



# **22º ENCONTRO DA REDE EMPRESARIAL DE INCLUSÃO SOCIAL**

Data: 29/04/2016

Comitê Diretor



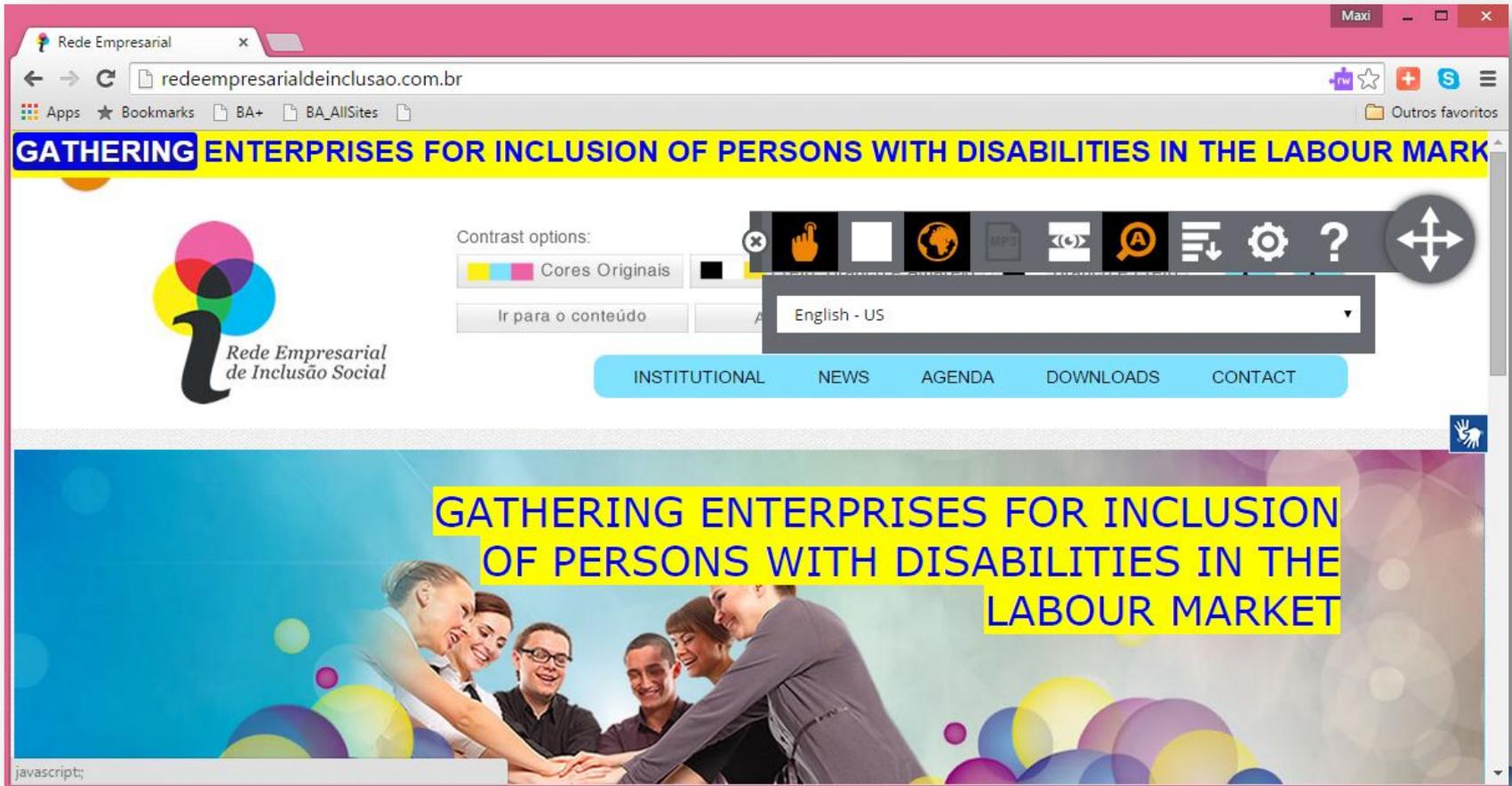


[Ktalise.com](https://ktalise.com)



**Acreditamos no desenho  
universal para gerar resultados.**





Rede Empresarial

redeempresarialdeinclusao.com.br

Apps Bookmarks BA+ BA\_AllSites Outros favoritos

**GATHERING ENTERPRISES FOR INCLUSION OF PERSONS WITH DISABILITIES IN THE LABOUR MARKET**

Contrast options:

Cores Originais

Ir para o conteúdo

English - US

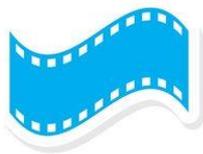
INSTITUTIONAL NEWS AGENDA DOWNLOADS CONTACT

**GATHERING ENTERPRISES FOR INCLUSION OF PERSONS WITH DISABILITIES IN THE LABOUR MARKET**

javascript;



# WHATS CINE





# WHATSscine





&



**Obrigado!**



# Osvaldo Kalaf

Diretor de Suporte Comercial para América Latina  
Líder do DEN (Disability Employee Network) no Brasil





PATROCINADOR MUNDIAL

Onde alguns veem

*Deficiência*

Nós vemos

*Potencial*



#SomosTodosÚnicos



# *Rede Empresarial de Inclusão Social*





## AGENDA

**08h30** – Credenciamento

**09h00** – Abertura (DOW)

**09h15** – Iniciativas da Rede Empresarial (Eliane Ranieri)

**09h40** – Apresentação dos Indicadores REIS 2015 (Ivone Santana)

**10h00** – Indicadores de Gestão (Ana Lúcia de Melo Custódio – Inst. Ethos)

**10h30** – **BREAK**

**10h50** – Gestão por Indicadores (Reinaldo Bulgarelli – Txai Consultoria)

**11h20** – Game: Indicadores para diagnóstico

**12h00** – Encerramento (Ricardo Silva)





## Nascimento da Rede Empresarial de Inclusão Social



International Labour Organization  
*"Promoting decent work for all"*



Debra Perry, Senior Specialist in Disability Inclusion from International Labor Organization, Geneva, Switzerland





## PRINCIPAL OBJETIVO

**Criar uma rede nacional de empresas interessadas em promover a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.**

### Perfil da Rede:

- **Composta por empresas privadas ou mistas;**
- **Liderada, voluntariamente, por um grupo composto de representantes de empresas de diferentes setores.**



