH e a execução é descentralizada com cada área sendo responsável pela gestão local de seus colaboradores]
- existe comitê de RH com participação de executivos das áreas funcionais da empresa, que funciona de forma complementar e auxiliar à gestão centralizada dos recursos humanos

10. Para o alinhamento estratégico da função RH às estratégias de negócios qual o principal fator que, na sua opinião, deve ser enfatizado:

- descentralizar a função RH fazendo com que cada área assuma a responsabilidade de gerenciar os membros de sua equipe;
- fazer com que o RH atue apenas como suporte das atividades-fim da organização;
- implementar software de gestão integrada tipo ERP e inovadoras tecnologias da informação aplicadas à função RH;
- eliminação de níveis hierárquicos intermediários(downsizing organizacional) encurtando a distância do topo à base da pirâmide organizacional;

criar a função de Chief Human Resource Officer – CHRO à semelhança dos cargos de seus pares equivalentes nas grandes empresas(CEO, CIO e CFO).

11. O planejamento de carreira da empresa contempla:

- plano para o pessoal de nível gerencial
- plano para o pessoal de nível operacional
- plano para o pessoal de nível operacional e gerencial
- integração do plano de carreira com o sistema de recrutamento/seleção
- integração do plano de carreira com o sistema de avaliação de desempenho

12. Que processo de recrutamento e seleção a sua empresa adota:

- recrutamento interno com a promoção de colaboradores já existentes
- recrutamento interno via Intranet
- contratação externa de novos colaboradores, como prioridade maior
- contratação baseada na indicação de outros colaboradores
- contratação externa via Internet
- terceirização, via agências de recrutamento e colocação de pessoal
- banco de dados de currículos
- programa de estagiários e trainee.

13. Como política de treinamento e desenvolvimento a Empresa possui:

- treinamento de integração
- treinamento para internalizar a missão, visão, crenças e valores e políticas corporativas
- treinamento no atendimento ao público externo
- treinamento de 5 S e qualidade total
- treinamento vivencial
- treinamento dos trabalhadores terceirizados
- possui programa de estágio
- capacitação de supervisores e líderes de equipe
- treinamento e capacitação de fornecedores
- treinamento com uso dos recursos do ensino a distância(e-learning)
- cursos on-line via Intranet e via Internet
- programa de educação continuada
- universidade corporativa própria ou com parceria com instituições de ensino
- parceria com entidades externas (Senac, Senai, Sesi, e entidades de classe)

14. A configuração organizacional observa organogramas do tipo:

- estrutura matricial
- estrutura por projetos
- estrutura por processos
- estrutura divisionalizada
- estrutura hierárquica-funcional
- departamentalização por produtos
- departamentalização por clientes
- comitês, grupos de trabalho e força-tarefa
- utiliza team-group com suporte de software específico tipo ERP, workflow e afins
- teletrabalho, workgroup, intranet e correio eletrônico para descentralização funcional.

15. Programas de clima organizacional são utilizados para;

- motivação e melhoria do ambiente de trabalho
- avaliar observância à missão, crenças e valores da empresa
- avaliar o desempenho dos líderes, supervisores e gerentes
- subsidiar a formulação de políticas de gestão de RH
- retenção de talentos na organização

não tem

16. Que iniciativas a empresa valoriza para melhoria do ambiente de trabalho:

- escritório panorâmico
- horário móvel / flexível
- programas de integração colaboradores/familiares
- programa de demissão voluntária – PDV
- programa de recolocação de executivos e/ou apoio a demitidos
- de entrevistas de desligamento
- de rotação/rodízio de pessoal/mão-de-obra
- consumo consciente e à eco eficiência
- promoção da diversidade racial
- recuperação social de colaboradores e familiares

17. Em termos de remuneração a empresa utiliza:

- plano de cargos e salários implantado
- prêmios-incentivo para a força de vendas
- prêmios por produtividade para o pessoal do chão-de-fábrica
- bônus ou gratificações
- participação nos resultados
- participação acionária
- não tem cargos e salários

18. Assinale os projetos de mudança organizacional em curso na sua empresa:

- mudança de estrutura organizacional
- redefinição de processos
- implementação de gestão integrada com software tipo ERP
- preparação para certificação de qualidade ABNT/ISO
- preparação para certificação socioambiental ABNT/ISO/SA/AA

19. Assinale os certificados socioambientais que sua empresa possui:

- gestão ambiental - ISO14000
- responsabilidade social: ISO16000
- SA8000;
- AA1000
- GRI – Global Reporting Initiative
- balanço social (Ethos, Akatu, Ibase, BSD-Business and Social Development)
- certificação internacional do índice Dow Jones de Sustentabilidade-ISE
- selo verde
- exportação simplificada
- lei resíduos sólidos/logística reversa
- não tem

20. Sua empresa possui PDCA – Planejar Executar Verificar Agir

- sim
- não

21. PDCA contribui de que forma na sua empresa:

- Muito
- Médio
- Pouco
- de nenhuma forma

22. Com que frequência os sócios reuniram-se para conversar sobre de política ambiental:

- 1x por ano

- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca reuniram-se

23. A empresa deve proporcionar aos seus empregados a conscientização da importância e responsabilidade de atingir a conformidade com a política ambiental, em avaliar os impactos ambientais reais e potenciais, os benefícios ao meio ambiente e ao trabalhador. Esses tipos de treinamentos ocorrem:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca ocorreram

24. Em relação ao programa de gestão ambiental, as reuniões em relação ao cronograma de execução, recursos financeiros, definição de responsabilidade e prazo para o alcance de objetivos e metas em atendimento a ISO 14000, aconteceram em qual periodicidade:

- 1 reunião anual
- 1 reunião semestral
- 1 reunião trimestral
- 1 reunião mensal
- 1 reunião quinzenal
- 1 reunião semanal
- Nunca houveram reuniões

25. Com que frequência o recursos humanos tem encaminhando informativos para seus colaboradores a respeito da importância da gestão ambiental ISO 14000 e responsabilidade social ISO 16000?

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca foram informados

26. A AA1000 é uma ferramenta muito útil não apenas para garantia dos dados informados em um relatório. Com um contato mais estreito com as partes interessadas, ela também possibilita a identificação de oportunidades de atuação da empresa no que diz respeito à sustentabilidade. A divulgação dos dados nos relatórios tem ocorrido com qual frequência?

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca ocorreram

27. A certificação SA 8000 aborda questões tais como trabalho escravo e infantil, saúde e segurança do trabalho, liberdade de associação e negociação coletiva, discriminação, práticas disciplinares, jornada de trabalho, remuneração e sistemas de gerenciamento. Qual a periodicidade destas informações para os colaboradores da empresa:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca foram informados

28. Existe comprometimento da Alta Administração com a sustentabilidade empresarial em sua missão declarada pela organização e, disponibilizada no website?

Verificar se na missão é explicitada a utilização de materiais reciclados ou mesmo biodegradáveis em sua cadeia produtiva. Como exemplo, tem-se o caso da missão declarada de uma das empresas pesquisadas: “Abastecer com excelência o mercado nacional de embalagens plásticas, tendo compromisso com a qualidade dos produtos e incentivando a reciclagem, desta forma satisfazendo nossos clientes, parceiros e colaboradores.”.

Evidenciar se existe compromisso com a sustentabilidade empresarial (quando há tal comprometimento, pode-se inferir que as crenças e valores na dimensão socioambiental é emanada da diretoria da organização e é compartilhada pelos seus colaboradores em todos os estratos hierárquicos da pirâmide organizacional).

Averiguar se estão presentes na declaração da missão, os elementos básicos: ênfase nos clientes; produtos e serviços; contexto, setor econômico ou mercado de atuação; preocupação com a qualidade; retorno ao acionista; filosofia e valores corporativos; menção aos colaboradores; responsabilidade social; conceito próprio/distintivo da empresa; rentabilidade/crescimento/sobrevivência; compromisso com o desenvolvimento (sustentável/econômico/social); responsabilidade ambiental; local de atuação; menção aos fornecedores; tecnologia utilizada; *compliance* com normas e leis.

MORGEL INDUSTRIA DE PLÁSTICOS (www morgel.com.br)**1. Assinalar o foco das ações sociais de sua empresa junto à comunidade:**

- educação
- meio ambiente
- saúde
- cultura
- segurança
- inclusão social
- portadores necessidades especiais
- criança e ao adolescente
- pessoas da terceira idade
- proteção de animais
- esporte e lazer

2. Sua empresa exige que os fornecedores cumpram padrões quanto a:

- existência de cadeia produtiva sustentável
- normas ABNT
- práticas ambientais
- não-adoção de trabalho infantil
- legislação inerente aos portadores de necessidades especiais
- recebe visitas da empresa para inspecionar sua responsabilidade socioambiental
- observância dos valores da empresa repassados no programa de treinamento de fornecedores

3. A empresa utiliza estratégias de parcerias para um melhor desempenho social, com:

- empresas privadas
- governo federal
- governo estadual
- prefeitura municipal
- organizações sociais / ONGs
- entidades de classe

4. A empresa quanto às questões de ordem ética observa:

- manual próprio de conduta ética disponibilizado em site na Internet
- manual de conduta ética disponibilizado na Intranet
- suas crenças e valores incorporam a questão ética
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes

5. Adota estratégias de voluntariado proporcionando aos seus colaboradores:

- facilidade de horários
- transporte de pessoal
- incentivo monetário
- serviço comunitário planejado
- doações conjunta da empresa com seus colaboradores
- abono dos dias dedicados ao voluntariado
- lista de ONGs que atuam na área
- informações viabilizadoras de suas práticas disponibilizadas na Internet
- informações viabilizadoras de suas práticas disponibilizadas em rede na Intranet
- Não adota

6. A empresa adota estratégias socioambientais visando:

- melhoria da qualidade de seus processos, produtos e serviços
- aumentar a competitividade das exportações
- atender o consumidor verde
- atender à pressão de organizações ambientalistas
- melhorar a imagem perante a sociedade
- reduzir custos dos processos industriais
- atender exigências de licenciamento/regulamentação
- criar maior motivação dos colaboradores da empresa

7. A comunicação de suas práticas e projetos sociais é feita através de informações veiculadas em:

- jornais e revistas especializadas
- no site / portal da empresa na Internet
- anúncios institucionais na televisão
- rádio de alcance nacional / regional
- na Intranet da empresa
- serviço comunitário planejado
- balanço social
- outra mídia
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes

8. Utiliza indicadores socioambientais e de gestão relacionados a:

- balanced scorecard;
- sustentabilidade;
- gestão ambiental;
- eco eficiência;
- responsabilidade social;
- governança corporativa;
- redução emissões de gases causadores do efeito estufa(CO2, metano, etc.);
- geração de créditos de carbono provenientes de projetos ambientalmente sustentáveis;
- comercialização de créditos de carbono advindos da redução da emissão de gases, obtida na cadeia produtiva da empresa.
- não utiliza indicadores

9. No modelo de gestão de recursos humanos adotado pela empresa tem:

- a função de RH hierarquicamente vinculada ao Presidente
- a função de RH hierarquicamente vinculada ao Diretor/Gestor de Área funcional
- todas as funções de RH são centralizadas na Administração de Recursos Humanos-ARH
- apenas funções de regulamentação e assessoramento ficam na ARH e a execução é descentralizada com cada área sendo responsável pela gestão local de seus colaboradores]
- existe comitê de RH com participação de executivos das áreas funcionais da empresa, que funciona de forma complementar e auxiliar à gestão centralizada dos recursos humanos

10. Para o alinhamento estratégico da função RH às estratégias de negócios qual o principal fator que, na sua opinião, deve ser enfatizado:

- descentralizar a função RH fazendo com que cada área assuma a responsabilidade de gerenciar os membros de sua equipe;
- fazer com que o RH atue apenas como suporte das atividades-fim da organização;
- implementar software de gestão integrada tipo ERP e inovadoras tecnologias da informação aplicadas à função RH;
- eliminação de níveis hierárquicos intermediários(downsizing organizacional) encurtando a distância do topo à base da pirâmide organizacional;

criar a função de Chief Human Resource Officer – CHRO à semelhança dos cargos de seus pares equivalentes nas grandes empresas(CEO, CIO e CFO).

11. O planejamento de carreira da empresa contempla:

- plano para o pessoal de nível gerencial
- plano para o pessoal de nível operacional
- plano para o pessoal de nível operacional e gerencial
- integração do plano de carreira com o sistema de recrutamento/seleção
- integração do plano de carreira com o sistema de avaliação de desempenho

12. Que processo de recrutamento e seleção a sua empresa adota:

- recrutamento interno com a promoção de colaboradores já existentes
- recrutamento interno via Intranet
- contratação externa de novos colaboradores, como prioridade maior
- contratação baseada na indicação de outros colaboradores
- contratação externa via Internet
- terceirização, via agências de recrutamento e colocação de pessoal
- banco de dados de currículos
- programa de estagiários e trainee.

13. Como política de treinamento e desenvolvimento a Empresa possui:

- treinamento de integração
- treinamento para internalizar a missão, visão, crenças e valores e políticas corporativas
- treinamento no atendimento ao público externo
- treinamento de 5 S e qualidade total
- treinamento vivencial
- treinamento dos trabalhadores terceirizados
- possui programa de estágio
- capacitação de supervisores e líderes de equipe
- treinamento e capacitação de fornecedores
- treinamento com uso dos recursos do ensino a distância(e-learning)
- cursos on-line via Intranet e via Internet
- programa de educação continuada
- universidade corporativa própria ou com parceria com instituições de ensino
- parceria com entidades externas (Senac, Senai, Sesi, e entidades de classe)

14. A configuração organizacional observa organogramas do tipo:

- estrutura matricial
- estrutura por projetos
- estrutura por processos
- estrutura divisionalizada
- estrutura hierárquica-funcional
- departamentalização por produtos
- departamentalização por clientes
- comitês, grupos de trabalho e força-tarefa
- utiliza team-group com suporte de software específico tipo ERP, workflow e afins
- teletrabalho, workgroup, intranet e correio eletrônico para descentralização funcional.

15. Programas de clima organizacional são utilizados para;

- motivação e melhoria do ambiente de trabalho
- avaliar observância à missão, crenças e valores da empresa
- avaliar o desempenho dos líderes, supervisores e gerentes
- subsidiar a formulação de políticas de gestão de RH
- retenção de talentos na organização

não tem

16. Que iniciativas a empresa valoriza para melhoria do ambiente de trabalho:

- escritório panorâmico
 horário móvel / flexível
 programas de integração colaboradores/familiares
 programa de demissão voluntária – PDV
 programa de recolocação de executivos e/ou apoio a demitidos
 de entrevistas de desligamento
 de rotação/rodízio de pessoal/mão-de-obra
 consumo consciente e à eco eficiência
 promoção da diversidade racial
 recuperação social de colaboradores e familiares

17. Em termos de remuneração a empresa utiliza:

- plano de cargos e salários implantado
 prêmios-incentivo para a força de vendas
 prêmios por produtividade para o pessoal do chão-de-fábrica
 bônus ou gratificações
 participação nos resultados
 participação acionária
 não tem cargos e salários

18. Assinale os projetos de mudança organizacional em curso na sua empresa:

- mudança de estrutura organizacional
 redefinição de processos
 implementação de gestão integrada com software tipo ERP
 preparação para certificação de qualidade ABNT/ISO
 preparação para certificação socioambiental ABNT/ISO/SA/AA

19. Assinale os certificados socioambientais que sua empresa possui:

- gestão ambiental - ISO14000
 responsabilidade social: ISO16000
 SA8000;
 AA1000
 GRI – Global Reporting Initiative
 balanço social (Ethos, Akatu, Ibase, BSD-Business and Social Development)
 certificação internacional do índice Dow Jones de Sustentabilidade-ISE
 selo verde
 exportação simplificada
 lei resíduos sólidos/logística reversa
 não tem

20. Sua empresa possui PDCA – Planejar Executar Verificar Agir

- sim não

21. PDCA contribui de que forma na sua empresa:

- Muito
 Médio
 Pouco
 de nenhuma forma

22. Com que frequência os sócios reuniram-se para conversar sobre de política ambiental:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca reuniram-se

23. A empresa deve proporcionar aos seus empregados a conscientização da importância e responsabilidade de atingir a conformidade com a política ambiental, em avaliar os impactos ambientais reais e potenciais, os benefícios ao meio ambiente e ao trabalhador. Esses tipos de treinamentos ocorrem:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca ocorreram

24. Em relação ao programa de gestão ambiental, as reuniões em relação ao cronograma de execução, recursos financeiros, definição de responsabilidade e prazo para o alcance de objetivos e metas em atendimento a ISO 14000, aconteceram em qual periodicidade:

- 1 reunião anual
- 1 reunião semestral
- 1 reunião trimestral
- 1 reunião mensal
- 1 reunião quinzenal
- 1 reunião semanal
- Nunca houveram reuniões

25. Com que frequência o recursos humanos tem encaminhando informativos para seus colaboradores a respeito da importância da gestão ambiental ISO 14000 e responsabilidade social ISO 16000?

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca foram informados

26. A AA1000 é uma ferramenta muito útil não apenas para garantia dos dados informados em um relatório. Com um contato mais estreito com as partes interessadas, ela também possibilita a identificação de oportunidades de atuação da empresa no que diz respeito à sustentabilidade. A divulgação dos dados nos relatórios tem ocorrido com qual frequência?

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca ocorreram

27. A certificação SA 8000 aborda questões tais como trabalho escravo e infantil, saúde e segurança do trabalho, liberdade de associação e negociação coletiva, discriminação, práticas disciplinares, jornada de trabalho, remuneração e sistemas de gerenciamento. Qual a periodicidade destas informações para os colaboradores da empresa:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca foram informados

28. Existe comprometimento da Alta Administração com a sustentabilidade empresarial em sua missão declarada pela organização e, disponibilizada no website?

Verificar se na missão é explicitada a utilização de materiais reciclados ou mesmo biodegradáveis em sua cadeia produtiva. Como exemplo, tem-se o caso da missão declarada de uma das empresas pesquisadas: “Abastecer com excelência o mercado nacional de embalagens plásticas, tendo compromisso com a qualidade dos produtos e incentivando a reciclagem, desta forma satisfazendo nossos clientes, parceiros e colaboradores.”.

Evidenciar se existe compromisso com a sustentabilidade empresarial (quando há tal comprometimento, pode-se inferir que as crenças e valores na dimensão socioambiental é emanada da diretoria da organização e é compartilhada pelos seus colaboradores em todos os estratos hierárquicos da pirâmide organizacional).

Averiguar se estão presentes na declaração da missão, os elementos básicos: ênfase nos clientes; produtos e serviços; contexto, setor econômico ou mercado de atuação; preocupação com a qualidade; retorno ao acionista; filosofia e valores corporativos; menção aos colaboradores; responsabilidade social; conceito próprio/distintivo da empresa; rentabilidade/crescimento/sobrevivência; compromisso com o desenvolvimento (sustentável/econômico/social); responsabilidade ambiental; local de atuação; menção aos fornecedores; tecnologia utilizada; *compliance* com normas e leis.

PERFECTA INDUSTRIA E COMERCIO DE PEÇAS PLÁSTICAS LTDA
(www.perfectaplasticos.com.br)

1. Assinalar o foco das ações sociais de sua empresa junto à comunidade:

- educação
- meio ambiente
- saúde
- cultura
- segurança
- inclusão social
- portadores necessidades especiais
- criança e ao adolescente
- pessoas da terceira idade
- proteção de animais
- esporte e lazer

2. Sua empresa exige que os fornecedores cumpram padrões quanto a:

- existência de cadeia produtiva sustentável
- normas ABNT
- práticas ambientais
- não-adoção de trabalho infantil
- legislação inerente aos portadores de necessidades especiais
- recebe visitas da empresa para inspecionar sua responsabilidade socioambiental
- observância dos valores da empresa repassados no programa de treinamento de fornecedores

3. A empresa utiliza estratégias de parcerias para um melhor desempenho social, com:

- empresas privadas
- governo federal
- governo estadual
- prefeitura municipal
- organizações sociais / ONGs
- entidades de classe

4. A empresa quanto às questões de ordem ética observa:

- manual próprio de conduta ética disponibilizado em site na Internet
- manual de conduta ética disponibilizado na Intranet
- suas crenças e valores incorporam a questão ética
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes

5. Adota estratégias de voluntariado proporcionando aos seus colaboradores:

- facilidade de horários
- transporte de pessoal
- incentivo monetário
- serviço comunitário planejado
- doações conjunta da empresa com seus colaboradores
- abono dos dias dedicados ao voluntariado
- lista de ONGs que atuam na área
- informações viabilizadoras de suas práticas disponibilizadas na Internet
- informações viabilizadoras de suas práticas disponibilizadas em rede na Intranet
- não adota

6. A empresa adota estratégias socioambientais visando:

- melhoria da qualidade de seus processos, produtos e serviços
- aumentar a competitividade das exportações
- atender o consumidor verde
- atender à pressão de organizações ambientalistas
- melhorar a imagem perante a sociedade
- reduzir custos dos processos industriais
- atender exigências de licenciamento/regulamentação
- criar maior motivação dos colaboradores da empresa

7. A comunicação de suas práticas e projetos sociais é feita através de informações veiculadas em:

- jornais e revistas especializadas
- no site / portal da empresa na Internet
- anúncios institucionais na televisão
- rádio de alcance nacional / regional
- na Intranet da empresa
- serviço comunitário planejado
- balanço social
- outra mídia
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes

8. Utiliza indicadores socioambientais e de gestão relacionados a:

- balanced scorecard;
- sustentabilidade;
- gestão ambiental;
- eco eficiência;
- responsabilidade social;
- governança corporativa;
- redução emissões de gases causadores do efeito estufa(CO2, metano, etc.);
- geração de créditos de carbono provenientes de projetos ambientalmente sustentáveis;
- comercialização de créditos de carbono advindos da redução da emissão de gases, obtida na cadeia produtiva da empresa.
- não utiliza indicadores

9. No modelo de gestão de recursos humanos adotado pela empresa tem:

- a função de RH hierarquicamente vinculada ao Presidente
- a função de RH hierarquicamente vinculada ao Diretor/Gestor de Área funcional
- todas as funções de RH são centralizadas na Administração de Recursos Humanos-ARH
- apenas funções de regulamentação e assessoramento ficam na ARH e a execução é descentralizada com cada área sendo responsável pela gestão local de seus colaboradores]
- existe comitê de RH com participação de executivos das áreas funcionais da empresa, que funciona de forma complementar e auxiliar à gestão centralizada dos recursos humanos

10. Para o alinhamento estratégico da função RH às estratégias de negócios qual o principal fator que, na sua opinião, deve ser enfatizado:

- descentralizar a função RH fazendo com que cada área assuma a responsabilidade de gerenciar os membros de sua equipe;
- fazer com que o RH atue apenas como suporte das atividades-fim da organização;
- implementar software de gestão integrada tipo ERP e inovadoras tecnologias da informação aplicadas à função RH;
- eliminação de níveis hierárquicos intermediários(downsizing organizacional) encurtando a distância do topo à base da pirâmide organizacional;

criar a função de Chief Human Resource Officer – CHRO à semelhança dos cargos de seus pares equivalentes nas grandes empresas(CEO, CIO e CFO).

11. O planejamento de carreira da empresa contempla:

- plano para o pessoal de nível gerencial
- plano para o pessoal de nível operacional
- plano para o pessoal de nível operacional e gerencial
- integração do plano de carreira com o sistema de recrutamento/seleção
- integração do plano de carreira com o sistema de avaliação de desempenho

12. Que processo de recrutamento e seleção a sua empresa adota:

- recrutamento interno com a promoção de colaboradores já existentes
- recrutamento interno via Intranet
- contratação externa de novos colaboradores, como prioridade maior
- contratação baseada na indicação de outros colaboradores
- contratação externa via Internet
- terceirização, via agências de recrutamento e colocação de pessoal
- banco de dados de currículos
- programa de estagiários e trainee.

13. Como política de treinamento e desenvolvimento a Empresa possui:

- treinamento de integração
- treinamento para internalizar a missão, visão, crenças e valores e políticas corporativas
- treinamento no atendimento ao público externo
- treinamento de 5 S e qualidade total
- treinamento vivencial
- treinamento dos trabalhadores terceirizados
- possui programa de estágio
- capacitação de supervisores e líderes de equipe
- treinamento e capacitação de fornecedores
- treinamento com uso dos recursos do ensino a distância(e-learning)
- cursos on-line via Intranet e via Internet
- programa de educação continuada
- universidade corporativa própria ou com parceria com instituições de ensino
- parceria com entidades externas (Senac, Senai, Sesi, e entidades de classe)

14. A configuração organizacional observa organogramas do tipo:

- estrutura matricial
- estrutura por projetos
- estrutura por processos
- estrutura divisionalizada
- estrutura hierárquica-funcional
- departamentalização por produtos
- departamentalização por clientes
- comitês, grupos de trabalho e força-tarefa
- utiliza team-group com suporte de software específico tipo ERP, workflow e afins
- teletrabalho, workgroup, intranet e correio eletrônico para descentralização funcional.

15. Programas de clima organizacional são utilizados para;

- motivação e melhoria do ambiente de trabalho
- avaliar observância à missão, crenças e valores da empresa
- avaliar o desempenho dos líderes, supervisores e gerentes
- subsidiar a formulação de políticas de gestão de RH

- retenção de talentos na organização
 não tem

16. Que iniciativas a empresa valoriza para melhoria do ambiente de trabalho:

- escritório panorâmico
 horário móvel / flexível
 programas de integração colaboradores/familiares
 programa de demissão voluntária – PDV
 programa de recolocação de executivos e/ou apoio a demitidos
 de entrevistas de desligamento
 de rotação/rodízio de pessoal/mão-de-obra
 consumo consciente e à eco eficiência
 promoção da diversidade racial
 recuperação social de colaboradores e familiares

17. Em termos de remuneração a empresa utiliza:

- plano de cargos e salários implantado
 prêmios-incentivo para a força de vendas
 prêmios por produtividade para o pessoal do chão-de-fábrica
 bônus ou gratificações
 participação nos resultados
 participação acionária
 não tem cargos e salários

18. Assinale os projetos de mudança organizacional em curso na sua empresa:

- mudança de estrutura organizacional
 redefinição de processos
 implementação de gestão integrada com software tipo ERP
 preparação para certificação de qualidade ABNT/ISO
 preparação para certificação socioambiental ABNT/ISO/SA/AA

19. Assinale os certificados socioambientais que sua empresa possui:

- gestão ambiental - ISO14000 ()
 responsabilidade social: ISO16000
 SA8000;
 AA1000
 GRI – Global Reporting Initiative
 balanço social (Ethos, Akatu, Ibase, BSD-Business and Social Development)
 certificação internacional do índice Dow Jones de Sustentabilidade-ISE
 selo verde
 exportação simplificada
 lei resíduos sólidos/logística reversa
 não tem

20. Sua empresa possui PDCA – Planejar Executar Verificar Agir

- sim não

21. PDCA contribui de que forma na sua empresa:

- Muito
 Médio
 Pouco
 de nenhuma forma

22. Com que frequência os sócios reuniram-se para conversar sobre de política ambiental:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca reuniram-se

23. A empresa deve proporcionar aos seus empregados a conscientização da importância e responsabilidade de atingir a conformidade com a política ambiental, em avaliar os impactos ambientais reais e potenciais, os benefícios ao meio ambiente e ao trabalhador. Esses tipos de treinamentos ocorrem:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca ocorreram

24. Em relação ao programa de gestão ambiental, as reuniões em relação ao cronograma de execução, recursos financeiros, definição de responsabilidade e prazo para o alcance de objetivos e metas em atendimento a ISO 14000, aconteceram em qual periodicidade:

- 1 reunião anual
- 1 reunião semestral
- 1 reunião trimestral
- 1 reunião mensal
- 1 reunião quinzenal
- 1 reunião semanal
- Nunca houveram reuniões

25. Com que frequência o recursos humanos tem encaminhando informativos para seus colaboradores a respeito da importância da gestão ambiental ISO 14000 e responsabilidade social ISO 16000?

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca foram informados

26. A AA1000 é uma ferramenta muito útil não apenas para garantia dos dados informados em um relatório. Com um contato mais estreito com as partes interessadas, ela também possibilita a identificação de oportunidades de atuação da empresa no que diz respeito à sustentabilidade. A divulgação dos dados nos relatórios tem ocorrido com qual frequência?

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente

- semanalmente
 Nunca ocorreram

27. A certificação SA 8000 aborda questões tais como trabalho escravo e infantil, saúde e segurança do trabalho, liberdade de associação e negociação coletiva, discriminação, práticas disciplinares, jornada de trabalho, remuneração e sistemas de gerenciamento. Qual a periodicidade destas informações para os colaboradores da empresa:

- 1x por ano
 semestralmente
 trimestralmente
 mensalmente
 quinzenalmente
 semanalmente
 Nunca foram informados

28. Existe comprometimento da Alta Administração com a sustentabilidade empresarial em sua missão declarada pela organização e, disponibilizada no website?

Verificar se na missão é explicitada a utilização de materiais reciclados ou mesmo biodegradáveis em sua cadeia produtiva. Como exemplo, tem-se o caso da missão declarada de uma das empresas pesquisadas: “Abastecer com excelência o mercado nacional de embalagens plásticas, tendo compromisso com a qualidade dos produtos e incentivando a reciclagem, desta forma satisfazendo nossos clientes, parceiros e colaboradores.”.

Evidenciar se existe compromisso com a sustentabilidade empresarial (quando há tal comprometimento, pode-se inferir que as crenças e valores na dimensão socioambiental é emanada da diretoria da organização e é compartilhada pelos seus colaboradores em todos os estratos hierárquicos da pirâmide organizacional).

Averiguar se estão presentes na declaração da missão, os elementos básicos: ênfase nos clientes; produtos e serviços; contexto, setor econômico ou mercado de atuação; preocupação com a qualidade; retorno ao acionista; filosofia e valores corporativos; menção aos colaboradores; responsabilidade social; conceito próprio/distintivo da empresa; rentabilidade/crescimento/sobrevivência; compromisso com o desenvolvimento (sustentável/econômico/social); responsabilidade ambiental; local de atuação; menção aos fornecedores; tecnologia utilizada; *compliance* com normas e leis.

não existe missão explicitada no site da empresa

PLASMEDIX PEÇAS PLÁSTICAS LTDA ME (www.plasmedix.com.br)**1. Assinalar o foco das ações sociais de sua empresa junto à comunidade:**

- educação
- meio ambiente
- saúde
- cultura
- segurança
- inclusão social
- portadores necessidades especiais
- criança e ao adolescente
- pessoas da terceira idade
- proteção de animais
- esporte e lazer

2. Sua empresa exige que os fornecedores cumpram padrões quanto a:

- existência de cadeia produtiva sustentável
- normas ABNT
- práticas ambientais
- não-adoção de trabalho infantil
- legislação inerente aos portadores de necessidades especiais
- recebe visitas da empresa para inspecionar sua responsabilidade socioambiental
- observância dos valores da empresa repassados no programa de treinamento de fornecedores

3. A empresa utiliza estratégias de parcerias para um melhor desempenho social, com:

- empresas privadas
- governo federal
- governo estadual
- prefeitura municipal
- organizações sociais / ONGs
- entidades de classe

4. A empresa quanto às questões de ordem ética observa:

- manual próprio de conduta ética disponibilizado em site na Internet
- manual de conduta ética disponibilizado na Intranet
- suas crenças e valores incorporam a questão ética
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes

5. Adota estratégias de voluntariado proporcionando aos seus colaboradores:

- facilidade de horários
- transporte de pessoal
- incentivo monetário
- serviço comunitário planejado
- doações conjunta da empresa com seus colaboradores
- abono dos dias dedicados ao voluntariado
- lista de ONGs que atuam na área
- informações viabilizadoras de suas práticas disponibilizadas na Internet
- informações viabilizadoras de suas práticas disponibilizadas em rede na Intranet

6. A empresa adota estratégias socioambientais visando:

- melhoria da qualidade de seus processos, produtos e serviços
- aumentar a competitividade das exportações

- atender o consumidor verde
- atender à pressão de organizações ambientalistas
- melhorar a imagem perante a sociedade
- reduzir custos dos processos industriais
- atender exigências de licenciamento/regulamentação
- criar maior motivação dos colaboradores da empresa

7. A comunicação de suas práticas e projetos sociais é feita através de informações veiculadas em:

- jornais e revistas especializadas
- no site / portal da empresa na Internet
- anúncios institucionais na televisão
- rádio de alcance nacional / regional
- na Intranet da empresa
- serviço comunitário planejado
- balanço social
- outra mídia
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes

8. Utiliza indicadores socioambientais e de gestão relacionados a:

- balanced scorecard;
- sustentabilidade;
- gestão ambiental;
- eco eficiência;
- responsabilidade social;
- governança corporativa;
- redução emissões de gases causadores do efeito estufa(CO₂, metano, etc.);
- geração de créditos de carbono provenientes de projetos ambientalmente sustentáveis;
- comercialização de créditos de carbono advindos da redução da emissão de gases, obtida na cadeia produtiva da empresa.
- não utiliza indicadores

9. No modelo de gestão de recursos humanos adotado pela empresa tem:

- a função de RH hierarquicamente vinculada ao Presidente
- a função de RH hierarquicamente vinculada ao Diretor/Gestor de Área funcional
- todas as funções de RH são centralizadas na Administração de Recursos Humanos-ARH
- apenas funções de regulamentação e assessoramento ficam na ARH e a execução é descentralizada com cada área sendo responsável pela gestão local de seus colaboradores]
- existe comitê de RH com participação de executivos das áreas funcionais da empresa, que funciona de forma complementar e auxiliar à gestão centralizada dos recursos humanos

10. Para o alinhamento estratégico da função RH às estratégias de negócios qual o principal fator que, na sua opinião, deve ser enfatizado:

- descentralizar a função RH fazendo com que cada área assuma a responsabilidade de gerenciar os membros de sua equipe;
- fazer com que o RH atue apenas como suporte das atividades-fim da organização;
- implementar software de gestão integrada tipo ERP e inovadoras tecnologias da informação aplicadas à função RH;
- eliminação de níveis hierárquicos intermediários(downsizing organizacional) encurtando a distância do topo à base da pirâmide organizacional;
- criar a função de Chief Human Resource Officer – CHRO à semelhança dos cargos de seus pares equivalentes nas grandes empresas(CEO, CIO e CFO).

11. O planejamento de carreira da empresa contempla:

- plano para o pessoal de nível gerencial
- plano para o pessoal de nível operacional
- plano para o pessoal de nível operacional e gerencial
- integração do plano de carreira com o sistema de recrutamento/seleção
- integração do plano de carreira com o sistema de avaliação de desempenho

12. Que processo de recrutamento e seleção a sua empresa adota:

- recrutamento interno com a promoção de colaboradores já existentes
- recrutamento interno via Intranet
- contratação externa de novos colaboradores, como prioridade maior
- contratação baseada na indicação de outros colaboradores
- contratação externa via Internet
- terceirização, via agências de recrutamento e colocação de pessoal
- banco de dados de currículos
- programa de estagiários e trainee.

13. Como política de treinamento e desenvolvimento a Empresa possui:

- treinamento de integração
- treinamento para internalizar a missão, visão, crenças e valores e políticas corporativas
- treinamento no atendimento ao público externo
- treinamento de 5 S e qualidade total
- treinamento vivencial
- treinamento dos trabalhadores terceirizados
- possui programa de estágio
- capacitação de supervisores e líderes de equipe
- treinamento e capacitação de fornecedores
- treinamento com uso dos recursos do ensino a distância(e-learning)
- cursos on-line via Intranet e via Internet
- programa de educação continuada
- universidade corporativa própria ou com parceria com instituições de ensino
- parceria com entidades externas (Senac, Senai, Sesi, e entidades de classe)

14. A configuração organizacional observa organogramas do tipo:

- estrutura matricial
- estrutura por projetos
- estrutura por processos
- estrutura divisionalizada
- estrutura hierárquica-funcional
- departamentalização por produtos
- departamentalização por clientes
- comitês, grupos de trabalho e força-tarefa
- utiliza team-group com suporte de software específico tipo ERP, workflow e afins
- teletrabalho, workgroup, intranet e correio eletrônico para descentralização funcional.

15. Programas de clima organizacional são utilizados para;

- motivação e melhoria do ambiente de trabalho
- avaliar observância à missão, crenças e valores da empresa
- avaliar o desempenho dos líderes, supervisores e gerentes
- subsidiar a formulação de políticas de gestão de RH
- retenção de talentos na organização
- não tem

16. Que iniciativas a empresa valoriza para melhoria do ambiente de trabalho:

- escritório panorâmico
- horário móvel / flexível
- programas de integração colaboradores/familiares
- programa de demissão voluntária – PDV
- programa de recolocação de executivos e/ou apoio a demitidos
- de entrevistas de desligamento
- de rotação/rodízio de pessoal/mão-de-obra
- consumo consciente e à eco eficiência
- promoção da diversidade racial
- recuperação social de colaboradores e familiares

17. Em termos de remuneração a empresa utiliza:

- plano de cargos e salários implantado
- prêmios-incentivo para a força de vendas
- prêmios por produtividade para o pessoal do chão-de-fábrica
- bônus ou gratificações
- participação nos resultados
- participação acionária
- não tem cargos e salários

18. Assinale os projetos de mudança organizacional em curso na sua empresa:

- mudança de estrutura organizacional
- redefinição de processos
- implementação de gestão integrada com software tipo ERP
- preparação para certificação de qualidade ABNT/ISO
- preparação para certificação socioambiental ABNT/ISO/SA/AA

19. Assinale os certificados socioambientais que sua empresa possui:

()

- gestão ambiental - ISO14000
- responsabilidade social: ISO16000
- SA8000;
- AA1000
- GRI – Global Reporting Initiative
- balanço social (Ethos, Akatu, Ibase, BSD-Business and Social Development)
- certificação internacional do índice Dow Jones de Sustentabilidade-ISE
- selo verde
- exportação simplificada
- lei resíduos sólidos/logística reversa
- Não possui certificado

20. Sua empresa possui PDCA – Planejar Executar Verificar Agir

- sim
- não

21. PDCA contribui de que forma na sua empresa:

- Muito
- Médio
- Pouco
- de nenhuma forma

22. Com que frequência os sócios reuniram-se para conversar sobre de política ambiental:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente

- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca reuniram-se

23. A empresa deve proporcionar aos seus empregados a conscientização da importância e responsabilidade de atingir a conformidade com a política ambiental, em avaliar os impactos ambientais reais e potenciais, os benefícios ao meio ambiente e ao trabalhador. Esses tipos de treinamentos ocorrem:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca ocorreram

24. Em relação ao programa de gestão ambiental, as reuniões em relação ao cronograma de execução, recursos financeiros, definição de responsabilidade e prazo para o alcance de objetivos e metas em atendimento a ISO 14000, aconteceram em qual periodicidade:

- 1 reunião anual
- 1 reunião semestral
- 1 reunião trimestral
- 1 reunião mensal
- 1 reunião quinzenal
- 1 reunião semanal
- Nunca houveram reuniões

25. Com que frequência o recursos humanos tem encaminhando informativos para seus colaboradores a respeito da importância da gestão ambiental ISO 14000 e responsabilidade social ISO 16000?

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca foram informados

26. A AA1000 é uma ferramenta muito útil não apenas para garantia dos dados informados em um relatório. Com um contato mais estreito com as partes interessadas, ela também possibilita a identificação de oportunidades de atuação da empresa no que diz respeito à sustentabilidade. A divulgação dos dados nos relatórios tem ocorrido com qual frequência?

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca ocorreram

27. A certificação SA 8000 aborda questões tais como trabalho escravo e infantil, saúde e segurança do trabalho, liberdade de associação e negociação coletiva, discriminação, práticas

disciplinares, jornada de trabalho, remuneração e sistemas de gerenciamento. Qual a periodicidade destas informações para os colaboradores da empresa:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca foram informados

28. Existe comprometimento da Alta Administração com a sustentabilidade empresarial em sua missão declarada pela organização e, disponibilizada no website?

Verificar se na missão é explicitada a utilização de materiais reciclados ou mesmo biodegradáveis em sua cadeia produtiva. Como exemplo, tem-se o caso da missão declarada de uma das empresas pesquisadas: “Abastecer com excelência o mercado nacional de embalagens plásticas, tendo compromisso com a qualidade dos produtos e incentivando a reciclagem, desta forma satisfazendo nossos clientes, parceiros e colaboradores.”.

Evidenciar se existe compromisso com a sustentabilidade empresarial (quando há tal comprometimento, pode-se inferir que as crenças e valores na dimensão socioambiental é emanada da diretoria da organização e é compartilhada pelos seus colaboradores em todos os estratos hierárquicos da pirâmide organizacional).

Averiguar se estão presentes na declaração da missão, os elementos básicos: ênfase nos clientes; produtos e serviços; contexto, setor econômico ou mercado de atuação; preocupação com a qualidade; retorno ao acionista; filosofia e valores corporativos; menção aos colaboradores; responsabilidade social; conceito próprio/distintivo da empresa; rentabilidade/crescimento/sobrevivência; compromisso com o desenvolvimento (sustentável/econômico/social); responsabilidade ambiental; local de atuação; menção aos fornecedores; tecnologia utilizada; *compliance* com normas e leis.

PLASTICOS BOM PASTOR LTDA (www.plasticosbompastor.com.br)**1. Assinalar o foco das ações sociais de sua empresa junto à comunidade:**

- educação
- meio ambiente
- saúde
- cultura
- segurança
- inclusão social
- portadores necessidades especiais
- criança e ao adolescente
- pessoas da terceira idade
- proteção de animais
- esporte e lazer

2. Sua empresa exige que os fornecedores cumpram padrões quanto a:

- existência de cadeia produtiva sustentável
- normas ABNT
- práticas ambientais
- não-adoção de trabalho infantil
- legislação inerente aos portadores de necessidades especiais
- recebe visitas da empresa para inspecionar sua responsabilidade socioambiental
- observância dos valores da empresa repassados no programa de treinamento de fornecedores

3. A empresa utiliza estratégias de parcerias para um melhor desempenho social, com:

- empresas privadas
- governo federal
- governo estadual
- prefeitura municipal
- organizações sociais / ONGs
- entidades de classe

4. A empresa quanto às questões de ordem ética observa:

- manual próprio de conduta ética disponibilizado em site na Internet
- manual de conduta ética disponibilizado na Intranet
- suas crenças e valores incorporam a questão ética
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes

5. Adota estratégias de voluntariado proporcionando aos seus colaboradores:

- facilidade de horários
- transporte de pessoal
- incentivo monetário
- serviço comunitário planejado
- doações conjunta da empresa com seus colaboradores
- abono dos dias dedicados ao voluntariado
- lista de ONGs que atuam na área
- informações viabilizadoras de suas práticas disponibilizadas na Internet
- informações viabilizadoras de suas práticas disponibilizadas em rede na Intranet

6. A empresa adota estratégias socioambientais visando:

- melhoria da qualidade de seus processos, produtos e serviços
- aumentar a competitividade das exportações
- atender o consumidor verde
- atender à pressão de organizações ambientalistas
- melhorar a imagem perante a sociedade
- reduzir custos dos processos industriais
- atender exigências de licenciamento/regulamentação
- criar maior motivação dos colaboradores da empresa

7. A comunicação de suas práticas e projetos sociais é feita através de informações veiculadas em:

- jornais e revistas especializadas
- no site / portal da empresa na Internet
- anúncios institucionais na televisão
- rádio de alcance nacional / regional
- na Intranet da empresa
- serviço comunitário planejado
- balanço social
- outra mídia
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes

8. Utiliza indicadores socioambientais e de gestão relacionados a:

- balanced scorecard;
- sustentabilidade;
- gestão ambiental;
- eco eficiência;
- responsabilidade social;
- governança corporativa;
- redução emissões de gases causadores do efeito estufa(CO2, metano, etc.);
- geração de créditos de carbono provenientes de projetos ambientalmente sustentáveis;
- comercialização de créditos de carbono advindos da redução da emissão de gases, obtida na cadeia produtiva da empresa.
- não utiliza indicadores

9. No modelo de gestão de recursos humanos adotado pela empresa tem:

- a função de RH hierarquicamente vinculada ao Presidente
- a função de RH hierarquicamente vinculada ao Diretor/Gestor de Área funcional
- todas as funções de RH são centralizadas na Administração de Recursos Humanos-ARH
- apenas funções de regulamentação e assessoramento ficam na ARH e a execução é descentralizada com cada área sendo responsável pela gestão local de seus colaboradores]
- existe comitê de RH com participação de executivos das áreas funcionais da empresa, que funciona de forma complementar e auxiliar à gestão centralizada dos recursos humanos

10. Para o alinhamento estratégico da função RH às estratégias de negócios qual o principal fator que, na sua opinião, deve ser enfatizado:

- descentralizar a função RH fazendo com que cada área assuma a responsabilidade de gerenciar os membros de sua equipe;
- fazer com que o RH atue apenas como suporte das atividades-fim da organização;
- implementar software de gestão integrada tipo ERP e inovadoras tecnologias da informação aplicadas à função RH;
- eliminação de níveis hierárquicos intermediários(downsizing organizacional) encurtando a distância do topo à base da pirâmide organizacional;

() criar a função de Chief Human Resource Officer – CHRO à semelhança dos cargos de seus pares equivalentes nas grandes empresas(CEO, CIO e CFO).