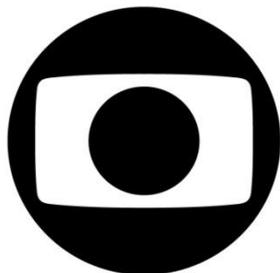


## Empresas Grupo Diretor SP



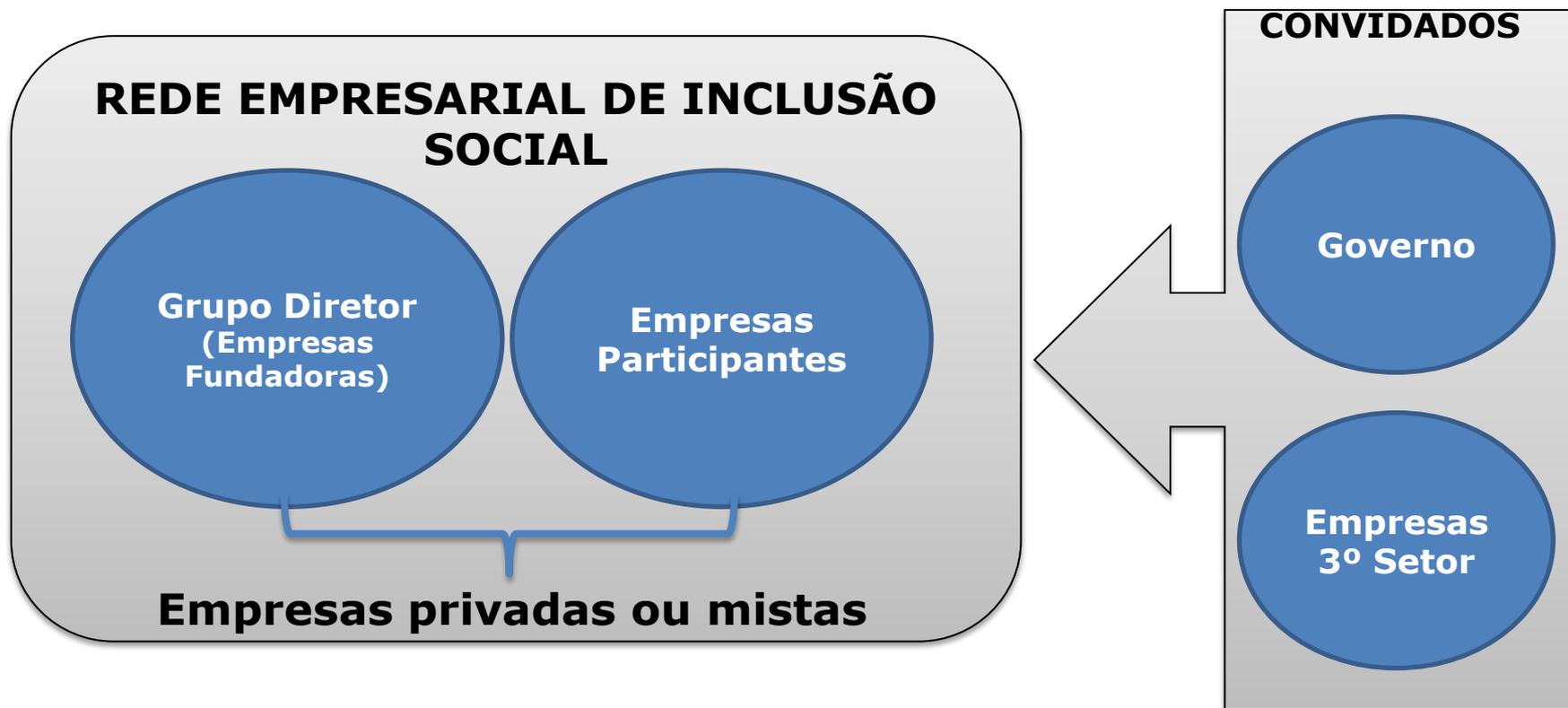


## Empresas Grupo Diretor RJ (Expansão RJ – 2013)





## Como funcionamos?



- ✓ Não há limite de empresas participantes do Fórum.
- ✓ Cada empresa poderá indicar no mínimo 1 e no máximo 3 representantes para atuação na Rede.





## Áreas foco:

- ✚ Saúde e Reabilitação Profissional
- ✚ Acessibilidade
- ✚ Educação Formal
- ✚ Qualificação Profissional
- ✚ Atração e Retenção
- ✚ Sensibilização de lideranças e equipes
- ✚ Mobilização da Sociedade

**Influência em políticas públicas em cada um dos temas acima**





## Produtos e Serviços:

### + Compartilhamento e Aprendizagem

Trabalho contínuo entre os integrantes da Rede e convidados do poder Público, Legislativo, de ONGs e de consultorias especializadas no tema.

- + Reuniões quinzenais com participantes do Grupo Diretor (RJ e SP)
- + Reuniões bimestrais com demais membros da Rede em formato de workshops que explorem temas críticos que permeiam a questão da inclusão





## Produtos e Serviços:

✚ Divulgação e disseminação da causa da inclusão e das boas práticas:

✚ Site da Rede Empresarial – [www.redeempresarialdeinclusao.com.br](http://www.redeempresarialdeinclusao.com.br)

Opções de contraste:  Cores Originais  Preto, Branco e Amarelo  Branco e Preto Tam. da fonte: 14px

INSTITUCIONAL NOTÍCIAS AGENDA DOWNLOADS CONTATO

REUNINDO EMPRESAS PARA A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Compartilhar conhecimento e liderar ações de empregabilidade.

CONHEÇA NOSSA HISTÓRIA

Mobilizar, promover e dividir conhecimento a nível nacional.



## Produtos e Serviços:

- ✚ Publicação para médicos e profissionais de saúde “ **A inclusão de pessoas com deficiência – O papel de médicos do trabalho e outros profissionais de Saúde e segurança.**





## Produtos e Serviços:

- ✚ Encontros bimestrais abertos para todos os membros da Rede e demais convidados

número de encontros  
realizados até o momento



**SP + RJ = 32**

**IMPACTAMOS MAIS DE 1.800 PESSOAS**





## Produtos e Serviços:

- + Influência de Políticas Públicas
- + Revisão da Lei de Brasileira de Inclusão junto à redatora Dep. Federal Mara Gabrilli
- + Articulação com Governo em instâncias municipais e estaduais
- + Parceria com o Ministério Público do Trabalho – publicação para os profissionais de Saúde.





Como fazer parte?

1. ACESSE O SITE: [WWW.REDEEMPRESARIALDEINCLUSAO](http://WWW.REDEEMPRESARIALDEINCLUSAO)
2. ASSINE O TERMO DE ADESÃO

**É GRATUITO!!**

**QUEM PODE FAZER PARTE?**

- + EMPRESAS COM GENUÍNO INTERESSE EM INCLUIR
- + PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM SEUS QUADROS DE FUNCIONÁRIOS
- + EMPRESA PRIVADA OU CAPITAL MISTO



# OBRIGADA!



Comitê Diretor

# Indicadores de Gestão

**Ana Lúcia de Melo Custódio**  
**Instituto Ethos**





INSTITUTO

**ETHOS**

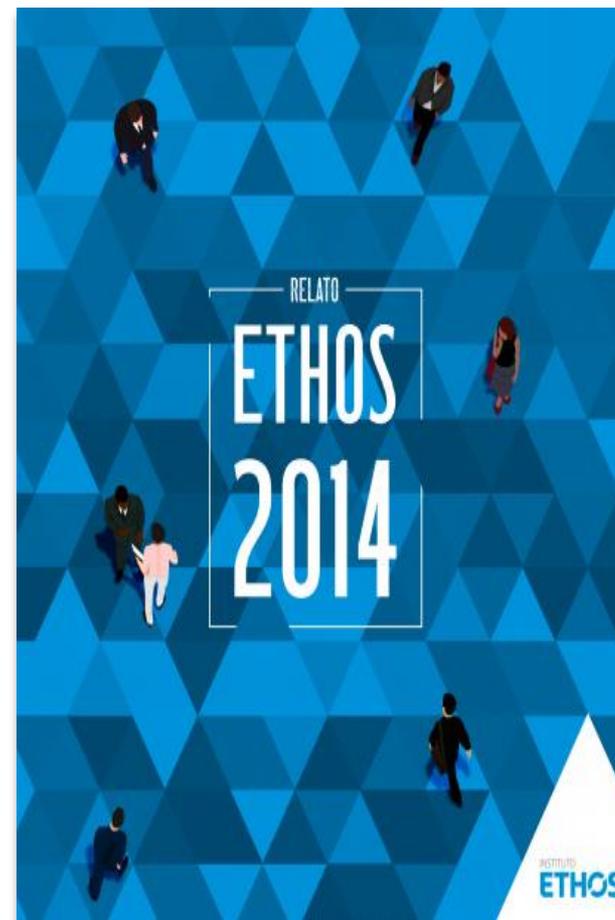
DE EMPRESAS E  
RESPONSABILIDADE SOCIAL

# QUEM SOMOS

Organização que produz e organiza conhecimento e troca de experiências em responsabilidade social e sustentabilidade.

Nossa missão é **mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas** e organizações a gerir seus negócios de forma socialmente responsável, tornando-as parceiras na construção de uma sociedade sustentável e justa.

- Fundado em 1998
- Escritório em São Paulo
- 542 empresas associadas
- 37 profissionais
- Gestão Sustentável | Integridade  
Direitos Humanos | Mudanças Climáticas | Economia para  
Desenvolvimento Sustentável



**CBN** A RÁDIO QUE TOCA NOTÍCIA

Sextas-feiras às 15h00



# INDICADORES ETHOS

PARA NEGÓCIOS SUSTENTÁVEIS E  
RESPONSÁVEIS





# INDICADORES ETHOS



# INDICADORES

para negócios sustentáveis  
e responsáveis

# ETHOS

Ferramenta de gestão  
para a incorporação da  
sustentabilidade e da  
responsabilidade  
social empresarial  
(RSE) nas práticas e  
estratégias de



APLICADO POR  
**3.700**  
EMPRESAS

INDUTOR DE  
**BOAS**  
**PRÁTICAS**  
EMPRESARIAIS

FERRAMENTA COM  
CREDIBILIDADE PARA  
**91%**  
DOS ENTREVISTADOS

PERCEPÇÃO DE  
EVOLUÇÃO DE  
**75%**

UTILIZADO POR  
**74%** DAS  
EMPRESAS LISTADAS  
NO ISE BOVESPA

**REFERÊNCIA**  
PROGRAMAS NACIONAIS E INTERNACIONAIS

**80%**  
PROPENSÃO  
A INDICAR O  
**USO**

**ALTA RELEVÂNCIA**  
PARA O DESENVOLVIMENTO  
SUSTENTÁVEL NA VISÃO DE

**88%** DOS  
ENTREVISTADOS



## 2000 Lançamento

Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial  
Ferramenta pioneira no Brasil, tornando-se referência para outros índices como o ISE Bovespa.



## 2003 Parceria Sebrae

Indicadores Ethos-Sebrae de Responsabilidade Social Empresarial  
Parceria com o Sebrae e criação de indicadores para micro e pequenas empresas, e criação de indicadores setoriais



## 2006 2ª Geração

Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial  
Uso na cadeia de valor, adaptação na América Latina. Sistema on-line de preenchimento



## 2013 Nova Geração

Indicadores Ethos para Negócios Sustentáveis e Responsáveis

Conteúdo é resultado de um processo multistakeholder. Integração com GRI G4, Norma ISO26000, Pacto



## 2015 Guias Temáticos

Integridade e Gênero  
Desenvolvimento de novos indicadores para o aprofundamento temático de temas da sustentabilidade



## Conselho Orientador





# PLARSE

Programa Latino-Americano de  
Responsabilidade Social Empresarial

- Argentina
- Bolívia
- Equador
- Paraguai
- Peru
- Uruguai



# VOCÊ SABE EM QUAL ESTÁGIO DA GESTÃO DA SUSTENTABILIDADE SUA EMPRESA ESTÁ?



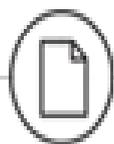
## ESTÁGIO 1

Cumprimento e/ou  
tratativa Inicial



## ESTÁGIO 2

Iniciativas e  
práticas



## ESTÁGIO 3

Políticas, procedimentos  
e sistemas de gestão



## ESTÁGIO 4

Eficiência



## ESTÁGIO 5

Protagonismo

## ORIENTANDO PARA A AÇÃO

Os Indicadores Ethos têm como foco **avaliar** o quanto a sustentabilidade e a responsabilidade social estão incorporadas nos negócios, **orientando** para a definição de estratégias, políticas e processos.