11. O planejamento de carreira da empresa contempla:

- () plano para o pessoal de nível gerencial
- (x) plano para o pessoal de nível operacional
- () plano para o pessoal de nível operacional e gerencial
- () integração do plano de carreira com o sistema de recrutamento/seleção
- () integração do plano de carreira com o sistema de avaliação de desempenho

12. Que processo de recrutamento e seleção a sua empresa adota:

- () recrutamento interno com a promoção de colaboradores já existentes
- (X) recrutamento interno via Intranet
- () contratação externa de novos colaboradores, como prioridade maior
- () contratação baseada na indicação de outros colaboradores
- () contratação externa via Internet
- (x) terceirização, via agências de recrutamento e colocação de pessoal
- () banco de dados de currículos
- () programa de estagiários e trainée.

13. Como política de treinamento e desenvolvimento a Empresa possui:

- () treinamento de integração
- () treinamento para internalizar a missão, visão, crenças e valores e políticas corporativas
- () treinamento no atendimento ao público externo
- () treinamento de 5 S e qualidade total
- (x) treinamento vivencial
- () treinamento dos trabalhadores terceirizados
- () possui programa de estágio
- () capacitação de supervisores e líderes de equipe
- () treinamento e capacitação de fornecedores
- () treinamento com uso dos recursos do ensino a distância(e-learning)
- () cursos on-line via Intranet e via Internet
- () programa de educação continuada
- () universidade corporativa própria ou com parceria com instituições de ensino
- () parceria com entidades externas (Senac, Senai, Sesi, e entidades de classe)

14. A configuração organizacional observa organogramas do tipo:

- () estrutura matricial
- () estrutura por projetos
- () estrutura por processos
- () estrutura divisionalizada
- (x) estrutura hierárquica-funcional
- () departamentalização por produtos
- () departamentalização por clientes
- () comitês, grupos de trabalho e força-tarefa
- () utiliza team-group com suporte de software específico tipo ERP, workflow e afins
- () teletrabalho, workgroup, intranet e correio eletrônico para descentralização funcional.

15. Programas de clima organizacional são utilizados para;

- () motivação e melhoria do ambiente de trabalho
- () avaliar observância à missão, crenças e valores da empresa
- () avaliar o desempenho dos líderes, supervisores e gerentes
- () subsidiar a formulação de políticas de gestão de RH
- () retenção de talentos na organização

não tem

16. Que iniciativas a empresa valoriza para melhoria do ambiente de trabalho:

- escritório panorâmico
- horário móvel / flexível
- programas de integração colaboradores/familiares
- programa de demissão voluntária – PDV
- programa de recolocação de executivos e/ou apoio a demitidos
- de entrevistas de desligamento
- de rotação/rodízio de pessoal/mão-de-obra
- consumo consciente e à eco eficiência
- promoção da diversidade racial
- recuperação social de colaboradores e familiares

17. Em termos de remuneração a empresa utiliza:

- plano de cargos e salários implantado
- prêmios-incentivo para a força de vendas
- prêmios por produtividade para o pessoal do chão-de-fábrica
- bônus ou gratificações
- participação nos resultados
- participação acionária
- não tem

18. Assinale os projetos de mudança organizacional em curso na sua empresa:

- mudança de estrutura organizacional
- redefinição de processos
- implementação de gestão integrada com software tipo ERP
- preparação para certificação de qualidade ABNT/ISO
- preparação para certificação socioambiental ABNT/ISO/SA/AA

19. Assinale os certificados socioambientais que sua empresa possui:

- gestão ambiental - ISO14000
- responsabilidade social: ISO16000
- SA8000;
- AA1000
- GRI – Global Reporting Initiative
- balanço social (Ethos, Akatu, Ibase, BSD-Business and Social Development)
- certificação internacional do índice Dow Jones de Sustentabilidade-ISE
- selo verde
- exportação simplificada
- lei resíduos sólidos/logística reversa
- não possui certificados

20. Sua empresa possui PDCA – Planejar Executar Verificar Agir

sim não

21. PDCA contribui de que forma na sua empresa:

- Muito
- Médio
- Pouco
- de nenhuma forma

22. Com que frequência os sócios reuniram-se para conversar sobre de política ambiental:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca reuniram-se

23. A empresa deve proporcionar aos seus empregados a conscientização da importância e responsabilidade de atingir a conformidade com a política ambiental, em avaliar os impactos ambientais reais e potenciais, os benefícios ao meio ambiente e ao trabalhador. Esses tipos de treinamentos ocorrem:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca ocorreram

24. Em relação ao programa de gestão ambiental, as reuniões em relação ao cronograma de execução, recursos financeiros, definição de responsabilidade e prazo para o alcance de objetivos e metas em atendimento a ISO 14000, aconteceram em qual periodicidade:

- 1 reunião anual
- 1 reunião semestral
- 1 reunião trimestral
- 1 reunião mensal
- 1 reunião quinzenal
- 1 reunião semanal
- Nunca houveram reuniões

25. Com que frequência o recursos humanos tem encaminhando informativos para seus colaboradores a respeito da importância da gestão ambiental ISO 14000 e responsabilidade social ISO 16000?

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca foram informados

26. A AA1000 é uma ferramenta muito útil não apenas para garantia dos dados informados em um relatório. Com um contato mais estreito com as partes interessadas, ela também possibilita a identificação de oportunidades de atuação da empresa no que diz respeito à sustentabilidade. A divulgação dos dados nos relatórios tem ocorrido com qual frequência?

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca ocorreram

27. A certificação SA 8000 aborda questões tais como trabalho escravo e infantil, saúde e segurança do trabalho, liberdade de associação e negociação coletiva, discriminação, práticas disciplinares, jornada de trabalho, remuneração e sistemas de gerenciamento. Qual a periodicidade destas informações para os colaboradores da empresa:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca foram informados

28. Existe comprometimento da Alta Administração com a sustentabilidade empresarial em sua missão declarada pela organização e, disponibilizada no website?

Verificar se na missão é explicitada a utilização de materiais reciclados ou mesmo biodegradáveis em sua cadeia produtiva. Como exemplo, tem-se o caso da missão declarada de uma das empresas pesquisadas: “Abastecer com excelência o mercado nacional de embalagens plásticas, tendo compromisso com a qualidade dos produtos e incentivando a reciclagem, desta forma satisfazendo nossos clientes, parceiros e colaboradores.”.

Evidenciar se existe compromisso com a sustentabilidade empresarial (quando há tal comprometimento, pode-se inferir que as crenças e valores na dimensão socioambiental é emanada da diretoria da organização e é compartilhada pelos seus colaboradores em todos os estratos hierárquicos da pirâmide organizacional).

Averiguar se estão presentes na declaração da missão, os elementos básicos: ênfase nos clientes; produtos e serviços; contexto, setor econômico ou mercado de atuação; preocupação com a qualidade; retorno ao acionista; filosofia e valores corporativos; menção aos colaboradores; responsabilidade social; conceito próprio/distintivo da empresa; rentabilidade/crescimento/sobrevivência; compromisso com o desenvolvimento (sustentável/econômico/social); responsabilidade ambiental; local de atuação; menção aos fornecedores; tecnologia utilizada; *compliance* com normas e leis.

não existe missão explicitada no site da empresa

PLASTICOS MAUÁ LTDA (www.plasticosmaua.com.br)**1. Assinalar o foco das ações sociais de sua empresa junto à comunidade:**

- educação
- meio ambiente
- saúde
- cultura
- segurança
- inclusão social
- portadores necessidades especiais
- criança e ao adolescente
- pessoas da terceira idade
- proteção de animais
- esporte e lazer

2. Sua empresa exige que os fornecedores cumpram padrões quanto a:

- existência de cadeia produtiva sustentável
- normas ABNT
- práticas ambientais
- não-adoção de trabalho infantil
- legislação inerente aos portadores de necessidades especiais
- recebe visitas da empresa para inspecionar sua responsabilidade socioambiental
- observância dos valores da empresa repassados no programa de treinamento de fornecedores

3. A empresa utiliza estratégias de parcerias para um melhor desempenho social, com:

- empresas privadas
- governo federal
- governo estadual
- prefeitura municipal
- organizações sociais / ONGs
- entidades de classe

4. A empresa quanto às questões de ordem ética observa:

- manual próprio de conduta ética disponibilizado em site na Internet
- manual de conduta ética disponibilizado na Intranet
- suas crenças e valores incorporam a questão ética
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes

5. Adota estratégias de voluntariado proporcionando aos seus colaboradores:

- facilidade de horários
- transporte de pessoal
- incentivo monetário
- serviço comunitário planejado
- doações conjunta da empresa com seus colaboradores
- abono dos dias dedicados ao voluntariado
- lista de ONGs que atuam na área
- informações viabilizadoras de suas práticas disponibilizadas na Internet
- informações viabilizadoras de suas práticas disponibilizadas em rede na Intranet

6. A empresa adota estratégias socioambientais visando:

- melhoria da qualidade de seus processos, produtos e serviços
- aumentar a competitividade das exportações
- atender o consumidor verde
- atender à pressão de organizações ambientalistas
- melhorar a imagem perante a sociedade
- reduzir custos dos processos industriais
- atender exigências de licenciamento/regulamentação
- criar maior motivação dos colaboradores da empresa

7. A comunicação de suas práticas e projetos sociais é feita através de informações veiculadas:

- jornais e revistas especializadas
- no site / portal da empresa na Internet
- anúncios institucionais na televisão
- rádio de alcance nacional / regional
- na Intranet da empresa
- serviço comunitário planejado
- balanço social
- outra mídia
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes

8. Utiliza indicadores socioambientais e de gestão relacionados a:

- balanced scorecard;
- sustentabilidade;
- gestão ambiental;
- eco eficiência;
- responsabilidade social;
- governança corporativa;
- redução emissões de gases causadores do efeito estufa(CO2, metano, etc.);
- geração de créditos de carbono provenientes de projetos ambientalmente sustentáveis;
- comercialização de créditos de carbono advindos da redução da emissão de gases, obtida na cadeia produtiva da empresa.
- não utiliza indicadores

9. No modelo de gestão de recursos humanos adotado pela empresa tem:

- a função de RH hierarquicamente vinculada ao Presidente
- a função de RH hierarquicamente vinculada ao Diretor/Gestor de Área funcional
- todas as funções de RH são centralizadas na Administração de Recursos Humanos-ARH
- apenas funções de regulamentação e assessoramento ficam na ARH e a execução é descentralizada com cada área sendo responsável pela gestão local de seus colaboradores]
- existe comitê de RH com participação de executivos das áreas funcionais da empresa, que funciona de forma complementar e auxiliar à gestão centralizada dos recursos humanos

10. Para o alinhamento estratégico da função RH às estratégias de negócios qual o principal fator que, na sua opinião, deve ser enfatizado:

- descentralizar a função RH fazendo com que cada área assuma a responsabilidade de gerenciar os membros de sua equipe;
- fazer com que o RH atue apenas como suporte das atividades-fim da organização;
- implementar software de gestão integrada tipo ERP e inovadoras tecnologias da informação aplicadas à função RH;
- eliminação de níveis hierárquicos intermediários(downsizing organizacional) encurtando a distância do topo à base da pirâmide organizacional;
- criar a função de Chief Human Resource Officer – CHRO à semelhança dos cargos de seus pares equivalentes nas grandes empresas(CEO, CIO e CFO).

11. O planejamento de carreira da empresa contempla:

- plano para o pessoal de nível gerencial
- plano para o pessoal de nível operacional
- plano para o pessoal de nível operacional e gerencial
- integração do plano de carreira com o sistema de recrutamento/seleção
- integração do plano de carreira com o sistema de avaliação de desempenho

12. Que processo de recrutamento e seleção a sua empresa adota:

- recrutamento interno com a promoção de colaboradores já existentes
- recrutamento interno via Intranet
- contratação externa de novos colaboradores, como prioridade maior
- contratação baseada na indicação de outros colaboradores
- contratação externa via Internet
- terceirização, via agências de recrutamento e colocação de pessoal
- banco de dados de currículos
- programa de estagiários e trainée.

13. Como política de treinamento e desenvolvimento a Empresa possui:

- treinamento de integração
- treinamento para internalizar a missão, visão, crenças e valores e políticas corporativas
- treinamento no atendimento ao público externo
- treinamento de 5 S e qualidade total
- treinamento vivencial
- treinamento dos trabalhadores terceirizados
- possui programa de estágio
- capacitação de supervisores e líderes de equipe
- treinamento e capacitação de fornecedores
- treinamento com uso dos recursos do ensino a distância(e-learning)
- cursos on-line via Intranet e via Internet
- programa de educação continuada
- universidade corporativa própria ou com parceria com instituições de ensino
- parceria com entidades externas (Senac, Senai, Sesi, e entidades de classe)

14. A configuração organizacional observa organogramas do tipo:

- estrutura matricial
- estrutura por projetos
- estrutura por processos
- estrutura divisionalizada
- estrutura hierárquica-funcional
- departamentalização por produtos
- departamentalização por clientes
- comitês, grupos de trabalho e força-tarefa
- utiliza team-group com suporte de software específico tipo ERP, workflow e afins
- teletrabalho, workgroup, intranet e correio eletrônico para descentralização funcional.

15. Programas de clima organizacional são utilizados para;

- motivação e melhoria do ambiente de trabalho
- avaliar observância à missão, crenças e valores da empresa
- avaliar o desempenho dos líderes, supervisores e gerentes
- subsidiar a formulação de políticas de gestão de RH
- retenção de talentos na organização
- não tem

16. Que iniciativas a empresa valoriza para melhoria do ambiente de trabalho:

- escritório panorâmico
- horário móvel / flexível
- programas de integração colaboradores/familiares
- programa de demissão voluntária – PDV
- programa de recolocação de executivos e/ou apoio a demitidos
- de entrevistas de desligamento
- de rotação/rodízio de pessoal/mão-de-obra
- consumo consciente e à eco eficiência
- promoção da diversidade racial
- recuperação social de colaboradores e familiares

17. Em termos de remuneração a empresa utiliza:

- plano de cargos e salários implantado
- prêmios-incentivo para a força de vendas
- prêmios por produtividade para o pessoal do chão-de-fábrica
- bônus ou gratificações
- participação nos resultados
- participação acionária
- não tem

18. Assinale os projetos de mudança organizacional em curso na sua empresa:

- mudança de estrutura organizacional
- redefinição de processos
- implementação de gestão integrada com software tipo ERP
- preparação para certificação de qualidade ABNT/ISO
- preparação para certificação socioambiental ABNT/ISO/SA/AA

19. Assinale os certificados socioambientais que sua empresa possui:

()

- gestão ambiental - ISO14000
- responsabilidade social: ISO16000
- SA8000;
- AA1000
- GRI – Global Reporting Initiative
- balanço social (Ethos, Akatu, Ibase, BSD-Business and Social Development)
- certificação internacional do índice Dow Jones de Sustentabilidade-ISE
- selo verde
- exportação simplificada
- lei resíduos sólidos/logística reversa
- não possui certificados

20. Sua empresa possui PDCA – Planejar Executar Verificar Agir

- sim não

21. PDCA contribui de que forma na sua empresa:

- Muito
- Médio
- Pouco
- de nenhuma forma

22. Com que frequência os sócios reuniram-se para conversar sobre de política ambiental:

- 1x por ano
- semestralmente

- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca reuniram-se

23. A empresa deve proporcionar aos seus empregados a conscientização da importância e responsabilidade de atingir a conformidade com a política ambiental, em avaliar os impactos ambientais reais e potenciais, os benefícios ao meio ambiente e ao trabalhador. Esses tipos de treinamentos ocorrem:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca ocorreram

24. Em relação ao programa de gestão ambiental, as reuniões em relação ao cronograma de execução, recursos financeiros, definição de responsabilidade e prazo para o alcance de objetivos e metas em atendimento a ISO 14000, aconteceram em qual periodicidade:

- 1 reunião anual
- 1 reunião semestral
- 1 reunião trimestral
- 1 reunião mensal
- 1 reunião quinzenal
- 1 reunião semanal
- Nunca houveram reuniões

25. Com que frequência o recursos humanos tem encaminhando informativos para seus colaboradores a respeito da importância da gestão ambiental ISO 14000 e responsabilidade social ISO 16000?

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca foram informados

26. A AA1000 é uma ferramenta muito útil não apenas para garantia dos dados informados em um relatório. Com um contato mais estreito com as partes interessadas, ela também possibilita a identificação de oportunidades de atuação da empresa no que diz respeito à sustentabilidade. A divulgação dos dados nos relatórios tem ocorrido com qual frequência?

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca ocorreram

27. A certificação SA 8000 aborda questões tais como trabalho escravo e infantil, saúde e segurança do trabalho, liberdade de associação e negociação coletiva, discriminação, práticas

disciplinares, jornada de trabalho, remuneração e sistemas de gerenciamento. Qual a periodicidade destas informações para os colaboradores da empresa:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca foram informados

28. Existe comprometimento da Alta Administração com a sustentabilidade empresarial em sua missão declarada pela organização e, disponibilizada no website?

Verificar se na missão é explicitada a utilização de materiais reciclados ou mesmo biodegradáveis em sua cadeia produtiva. Como exemplo, tem-se o caso da missão declarada de uma das empresas pesquisadas: “Abastecer com excelência o mercado nacional de embalagens plásticas, tendo compromisso com a qualidade dos produtos e incentivando a reciclagem, desta forma satisfazendo nossos clientes, parceiros e colaboradores.”.

Evidenciar se existe compromisso com a sustentabilidade empresarial (quando há tal comprometimento, pode-se inferir que as crenças e valores na dimensão socioambiental é emanada da diretoria da organização e é compartilhada pelos seus colaboradores em todos os estratos hierárquicos da pirâmide organizacional).

Averiguar se estão presentes na declaração da missão, os elementos básicos: ênfase nos clientes; produtos e serviços; contexto, setor econômico ou mercado de atuação; preocupação com a qualidade; retorno ao acionista; filosofia e valores corporativos; menção aos colaboradores; responsabilidade social; conceito próprio/distintivo da empresa; rentabilidade/crescimento/sobrevivência; compromisso com o desenvolvimento (sustentável/econômico/social); responsabilidade ambiental; local de atuação; menção aos fornecedores; tecnologia utilizada; *compliance* com normas e leis.

não existe missão explicitada no site da empresa

PLÁSTICOS NOVA COR (www.plasticosnovacor.com.br)**1. Assinalar o foco das ações sociais de sua empresa junto à comunidade:**

- educação
- meio ambiente
- saúde
- cultura
- segurança
- inclusão social
- portadores necessidades especiais
- criança e ao adolescente
- pessoas da terceira idade
- proteção de animais
- esporte e lazer

2. Sua empresa exige que os fornecedores cumpram padrões quanto a:

- existência de cadeia produtiva sustentável
- normas ABNT
- práticas ambientais
- não-adoção de trabalho infantil
- legislação inerente aos portadores de necessidades especiais
- recebe visitas da empresa para inspecionar sua responsabilidade socioambiental
- observância dos valores da empresa repassados no programa de treinamento de fornecedores

3. A empresa utiliza estratégias de parcerias para um melhor desempenho social, com:

- empresas privadas
- governo federal
- governo estadual
- prefeitura municipal
- organizações sociais / ONGs
- entidades de classe

4. A empresa quanto às questões de ordem ética observa:

- manual próprio de conduta ética disponibilizado em site na Internet
- manual de conduta ética disponibilizado na Intranet
- suas crenças e valores incorporam a questão ética
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes

5. Adota estratégias de voluntariado proporcionando aos seus colaboradores:

- facilidade de horários
- transporte de pessoal
- incentivo monetário
- serviço comunitário planejado
- doações conjunta da empresa com seus colaboradores
- abono dos dias dedicados ao voluntariado
- lista de ONGs que atuam na área
- informações viabilizadoras de suas práticas disponibilizadas na Internet
- informações viabilizadoras de suas práticas disponibilizadas em rede na Intranet

6. A empresa adota estratégias socioambientais visando:

- melhoria da qualidade de seus processos, produtos e serviços
- aumentar a competitividade das exportações
- atender o consumidor verde
- atender à pressão de organizações ambientalistas
- melhorar a imagem perante a sociedade
- reduzir custos dos processos industriais
- atender exigências de licenciamento/regulamentação
- criar maior motivação dos colaboradores da empresa

7. A comunicação de suas práticas e projetos sociais é feita através de informações veiculadas:

- jornais e revistas especializadas
- no site / portal da empresa na Internet
- anúncios institucionais na televisão
- rádio de alcance nacional / regional
- na Intranet da empresa
- serviço comunitário planejado
- balanço social
- outra mídia
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes

8. Utiliza indicadores socioambientais e de gestão relacionados a:

- balanced scorecard;
- sustentabilidade;
- gestão ambiental;
- eco eficiência;
- responsabilidade social;
- governança corporativa;
- redução emissões de gases causadores do efeito estufa(CO2, metano, etc.);
- geração de créditos de carbono provenientes de projetos ambientalmente sustentáveis;
- comercialização de créditos de carbono advindos da redução da emissão de gases, obtida na cadeia produtiva da empresa.
- não utiliza indicadores

9. No modelo de gestão de recursos humanos adotado pela empresa tem:

- a função de RH hierarquicamente vinculada ao Presidente
- a função de RH hierarquicamente vinculada ao Diretor/Gestor de Área funcional
- todas as funções de RH são centralizadas na Administração de Recursos Humanos-ARH
- apenas funções de regulamentação e assessoramento ficam na ARH e a execução é descentralizada com cada área sendo responsável pela gestão local de seus colaboradores]
- existe comitê de RH com participação de executivos das áreas funcionais da empresa, que funciona de forma complementar e auxiliar à gestão centralizada dos recursos humanos

10. Para o alinhamento estratégico da função RH às estratégias de negócios qual o principal fator que, na sua opinião, deve ser enfatizado:

- descentralizar a função RH fazendo com que cada área assuma a responsabilidade de gerenciar os membros de sua equipe;
- fazer com que o RH atue apenas como suporte das atividades-fim da organização;
- implementar software de gestão integrada tipo ERP e inovadoras tecnologias da informação aplicadas à função RH;
- eliminação de níveis hierárquicos intermediários(downsizing organizacional) encurtando a distância do topo à base da pirâmide organizacional;
- criar a função de Chief Human Resource Officer – CHRO à semelhança dos cargos de seus pares equivalentes nas grandes empresas(CEO, CIO e CFO).