# APLICAÇÃO CICLO 2014/2015

Quem usa



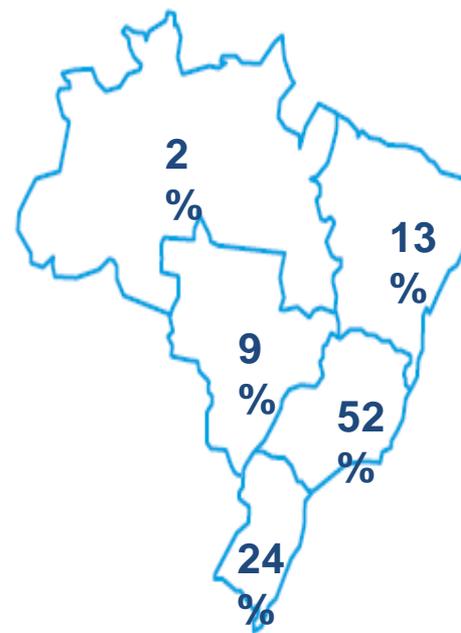
## CICLO 2014/2015

Perfil

### PORTE



### REGIÃO





# CICLO 2014/2015

Empresas que autorizam a divulgação  
do uso





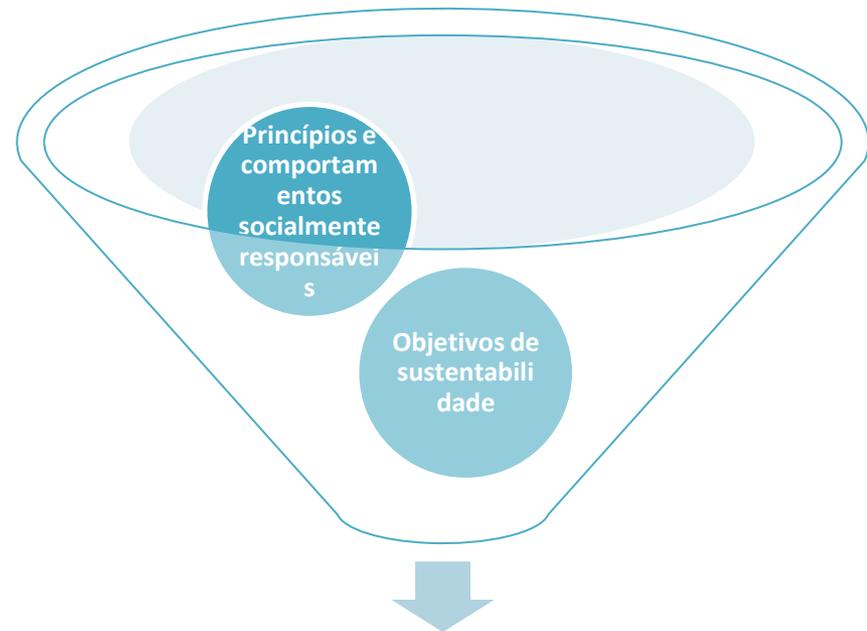
# INDICADORES ETHOS

Questionário





## Negócios Sustentáveis e Responsáveis



**Garantir a  
continuidade do  
negócio produzindo  
valor para a empresa  
e para a sociedade**



## Dimensões

Visão e  
Estratégia



Social



Governança  
e Gestão



Ambiental





DIMENSÃO VISÃO E ESTRATÉGIA	DIMENSÃO GOVERNANÇA E GESTÃO	DIMENSÃO SOCIAL	DIMENSÃO AMBIENTAL
<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Estratégias para a Sustentabilidade</li> <li>2 Proposta de Valor</li> <li>3 Modelo de Negócios</li> </ol>	<p><b>TEMA: GOVERNANÇA ORGANIZACIONAL</b></p> <p><b>Subtema: Governança e Conduta</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4 Código de Conduta</li> <li>5 Governança da Organização (empresas de capital fechado)</li> <li>5 Governança da Organização (empresas de capital aberto)</li> <li>6 Compromissos Voluntários e Participação em Iniciativas de RSE/ Sustentabilidade</li> <li>7 Engajamento das Partes Interessadas</li> </ol> <p><b>Subtema: Práticas de Condições</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>8 Relações com Investidores e Relações Financeiras</li> <li>9 Relatos de Sustentabilidade e Relatos Integrados</li> <li>10 Comunicação com Responsabilidade Social</li> </ol> <p><b>TEMA: PRÁTICAS DE OPERAÇÃO E GESTÃO</b></p> <p><b>Subtema: Concorrência Leal</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>11 Concorrência Leal</li> </ol> <p><b>Subtema: Práticas Anticorrupção</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>13 Práticas Anticorrupção</li> </ol> <p><b>Subtema: Envolvimento Político Responsável</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>13 Contribuições para Campanhas Políticas</li> <li>14 Envolvimento no Desenvolvimento de Políticas Públicas</li> </ol> <p><b>Subtema: Sistemas de Gestão</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>15 Gestão Participativa</li> <li>16 Sistema de Gestão Integrado</li> <li>17 Sistema de Gestão de Fornecedores</li> <li>18 Mapeamento dos Impactos da Operação e Gestão de Riscos</li> <li>19 Gestão de RSE/ Sustentabilidade</li> </ol>	<p><b>TEMA: DIREITOS HUMANOS</b></p> <p><b>Subtema: Situações de Risco para os Direitos Humanos</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>20 Monitoramento de Impactos do Negócio nos Direitos Humanos</li> <li>21 Trabalho Infantil na Cadeia de Suprimentos</li> <li>22 Trabalho Forçado (ou Análogo ao Escravidão) na Cadeia de Suprimentos</li> </ol> <p><b>Subtema: Ações Afirmativas</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>23 Promoção da Diversidade e Equidade</li> </ol> <p><b>TEMA: PRÁTICAS DE TRABALHO</b></p> <p><b>Subtema: Relações de Trabalho</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>24 Relação com Empregados (Efetivos, Terceirizados, Temporários ou Parciais)</li> <li>25 Relações com Sindicatos</li> </ol> <p><b>Subtema: Desenvolvimento Humano, Benefícios e Treinamento</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>26 Remuneração e Benefícios</li> <li>27 Compromisso com o Desenvolvimento Profissional</li> <li>28 Compromisso frente a Demissões e Empregabilidade</li> </ol> <p><b>Subtema: Saúde e Segurança Trabalho e Qualidade de Vida</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>29 Saúde e Segurança dos Empregados</li> <li>30 Condições de Trabalho, Qualidade de Vida e Jornada de Trabalho</li> </ol> <p><b>TEMA: QUESTÕES RELATIVAS AO CONSUMIDOR</b></p> <p><b>Subtema: Respeito ao Direito do Consumidor</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>31 Relacionamento como Consumidor</li> <li>32 Impacto decorrente do Uso dos Produtos ou Serviços</li> </ol> <p><b>Subtema: Consumo Consciente</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>33 Estratégia de Comunicação Responsável e Educação para o Consumo Consciente</li> </ol> <p><b>TEMA: ENVOLVIMENTO COM A COMUNIDADE E SEU DESENVOLVIMENTO</b></p> <p><b>Subtema: Gestão de Impactos na Comunidade e Desenvolvimento</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>34 Gestão dos Impactos da Empresa na Comunidade</li> <li>35 Compromisso com o Desenvolvimento da Comunidade e Gestão das Ações Sociais</li> <li>36 Apoio ao Desenvolvimento de Fornecedores</li> </ol>	<p><b>TEMA: MEIO AMBIENTE</b></p> <p><b>Subtema: Mudanças Climáticas</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>37 Governança das Ações Relacionadas às Mudanças Climáticas</li> <li>38 Adaptação às Mudanças Climáticas</li> </ol> <p><b>Subtema: Gestão e Monitoramento dos Impactos sobre os Serviços Ecossistêmicos e a Biodiversidade</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>39 Sistema de Gestão Ambiental</li> <li>40 Prevenção da Poluição</li> <li>41 Uso Sustentável de Recursos: Material</li> <li>42 Uso Sustentável de Recursos: Água</li> <li>43 Uso Sustentável de Recursos: Energia</li> <li>44 Uso Sustentável de Biodiversidade e Restauração dos Habitats Naturais</li> <li>45 Educação e Conscientização Ambiental</li> </ol> <p><b>Subtema: Impactos do Consumo</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>46 Impactos do Transporte, Logística e Distribuição</li> <li>47 Logística Reversa</li> </ol>

47  
indicadores



ESTÁGIO 1	CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL	sim	não
<p>A empresa segue a legislação brasileira que combate a discriminação e se manifesta contrariamente a comportamentos que não promovem a equidade de oportunidades no ambiente e atuam na relação com clientes, fornecedores e a comunidade do entorno.</p>	11.1 A empresa cumpre com a legislação brasileira antidiscriminação.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	11.1.1 A empresa cumpre as regras determinadas por lei para contratação de pessoas com deficiência.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	11.1.2 A empresa tem ações, mesmo que pontuais, de comunicação antidiscriminação com os empregados (pt).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTÁGIO 2	INICIATIVAS E PRÁTICAS	sim	não
<p>A empresa periodicamente toma iniciativas que visam à promoção da diversidade e eliminam a incidência de qualquer prática discriminatória tanto a mobilidade interna quanto em processos de seleção, admissão e promoção.</p>	12.1 A empresa repudia em seus valores ou na sua política de conduta qualquer forma de discriminação motivada por etnia, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, aparência, religião ou idade.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	12.1.1 A empresa repudia costumes religiosos, tradicionais e nacionais dos empregados (pt).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	12.1.2 A empresa promove campanhas de conscientização interna sobre a tema diversidade no local de trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	12.1.3 A empresa mapeou os procedimentos de recrutamento e seleção e eliminou quaisquer ações contrárias à promoção da diversidade.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	12.1.4 A empresa mapeou os procedimentos de promoção e mobilidade interna e eliminou quaisquer ações contrárias à promoção da diversidade.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	12.1.5 A empresa promoveu os estágios promovendo as adaptações necessárias para favorecer a acessibilidade, de acordo com a legislação em vigor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	12.1.6 A empresa possui canais de denúncia anônimos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTÁGIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO	sim	não
<p>Nos processos e ferramentas de gestão de pessoas, a empresa toma iniciativas que visam monitorar a diversidade de seu quadro e possíveis desigualdades em relação aos grupos em desvantagem. Também possui metas para reduzir a diferença de proporção entre os cargos ocupados por mulheres e por homens em seus quadros de gerência e executivos. A empresa inseriu em seus códigos e nos valores que inspira o respeito à diversidade e adotou políticas e procedimentos alinhados a esse tema. Por meio dos dados de seus canais de denúncia, promove uma avaliação interna de situações que ponham em risco a promoção da diversidade.</p>	13.1 A empresa tem uma política de não discriminação para os processos de recrutamento e seleção, promoção e participação em treinamentos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	13.1.1 A empresa tem procedimentos/formas para lidar com situações em que ocorram casos de discriminação. Tais procedimentos previnem penas e punições quando necessárias.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	13.1.2 A empresa tem metas para reduzir a diferença na proporção entre cargos ocupados homens e mulheres em seus quadros de gerência e executivos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	13.1.3 A empresa tem metas para reduzir a diferença de proporção entre cargos ocupados por negros e brancos em seus quadros de gerência e executivos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	13.1.4 Por meio dos dados de seus canais de denúncia, promove uma avaliação interna sobre situações que ponham em risco a promoção da diversidade.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTÁGIO 4	EFICIÊNCIA	sim	não
<p>A empresa realiza monitoramento e avaliações com indicadores relacionados ao tema da diversidade e utiliza seus resultados para identificar e realizar melhorias, como redução de denúncias e garantia de oportunidades de desenvolvimento e de remuneração iguais para todos. Além disso, incentiva a cadeia de suprimentos a adotar práticas alinhadas à promoção e o respeito à diversidade.</p>	14.1 A empresa utiliza os resultados das avaliações internas, sobre a promoção da diversidade, para ações de melhoria estruturais e de gestão.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	14.1.1 A empresa garante oportunidades iguais para todos os seus empregados (pt).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	14.1.2 A empresa oferece oportunidades de desenvolvimento e liderança para mulheres, negros, pessoas com deficiência, e outros.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	14.1.3 A empresa tem uma política de equidade salarial para mulheres, negros, pessoas com deficiência, e outros.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTÁGIO 5	PROTAGONISMO	sim	não
<p>A empresa fomenta e incide sobre iniciativas sociais para a inclusão de egressos do sistema prisional e exerce influência no que concerne à participação nas políticas e nos debates públicos para a promoção da diversidade. É reconhecida pelo mercado por suas práticas de apoio à diversidade e à equidade, além de incentivar sua cadeia de valor a avançar nessa área.</p>	15.1 A empresa fomenta e incide sobre iniciativas sociais para inclusão de egressos do sistema prisional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	15.1.1 A empresa atua de forma prática de promoção da diversidade para seus fornecedores e fornecedores de terceiros, bem como para sua cadeia de suprimentos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	15.1.2 A empresa impactou o mercado a realizar ações de promoção da diversidade, como, por exemplo, a contratação de trainees de diferentes localidades, empregados (pt) de grupos em desvantagem racial e outros.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

A empresa tem uma prática que não está contemplada nestas questões binárias que justifico a escolha do estágio? Em caso positivo, descreva:  A empresa não se identifica em nenhum estágio.  Este indicador não tem aplicação na empresa, justificar:

# ESTRUTURA DO INDICADOR

Cada indicador é composto por três tipos de questões:

- Questões de profundidade (estágios)
- Questões binárias – que evidenciam as práticas de cada estágio
- Questões quantitativas

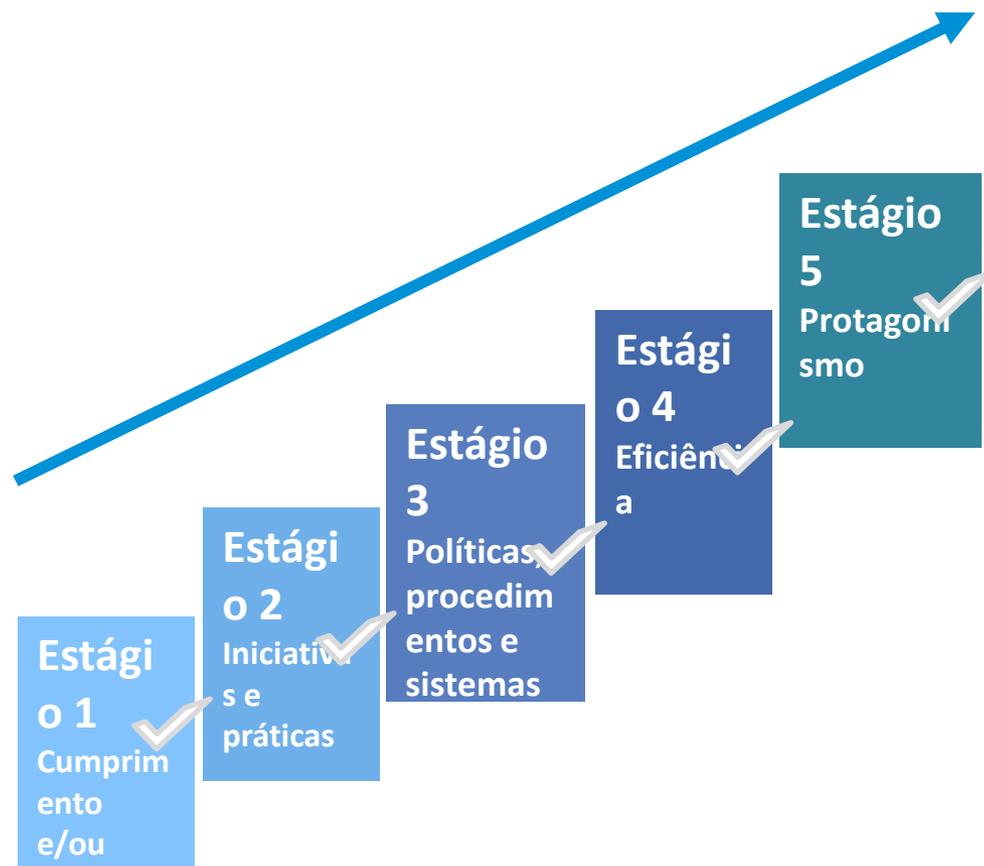
Este indicador possui questões quantitativas.