11. O planejamento de carreira da empresa contempla:

- plano para o pessoal de nível gerencial
- plano para o pessoal de nível operacional
- plano para o pessoal de nível operacional e gerencial
- integração do plano de carreira com o sistema de recrutamento/seleção
- integração do plano de carreira com o sistema de avaliação de desempenho

12. Que processo de recrutamento e seleção a sua empresa adota:

- recrutamento interno com a promoção de colaboradores já existentes
- recrutamento interno via Intranet
- contratação externa de novos colaboradores, como prioridade maior
- contratação baseada na indicação de outros colaboradores
- contratação externa via Internet
- terceirização, via agências de recrutamento e colocação de pessoal
- banco de dados de currículos
- programa de estagiários e trainée.

13. Como política de treinamento e desenvolvimento a Empresa possui:

- treinamento de integração
- treinamento para internalizar a missão, visão, crenças e valores e políticas corporativas
- treinamento no atendimento ao público externo
- treinamento de 5 S e qualidade total
- treinamento vivencial
- treinamento dos trabalhadores terceirizados
- possui programa de estágio
- capacitação de supervisores e líderes de equipe
- treinamento e capacitação de fornecedores
- treinamento com uso dos recursos do ensino a distância(e-learning)
- cursos on-line via Intranet e via Internet
- programa de educação continuada
- universidade corporativa própria ou com parceria com instituições de ensino
- parceria com entidades externas (Senac, Senai, Sesi, e entidades de classe)

14. A configuração organizacional observa organogramas do tipo:

- estrutura matricial
- estrutura por projetos
- estrutura por processos
- estrutura divisionalizada
- estrutura hierárquica-funcional
- departamentalização por produtos
- departamentalização por clientes
- comitês, grupos de trabalho e força-tarefa
- utiliza team-group com suporte de software específico tipo ERP, workflow e afins
- teletrabalho, workgroup, intranet e correio eletrônico para descentralização funcional.

15. Programas de clima organizacional são utilizados para;

- motivação e melhoria do ambiente de trabalho
- avaliar observância à missão, crenças e valores da empresa
- avaliar o desempenho dos líderes, supervisores e gerentes
- subsidiar a formulação de políticas de gestão de RH
- retenção de talentos na organização
- não tem

16. Que iniciativas a empresa valoriza para melhoria do ambiente de trabalho:

- escritório panorâmico
- horário móvel / flexível
- programas de integração colaboradores/familiares
- programa de demissão voluntária – PDV
- programa de recolocação de executivos e/ou apoio a demitidos
- de entrevistas de desligamento
- de rotação/rodízio de pessoal/mão-de-obra
- consumo consciente e à eco eficiência
- promoção da diversidade racial
- recuperação social de colaboradores e familiares

17. Em termos de remuneração a empresa utiliza:

- plano de cargos e salários implantado
- prêmios-incentivo para a força de vendas
- prêmios por produtividade para o pessoal do chão-de-fábrica
- bônus ou gratificações
- participação nos resultados
- participação acionária
- não tem

18. Assinale os projetos de mudança organizacional em curso na sua empresa:

- mudança de estrutura organizacional
- redefinição de processos
- implementação de gestão integrada com software tipo ERP
- preparação para certificação de qualidade ABNT/ISO
- preparação para certificação socioambiental ABNT/ISO/SA/AA

19. Assinale os certificados socioambientais que sua empresa possui:

()

- gestão ambiental - ISO14000
- responsabilidade social: ISO16000
- SA8000;
- AA1000
- GRI – Global Reporting Initiative
- balanço social (Ethos, Akatu, Ibase, BSD-Business and Social Development)
- certificação internacional do índice Dow Jones de Sustentabilidade-ISE
- selo verde
- exportação simplificada
- lei resíduos sólidos/logística reversa
- não tem

20. Sua empresa possui PDCA – Planejar Executar Verificar Agir

- sim
- não

21. PDCA contribui de que forma na sua empresa:

- Muito
- Médio
- Pouco
- de nenhuma forma

22. Com que frequência os sócios reuniram-se para conversar sobre de política ambiental:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente

- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca reuniram-se

23. A empresa deve proporcionar aos seus empregados a conscientização da importância e responsabilidade de atingir a conformidade com a política ambiental, em avaliar os impactos ambientais reais e potenciais, os benefícios ao meio ambiente e ao trabalhador. Esses tipos de treinamentos ocorrem:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca ocorreram

24. Em relação ao programa de gestão ambiental, as reuniões em relação ao cronograma de execução, recursos financeiros, definição de responsabilidade e prazo para o alcance de objetivos e metas em atendimento a ISO 14000, aconteceram em qual periodicidade:

- 1 reunião anual
- 1 reunião semestral
- 1 reunião trimestral
- 1 reunião mensal
- 1 reunião quinzenal
- 1 reunião semanal
- Nunca houveram reuniões

25. Com que frequência o recursos humanos tem encaminhando informativos para seus colaboradores a respeito da importância da gestão ambiental ISO 14000 e responsabilidade social ISO 16000?

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca foram informados

26. A AA1000 é uma ferramenta muito útil não apenas para garantia dos dados informados em um relatório. Com um contato mais estreito com as partes interessadas, ela também possibilita a identificação de oportunidades de atuação da empresa no que diz respeito à sustentabilidade. A divulgação dos dados nos relatórios tem ocorrido com qual frequência?

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca ocorreram

27. A certificação SA 8000 aborda questões tais como trabalho escravo e infantil, saúde e segurança do trabalho, liberdade de associação e negociação coletiva, discriminação, práticas

disciplinares, jornada de trabalho, remuneração e sistemas de gerenciamento. Qual a periodicidade destas informações para os colaboradores da empresa:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca foram informados

28. Existe comprometimento da Alta Administração com a sustentabilidade empresarial em sua missão declarada pela organização e, disponibilizada no website?

Verificar se na missão é explicitada a utilização de materiais reciclados ou mesmo biodegradáveis em sua cadeia produtiva. Como exemplo, tem-se o caso da missão declarada de uma das empresas pesquisadas: “Abastecer com excelência o mercado nacional de embalagens plásticas, tendo compromisso com a qualidade dos produtos e incentivando a reciclagem, desta forma satisfazendo nossos clientes, parceiros e colaboradores.”.

Evidenciar se existe compromisso com a sustentabilidade empresarial (quando há tal comprometimento, pode-se inferir que as crenças e valores na dimensão socioambiental é emanada da diretoria da organização e é compartilhada pelos seus colaboradores em todos os estratos hierárquicos da pirâmide organizacional).

Averiguar se estão presentes na declaração da missão, os elementos básicos: ênfase nos clientes; produtos e serviços; contexto, setor econômico ou mercado de atuação; preocupação com a qualidade; retorno ao acionista; filosofia e valores corporativos; menção aos colaboradores; responsabilidade social; conceito próprio/distintivo da empresa; rentabilidade/crescimento/sobrevivência; compromisso com o desenvolvimento (sustentável/econômico/social); responsabilidade ambiental; local de atuação; menção aos fornecedores; tecnologia utilizada; *compliance* com normas e leis.

não existe missão explicitada no site da empresa.

PLASTIFARMA IND E COM PLASTICOS LTDA (www.plastifarma.com.br)**1. Assinalar o foco das ações sociais de sua empresa junto à comunidade:**

- educação
- meio ambiente
- saúde
- cultura
- segurança
- inclusão social
- portadores necessidades especiais
- criança e ao adolescente
- pessoas da terceira idade
- proteção de animais
- esporte e lazer

2. Sua empresa exige que os fornecedores cumpram padrões quanto a:

- existência de cadeia produtiva sustentável
- normas ABNT
- práticas ambientais
- não-adoção de trabalho infantil
- legislação inerente aos portadores de necessidades especiais
- recebe visitas da empresa para inspecionar sua responsabilidade socioambiental
- observância dos valores da empresa repassados no programa de treinamento de fornecedores

3. A empresa utiliza estratégias de parcerias para um melhor desempenho social, com:

- empresas privadas
- governo federal
- governo estadual
- prefeitura municipal
- organizações sociais / ONGs
- entidades de classe

4. A empresa quanto às questões de ordem ética observa:

- manual próprio de conduta ética disponibilizado em site na Internet
- manual de conduta ética disponibilizado na Intranet
- suas crenças e valores incorporam a questão ética
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes

5. Adota estratégias de voluntariado proporcionando aos seus colaboradores:

- facilidade de horários
- transporte de pessoal
- incentivo monetário
- serviço comunitário planejado
- doações conjunta da empresa com seus colaboradores
- abono dos dias dedicados ao voluntariado
- lista de ONGs que atuam na área
- informações viabilizadoras de suas práticas disponibilizadas na Internet
- informações viabilizadoras de suas práticas disponibilizadas em rede na Intranet

6. A empresa adota estratégias socioambientais visando:

- melhoria da qualidade de seus processos, produtos e serviços
- aumentar a competitividade das exportações
- atender o consumidor verde
- atender à pressão de organizações ambientalistas
- melhorar a imagem perante a sociedade
- reduzir custos dos processos industriais
- atender exigências de licenciamento/regulamentação
- criar maior motivação dos colaboradores da empresa

7. A comunicação de suas práticas e projetos sociais é feita através de informações veiculadas:

- jornais e revistas especializadas
- no site / portal da empresa na Internet
- anúncios institucionais na televisão
- rádio de alcance nacional / regional
- na Intranet da empresa
- serviço comunitário planejado
- balanço social
- outra mídia
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes

8. Utiliza indicadores socioambientais e de gestão relacionados a:

- balanced scorecard;
- sustentabilidade;
- gestão ambiental;
- eco eficiência;
- responsabilidade social;
- governança corporativa;
- redução emissões de gases causadores do efeito estufa(CO2, metano, etc.);
- geração de créditos de carbono provenientes de projetos ambientalmente sustentáveis;
- comercialização de créditos de carbono advindos da redução da emissão de gases, obtida na cadeia produtiva da empresa.
- não utiliza indicadores

9. No modelo de gestão de recursos humanos adotado pela empresa tem:

- a função de RH hierarquicamente vinculada ao Presidente
- a função de RH hierarquicamente vinculada ao Diretor/Gestor de Área funcional
- todas as funções de RH são centralizadas na Administração de Recursos Humanos-ARH
- apenas funções de regulamentação e assessoramento ficam na ARH e a execução é descentralizada com cada área sendo responsável pela gestão local de seus colaboradores]
- existe comitê de RH com participação de executivos das áreas funcionais da empresa, que funciona de forma complementar e auxiliar à gestão centralizada dos recursos humanos

10. Para o alinhamento estratégico da função RH às estratégias de negócios qual o principal fator que, na sua opinião, deve ser enfatizado:

- descentralizar a função RH fazendo com que cada área assuma a responsabilidade de gerenciar os membros de sua equipe;
- fazer com que o RH atue apenas como suporte das atividades-fim da organização;
- implementar software de gestão integrada tipo ERP e inovadoras tecnologias da informação aplicadas à função RH;
- eliminação de níveis hierárquicos intermediários(downsizing organizacional) encurtando a distância do topo à base da pirâmide organizacional;
- criar a função de Chief Human Resource Officer – CHRO à semelhança dos cargos de seus pares equivalentes nas grandes empresas(CEO, CIO e CFO).

11. O planejamento de carreira da empresa contempla:

- plano para o pessoal de nível gerencial
- plano para o pessoal de nível operacional
- plano para o pessoal de nível operacional e gerencial
- integração do plano de carreira com o sistema de recrutamento/seleção
- integração do plano de carreira com o sistema de avaliação de desempenho

12. Que processo de recrutamento e seleção a sua empresa adota:

- recrutamento interno com a promoção de colaboradores já existentes
- recrutamento interno via Intranet
- contratação externa de novos colaboradores, como prioridade maior
- contratação baseada na indicação de outros colaboradores
- contratação externa via Internet
- terceirização, via agências de recrutamento e colocação de pessoal
- banco de dados de currículos
- programa de estagiários e trainée.

13. Como política de treinamento e desenvolvimento a Empresa possui:

- treinamento de integração
- treinamento para internalizar a missão, visão, crenças e valores e políticas corporativas
- treinamento no atendimento ao público externo
- treinamento de 5 S e qualidade total
- treinamento vivencial
- treinamento dos trabalhadores terceirizados
- possui programa de estágio
- capacitação de supervisores e líderes de equipe
- treinamento e capacitação de fornecedores
- treinamento com uso dos recursos do ensino a distância(e-learning)
- cursos on-line via Intranet e via Internet
- programa de educação continuada
- universidade corporativa própria ou com parceria com instituições de ensino
- parceria com entidades externas (Senac, Senai, Sesi, e entidades de classe)

14. A configuração organizacional observa organogramas do tipo:

- estrutura matricial
- estrutura por projetos
- estrutura por processos
- estrutura divisionalizada
- estrutura hierárquica-funcional
- departamentalização por produtos
- departamentalização por clientes
- comitês, grupos de trabalho e força-tarefa
- utiliza team-group com suporte de software específico tipo ERP, workflow e afins
- teletrabalho, workgroup, intranet e correio eletrônico para descentralização funcional.

15. Programas de clima organizacional são utilizados para;

- motivação e melhoria do ambiente de trabalho
- avaliar observância à missão, crenças e valores da empresa
- avaliar o desempenho dos líderes, supervisores e gerentes
- subsidiar a formulação de políticas de gestão de RH
- retenção de talentos na organização
- não tem

16. Que iniciativas a empresa valoriza para melhoria do ambiente de trabalho:

- escritório panorâmico
- horário móvel / flexível
- programas de integração colaboradores/familiares
- programa de demissão voluntária – PDV
- programa de recolocação de executivos e/ou apoio a demitidos
- de entrevistas de desligamento
- de rotação/rodízio de pessoal/mão-de-obra
- consumo consciente e à eco eficiência
- promoção da diversidade racial
- recuperação social de colaboradores e familiares

17. Em termos de remuneração a empresa utiliza:

- plano de cargos e salários implantado
- prêmios-incentivo para a força de vendas
- prêmios por produtividade para o pessoal do chão-de-fábrica
- bônus ou gratificações
- participação nos resultados
- participação acionária
- não tem cargos e salários

18. Assinale os projetos de mudança organizacional em curso na sua empresa:

- mudança de estrutura organizacional
- redefinição de processos
- implementação de gestão integrada com software tipo ERP
- preparação para certificação de qualidade ABNT/ISO
- preparação para certificação socioambiental ABNT/ISO/SA/AA

19. Assinale os certificados socioambientais que sua empresa possui:

()

- gestão ambiental - ISO14000
- responsabilidade social: ISO16000
- SA8000;
- AA1000
- GRI – Global Reporting Initiative
- balanço social (Ethos, Akatu, Ibase, BSD-Business and Social Development)
- certificação internacional do índice Dow Jones de Sustentabilidade-ISE
- selo verde
- exportação simplificada
- lei resíduos sólidos/logística reversa
- não possui certificados

20. Sua empresa possui PDCA – Planejar Executar Verificar Agir

- sim
- não

21. PDCA contribui de que forma na sua empresa:

- Muito
- Médio
- Pouco
- de nenhuma forma

22. Com que frequência os sócios reuniram-se para conversar sobre de política ambiental:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente

- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca reuniram-se

23. A empresa deve proporcionar aos seus empregados a conscientização da importância e responsabilidade de atingir a conformidade com a política ambiental, em avaliar os impactos ambientais reais e potenciais, os benefícios ao meio ambiente e ao trabalhador. Esses tipos de treinamentos ocorrem:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca ocorreram

24. Em relação ao programa de gestão ambiental, as reuniões em relação ao cronograma de execução, recursos financeiros, definição de responsabilidade e prazo para o alcance de objetivos e metas em atendimento a ISO 14000, aconteceram em qual periodicidade:

- 1 reunião anual
- 1 reunião semestral
- 1 reunião trimestral
- 1 reunião mensal
- 1 reunião quinzenal
- 1 reunião semanal
- Nunca houveram reuniões

25. Com que frequência o recursos humanos tem encaminhando informativos para seus colaboradores a respeito da importância da gestão ambiental ISO 14000 e responsabilidade social ISO 16000?

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca foram informados

26. A AA1000 é uma ferramenta muito útil não apenas para garantia dos dados informados em um relatório. Com um contato mais estreito com as partes interessadas, ela também possibilita a identificação de oportunidades de atuação da empresa no que diz respeito à sustentabilidade. A divulgação dos dados nos relatórios tem ocorrido com qual frequência?

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca ocorreram

27. A certificação SA 8000 aborda questões tais como trabalho escravo e infantil, saúde e segurança do trabalho, liberdade de associação e negociação coletiva, discriminação, práticas disciplinares, jornada de trabalho, remuneração e sistemas de gerenciamento. Qual a periodicidade destas informações para os colaboradores da empresa:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca foram informados

28. Existe comprometimento da Alta Administração com a sustentabilidade empresarial em sua missão declarada pela organização e, disponibilizada no website?

Verificar se na missão é explicitada a utilização de materiais reciclados ou mesmo biodegradáveis em sua cadeia produtiva. Como exemplo, tem-se o caso da missão declarada de uma das empresas pesquisadas: “Abastecer com excelência o mercado nacional de embalagens plásticas, tendo compromisso com a qualidade dos produtos e incentivando a reciclagem, desta forma satisfazendo nossos clientes, parceiros e colaboradores.”.

Evidenciar se existe compromisso com a sustentabilidade empresarial (quando há tal comprometimento, pode-se inferir que as crenças e valores na dimensão socioambiental é emanada da diretoria da organização e é compartilhada pelos seus colaboradores em todos os estratos hierárquicos da pirâmide organizacional).

Averiguar se estão presentes na declaração da missão, os elementos básicos: ênfase nos clientes; produtos e serviços; contexto, setor econômico ou mercado de atuação; preocupação com a qualidade; retorno ao acionista; filosofia e valores corporativos; menção aos colaboradores; responsabilidade social; conceito próprio/distintivo da empresa; rentabilidade/crescimento/sobrevivência; compromisso com o desenvolvimento (sustentável/econômico/social); responsabilidade ambiental; local de atuação; menção aos fornecedores; tecnologia utilizada; *compliance* com normas e leis.

não existe missão explicitada no site da empresa

PLIC PLÁSTICOS LTDA (www.plicplasticos.com.br)**1. Assinalar o foco das ações sociais de sua empresa junto à comunidade:**

- educação
- meio ambiente
- saúde
- cultura
- segurança
- inclusão social
- portadores necessidades especiais
- criança e ao adolescente
- pessoas da terceira idade
- proteção de animais
- esporte e lazer

2. Sua empresa exige que os fornecedores cumpram padrões quanto a:

- existência de cadeia produtiva sustentável
- normas ABNT
- práticas ambientais
- não-adoção de trabalho infantil
- legislação inerente aos portadores de necessidades especiais
- recebe visitas da empresa para inspecionar sua responsabilidade socioambiental
- observância dos valores da empresa repassados no programa de treinamento de fornecedores

3. A empresa utiliza estratégias de parcerias para um melhor desempenho social, com:

- empresas privadas
- governo federal
- governo estadual
- prefeitura municipal
- organizações sociais / ONGs
- entidades de classe

4. A empresa quanto às questões de ordem ética observa:

- manual próprio de conduta ética disponibilizado em site na Internet
- manual de conduta ética disponibilizado na Intranet
- suas crenças e valores incorporam a questão ética
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes

5. Adota estratégias de voluntariado proporcionando aos seus colaboradores:

- facilidade de horários
- transporte de pessoal
- incentivo monetário
- serviço comunitário planejado
- doações conjunta da empresa com seus colaboradores
- abono dos dias dedicados ao voluntariado
- lista de ONGs que atuam na área
- informações viabilizadoras de suas práticas disponibilizadas na Internet
- informações viabilizadoras de suas práticas disponibilizadas em rede na Intranet

6. A empresa adota estratégias socioambientais visando:

- melhoria da qualidade de seus processos, produtos e serviços
- aumentar a competitividade das exportações
- atender o consumidor verde
- atender à pressão de organizações ambientalistas
- melhorar a imagem perante a sociedade
- reduzir custos dos processos industriais
- atender exigências de licenciamento/regulamentação
- criar maior motivação dos colaboradores da empresa

7. A comunicação de suas práticas e projetos sociais é feita através de informações veiculadas:

- jornais e revistas especializadas
- no site / portal da empresa na Internet
- anúncios institucionais na televisão
- rádio de alcance nacional / regional
- na Intranet da empresa
- serviço comunitário planejado
- balanço social
- outra mídia
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes

8. Utiliza indicadores socioambientais e de gestão relacionados a:

- balanced scorecard;
- sustentabilidade;
- gestão ambiental;
- eco eficiência;
- responsabilidade social;
- governança corporativa;
- redução emissões de gases causadores do efeito estufa(CO2, metano, etc.);
- geração de créditos de carbono provenientes de projetos ambientalmente sustentáveis;
- comercialização de créditos de carbono advindos da redução da emissão de gases, obtida na cadeia produtiva da empresa.
- não utiliza indicadores

9. No modelo de gestão de recursos humanos adotado pela empresa tem:

- a função de RH hierarquicamente vinculada ao Presidente
- a função de RH hierarquicamente vinculada ao Diretor/Gestor de Área funcional
- todas as funções de RH são centralizadas na Administração de Recursos Humanos-ARH
- apenas funções de regulamentação e assessoramento ficam na ARH e a execução é descentralizada com cada área sendo responsável pela gestão local de seus colaboradores]
- existe comitê de RH com participação de executivos das áreas funcionais da empresa, que funciona de forma complementar e auxiliar à gestão centralizada dos recursos humanos

10. Para o alinhamento estratégico da função RH às estratégias de negócios qual o principal fator que, na sua opinião, deve ser enfatizado:

- descentralizar a função RH fazendo com que cada área assuma a responsabilidade de gerenciar os membros de sua equipe;
- fazer com que o RH atue apenas como suporte das atividades-fim da organização;
- implementar software de gestão integrada tipo ERP e inovadoras tecnologias da informação aplicadas à função RH;
- eliminação de níveis hierárquicos intermediários(downsizing organizacional) encurtando a distância do topo à base da pirâmide organizacional;
- criar a função de Chief Human Resource Officer – CHRO à semelhança dos cargos de seus pares equivalentes nas grandes empresas(CEO, CIO e CFO).

11. O planejamento de carreira da empresa contempla:

- plano para o pessoal de nível gerencial
- plano para o pessoal de nível operacional
- plano para o pessoal de nível operacional e gerencial
- integração do plano de carreira com o sistema de recrutamento/seleção
- integração do plano de carreira com o sistema de avaliação de desempenho

12. Que processo de recrutamento e seleção a sua empresa adota:

- recrutamento interno com a promoção de colaboradores já existentes
- recrutamento interno via Intranet
- contratação externa de novos colaboradores, como prioridade maior
- contratação baseada na indicação de outros colaboradores
- contratação externa via Internet
- terceirização, via agências de recrutamento e colocação de pessoal
- banco de dados de currículos
- programa de estagiários e trainée.

13. Como política de treinamento e desenvolvimento a Empresa possui:

- treinamento de integração
- treinamento para internalizar a missão, visão, crenças e valores e políticas corporativas
- treinamento no atendimento ao público externo
- treinamento de 5 S e qualidade total
- treinamento vivencial
- treinamento dos trabalhadores terceirizados
- possui programa de estágio
- capacitação de supervisores e líderes de equipe
- treinamento e capacitação de fornecedores
- treinamento com uso dos recursos do ensino a distância(e-learning)
- cursos on-line via Intranet e via Internet
- programa de educação continuada
- universidade corporativa própria ou com parceria com instituições de ensino
- parceria com entidades externas (Senac, Senai, Sesi, e entidades de classe)

14. A configuração organizacional observa organogramas do tipo:

- estrutura matricial
- estrutura por projetos
- estrutura por processos
- estrutura divisionalizada
- estrutura hierárquica-funcional
- departamentalização por produtos
- departamentalização por clientes
- comitês, grupos de trabalho e força-tarefa
- utiliza team-group com suporte de software específico tipo ERP, workflow e afins
- teletrabalho, workgroup, intranet e correio eletrônico para descentralização funcional.

15. Programas de clima organizacional são utilizados para;

- motivação e melhoria do ambiente de trabalho
- avaliar observância à missão, crenças e valores da empresa
- avaliar o desempenho dos líderes, supervisores e gerentes
- subsidiar a formulação de políticas de gestão de RH
- retenção de talentos na organização
- não tem

16. Que iniciativas a empresa valoriza para melhoria do ambiente de trabalho:

- escritório panorâmico
- horário móvel / flexível
- programas de integração colaboradores/familiares
- programa de demissão voluntária – PDV
- programa de recolocação de executivos e/ou apoio a demitidos
- de entrevistas de desligamento
- de rotação/rodízio de pessoal/mão-de-obra
- consumo consciente e à eco eficiência
- promoção da diversidade racial
- recuperação social de colaboradores e familiares

17. Em termos de remuneração a empresa utiliza:

- plano de cargos e salários implantado
- prêmios-incentivo para a força de vendas
- prêmios por produtividade para o pessoal do chão-de-fábrica
- bônus ou gratificações
- participação nos resultados
- participação acionária
- não tem

18. Assinale os projetos de mudança organizacional em curso na sua empresa:

- mudança de estrutura organizacional
- redefinição de processos
- implementação de gestão integrada com software tipo ERP
- preparação para certificação de qualidade ABNT/ISO
- preparação para certificação socioambiental ABNT/ISO/SA/AA

19. Assinale os certificados socioambientais que sua empresa possui:

()

- gestão ambiental - ISO14000
- responsabilidade social: ISO16000
- SA8000;
- AA1000
- GRI – Global Reporting Initiative
- balanço social (Ethos, Akatu, Ibase, BSD-Business and Social Development)
- certificação internacional do índice Dow Jones de Sustentabilidade-ISE
- selo verde
- exportação simplificada
- lei resíduos sólidos/logística reversa
- não possui certificados

20. Sua empresa possui PDCA – Planejar Executar Verificar Agir

- sim
- não

21. PDCA contribui de que forma na sua empresa:

- Muito
- Médio
- Pouco
- de nenhuma forma

22. Com que frequência os sócios reuniram-se para conversar sobre de política ambiental:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente

- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca reuniram-se

23. A empresa deve proporcionar aos seus empregados a conscientização da importância e responsabilidade de atingir a conformidade com a política ambiental, em avaliar os impactos ambientais reais e potenciais, os benefícios ao meio ambiente e ao trabalhador. Esses tipos de treinamentos ocorrem:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca ocorreram

24. Em relação ao programa de gestão ambiental, as reuniões em relação ao cronograma de execução, recursos financeiros, definição de responsabilidade e prazo para o alcance de objetivos e metas em atendimento a ISO 14000, aconteceram em qual periodicidade:

- 1 reunião anual
- 1 reunião semestral
- 1 reunião trimestral
- 1 reunião mensal
- 1 reunião quinzenal
- 1 reunião semanal
- Nunca houveram reuniões

25. Com que frequência o recursos humanos tem encaminhando informativos para seus colaboradores a respeito da importância da gestão ambiental ISO 14000 e responsabilidade social ISO 16000?

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca foram informados

26. A AA1000 é uma ferramenta muito útil não apenas para garantia dos dados informados em um relatório. Com um contato mais estreito com as partes interessadas, ela também possibilita a identificação de oportunidades de atuação da empresa no que diz respeito à sustentabilidade. A divulgação dos dados nos relatórios tem ocorrido com qual frequência?

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca ocorreram

27. A certificação SA 8000 aborda questões tais como trabalho escravo e infantil, saúde e segurança do trabalho, liberdade de associação e negociação coletiva, discriminação, práticas

disciplinares, jornada de trabalho, remuneração e sistemas de gerenciamento. Qual a periodicidade destas informações para os colaboradores da empresa:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca foram informados

28. Existe comprometimento da Alta Administração com a sustentabilidade empresarial em sua missão declarada pela organização e, disponibilizada no website?

Verificar se na missão é explicitada a utilização de materiais reciclados ou mesmo biodegradáveis em sua cadeia produtiva. Como exemplo, tem-se o caso da missão declarada de uma das empresas pesquisadas: “Abastecer com excelência o mercado nacional de embalagens plásticas, tendo compromisso com a qualidade dos produtos e incentivando a reciclagem, desta forma satisfazendo nossos clientes, parceiros e colaboradores.”.

Evidenciar se existe compromisso com a sustentabilidade empresarial (quando há tal comprometimento, pode-se inferir que as crenças e valores na dimensão socioambiental é emanada da diretoria da organização e é compartilhada pelos seus colaboradores em todos os estratos hierárquicos da pirâmide organizacional).

Averiguar se estão presentes na declaração da missão, os elementos básicos: ênfase nos clientes; produtos e serviços; contexto, setor econômico ou mercado de atuação; preocupação com a qualidade; retorno ao acionista; filosofia e valores corporativos; menção aos colaboradores; responsabilidade social; conceito próprio/distintivo da empresa; rentabilidade/crescimento/sobrevivência; compromisso com o desenvolvimento (sustentável/econômico/social); responsabilidade ambiental; local de atuação; menção aos fornecedores; tecnologia utilizada; *compliance* com normas e leis.

não existe missão explicitada no site da empresa

POLIEMBALAGENS IND E COM DE EMBALAGENS LTDA (www.poliembalagens.com.br)**1. Assinalar o foco das ações sociais de sua empresa junto à comunidade:**

- educação
- meio ambiente
- saúde
- cultura
- segurança
- inclusão social
- portadores necessidades especiais
- criança e ao adolescente
- pessoas da terceira idade
- proteção de animais
- esporte e lazer

2. Sua empresa exige que os fornecedores cumpram padrões quanto a:

- existência de cadeia produtiva sustentável
- normas ABNT
- práticas ambientais
- não-adoção de trabalho infantil
- legislação inerente aos portadores de necessidades especiais
- recebe visitas da empresa para inspecionar sua responsabilidade socioambiental
- observância dos valores da empresa repassados no programa de treinamento de fornecedores

3. A empresa utiliza estratégias de parcerias para um melhor desempenho social, com:

- empresas privadas
- governo federal
- governo estadual
- prefeitura municipal
- organizações sociais / ONGs
- entidades de classe

4. A empresa quanto às questões de ordem ética observa:

- manual próprio de conduta ética disponibilizado em site na Internet
- manual de conduta ética disponibilizado na Intranet
- suas crenças e valores incorporam a questão ética
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes

5. Adota estratégias de voluntariado proporcionando aos seus colaboradores:

- facilidade de horários
- transporte de pessoal
- incentivo monetário
- serviço comunitário planejado
- doações conjunta da empresa com seus colaboradores
- abono dos dias dedicados ao voluntariado
- lista de ONGs que atuam na área
- informações viabilizadoras de suas práticas disponibilizadas na Internet
- informações viabilizadoras de suas práticas disponibilizadas em rede na Intranet

6. A empresa adota estratégias socioambientais visando:

- melhoria da qualidade de seus processos, produtos e serviços
- aumentar a competitividade das exportações
- atender o consumidor verde
- atender à pressão de organizações ambientalistas
- melhorar a imagem perante a sociedade
- reduzir custos dos processos industriais
- atender exigências de licenciamento/regulamentação
- criar maior motivação dos colaboradores da empresa

7. A comunicação de suas práticas e projetos sociais é feita através de informações veiculadas:

- jornais e revistas especializadas
- no site / portal da empresa na Internet
- anúncios institucionais na televisão
- rádio de alcance nacional / regional
- na Intranet da empresa
- serviço comunitário planejado
- balanço social
- outra mídia
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes

8. Utiliza indicadores socioambientais e de gestão relacionados a:

- balanced scorecard;
- sustentabilidade;
- gestão ambiental;
- eco eficiência;
- responsabilidade social;
- governança corporativa;
- redução emissões de gases causadores do efeito estufa(CO2, metano, etc.);
- geração de créditos de carbono provenientes de projetos ambientalmente sustentáveis;
- comercialização de créditos de carbono advindos da redução da emissão de gases, obtida na cadeia produtiva da empresa.
- não utiliza indicadores

9. No modelo de gestão de recursos humanos adotado pela empresa tem:

- a função de RH hierarquicamente vinculada ao Presidente
- a função de RH hierarquicamente vinculada ao Diretor/Gestor de Área funcional
- todas as funções de RH são centralizadas na Administração de Recursos Humanos-ARH
- apenas funções de regulamentação e assessoramento ficam na ARH e a execução é descentralizada com cada área sendo responsável pela gestão local de seus colaboradores]
- existe comitê de RH com participação de executivos das áreas funcionais da empresa, que funciona de forma complementar e auxiliar à gestão centralizada dos recursos humanos

10. Para o alinhamento estratégico da função RH às estratégias de negócios qual o principal fator que, na sua opinião, deve ser enfatizado:

- descentralizar a função RH fazendo com que cada área assuma a responsabilidade de gerenciar os membros de sua equipe;
- fazer com que o RH atue apenas como suporte das atividades-fim da organização;
- implementar software de gestão integrada tipo ERP e inovadoras tecnologias da informação aplicadas à função RH;
- eliminação de níveis hierárquicos intermediários(downsizing organizacional) encurtando a distância do topo à base da pirâmide organizacional;
- criar a função de Chief Human Resource Officer – CHRO à semelhança dos cargos de seus pares equivalentes nas grandes empresas(CEO, CIO e CFO).

11. O planejamento de carreira da empresa contempla:

- plano para o pessoal de nível gerencial
- plano para o pessoal de nível operacional
- plano para o pessoal de nível operacional e gerencial
- integração do plano de carreira com o sistema de recrutamento/seleção
- integração do plano de carreira com o sistema de avaliação de desempenho

12. Que processo de recrutamento e seleção a sua empresa adota:

- recrutamento interno com a promoção de colaboradores já existentes
- recrutamento interno via Intranet
- contratação externa de novos colaboradores, como prioridade maior
- contratação baseada na indicação de outros colaboradores
- contratação externa via Internet
- terceirização, via agências de recrutamento e colocação de pessoal
- banco de dados de currículos
- programa de estagiários e trainée.

13. Como política de treinamento e desenvolvimento a Empresa possui:

- treinamento de integração
- treinamento para internalizar a missão, visão, crenças e valores e políticas corporativas
- treinamento no atendimento ao público externo
- treinamento de 5 S e qualidade total
- treinamento vivencial
- treinamento dos trabalhadores terceirizados
- possui programa de estágio
- capacitação de supervisores e líderes de equipe
- treinamento e capacitação de fornecedores
- treinamento com uso dos recursos do ensino a distância(e-learning)
- cursos on-line via Intranet e via Internet
- programa de educação continuada
- universidade corporativa própria ou com parceria com instituições de ensino
- parceria com entidades externas (Senac, Senai, Sesi, e entidades de classe)

14. A configuração organizacional observa organogramas do tipo:

- estrutura matricial
- estrutura por projetos
- estrutura por processos
- estrutura divisionalizada
- estrutura hierárquica-funcional
- departamentalização por produtos
- departamentalização por clientes
- comitês, grupos de trabalho e força-tarefa
- utiliza team-group com suporte de software específico tipo ERP, workflow e afins
- teletrabalho, workgroup, intranet e correio eletrônico para descentralização funcional.

15. Programas de clima organizacional são utilizados para;

- motivação e melhoria do ambiente de trabalho
- avaliar observância à missão, crenças e valores da empresa
- avaliar o desempenho dos líderes, supervisores e gerentes
- subsidiar a formulação de políticas de gestão de RH
- retenção de talentos na organização
- não tem

16. Que iniciativas a empresa valoriza para melhoria do ambiente de trabalho:

- escritório panorâmico
- horário móvel / flexível
- programas de integração colaboradores/familiares
- programa de demissão voluntária – PDV
- programa de recolocação de executivos e/ou apoio a demitidos
- de entrevistas de desligamento
- de rotação/rodízio de pessoal/mão-de-obra
- consumo consciente e à eco eficiência
- promoção da diversidade racial
- recuperação social de colaboradores e familiares

17. Em termos de remuneração a empresa utiliza:

- plano de cargos e salários implantado
- prêmios-incentivo para a força de vendas
- prêmios por produtividade para o pessoal do chão-de-fábrica
- bônus ou gratificações
- participação nos resultados
- participação acionária
- não tem

18. Assinale os projetos de mudança organizacional em curso na sua empresa:

- mudança de estrutura organizacional
- redefinição de processos
- implementação de gestão integrada com software tipo ERP
- preparação para certificação de qualidade ABNT/ISO
- preparação para certificação socioambiental ABNT/ISO/SA/AA

19. Assinale os certificados socioambientais que sua empresa possui:

()

- gestão ambiental - ISO14000
- responsabilidade social: ISO16000
- SA8000;
- AA1000
- GRI – Global Reporting Initiative
- balanço social (Ethos, Akatu, Ibase, BSD-Business and Social Development)
- certificação internacional do índice Dow Jones de Sustentabilidade-ISE
- selo verde
- exportação simplificada
- lei resíduos sólidos/logística reversa
- não possui certificados

20. Sua empresa possui PDCA – Planejar Executar Verificar Agir

- sim
- não

21. PDCA contribui de que forma na sua empresa:

- Muito
- Médio
- Pouco
- de nenhuma forma

22. Com que frequência os sócios reuniram-se para conversar sobre de política ambiental:

- 1x por ano
- semestralmente

- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca reuniram-se

23. A empresa deve proporcionar aos seus empregados a conscientização da importância e responsabilidade de atingir a conformidade com a política ambiental, em avaliar os impactos ambientais reais e potenciais, os benefícios ao meio ambiente e ao trabalhador. Esses tipos de treinamentos ocorrem:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca ocorreram

24. Em relação ao programa de gestão ambiental, as reuniões em relação ao cronograma de execução, recursos financeiros, definição de responsabilidade e prazo para o alcance de objetivos e metas em atendimento a ISO 14000, aconteceram em qual periodicidade:

- 1 reunião anual
- 1 reunião semestral
- 1 reunião trimestral
- 1 reunião mensal
- 1 reunião quinzenal
- 1 reunião semanal
- Nunca houveram reuniões

25. Com que frequência o recursos humanos tem encaminhando informativos para seus colaboradores a respeito da importância da gestão ambiental ISO 14000 e responsabilidade social ISO 16000?

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca foram informados

26. A AA1000 é uma ferramenta muito útil não apenas para garantia dos dados informados em um relatório. Com um contato mais estreito com as partes interessadas, ela também possibilita a identificação de oportunidades de atuação da empresa no que diz respeito à sustentabilidade. A divulgação dos dados nos relatórios tem ocorrido com qual frequência?

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca ocorreram

27. A certificação SA 8000 aborda questões tais como trabalho escravo e infantil, saúde e segurança do trabalho, liberdade de associação e negociação coletiva, discriminação, práticas disciplinares, jornada de trabalho, remuneração e sistemas de gerenciamento. Qual a periodicidade destas informações para os colaboradores da empresa:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca foram informados

28. Existe comprometimento da Alta Administração com a sustentabilidade empresarial em sua missão declarada pela organização e, disponibilizada no website?

Verificar se na missão é explicitada a utilização de materiais reciclados ou mesmo biodegradáveis em sua cadeia produtiva. Como exemplo, tem-se o caso da missão declarada de uma das empresas pesquisadas: “Abastecer com excelência o mercado nacional de embalagens plásticas, tendo compromisso com a qualidade dos produtos e incentivando a reciclagem, desta forma satisfazendo nossos clientes, parceiros e colaboradores.”.

Evidenciar se existe compromisso com a sustentabilidade empresarial (quando há tal comprometimento, pode-se inferir que as crenças e valores na dimensão socioambiental é emanada da diretoria da organização e é compartilhada pelos seus colaboradores em todos os estratos hierárquicos da pirâmide organizacional).

Averiguar se estão presentes na declaração da missão, os elementos básicos: ênfase nos clientes; produtos e serviços; contexto, setor econômico ou mercado de atuação; preocupação com a qualidade; retorno ao acionista; filosofia e valores corporativos; menção aos colaboradores; responsabilidade social; conceito próprio/distintivo da empresa; rentabilidade/crescimento/sobrevivência; compromisso com o desenvolvimento (sustentável/econômico/social); responsabilidade ambiental; local de atuação; menção aos fornecedores; tecnologia utilizada; *compliance* com normas e leis.