## EVOLUÇÃO DAS PRÁTICAS

Os Indicadores Ethos traduz conceitos em práticas empresariais, organizando-as em **estágios** que apresentam sua **evolução**.

Ao mesmo tempo que a empresa **identifica em qual estágio se encontra**, reconhece **o caminho a trilhar** ao conhecer as práticas mais evoluídas na



# 23. PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE E EQUIDADE

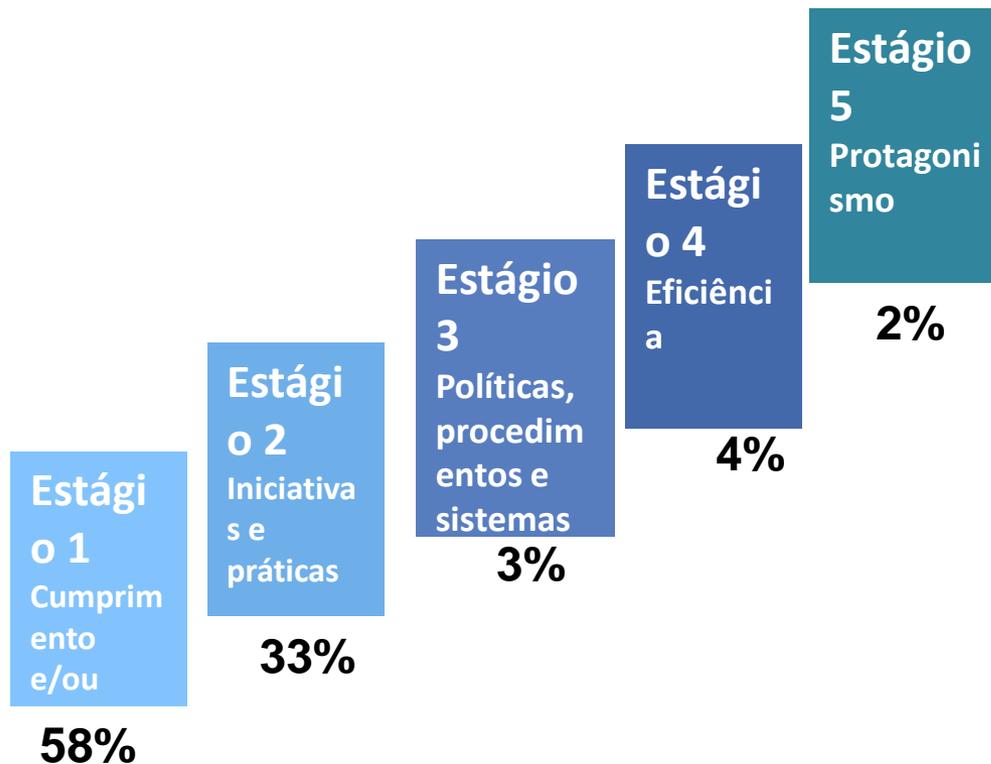


Não  
haviam  
os  
tratado  
antes  
desse  
assunto

0

Não  
vemos  
aplicação  
disso em  
nossa  
empresa.  
(Justifique.)

1%



# 23. PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE E EQUIDADE



## **Práticas que as empresas afirmam ter, além do cumprimento da legislação**

- **Ações anti discriminação**
- **Iniciativas que visam eliminar práticas discriminatórias nos processos de recrutamento e seleção e na mobilidade interna.**
- **Adaptações que favoreçam à acessibilidade**

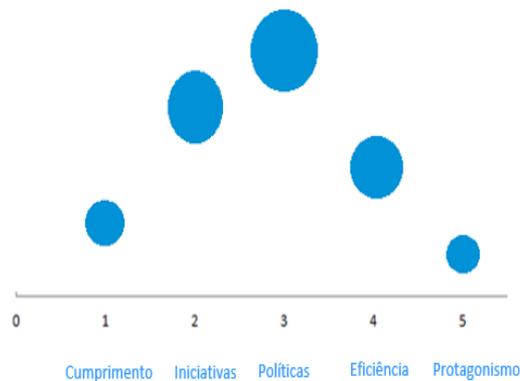
## **Práticas que a maioria das empresas afirma ainda não desenvolver**

- **Política de Diversidade;**
- **Censo interno;**
- **Metas para redução de desigualdades;**
- **Programas de capacitação/ desenvolvimento de lideranças com ênfase na promoção da diversidade;**
- **Engajamento da cadeia de valor.**

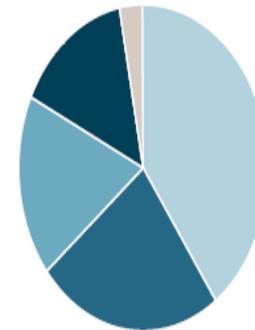


## SISTEMA ON-LINE

O desempenho da sua empresa é comparado com o das demais que responderam os Indicadores Ethos, com recortes por **setor**, **porte** e **região**, trazendo inspiração e indicando desafios para o futuro.



-  energia
-  saúde
-  transporte e logística
-  serviços financeiros
-  construção civil





# GUIAS TEMÁTICOS

## Integridade e Gênero

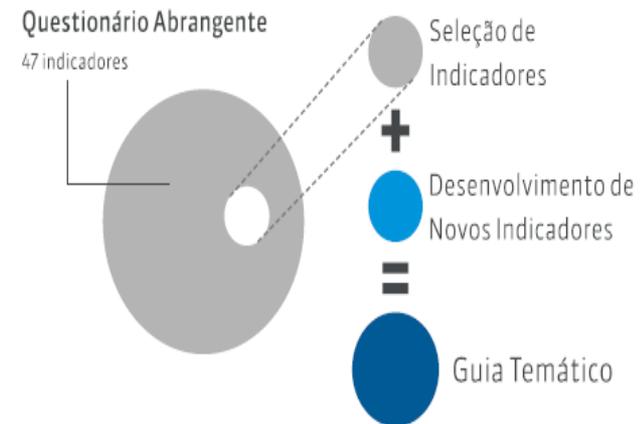




## GUIAS TEMÁTICOS

Está sendo desenvolvida uma série de guias temáticos para **avaliar e acompanhar** o desempenho das **empresas signatárias** de compromissos e pactos promovidos pelo Instituto Ethos ou organizações parceiras.