PORTALPLAST IND COM LAMINADO PLASTICO LTDA (www.portalplast.com.br)**1. Assinalar o foco das ações sociais de sua empresa junto à comunidade:**

- educação
- meio ambiente
- saúde
- cultura
- segurança
- inclusão social
- portadores necessidades especiais
- criança e ao adolescente
- pessoas da terceira idade
- proteção de animais
- esporte e lazer

2. Sua empresa exige que os fornecedores cumpram padrões quanto a:

- existência de cadeia produtiva sustentável
- normas ABNT
- práticas ambientais
- não-adoção de trabalho infantil
- legislação inerente aos portadores de necessidades especiais
- recebe visitas da empresa para inspecionar sua responsabilidade socioambiental
- observância dos valores da empresa repassados no programa de treinamento de fornecedores

3. A empresa utiliza estratégias de parcerias para um melhor desempenho social, com:

- empresas privadas
- governo federal
- governo estadual
- prefeitura municipal
- organizações sociais / ONGs
- entidades de classe

4. A empresa quanto às questões de ordem ética observa:

- manual próprio de conduta ética disponibilizado em site na Internet
- manual de conduta ética disponibilizado na Intranet
- suas crenças e valores incorporam a questão ética
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes

5. Adota estratégias de voluntariado proporcionando aos seus colaboradores:

- facilidade de horários
- transporte de pessoal
- incentivo monetário
- serviço comunitário planejado
- doações conjunta da empresa com seus colaboradores
- abono dos dias dedicados ao voluntariado
- lista de ONGs que atuam na área
- informações viabilizadoras de suas práticas disponibilizadas na Internet
- informações viabilizadoras de suas práticas disponibilizadas em rede na Intranet

6. A empresa adota estratégias socioambientais visando:

- melhoria da qualidade de seus processos, produtos e serviços

- aumentar a competitividade das exportações
- atender o consumidor verde
- atender à pressão de organizações ambientalistas
- melhorar a imagem perante a sociedade
- reduzir custos dos processos industriais
- atender exigências de licenciamento/regulamentação
- criar maior motivação dos colaboradores da empresa

7. A comunicação de suas práticas e projetos sociais é feita através de informações veiculadas:

- jornais e revistas especializadas
- no site / portal da empresa na Internet
- anúncios institucionais na televisão
- rádio de alcance nacional / regional
- na Intranet da empresa
- serviço comunitário planejado
- balanço social
- outra mídia
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes

8. Utiliza indicadores socioambientais e de gestão relacionados a:

- balanced scorecard;
- sustentabilidade;
- gestão ambiental;
- eco eficiência;
- responsabilidade social;
- governança corporativa;
- redução emissões de gases causadores do efeito estufa(CO2, metano, etc.);
- geração de créditos de carbono provenientes de projetos ambientalmente sustentáveis;
- comercialização de créditos de carbono advindos da redução da emissão de gases, obtida na cadeia produtiva da empresa.
- não utiliza indicadores

9. No modelo de gestão de recursos humanos adotado pela empresa tem:

- a função de RH hierarquicamente vinculada ao Presidente
- a função de RH hierarquicamente vinculada ao Diretor/Gestor de Área funcional
- todas as funções de RH são centralizadas na Administração de Recursos Humanos-ARH
- apenas funções de regulamentação e assessoramento ficam na ARH e a execução é descentralizada com cada área sendo responsável pela gestão local de seus colaboradores]
- existe comitê de RH com participação de executivos das áreas funcionais da empresa, que funciona de forma complementar e auxiliar à gestão centralizada dos recursos humanos

10. Para o alinhamento estratégico da função RH às estratégias de negócios qual o principal fator que, na sua opinião, deve ser enfatizado:

- descentralizar a função RH fazendo com que cada área assuma a responsabilidade de gerenciar os membros de sua equipe;
- fazer com que o RH atue apenas como suporte das atividades-fim da organização;
- implementar software de gestão integrada tipo ERP e inovadoras tecnologias da informação aplicadas à função RH;
- eliminação de níveis hierárquicos intermediários(downsizing organizacional) encurtando a distância do topo à base da pirâmide organizacional;
- criar a função de Chief Human Resource Officer – CHRO à semelhança dos cargos de seus pares equivalentes nas grandes empresas(CEO, CIO e CFO).

11. O planejamento de carreira da empresa contempla:

- plano para o pessoal de nível gerencial
- plano para o pessoal de nível operacional
- plano para o pessoal de nível operacional e gerencial
- integração do plano de carreira com o sistema de recrutamento/seleção
- integração do plano de carreira com o sistema de avaliação de desempenho

12. Que processo de recrutamento e seleção a sua empresa adota:

- recrutamento interno com a promoção de colaboradores já existentes
- recrutamento interno via Intranet
- contratação externa de novos colaboradores, como prioridade maior
- contratação baseada na indicação de outros colaboradores
- contratação externa via Internet
- terceirização, via agências de recrutamento e colocação de pessoal
- banco de dados de currículos
- programa de estagiários e trainée.

13. Como política de treinamento e desenvolvimento a Empresa possui:

- treinamento de integração
- treinamento para internalizar a missão, visão, crenças e valores e políticas corporativas
- treinamento no atendimento ao público externo
- treinamento de 5 S e qualidade total
- treinamento vivencial
- treinamento dos trabalhadores terceirizados
- possui programa de estágio
- capacitação de supervisores e líderes de equipe
- treinamento e capacitação de fornecedores
- treinamento com uso dos recursos do ensino a distância(e-learning)
- cursos on-line via Intranet e via Internet
- programa de educação continuada
- universidade corporativa própria ou com parceria com instituições de ensino
- parceria com entidades externas (Senac, Senai, Sesi, e entidades de classe)

14. A configuração organizacional observa organogramas do tipo:

- estrutura matricial
- estrutura por projetos
- estrutura por processos
- estrutura divisionalizada
- estrutura hierárquica-funcional
- departamentalização por produtos
- departamentalização por clientes
- comitês, grupos de trabalho e força-tarefa
- utiliza team-group com suporte de software específico tipo ERP, workflow e afins
- teletrabalho, workgroup, intranet e correio eletrônico para descentralização funcional.

15. Programas de clima organizacional são utilizados para;

- motivação e melhoria do ambiente de trabalho
- avaliar observância à missão, crenças e valores da empresa
- avaliar o desempenho dos líderes, supervisores e gerentes
- subsidiar a formulação de políticas de gestão de RH
- retenção de talentos na organização
- não tem

16. Que iniciativas a empresa valoriza para melhoria do ambiente de trabalho:

- escritório panorâmico
- horário móvel / flexível
- programas de integração colaboradores/familiares
- programa de demissão voluntária – PDV
- programa de recolocação de executivos e/ou apoio a demitidos
- de entrevistas de desligamento
- de rotação/rodízio de pessoal/mão-de-obra
- consumo consciente e à eco eficiência
- promoção da diversidade racial
- recuperação social de colaboradores e familiares

17. Em termos de remuneração a empresa utiliza:

- plano de cargos e salários implantado
- prêmios-incentivo para a força de vendas
- prêmios por produtividade para o pessoal do chão-de-fábrica
- bônus ou gratificações
- participação nos resultados
- participação acionária
- não tem

18. Assinale os projetos de mudança organizacional em curso na sua empresa:

- mudança de estrutura organizacional
- redefinição de processos
- implementação de gestão integrada com software tipo ERP
- preparação para certificação de qualidade ABNT/ISO
- preparação para certificação socioambiental ABNT/ISO/SA/AA

19. Assinale os certificados socioambientais que sua empresa possui:

()

- gestão ambiental - ISO14000
- responsabilidade social: ISO16000
- SA8000;
- AA1000
- GRI – Global Reporting Initiative
- balanço social (Ethos, Akatu, Ibase, BSD-Business and Social Development)
- certificação internacional do índice Dow Jones de Sustentabilidade-ISE
- selo verde
- exportação simplificada
- lei resíduos sólidos/logística reversa
- não tem

20. Sua empresa possui PDCA – Planejar Executar Verificar Agir

- sim
- não

21. PDCA contribui de que forma na sua empresa:

- Muito
- Médio
- Pouco
- de nenhuma forma

22. Com que frequência os sócios reuniram-se para conversar sobre de política ambiental:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente

- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca reuniram-se

23. A empresa deve proporcionar aos seus empregados a conscientização da importância e responsabilidade de atingir a conformidade com a política ambiental, em avaliar os impactos ambientais reais e potenciais, os benefícios ao meio ambiente e ao trabalhador. Esses tipos de treinamentos ocorrem:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca ocorreram

24. Em relação ao programa de gestão ambiental, as reuniões em relação ao cronograma de execução, recursos financeiros, definição de responsabilidade e prazo para o alcance de objetivos e metas em atendimento a ISO 14000, aconteceram em qual periodicidade:

- 1 reunião anual
- 1 reunião semestral
- 1 reunião trimestral
- 1 reunião mensal
- 1 reunião quinzenal
- 1 reunião semanal
- Nunca houveram reuniões

25. Com que frequência o recursos humanos tem encaminhando informativos para seus colaboradores a respeito da importância da gestão ambiental ISO 14000 e responsabilidade social ISO 16000?

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca foram informados

26. A AA1000 é uma ferramenta muito útil não apenas para garantia dos dados informados em um relatório. Com um contato mais estreito com as partes interessadas, ela também possibilita a identificação de oportunidades de atuação da empresa no que diz respeito à sustentabilidade. A divulgação dos dados nos relatórios tem ocorrido com qual frequência?

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca ocorreram

27. A certificação SA 8000 aborda questões tais como trabalho escravo e infantil, saúde e segurança do trabalho, liberdade de associação e negociação coletiva, discriminação, práticas disciplinares, jornada de trabalho, remuneração e sistemas de gerenciamento. Qual a periodicidade destas informações para os colaboradores da empresa:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca foram informados

28. Existe comprometimento da Alta Administração com a sustentabilidade empresarial em sua missão declarada pela organização e, disponibilizada no website?

Verificar se na missão é explicitada a utilização de materiais reciclados ou mesmo biodegradáveis em sua cadeia produtiva. Como exemplo, tem-se o caso da missão declarada de uma das empresas pesquisadas: “Abastecer com excelência o mercado nacional de embalagens plásticas, tendo compromisso com a qualidade dos produtos e incentivando a reciclagem, desta forma satisfazendo nossos clientes, parceiros e colaboradores.”.

Evidenciar se existe compromisso com a sustentabilidade empresarial (quando há tal comprometimento, pode-se inferir que as crenças e valores na dimensão socioambiental é emanada da diretoria da organização e é compartilhada pelos seus colaboradores em todos os estratos hierárquicos da pirâmide organizacional).

Averiguar se estão presentes na declaração da missão, os elementos básicos: ênfase nos clientes; produtos e serviços; contexto, setor econômico ou mercado de atuação; preocupação com a qualidade; retorno ao acionista; filosofia e valores corporativos; menção aos colaboradores; responsabilidade social; conceito próprio/distintivo da empresa; rentabilidade/crescimento/sobrevivência; compromisso com o desenvolvimento (sustentável/econômico/social); responsabilidade ambiental; local de atuação; menção aos fornecedores; tecnologia utilizada; *compliance* com normas e leis.

SCRAPLAST IND E COM PLASTICOS RECICLÁVEIS LTDA (www.scraplast.com.br)**1. Assinalar o foco das ações sociais de sua empresa junto à comunidade:**

- educação
- meio ambiente
- saúde
- cultura
- segurança
- inclusão social
- portadores necessidades especiais
- criança e ao adolescente
- pessoas da terceira idade
- proteção de animais
- esporte e lazer

2. Sua empresa exige que os fornecedores cumpram padrões quanto a:

- existência de cadeia produtiva sustentável
- normas ABNT
- práticas ambientais
- não-adoção de trabalho infantil
- legislação inerente aos portadores de necessidades especiais
- recebe visitas da empresa para inspecionar sua responsabilidade socioambiental
- observância dos valores da empresa repassados no programa de treinamento de fornecedores

3. A empresa utiliza estratégias de parcerias para um melhor desempenho social, com:

- empresas privadas
- governo federal
- governo estadual
- prefeitura municipal
- organizações sociais / ONGs
- entidades de classe

4. A empresa quanto às questões de ordem ética observa:

- manual próprio de conduta ética disponibilizado em site na Internet
- manual de conduta ética disponibilizado na Intranet
- suas crenças e valores incorporam a questão ética
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes

5. Adota estratégias de voluntariado proporcionando aos seus colaboradores:

- facilidade de horários
- transporte de pessoal
- incentivo monetário
- serviço comunitário planejado
- doações conjunta da empresa com seus colaboradores
- abono dos dias dedicados ao voluntariado
- lista de ONGs que atuam na área
- informações viabilizadoras de suas práticas disponibilizadas na Internet
- informações viabilizadoras de suas práticas disponibilizadas em rede na Intranet

6. A empresa adota estratégias socioambientais visando:

- melhoria da qualidade de seus processos, produtos e serviços

- aumentar a competitividade das exportações
- atender o consumidor verde
- atender à pressão de organizações ambientalistas
- melhorar a imagem perante a sociedade
- reduzir custos dos processos industriais
- atender exigências de licenciamento/regulamentação
- criar maior motivação dos colaboradores da empresa

7. A comunicação de suas práticas e projetos sociais é feita através de informações veiculadas:

- jornais e revistas especializadas
- no site / portal da empresa na Internet
- anúncios institucionais na televisão
- rádio de alcance nacional / regional
- na Intranet da empresa
- serviço comunitário planejado
- balanço social
- outra mídia
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes

8. Utiliza indicadores socioambientais e de gestão relacionados a:

- balanced scorecard;
- sustentabilidade;
- gestão ambiental;
- eco eficiência;
- responsabilidade social;
- governança corporativa;
- redução emissões de gases causadores do efeito estufa(CO2, metano, etc.);
- geração de créditos de carbono provenientes de projetos ambientalmente sustentáveis;
- comercialização de créditos de carbono advindos da redução da emissão de gases, obtida na cadeia produtiva da empresa.
- não utiliza indicadores

9. No modelo de gestão de recursos humanos adotado pela empresa tem:

- a função de RH hierarquicamente vinculada ao Presidente
- a função de RH hierarquicamente vinculada ao Diretor/Gestor de Área funcional
- todas as funções de RH são centralizadas na Administração de Recursos Humanos-ARH
- apenas funções de regulamentação e assessoramento ficam na ARH e a execução é descentralizada com cada área sendo responsável pela gestão local de seus colaboradores]
- existe comitê de RH com participação de executivos das áreas funcionais da empresa, que funciona de forma complementar e auxiliar à gestão centralizada dos recursos humanos

10. Para o alinhamento estratégico da função RH às estratégias de negócios qual o principal fator que, na sua opinião, deve ser enfatizado:

- descentralizar a função RH fazendo com que cada área assuma a responsabilidade de gerenciar os membros de sua equipe;
- fazer com que o RH atue apenas como suporte das atividades-fim da organização;
- implementar software de gestão integrada tipo ERP e inovadoras tecnologias da informação aplicadas à função RH;
- eliminação de níveis hierárquicos intermediários(downsizing organizacional) encurtando a distância do topo à base da pirâmide organizacional;
- criar a função de Chief Human Resource Officer – CHRO à semelhança dos cargos de seus pares equivalentes nas grandes empresas(CEO, CIO e CFO).

11. O planejamento de carreira da empresa contempla:

- plano para o pessoal de nível gerencial
- plano para o pessoal de nível operacional
- plano para o pessoal de nível operacional e gerencial
- integração do plano de carreira com o sistema de recrutamento/seleção
- integração do plano de carreira com o sistema de avaliação de desempenho

12. Que processo de recrutamento e seleção a sua empresa adota:

- recrutamento interno com a promoção de colaboradores já existentes
- recrutamento interno via Intranet
- contratação externa de novos colaboradores, como prioridade maior
- contratação baseada na indicação de outros colaboradores
- contratação externa via Internet
- terceirização, via agências de recrutamento e colocação de pessoal
- banco de dados de currículos
- programa de estagiários e trainée.

13. Como política de treinamento e desenvolvimento a Empresa possui:

- treinamento de integração
- treinamento para internalizar a missão, visão, crenças e valores e políticas corporativas
- treinamento no atendimento ao público externo
- treinamento de 5 S e qualidade total
- treinamento vivencial
- treinamento dos trabalhadores terceirizados
- possui programa de estágio
- capacitação de supervisores e líderes de equipe
- treinamento e capacitação de fornecedores
- treinamento com uso dos recursos do ensino a distância(e-learning)
- cursos on-line via Intranet e via Internet
- programa de educação continuada
- universidade corporativa própria ou com parceria com instituições de ensino
- parceria com entidades externas (Senac, Senai, Sesi, e entidades de classe)

14. A configuração organizacional observa organogramas do tipo:

- estrutura matricial
- estrutura por projetos
- estrutura por processos
- estrutura divisionalizada
- estrutura hierárquica-funcional
- departamentalização por produtos
- departamentalização por clientes
- comitês, grupos de trabalho e força-tarefa
- utiliza team-group com suporte de software específico tipo ERP, workflow e afins
- teletrabalho, workgroup, intranet e correio eletrônico para descentralização funcional.

15. Programas de clima organizacional são utilizados para;

- motivação e melhoria do ambiente de trabalho
- avaliar observância à missão, crenças e valores da empresa
- avaliar o desempenho dos líderes, supervisores e gerentes
- subsidiar a formulação de políticas de gestão de RH
- retenção de talentos na organização
- não tem

16. Que iniciativas a empresa valoriza para melhoria do ambiente de trabalho:

- escritório panorâmico
- horário móvel / flexível
- programas de integração colaboradores/familiares
- programa de demissão voluntária – PDV
- programa de recolocação de executivos e/ou apoio a demitidos
- de entrevistas de desligamento
- de rotação/rodízio de pessoal/mão-de-obra
- consumo consciente e à eco eficiência
- promoção da diversidade racial
- recuperação social de colaboradores e familiares

17. Em termos de remuneração a empresa utiliza:

- plano de cargos e salários implantado
- prêmios-incentivo para a força de vendas
- prêmios por produtividade para o pessoal do chão-de-fábrica
- bônus ou gratificações
- participação nos resultados
- participação acionária
- não tem

18. Assinale os projetos de mudança organizacional em curso na sua empresa:

- mudança de estrutura organizacional
- redefinição de processos
- implementação de gestão integrada com software tipo ERP
- preparação para certificação de qualidade ABNT/ISO
- preparação para certificação socioambiental ABNT/ISO/SA/AA

19. Assinale os certificados socioambientais que sua empresa possui:

()

- gestão ambiental - ISO14000
- responsabilidade social: ISO16000
- SA8000;
- AA1000
- GRI – Global Reporting Initiative
- balanço social (Ethos, Akatu, Ibase, BSD-Business and Social Development)
- certificação internacional do índice Dow Jones de Sustentabilidade-ISE
- selo verde
- exportação simplificada
- lei resíduos sólidos/logística reversa
- não possui certificados

20. Sua empresa possui PDCA – Planejar Executar Verificar Agir

- sim
- não

21. PDCA contribui de que forma na sua empresa:

- Muito
- Médio
- Pouco
- de nenhuma forma

22. Com que frequência os sócios reuniram-se para conversar sobre de política ambiental:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente

- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca reuniram-se

23. A empresa deve proporcionar aos seus empregados a conscientização da importância e responsabilidade de atingir a conformidade com a política ambiental, em avaliar os impactos ambientais reais e potenciais, os benefícios ao meio ambiente e ao trabalhador. Esses tipos de treinamentos ocorrem:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca ocorreram

24. Em relação ao programa de gestão ambiental, as reuniões em relação ao cronograma de execução, recursos financeiros, definição de responsabilidade e prazo para o alcance de objetivos e metas em atendimento a ISO 14000, aconteceram em qual periodicidade:

- 1 reunião anual
- 1 reunião semestral
- 1 reunião trimestral
- 1 reunião mensal
- 1 reunião quinzenal
- 1 reunião semanal
- Nunca houveram reuniões

25. Com que frequência o recursos humanos tem encaminhando informativos para seus colaboradores a respeito da importância da gestão ambiental ISO 14000 e responsabilidade social ISO 16000?

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca foram informados

26. A AA1000 é uma ferramenta muito útil não apenas para garantia dos dados informados em um relatório. Com um contato mais estreito com as partes interessadas, ela também possibilita a identificação de oportunidades de atuação da empresa no que diz respeito à sustentabilidade. A divulgação dos dados nos relatórios tem ocorrido com qual frequência?

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca ocorreram

27. A certificação SA 8000 aborda questões tais como trabalho escravo e infantil, saúde e segurança do trabalho, liberdade de associação e negociação coletiva, discriminação, práticas disciplinares, jornada de trabalho, remuneração e sistemas de gerenciamento. Qual a periodicidade destas informações para os colaboradores da empresa:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca foram informados

28. Existe comprometimento da Alta Administração com a sustentabilidade empresarial em sua missão declarada pela organização e, disponibilizada no website?

Verificar se na missão é explicitada a utilização de materiais reciclados ou mesmo biodegradáveis em sua cadeia produtiva. Como exemplo, tem-se o caso da missão declarada de uma das empresas pesquisadas: “Abastecer com excelência o mercado nacional de embalagens plásticas, tendo compromisso com a qualidade dos produtos e incentivando a reciclagem, desta forma satisfazendo nossos clientes, parceiros e colaboradores.”.

Evidenciar se existe compromisso com a sustentabilidade empresarial (quando há tal comprometimento, pode-se inferir que as crenças e valores na dimensão socioambiental é emanada da diretoria da organização e é compartilhada pelos seus colaboradores em todos os estratos hierárquicos da pirâmide organizacional).

Averiguar se estão presentes na declaração da missão, os elementos básicos: ênfase nos clientes; produtos e serviços; contexto, setor econômico ou mercado de atuação; preocupação com a qualidade; retorno ao acionista; filosofia e valores corporativos; menção aos colaboradores; responsabilidade social; conceito próprio/distintivo da empresa; rentabilidade/crescimento/sobrevivência; compromisso com o desenvolvimento (sustentável/econômico/social); responsabilidade ambiental; local de atuação; menção aos fornecedores; tecnologia utilizada; *compliance* com normas e leis.

TECNOPLÁSTICOS BELFANO LTDA (www.belfano.com.br)**1. Assinalar o foco das ações sociais de sua empresa junto à comunidade:**

- educação
- meio ambiente
- saúde
- cultura
- segurança
- inclusão social
- portadores necessidades especiais
- criança e ao adolescente
- pessoas da terceira idade
- proteção de animais
- esporte e lazer

2. Sua empresa exige que os fornecedores cumpram padrões quanto a:

- existência de cadeia produtiva sustentável
- normas ABNT
- práticas ambientais
- não-adoção de trabalho infantil
- legislação inerente aos portadores de necessidades especiais
- recebe visitas da empresa para inspecionar sua responsabilidade socioambiental
- observância dos valores da empresa repassados no programa de treinamento de fornecedores

3. A empresa utiliza estratégias de parcerias para um melhor desempenho social, com:

- empresas privadas
- governo federal
- governo estadual
- prefeitura municipal
- organizações sociais / ONGs
- entidades de classe

4. A empresa quanto às questões de ordem ética observa:

- manual próprio de conduta ética disponibilizado em site na Internet
- manual de conduta ética disponibilizado na Intranet
- suas crenças e valores incorporam a questão ética
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes

5. Adota estratégias de voluntariado proporcionando aos seus colaboradores:

- facilidade de horários
- transporte de pessoal
- incentivo monetário
- serviço comunitário planejado
- doações conjunta da empresa com seus colaboradores
- abono dos dias dedicados ao voluntariado
- lista de ONGs que atuam na área
- informações viabilizadoras de suas práticas disponibilizadas na Internet
- informações viabilizadoras de suas práticas disponibilizadas em rede na Intranet

6. A empresa adota estratégias socioambientais visando:

- melhoria da qualidade de seus processos, produtos e serviços
- aumentar a competitividade das exportações
- atender o consumidor verde
- atender à pressão de organizações ambientalistas
- melhorar a imagem perante a sociedade
- reduzir custos dos processos industriais
- atender exigências de licenciamento/regulamentação
- criar maior motivação dos colaboradores da empresa

7. A comunicação de suas práticas e projetos sociais é feita através de informações veiculadas:

- jornais e revistas especializadas
- no site / portal da empresa na Internet
- anúncios institucionais na televisão
- rádio de alcance nacional / regional
- na Intranet da empresa
- serviço comunitário planejado
- balanço social
- outra mídia
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes

8. Utiliza indicadores socioambientais e de gestão relacionados a:

- balanced scorecard;
- sustentabilidade;
- gestão ambiental;
- eco eficiência;
- responsabilidade social;
- governança corporativa;
- redução emissões de gases causadores do efeito estufa(CO2, metano, etc.);
- geração de créditos de carbono provenientes de projetos ambientalmente sustentáveis;
- comercialização de créditos de carbono advindos da redução da emissão de gases, obtida na cadeia produtiva da empresa.
- não utiliza indicadores

9. No modelo de gestão de recursos humanos adotado pela empresa tem:

- a função de RH hierarquicamente vinculada ao Presidente
- a função de RH hierarquicamente vinculada ao Diretor/Gestor de Área funcional
- todas as funções de RH são centralizadas na Administração de Recursos Humanos-ARH
- apenas funções de regulamentação e assessoramento ficam na ARH e a execução é descentralizada com cada área sendo responsável pela gestão local de seus colaboradores]
- existe comitê de RH com participação de executivos das áreas funcionais da empresa, que funciona de forma complementar e auxiliar à gestão centralizada dos recursos humanos

10. Para o alinhamento estratégico da função RH às estratégias de negócios qual o principal fator que, na sua opinião, deve ser enfatizado:

- descentralizar a função RH fazendo com que cada área assuma a responsabilidade de gerenciar os membros de sua equipe;
- fazer com que o RH atue apenas como suporte das atividades-fim da organização;
- implementar software de gestão integrada tipo ERP e inovadoras tecnologias da informação aplicadas à função RH;
- eliminação de níveis hierárquicos intermediários(downsizing organizacional) encurtando a distância do topo à base da pirâmide organizacional;
- criar a função de Chief Human Resource Officer – CHRO à semelhança dos cargos de seus pares equivalentes nas grandes empresas(CEO, CIO e CFO).

11. O planejamento de carreira da empresa contempla:

- plano para o pessoal de nível gerencial
- plano para o pessoal de nível operacional
- plano para o pessoal de nível operacional e gerencial
- integração do plano de carreira com o sistema de recrutamento/seleção
- integração do plano de carreira com o sistema de avaliação de desempenho

12. Que processo de recrutamento e seleção a sua empresa adota:

- recrutamento interno com a promoção de colaboradores já existentes
- recrutamento interno via Intranet
- contratação externa de novos colaboradores, como prioridade maior
- contratação baseada na indicação de outros colaboradores
- contratação externa via Internet
- terceirização, via agências de recrutamento e colocação de pessoal
- banco de dados de currículos
- programa de estagiários e trainée.

13. Como política de treinamento e desenvolvimento a Empresa possui:

- treinamento de integração
- treinamento para internalizar a missão, visão, crenças e valores e políticas corporativas
- treinamento no atendimento ao público externo
- treinamento de 5 S e qualidade total
- treinamento vivencial
- treinamento dos trabalhadores terceirizados
- possui programa de estágio
- capacitação de supervisores e líderes de equipe
- treinamento e capacitação de fornecedores
- treinamento com uso dos recursos do ensino a distância(e-learning)
- cursos on-line via Intranet e via Internet
- programa de educação continuada
- universidade corporativa própria ou com parceria com instituições de ensino
- parceria com entidades externas (Senac, Senai, Sesi, e entidades de classe)

14. A configuração organizacional observa organogramas do tipo:

- estrutura matricial
- estrutura por projetos
- estrutura por processos
- estrutura divisionalizada
- estrutura hierárquica-funcional
- departamentalização por produtos
- departamentalização por clientes
- comitês, grupos de trabalho e força-tarefa
- utiliza team-group com suporte de software específico tipo ERP, workflow e afins
- teletrabalho, workgroup, intranet e correio eletrônico para descentralização funcional.

15. Programas de clima organizacional são utilizados para;

- motivação e melhoria do ambiente de trabalho
- avaliar observância à missão, crenças e valores da empresa
- avaliar o desempenho dos líderes, supervisores e gerentes
- subsidiar a formulação de políticas de gestão de RH
- retenção de talentos na organização
- não tem

16. Que iniciativas a empresa valoriza para melhoria do ambiente de trabalho:

- escritório panorâmico
- horário móvel / flexível
- programas de integração colaboradores/familiares
- programa de demissão voluntária – PDV
- programa de recolocação de executivos e/ou apoio a demitidos
- de entrevistas de desligamento
- de rotação/rodízio de pessoal/mão-de-obra
- consumo consciente e à eco eficiência
- promoção da diversidade racial
- recuperação social de colaboradores e familiares

17. Em termos de remuneração a empresa utiliza:

- plano de cargos e salários implantado
- prêmios-incentivo para a força de vendas
- prêmios por produtividade para o pessoal do chão-de-fábrica
- bônus ou gratificações
- participação nos resultados
- participação acionária
- não tem

18. Assinale os projetos de mudança organizacional em curso na sua empresa:

- mudança de estrutura organizacional
- redefinição de processos
- implementação de gestão integrada com software tipo ERP
- preparação para certificação de qualidade ABNT/ISO
- preparação para certificação socioambiental ABNT/ISO/SA/AA

19. Assinale os certificados socioambientais que sua empresa possui:

- gestão ambiental - ISO14000 ()
- responsabilidade social: ISO16000
- SA8000;
- AA1000
- GRI – Global Reporting Initiative
- balanço social (Ethos, Akatu, Ibase, BSD-Business and Social Development)
- certificação internacional do índice Dow Jones de Sustentabilidade-ISE
- selo verde
- exportação simplificada
- lei resíduos sólidos/logística reversa
- não tem

20. Sua empresa possui PDCA – Planejar Executar Verificar Agir

- sim não

21. PDCA contribui de que forma na sua empresa:

- Muito
- Médio
- Pouco
- de nenhuma forma

22. Com que frequência os sócios reuniram-se para conversar sobre de política ambiental:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente

- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca reuniram-se

23. A empresa deve proporcionar aos seus empregados a conscientização da importância e responsabilidade de atingir a conformidade com a política ambiental, em avaliar os impactos ambientais reais e potenciais, os benefícios ao meio ambiente e ao trabalhador. Esses tipos de treinamentos ocorrem:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca ocorreram

24. Em relação ao programa de gestão ambiental, as reuniões em relação ao cronograma de execução, recursos financeiros, definição de responsabilidade e prazo para o alcance de objetivos e metas em atendimento a ISO 14000, aconteceram em qual periodicidade:

- 1 reunião anual
- 1 reunião semestral
- 1 reunião trimestral
- 1 reunião mensal
- 1 reunião quinzenal
- 1 reunião semanal
- Nunca houveram reuniões

25. Com que frequência o recursos humanos tem encaminhando informativos para seus colaboradores a respeito da importância da gestão ambiental ISO 14000 e responsabilidade social ISO 16000?

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca foram informados

26. A AA1000 é uma ferramenta muito útil não apenas para garantia dos dados informados em um relatório. Com um contato mais estreito com as partes interessadas, ela também possibilita a identificação de oportunidades de atuação da empresa no que diz respeito à sustentabilidade. A divulgação dos dados nos relatórios tem ocorrido com qual frequência?

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca ocorreram

27. A certificação SA 8000 aborda questões tais como trabalho escravo e infantil, saúde e segurança do trabalho, liberdade de associação e negociação coletiva, discriminação, práticas disciplinares, jornada de trabalho, remuneração e sistemas de gerenciamento. Qual a periodicidade destas informações para os colaboradores da empresa:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca foram informados

28. Existe comprometimento da Alta Administração com a sustentabilidade empresarial em sua missão declarada pela organização e, disponibilizada no website?

Verificar se na missão é explicitada a utilização de materiais reciclados ou mesmo biodegradáveis em sua cadeia produtiva. Como exemplo, tem-se o caso da missão declarada de uma das empresas pesquisadas: “Abastecer com excelência o mercado nacional de embalagens plásticas, tendo compromisso com a qualidade dos produtos e incentivando a reciclagem, desta forma satisfazendo nossos clientes, parceiros e colaboradores.”.

Evidenciar se existe compromisso com a sustentabilidade empresarial (quando há tal comprometimento, pode-se inferir que as crenças e valores na dimensão socioambiental é emanada da diretoria da organização e é compartilhada pelos seus colaboradores em todos os estratos hierárquicos da pirâmide organizacional).

Averiguar se estão presentes na declaração da missão, os elementos básicos: ênfase nos clientes; produtos e serviços; contexto, setor econômico ou mercado de atuação; preocupação com a qualidade; retorno ao acionista; filosofia e valores corporativos; menção aos colaboradores; responsabilidade social; conceito próprio/distintivo da empresa; rentabilidade/crescimento/sobrevivência; compromisso com o desenvolvimento (sustentável/econômico/social); responsabilidade ambiental; local de atuação; menção aos fornecedores; tecnologia utilizada; *compliance* com normas e leis.

não existe missão explicitada no site da empresa.

TECPAN IND E COM DE PLÁSTICOS LTDA (www.tecpan.com.br/)**1. Assinalar o foco das ações sociais de sua empresa junto à comunidade:**

- educação
- meio ambiente
- saúde
- cultura
- segurança
- inclusão social
- portadores necessidades especiais
- criança e ao adolescente
- pessoas da terceira idade
- proteção de animais
- esporte e lazer

2. Sua empresa exige que os fornecedores cumpram padrões quanto a:

- existência de cadeia produtiva sustentável
- normas ABNT
- práticas ambientais
- não-adoção de trabalho infantil
- legislação inerente aos portadores de necessidades especiais
- recebe visitas da empresa para inspecionar sua responsabilidade socioambiental
- observância dos valores da empresa repassados no programa de treinamento de fornecedores

3. A empresa utiliza estratégias de parcerias para um melhor desempenho social, com:

- empresas privadas
- governo federal
- governo estadual
- prefeitura municipal
- organizações sociais / ONGs
- entidades de classe

4. A empresa quanto às questões de ordem ética observa:

- manual próprio de conduta ética disponibilizado em site na Internet
- manual de conduta ética disponibilizado na Intranet
- suas crenças e valores incorporam a questão ética
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes

5. Adota estratégias de voluntariado proporcionando aos seus colaboradores:

- facilidade de horários
- transporte de pessoal
- incentivo monetário
- serviço comunitário planejado
- doações conjunta da empresa com seus colaboradores
- abono dos dias dedicados ao voluntariado
- lista de ONGs que atuam na área
- informações viabilizadoras de suas práticas disponibilizadas na Internet
- informações viabilizadoras de suas práticas disponibilizadas em rede na Intranet

6. A empresa adota estratégias socioambientais visando:

- melhoria da qualidade de seus processos, produtos e serviços

- aumentar a competitividade das exportações
- atender o consumidor verde
- atender à pressão de organizações ambientalistas
- melhorar a imagem perante a sociedade
- reduzir custos dos processos industriais
- atender exigências de licenciamento/regulamentação
- criar maior motivação dos colaboradores da empresa

7. A comunicação de suas práticas e projetos sociais é feita através de informações veiculadas:

- jornais e revistas especializadas
- no site / portal da empresa na Internet
- anúncios institucionais na televisão
- rádio de alcance nacional / regional
- na Intranet da empresa
- serviço comunitário planejado
- balanço social
- outra mídia
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes

8. Utiliza indicadores socioambientais e de gestão relacionados a:

- balanced scorecard;
- sustentabilidade;
- gestão ambiental;
- eco eficiência;
- responsabilidade social;
- governança corporativa;
- redução emissões de gases causadores do efeito estufa(CO₂, metano, etc.);
- geração de créditos de carbono provenientes de projetos ambientalmente sustentáveis;
- comercialização de créditos de carbono advindos da redução da emissão de gases, obtida na cadeia produtiva da empresa.
- não utiliza indicadores

9. No modelo de gestão de recursos humanos adotado pela empresa tem:

- a função de RH hierarquicamente vinculada ao Presidente
- a função de RH hierarquicamente vinculada ao Diretor/Gestor de Área funcional
- todas as funções de RH são centralizadas na Administração de Recursos Humanos-ARH
- apenas funções de regulamentação e assessoramento ficam na ARH e a execução é descentralizada com cada área sendo responsável pela gestão local de seus colaboradores]
- existe comitê de RH com participação de executivos das áreas funcionais da empresa, que funciona de forma complementar e auxiliar à gestão centralizada dos recursos humanos

10. Para o alinhamento estratégico da função RH às estratégias de negócios qual o principal fator que, na sua opinião, deve ser enfatizado:

- descentralizar a função RH fazendo com que cada área assuma a responsabilidade de gerenciar os membros de sua equipe;
- fazer com que o RH atue apenas como suporte das atividades-fim da organização;
- implementar software de gestão integrada tipo ERP e inovadoras tecnologias da informação aplicadas à função RH;
- eliminação de níveis hierárquicos intermediários(downsizing organizacional) encurtando a distância do topo à base da pirâmide organizacional;
- criar a função de Chief Human Resource Officer – CHRO à semelhança dos cargos de seus pares equivalentes nas grandes empresas(CEO, CIO e CFO).

11. O planejamento de carreira da empresa contempla:

- plano para o pessoal de nível gerencial
- plano para o pessoal de nível operacional
- plano para o pessoal de nível operacional e gerencial
- integração do plano de carreira com o sistema de recrutamento/seleção
- integração do plano de carreira com o sistema de avaliação de desempenho

12. Que processo de recrutamento e seleção a sua empresa adota:

- recrutamento interno com a promoção de colaboradores já existentes
- recrutamento interno via Intranet
- contratação externa de novos colaboradores, como prioridade maior
- contratação baseada na indicação de outros colaboradores
- contratação externa via Internet
- terceirização, via agências de recrutamento e colocação de pessoal
- banco de dados de currículos
- programa de estagiários e trainée.

13. Como política de treinamento e desenvolvimento a Empresa possui:

- treinamento de integração
- treinamento para internalizar a missão, visão, crenças e valores e políticas corporativas
- treinamento no atendimento ao público externo
- treinamento de 5 S e qualidade total
- treinamento vivencial
- treinamento dos trabalhadores terceirizados
- possui programa de estágio
- capacitação de supervisores e líderes de equipe
- treinamento e capacitação de fornecedores
- treinamento com uso dos recursos do ensino a distância(e-learning)
- cursos on-line via Intranet e via Internet
- programa de educação continuada
- universidade corporativa própria ou com parceria com instituições de ensino
- parceria com entidades externas (Senac, Senai, Sesi, e entidades de classe)

14. A configuração organizacional observa organogramas do tipo:

- estrutura matricial
- estrutura por projetos
- estrutura por processos
- estrutura divisionalizada
- estrutura hierárquica-funcional
- departamentalização por produtos
- departamentalização por clientes
- comitês, grupos de trabalho e força-tarefa
- utiliza team-group com suporte de software específico tipo ERP, workflow e afins
- teletrabalho, workgroup, intranet e correio eletrônico para descentralização funcional.

15. Programas de clima organizacional são utilizados para;

- motivação e melhoria do ambiente de trabalho
- avaliar observância à missão, crenças e valores da empresa
- avaliar o desempenho dos líderes, supervisores e gerentes
- subsidiar a formulação de políticas de gestão de RH
- retenção de talentos na organização
- não tem

16. Que iniciativas a empresa valoriza para melhoria do ambiente de trabalho:

- escritório panorâmico
- horário móvel / flexível
- programas de integração colaboradores/familiares
- programa de demissão voluntária – PDV
- programa de recolocação de executivos e/ou apoio a demitidos
- de entrevistas de desligamento
- de rotação/rodízio de pessoal/mão-de-obra
- consumo consciente e à eco eficiência
- promoção da diversidade racial
- recuperação social de colaboradores e familiares

17. Em termos de remuneração a empresa utiliza:

- plano de cargos e salários implantado
- prêmios-incentivo para a força de vendas
- prêmios por produtividade para o pessoal do chão-de-fábrica
- bônus ou gratificações
- participação nos resultados
- participação acionária
- não tem

18. Assinale os projetos de mudança organizacional em curso na sua empresa:

- mudança de estrutura organizacional
- redefinição de processos
- implementação de gestão integrada com software tipo ERP
- preparação para certificação de qualidade ABNT/ISO
- preparação para certificação socioambiental ABNT/ISO/SA/AA

19. Assinale os certificados socioambientais que sua empresa possui:

()

- gestão ambiental - ISO14000
- responsabilidade social: ISO16000
- SA8000;
- AA1000
- GRI – Global Reporting Initiative
- balanço social (Ethos, Akatu, Ibase, BSD-Business and Social Development)
- certificação internacional do índice Dow Jones de Sustentabilidade-ISE
- selo verde
- exportação simplificada
- lei resíduos sólidos/logística reversa
- não tem

20. Sua empresa possui PDCA – Planejar Executar Verificar Agir

- sim
- não

21. PDCA contribui de que forma na sua empresa:

- Muito
- Médio
- Pouco
- de nenhuma forma

22. Com que frequência os sócios reuniram-se para conversar sobre de política ambiental:

- 1x por ano
- semestralmente

- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca reuniram-se

23. A empresa deve proporcionar aos seus empregados a conscientização da importância e responsabilidade de atingir a conformidade com a política ambiental, em avaliar os impactos ambientais reais e potenciais, os benefícios ao meio ambiente e ao trabalhador. Esses tipos de treinamentos ocorrem:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca ocorreram

24. Em relação ao programa de gestão ambiental, as reuniões em relação ao cronograma de execução, recursos financeiros, definição de responsabilidade e prazo para o alcance de objetivos e metas em atendimento a ISO 14000, aconteceram em qual periodicidade:

- 1 reunião anual
- 1 reunião semestral
- 1 reunião trimestral
- 1 reunião mensal
- 1 reunião quinzenal
- 1 reunião semanal
- Nunca houveram reuniões

25. Com que frequência o recursos humanos tem encaminhando informativos para seus colaboradores a respeito da importância da gestão ambiental ISO 14000 e responsabilidade social ISO 16000?

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca foram informados

26. A AA1000 é uma ferramenta muito útil não apenas para garantia dos dados informados em um relatório. Com um contato mais estreito com as partes interessadas, ela também possibilita a identificação de oportunidades de atuação da empresa no que diz respeito à sustentabilidade. A divulgação dos dados nos relatórios tem ocorrido com qual frequência?

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente

) Nunca ocorreram

27. A certificação SA 8000 aborda questões tais como trabalho escravo e infantil, saúde e segurança do trabalho, liberdade de associação e negociação coletiva, discriminação, práticas disciplinares, jornada de trabalho, remuneração e sistemas de gerenciamento. Qual a periodicidade destas informações para os colaboradores da empresa:

-) 1x por ano
) semestralmente
) trimestralmente
) mensalmente
) quinzenalmente
) semanalmente
) Nunca foram informados

28. Existe comprometimento da Alta Administração com a sustentabilidade empresarial em sua missão declarada pela organização e, disponibilizada no website?

) Verificar se na missão é explicitada a utilização de materiais reciclados ou mesmo biodegradáveis em sua cadeia produtiva. Como exemplo, tem-se o caso da missão declarada de uma das empresas pesquisadas: “Abastecer com excelência o mercado nacional de embalagens plásticas, tendo compromisso com a qualidade dos produtos e incentivando a reciclagem, desta forma satisfazendo nossos clientes, parceiros e colaboradores.”.

) Evidenciar se existe compromisso com a sustentabilidade empresarial (quando há tal comprometimento, pode-se inferir que as crenças e valores na dimensão socioambiental é emanada da diretoria da organização e é compartilhada pelos seus colaboradores em todos os estratos hierárquicos da pirâmide organizacional).

) Averiguar se estão presentes na declaração da missão, os elementos básicos: ênfase nos clientes; produtos e serviços; contexto, setor econômico ou mercado de atuação; preocupação com a qualidade; retorno ao acionista; filosofia e valores corporativos; menção aos colaboradores; responsabilidade social; conceito próprio/distintivo da empresa; rentabilidade/crescimento/sobrevivência; compromisso com o desenvolvimento (sustentável/econômico/social); responsabilidade ambiental; local de atuação; menção aos fornecedores; tecnologia utilizada; *compliance* com normas e leis.

) não existe missão explicitada no site da empresa.