Tais guias **estão disponíveis também** para as empresas que ainda não aderiram a esses pactos e compromissos, mas que desejam **aprofundar-se**



Organizado a partir de uma seleção do questionário principal dos Indicadores Ethos, considerando-se a pertinência dos indicadores ao tema em questão, e se acrescentaram novos indicadores específicos



INDICADORES  
**ETHOS**  
PARA NEGÓCIOS  
SUSTENTÁVEIS  
E RESPONSÁVEIS

GUIA TEMÁTICO

INTEGRIDADE, PREVENÇÃO E COMBATE À CORRUPÇÃO

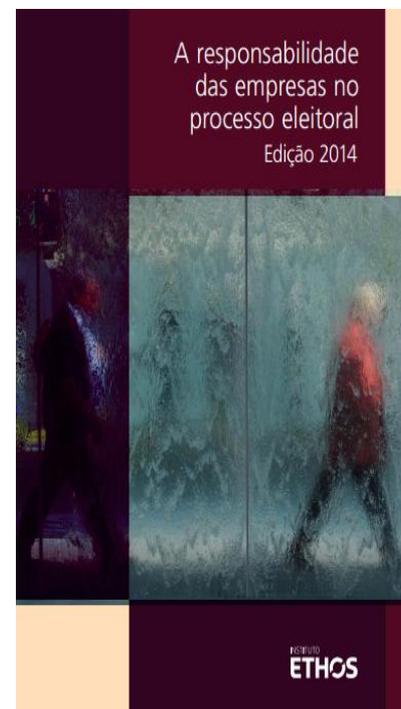
INSTITUTO  
**ETHOS**



## GUIA TEMÁTICO: INTEGRIDADE, PREVENÇÃO E COMBATE À CORRUPÇÃO:

- Diagnóstico, planejamento e gerenciamento de processos e mecanismos internos
- Monitoramento do Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção
- Aprofundamento temático
- Preparação, e, a partir de 2016, pré-requisito para o cadastro Empresa Pr<sup>ETHOS</sup> Ética.

- **Atuação do Instituto Ethos na agenda do combate à corrupção**
  - **Publicações**



# INSTITUTO ETHOS

---

- **Atuação do Instituto Ethos na agenda do combate à corrupção**
  - Iniciativas



- **Acordos  
Setoriais**



## INDICADORES ETHOS

PARA NEGÓCIOS  
SUSTENTÁVEIS  
E RESPONSÁVEIS

### GUIA TEMÁTICO

INTEGRIDADE, PREVENÇÃO E COMBATE À CORRUPÇÃO

INSTITUTO  
**ETHOS**



## GUIA TEMÁTICO: INTEGRIDADE, PREVENÇÃO E COMBATE À CORRUPÇÃO

Tema	Subtema	Indicador		
Governança Organizacional	Governança e Conduta	04 Código de conduta	3G	
		05 Governança da organização (Empresas de capital aberto /Empresas de capital fechado)	3G	
	Prestação de Contas	08 Relações com investidores e relatórios financeiros	3G	
		09 Relatos de Sustentabilidade e Relatos Integrados	3G	
Práticas de Operação e Gestão	Concorrência Leal	11 Concorrência Leal	3G	
	Práticas Anticorrupção	12 Práticas Anticorrupção	3G	
		INT 01 Programa de integridade	NOVO	
		INT 02 Capacitação para promoção da Integridade	NOVO	
	Envolvimento Político Responsável	13 Contribuições para campanhas eleitorais	3G	
		14 Envolvimento no desenvolvimento de políticas públicas	3G	
	Sistemas de Gestão	17 Sistema de gestão de fornecedores	3G	
			INT 03 Controles Internos	NOVO
			INT 04 Mecanismos de denúncia	NOVO
INT 05 Patrocínios e Doações			NOVO	



INDICADORES  
**ETHOS**  
PARA NEGÓCIOS  
SUSTENTÁVEIS  
E RESPONSÁVEIS

GUIA TEMÁTICO  
PROMOÇÃO DA EQUIDADE DE GÊNERO

INSTITUTO  
**ETHOS**

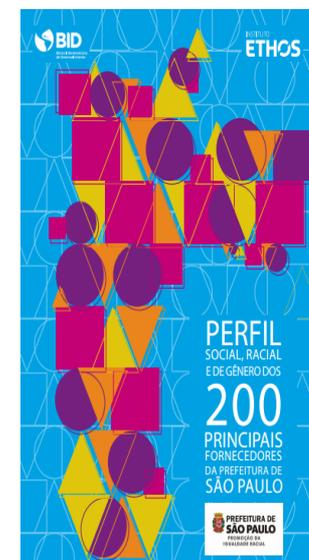
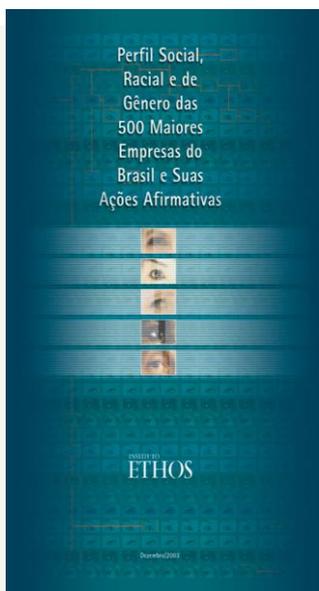
**+Mulher360**  
MOVIMENTO EMPRESARIAL FELIZ  
DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO DA MULHER



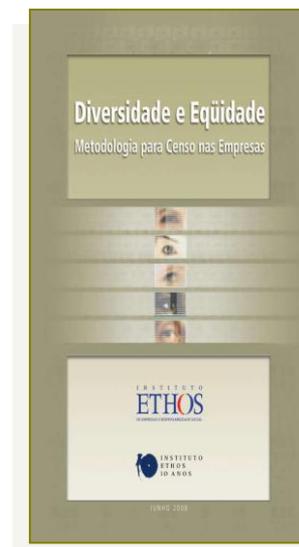
## INDICADORES ETHOS-MM360 PARA PROMOÇÃO DA EQUIDADE DE GÊNERO

- Diagnóstico, planejamento e gerenciamento de processos e mecanismos internos
- Monitoramento dos compromissos do MM360
- Aprofundamento temático
- Censo interno

- **Atuação do Instituto Ethos na agenda do combate à corrupção**
  - **Publicações**