TRY INDE COM LTDA (www.tryl.com.br)**1. Assinalar o foco das ações sociais de sua empresa junto à comunidade:**

- educação
- meio ambiente
- saúde
- cultura
- segurança
- inclusão social
- portadores necessidades especiais
- criança e ao adolescente
- pessoas da terceira idade
- proteção de animais
- esporte e lazer

2. Sua empresa exige que os fornecedores cumpram padrões quanto a:

- existência de cadeia produtiva sustentável
- normas ABNT
- práticas ambientais
- não-adoção de trabalho infantil
- legislação inerente aos portadores de necessidades especiais
- recebe visitas da empresa para inspecionar sua responsabilidade socioambiental
- observância dos valores da empresa repassados no programa de treinamento de fornecedores

3. A empresa utiliza estratégias de parcerias para um melhor desempenho social, com:

- empresas privadas
- governo federal
- governo estadual
- prefeitura municipal
- organizações sociais / ONGs
- entidades de classe

4. A empresa quanto às questões de ordem ética observa:

- manual próprio de conduta ética disponibilizado em site na Internet
- manual de conduta ética disponibilizado na Intranet
- suas crenças e valores incorporam a questão ética
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes

5. Adota estratégias de voluntariado proporcionando aos seus colaboradores:

- facilidade de horários
- transporte de pessoal
- incentivo monetário
- serviço comunitário planejado
- doações conjunta da empresa com seus colaboradores
- abono dos dias dedicados ao voluntariado
- lista de ONGs que atuam na área
- informações viabilizadoras de suas práticas disponibilizadas na Internet
- informações viabilizadoras de suas práticas disponibilizadas em rede na Intranet

6. A empresa adota estratégias socioambientais visando:

- melhoria da qualidade de seus processos, produtos e serviços

- aumentar a competitividade das exportações
- atender o consumidor verde
- atender à pressão de organizações ambientalistas
- melhorar a imagem perante a sociedade
- reduzir custos dos processos industriais
- atender exigências de licenciamento/regulamentação
- criar maior motivação dos colaboradores da empresa

7. A comunicação de suas práticas e projetos sociais é feita através de informações veiculadas:

- jornais e revistas especializadas
- no site / portal da empresa na Internet
- anúncios institucionais na televisão
- rádio de alcance nacional / regional
- na Intranet da empresa
- serviço comunitário planejado
- balanço social
- outra mídia
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes

8. Utiliza indicadores socioambientais e de gestão relacionados a:

- balanced scorecard;
- sustentabilidade;
- gestão ambiental;
- eco eficiência;
- responsabilidade social;
- governança corporativa;
- redução emissões de gases causadores do efeito estufa(CO2, metano, etc.);
- geração de créditos de carbono provenientes de projetos ambientalmente sustentáveis;
- comercialização de créditos de carbono advindos da redução da emissão de gases, obtida na cadeia produtiva da empresa.
- não utiliza indicadores

9. No modelo de gestão de recursos humanos adotado pela empresa tem:

- a função de RH hierarquicamente vinculada ao Presidente
- a função de RH hierarquicamente vinculada ao Diretor/Gestor de Área funcional
- todas as funções de RH são centralizadas na Administração de Recursos Humanos-ARH
- apenas funções de regulamentação e assessoramento ficam na ARH e a execução é descentralizada com cada área sendo responsável pela gestão local de seus colaboradores]
- existe comitê de RH com participação de executivos das áreas funcionais da empresa, que funciona de forma complementar e auxiliar à gestão centralizada dos recursos humanos

10. Para o alinhamento estratégico da função RH às estratégias de negócios qual o principal fator que, na sua opinião, deve ser enfatizado:

- descentralizar a função RH fazendo com que cada área assuma a responsabilidade de gerenciar os membros de sua equipe;
- fazer com que o RH atue apenas como suporte das atividades-fim da organização;
- implementar software de gestão integrada tipo ERP e inovadoras tecnologias da informação aplicadas à função RH;
- eliminação de níveis hierárquicos intermediários(downsizing organizacional) encurtando a distância do topo à base da pirâmide organizacional;
- criar a função de Chief Human Resource Officer – CHRO à semelhança dos cargos de seus pares equivalentes nas grandes empresas(CEO, CIO e CFO).

11. O planejamento de carreira da empresa contempla:

- plano para o pessoal de nível gerencial
- plano para o pessoal de nível operacional
- plano para o pessoal de nível operacional e gerencial
- integração do plano de carreira com o sistema de recrutamento/seleção
- integração do plano de carreira com o sistema de avaliação de desempenho

12. Que processo de recrutamento e seleção a sua empresa adota:

- recrutamento interno com a promoção de colaboradores já existentes
- recrutamento interno via Intranet
- contratação externa de novos colaboradores, como prioridade maior
- contratação baseada na indicação de outros colaboradores
- contratação externa via Internet
- terceirização, via agências de recrutamento e colocação de pessoal
- banco de dados de currículos
- programa de estagiários e trainée.

13. Como política de treinamento e desenvolvimento a Empresa possui:

- treinamento de integração
- treinamento para internalizar a missão, visão, crenças e valores e políticas corporativas
- treinamento no atendimento ao público externo
- treinamento de 5 S e qualidade total
- treinamento vivencial
- treinamento dos trabalhadores terceirizados
- possui programa de estágio
- capacitação de supervisores e líderes de equipe
- treinamento e capacitação de fornecedores
- treinamento com uso dos recursos do ensino a distância(e-learning)
- cursos on-line via Intranet e via Internet
- programa de educação continuada
- universidade corporativa própria ou com parceria com instituições de ensino
- parceria com entidades externas (Senac, Senai, Sesi, e entidades de classe)

14. A configuração organizacional observa organogramas do tipo:

- estrutura matricial
- estrutura por projetos
- estrutura por processos
- estrutura divisionalizada
- estrutura hierárquica-funcional
- departamentalização por produtos
- departamentalização por clientes
- comitês, grupos de trabalho e força-tarefa
- utiliza team-group com suporte de software específico tipo ERP, workflow e afins
- teletrabalho, workgroup, intranet e correio eletrônico para descentralização funcional.

15. Programas de clima organizacional são utilizados para;

- motivação e melhoria do ambiente de trabalho
- avaliar observância à missão, crenças e valores da empresa
- avaliar o desempenho dos líderes, supervisores e gerentes
- subsidiar a formulação de políticas de gestão de RH
- retenção de talentos na organização
- não tem

16. Que iniciativas a empresa valoriza para melhoria do ambiente de trabalho:

- escritório panorâmico
 horário móvel / flexível
 programas de integração colaboradores/familiares
 programa de demissão voluntária – PDV
 programa de recolocação de executivos e/ou apoio a demitidos
 de entrevistas de desligamento
 de rotação/rodízio de pessoal/mão-de-obra
 consumo consciente e à eco eficiência
 promoção da diversidade racial
 recuperação social de colaboradores e familiares

17. Em termos de remuneração a empresa utiliza:

- plano de cargos e salários implantado
 prêmios-incentivo para a força de vendas
 prêmios por produtividade para o pessoal do chão-de-fábrica
 bônus ou gratificações
 participação nos resultados
 participação acionária
 não tem

18. Assinale os projetos de mudança organizacional em curso na sua empresa:

- mudança de estrutura organizacional
 redefinição de processos
 implementação de gestão integrada com software tipo ERP
 preparação para certificação de qualidade ABNT/ISO
 preparação para certificação socioambiental ABNT/ISO/SA/AA

19. Assinale os certificados socioambientais que sua empresa possui:

()

- gestão ambiental - ISO14000
 responsabilidade social: ISO16000
 SA8000;
 AA1000
 GRI – Global Reporting Initiative
 balanço social (Ethos, Akatu, Ibase, BSD-Business and Social Development)
 certificação internacional do índice Dow Jones de Sustentabilidade-ISE
 selo verde
 exportação simplificada
 lei resíduos sólidos/logística reversa
 não tem

20. Sua empresa possui PDCA – Planejar Executar Verificar Agir

- sim não

21. PDCA contribui de que forma na sua empresa:

- Muito
 Médio
 Pouco
 de nenhuma forma

22. Com que frequência os sócios reuniram-se para conversar sobre de política ambiental:

- 1x por ano

- (X) semestralmente
- () trimestralmente
- () mensalmente
- () quinzenalmente
- () semanalmente
- () Nunca reuniram-se

23. A empresa deve proporcionar aos seus empregados a conscientização da importância e responsabilidade de atingir a conformidade com a política ambiental, em avaliar os impactos ambientais reais e potenciais, os benefícios ao meio ambiente e ao trabalhador. Esses tipos de treinamentos ocorrem:

- () 1x por ano
- (X) semestralmente
- () trimestralmente
- () mensalmente
- () quinzenalmente
- () semanalmente
- () Nunca ocorreram

24. Em relação ao programa de gestão ambiental, as reuniões em relação ao cronograma de execução, recursos financeiros, definição de responsabilidade e prazo para o alcance de objetivos e metas em atendimento a ISO 14000, aconteceram em qual periodicidade:

- () 1 reunião anual
- () 1 reunião semestral
- () 1 reunião trimestral
- () 1 reunião mensal
- () 1 reunião quinzenal
- () 1 reunião semanal
- (x) Nunca houveram reuniões

25. Com que frequência o recursos humanos tem encaminhando informativos para seus colaboradores a respeito da importância da gestão ambiental ISO 14000 e responsabilidade social ISO 16000?

- () 1x por ano
- () semestralmente
- () trimestralmente
- () mensalmente
- () quinzenalmente
- () semanalmente
- (x) Nunca foram informados

26. A AA1000 é uma ferramenta muito útil não apenas para garantia dos dados informados em um relatório. Com um contato mais estreito com as partes interessadas, ela também possibilita a identificação de oportunidades de atuação da empresa no que diz respeito à sustentabilidade. A divulgação dos dados nos relatórios tem ocorrido com qual frequência?

- () 1x por ano
- () semestralmente
- () trimestralmente
- () mensalmente
- () quinzenalmente
- () semanalmente
- (x) Nunca ocorreram

27. A certificação SA 8000 aborda questões tais como trabalho escravo e infantil, saúde e segurança do trabalho, liberdade de associação e negociação coletiva, discriminação, práticas disciplinares, jornada de trabalho, remuneração e sistemas de gerenciamento. Qual a periodicidade destas informações para os colaboradores da empresa:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca foram informados

28. Existe comprometimento da Alta Administração com a sustentabilidade empresarial em sua missão declarada pela organização e, disponibilizada no website?

Verificar se na missão é explicitada a utilização de materiais reciclados ou mesmo biodegradáveis em sua cadeia produtiva. Como exemplo, tem-se o caso da missão declarada de uma das empresas pesquisadas: “Abastecer com excelência o mercado nacional de embalagens plásticas, tendo compromisso com a qualidade dos produtos e incentivando a reciclagem, desta forma satisfazendo nossos clientes, parceiros e colaboradores.”.

Evidenciar se existe compromisso com a sustentabilidade empresarial (quando há tal comprometimento, pode-se inferir que as crenças e valores na dimensão socioambiental é emanada da diretoria da organização e é compartilhada pelos seus colaboradores em todos os estratos hierárquicos da pirâmide organizacional).

Averiguar se estão presentes na declaração da missão, os elementos básicos: ênfase nos clientes; produtos e serviços; contexto, setor econômico ou mercado de atuação; preocupação com a qualidade; retorno ao acionista; filosofia e valores corporativos; menção aos colaboradores; responsabilidade social; conceito próprio/distintivo da empresa; rentabilidade/crescimento/sobrevivência; compromisso com o desenvolvimento (sustentável/econômico/social); responsabilidade ambiental; local de atuação; menção aos fornecedores; tecnologia utilizada; *compliance* com normas e leis.

não existe missão explicitada no site da empresa.

VOLKTEP IND COM PLÁSTICOS LTDA (www.voktep.com.br**1. Assinalar o foco das ações sociais de sua empresa junto à comunidade:**

- educação
- meio ambiente
- saúde
- cultura
- segurança
- inclusão social
- portadores necessidades especiais
- criança e ao adolescente
- pessoas da terceira idade
- proteção de animais
- esporte e lazer

2. Sua empresa exige que os fornecedores cumpram padrões quanto a:

- existência de cadeia produtiva sustentável
- normas ABNT
- práticas ambientais
- não-adoção de trabalho infantil
- legislação inerente aos portadores de necessidades especiais
- recebe visitas da empresa para inspecionar sua responsabilidade socioambiental
- observância dos valores da empresa repassados no programa de treinamento de fornecedores

3. A empresa utiliza estratégias de parcerias para um melhor desempenho social, com:

- empresas privadas
- governo federal
- governo estadual
- prefeitura municipal
- organizações sociais / ONGs
- entidades de classe

4. A empresa quanto às questões de ordem ética observa:

- manual próprio de conduta ética disponibilizado em site na Internet
- manual de conduta ética disponibilizado na Intranet
- suas crenças e valores incorporam a questão ética
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes

5. Adota estratégias de voluntariado proporcionando aos seus colaboradores:

- facilidade de horários
- transporte de pessoal
- incentivo monetário
- serviço comunitário planejado
- doações conjunta da empresa com seus colaboradores
- abono dos dias dedicados ao voluntariado
- lista de ONGs que atuam na área
- informações viabilizadoras de suas práticas disponibilizadas na Internet
- informações viabilizadoras de suas práticas disponibilizadas em rede na Intranet

6. A empresa adota estratégias socioambientais visando:

- melhoria da qualidade de seus processos, produtos e serviços

- aumentar a competitividade das exportações
- atender o consumidor verde
- atender à pressão de organizações ambientalistas
- melhorar a imagem perante a sociedade
- reduzir custos dos processos industriais
- atender exigências de licenciamento/regulamentação
- criar maior motivação dos colaboradores da empresa

7. A comunicação de suas práticas e projetos sociais é feita através de informações veiculadas:

- jornais e revistas especializadas
- no site / portal da empresa na Internet
- anúncios institucionais na televisão
- rádio de alcance nacional / regional
- na Intranet da empresa
- serviço comunitário planejado
- balanço social
- outra mídia
- ética no relacionamento com o poder público(esfera municipal, estadual e federal)
- ética no relacionamento com fornecedores e clientes

8. Utiliza indicadores socioambientais e de gestão relacionados a:

- balanced scorecard;
- sustentabilidade;
- gestão ambiental;
- eco eficiência;
- responsabilidade social;
- governança corporativa;
- redução emissões de gases causadores do efeito estufa(CO2, metano, etc.);
- geração de créditos de carbono provenientes de projetos ambientalmente sustentáveis;
- comercialização de créditos de carbono advindos da redução da emissão de gases, obtida na cadeia produtiva da empresa.
- não utiliza indicadores

9. No modelo de gestão de recursos humanos adotado pela empresa tem:

- a função de RH hierarquicamente vinculada ao Presidente
- a função de RH hierarquicamente vinculada ao Diretor/Gestor de Área funcional
- todas as funções de RH são centralizadas na Administração de Recursos Humanos-ARH
- apenas funções de regulamentação e assessoramento ficam na ARH e a execução é descentralizada com cada área sendo responsável pela gestão local de seus colaboradores]
- existe comitê de RH com participação de executivos das áreas funcionais da empresa, que funciona de forma complementar e auxiliar à gestão centralizada dos recursos humanos

10. Para o alinhamento estratégico da função RH às estratégias de negócios qual o principal fator que, na sua opinião, deve ser enfatizado:

- descentralizar a função RH fazendo com que cada área assuma a responsabilidade de gerenciar os membros de sua equipe;
- fazer com que o RH atue apenas como suporte das atividades-fim da organização;
- implementar software de gestão integrada tipo ERP e inovadoras tecnologias da informação aplicadas à função RH;
- eliminação de níveis hierárquicos intermediários(downsizing organizacional) encurtando a distância do topo à base da pirâmide organizacional;
- criar a função de Chief Human Resource Officer – CHRO à semelhança dos cargos de seus pares equivalentes nas grandes empresas(CEO, CIO e CFO).

11. O planejamento de carreira da empresa contempla:

- plano para o pessoal de nível gerencial
- plano para o pessoal de nível operacional
- plano para o pessoal de nível operacional e gerencial
- integração do plano de carreira com o sistema de recrutamento/seleção
- integração do plano de carreira com o sistema de avaliação de desempenho

12. Que processo de recrutamento e seleção a sua empresa adota:

- recrutamento interno com a promoção de colaboradores já existentes
- recrutamento interno via Intranet
- contratação externa de novos colaboradores, como prioridade maior
- contratação baseada na indicação de outros colaboradores
- contratação externa via Internet
- terceirização, via agências de recrutamento e colocação de pessoal
- banco de dados de currículos
- programa de estagiários e trainée.

13. Como política de treinamento e desenvolvimento a Empresa possui:

- treinamento de integração
- treinamento para internalizar a missão, visão, crenças e valores e políticas corporativas
- treinamento no atendimento ao público externo
- treinamento de 5 S e qualidade total
- treinamento vivencial
- treinamento dos trabalhadores terceirizados
- possui programa de estágio
- capacitação de supervisores e líderes de equipe
- treinamento e capacitação de fornecedores
- treinamento com uso dos recursos do ensino a distância(e-learning)
- cursos on-line via Intranet e via Internet
- programa de educação continuada
- universidade corporativa própria ou com parceria com instituições de ensino
- parceria com entidades externas (Senac, Senai, Sesi, e entidades de classe)

14. A configuração organizacional observa organogramas do tipo:

- estrutura matricial
- estrutura por projetos
- estrutura por processos
- estrutura divisionalizada
- estrutura hierárquica-funcional
- departamentalização por produtos
- departamentalização por clientes
- comitês, grupos de trabalho e força-tarefa
- utiliza team-group com suporte de software específico tipo ERP, workflow e afins
- teletrabalho, workgroup, intranet e correio eletrônico para descentralização funcional.

15. Programas de clima organizacional são utilizados para;

- motivação e melhoria do ambiente de trabalho
- avaliar observância à missão, crenças e valores da empresa
- avaliar o desempenho dos líderes, supervisores e gerentes
- subsidiar a formulação de políticas de gestão de RH
- retenção de talentos na organização
- não tem

16. Que iniciativas a empresa valoriza para melhoria do ambiente de trabalho:

- escritório panorâmico
- horário móvel / flexível
- programas de integração colaboradores/familiares
- programa de demissão voluntária – PDV
- programa de recolocação de executivos e/ou apoio a demitidos
- de entrevistas de desligamento
- de rotação/rodízio de pessoal/mão-de-obra
- consumo consciente e à eco eficiência
- promoção da diversidade racial
- recuperação social de colaboradores e familiares

17. Em termos de remuneração a empresa utiliza:

- plano de cargos e salários implantado
- prêmios-incentivo para a força de vendas
- prêmios por produtividade para o pessoal do chão-de-fábrica
- bônus ou gratificações
- participação nos resultados
- participação acionária
- não tem

18. Assinale os projetos de mudança organizacional em curso na sua empresa:

- mudança de estrutura organizacional
- redefinição de processos
- implementação de gestão integrada com software tipo ERP
- preparação para certificação de qualidade ABNT/ISO
- preparação para certificação socioambiental ABNT/ISO/SA/AA

19. Assinale os certificados socioambientais que sua empresa possui:

()

- gestão ambiental - ISO14000
- responsabilidade social: ISO16000
- SA8000;
- AA1000
- GRI – Global Reporting Initiative
- balanço social (Ethos, Akatu, Ibase, BSD-Business and Social Development)
- certificação internacional do índice Dow Jones de Sustentabilidade-ISE
- selo verde
- exportação simplificada
- lei resíduos sólidos/logística reversa
- não tem

20. Sua empresa possui PDCA – Planejar Executar Verificar Agir

- sim
- não

21. PDCA contribui de que forma na sua empresa:

- Muito
- Médio
- Pouco
- de nenhuma forma

22. Com que frequência os sócios reuniram-se para conversar sobre de política ambiental:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente

- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca reuniram-se

23. A empresa deve proporcionar aos seus empregados a conscientização da importância e responsabilidade de atingir a conformidade com a política ambiental, em avaliar os impactos ambientais reais e potenciais, os benefícios ao meio ambiente e ao trabalhador. Esses tipos de treinamentos ocorrem:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca ocorreram

24. Em relação ao programa de gestão ambiental, as reuniões em relação ao cronograma de execução, recursos financeiros, definição de responsabilidade e prazo para o alcance de objetivos e metas em atendimento a ISO 14000, aconteceram em qual periodicidade:

- 1 reunião anual
- 1 reunião semestral
- 1 reunião trimestral
- 1 reunião mensal
- 1 reunião quinzenal
- 1 reunião semanal
- Nunca houveram reuniões

25. Com que frequência o recursos humanos tem encaminhando informativos para seus colaboradores a respeito da importância da gestão ambiental ISO 14000 e responsabilidade social ISO 16000?

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca foram informados

26. A AA1000 é uma ferramenta muito útil não apenas para garantia dos dados informados em um relatório. Com um contato mais estreito com as partes interessadas, ela também possibilita a identificação de oportunidades de atuação da empresa no que diz respeito à sustentabilidade. A divulgação dos dados nos relatórios tem ocorrido com qual frequência?

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca ocorreram

27. A certificação SA 8000 aborda questões tais como trabalho escravo e infantil, saúde e segurança do trabalho, liberdade de associação e negociação coletiva, discriminação, práticas disciplinares, jornada de trabalho, remuneração e sistemas de gerenciamento. Qual a periodicidade destas informações para os colaboradores da empresa:

- 1x por ano
- semestralmente
- trimestralmente
- mensalmente
- quinzenalmente
- semanalmente
- Nunca foram informados

28. Existe comprometimento da Alta Administração com a sustentabilidade empresarial em sua missão declarada pela organização e, disponibilizada no website?

Verificar se na missão é explicitada a utilização de materiais reciclados ou mesmo biodegradáveis em sua cadeia produtiva. Como exemplo, tem-se o caso da missão declarada de uma das empresas pesquisadas: “Abastecer com excelência o mercado nacional de embalagens plásticas, tendo compromisso com a qualidade dos produtos e incentivando a reciclagem, desta forma satisfazendo nossos clientes, parceiros e colaboradores.”.

Evidenciar se existe compromisso com a sustentabilidade empresarial (quando há tal comprometimento, pode-se inferir que as crenças e valores na dimensão socioambiental é emanada da diretoria da organização e é compartilhada pelos seus colaboradores em todos os estratos hierárquicos da pirâmide organizacional).

Averiguar se estão presentes na declaração da missão, os elementos básicos: ênfase nos clientes; produtos e serviços; contexto, setor econômico ou mercado de atuação; preocupação com a qualidade; retorno ao acionista; filosofia e valores corporativos; menção aos colaboradores; responsabilidade social; conceito próprio/distintivo da empresa; rentabilidade/crescimento/sobrevivência; compromisso com o desenvolvimento (sustentável/econômico/social); responsabilidade ambiental; local de atuação; menção aos fornecedores; tecnologia utilizada; *compliance* com normas e leis.

não existe missão explicitada no site da empresa.