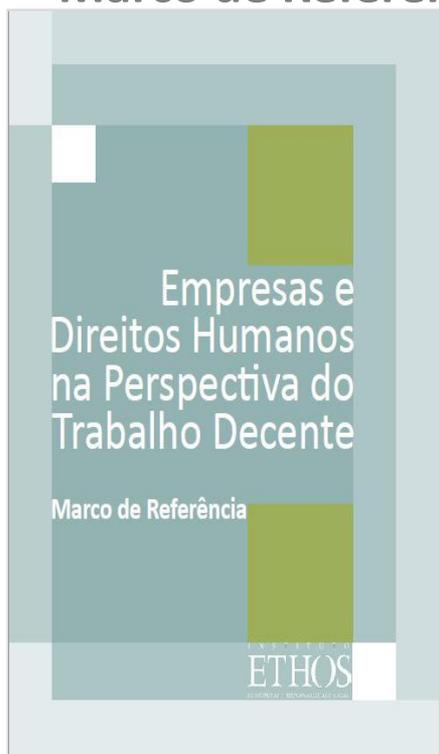


- Metodologia do Censo nas Empresas
- Publicações temáticas



## ▪ Empresas e Direitos Humanos na Perspectiva do Trabalho Decente

### – Marco de Referência



#### 1 - Linha do Tempo dos Direitos Humanos

#### 2 - Capítulos Temáticos:

- Promoção da equidade de gênero
- Promoção da equidade de raça
- Erradicação do trabalho escravo nas cadeias de valor
- **Inclusão de pessoas com deficiência**
- Apoio para a promoção dos direitos da criança, do adolescente e do jovem

#### 3 - Matriz de Medidas Essenciais para a Promoção dos Direitos Humanos na Perspectiva do Trabalho Decente

#### 4 - Práticas Empresariais e Iniciativas Inspiradoras

#### 5 - Evolução das Práticas Empresariais para a Valorização da Diversidade



INDICADORES  
**ETHOS**  
PARA NEGÓCIOS  
SUSTENTÁVEIS  
E RESPONSÁVEIS

**GUIA TEMÁTICO**  
PROMOÇÃO DA EQUIDADE DE GÊNERO

INSTITUTO  
**ETHOS**

**+Mulher360**  
MOVIMENTO EMPRESARIAL FELIZ  
DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO DA MULHER



## INDICADORES ETHOS-MM360 PARA PROMOÇÃO DA EQUIDADE DE GÊNERO

Dimensão	Tema	Subtema	Indicador			
Visão e Estratégia	Visão e Estratégia	Visão e Estratégia	GEN01 Estratégias para a Promoção da Igualdade de Gênero	Novo	WEP 1	
		Governança e Gestão	GEN02 Gênero e Governança	Novo	WEP 1	
Governança e Gestão	Governança Organizacional	Governança e Conduta	GEN 03 Gestão e Relato de Progresso	Novo	WEP 7	
		Práticas de Operação e Gestão	GEN04 Gestão das Questões de Gênero na Cadeia de Suprimentos	Novo	WEP 5	
		Práticas de Operação e Gestão	Sistemas de Gestão	GEN04 Gestão das Questões de Gênero na Cadeia de Suprimentos	Novo	WEP 5
Social	Direitos Humanos	Situações de Risco para os Direitos Humanos	20 Monitoramento de Impactos do Negócio nos Direitos Humanos	3G	WEP 2	
		Ações Afirmativas	23 Promoção da Diversidade e Equidade	3G	WEP 2	
			GEN05 Igualdade de Oportunidades, Inclusão e Não-discriminação	Novo	WEP 2	
	Práticas de Trabalho	Desenvolvimento Humano, Benefícios e Treinamento	GEN06 Educação e Treinamento	Novo	WEP 4	
			Saúde e Segurança no Trabalho e Qualidade de Vida	GEN04 Compromisso com a Maternidade, Paternidade e com o Equilíbrio Trabalho e Vida Profissional	Novo	WEP 2
				GEN05 Saúde e Segurança e Combate à Violência	Novo	WEP 3
	Questões Relativas ao Consumidor	Respeito ao Direito do Consumidor	GEN08 Igualdade de Gênero e Marketing	Novo	WEP 5	
	Envolvimento com a Comunidade e seu Desenvolvimento	Gestão de Impactos na Comunidade e Desenvolvimento	GEN09 Liderança Comunitária e Engajamento da Comunidade	Novo	WEP 6	

INSTITUTO  
**ETHOS**

**+Mulher360**  
MOVIMENTO EMPRESARIAL FELIZ  
DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO DA MULHER



# INDICADORES ETHOS

**Sistema *on-line***

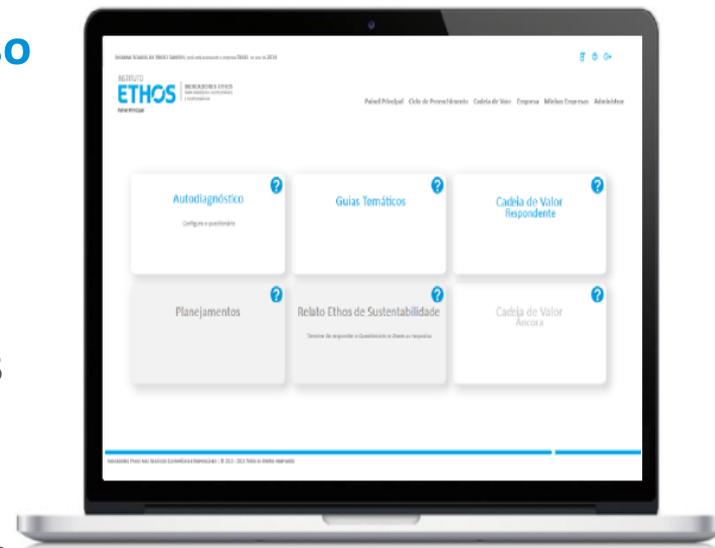




## SISTEMA ON-LINE

O sistema on-line dos Indicadores Ethos é de **uso exclusivo das empresas associadas** ao Instituto Ethos, que podem utilizá-lo na forma individual ou aderindo o Programa de Cadeia de Valor.

As empresas **signatárias** de Pactos Empresariais do Instituto Ethos e seus parceiros tem acesso limitado ao sistema - apenas ao questionários que monitoram os compromissos desses pactos.





## PAINEL PRINCIPAL >> AUTODIAGNÓSTICO

QUALI SOARES DE ETHOS, você está acessando a empresa associada Teste no ano de 2014

**INSTITUTO ETHOS** | INDICADORES ETHOS PARA NEGÓCIOS SUSTENTÁVEIS E RESPONSÁVEIS

Painel Principal | Cadeia de Valor | Cadastro da Empresa | Administrar

Painel Principal

<b>Autodiagnósticos</b> ?	<b>Cadeia de Valor</b> ?
<b>Requisições de Acesso</b> ? Existem 0 requisições aguardando resposta	<b>Resumo Geral</b> ? Questionários selecionados e Relatórios

INDICADORES ETHOS PARA NEGÓCIOS SUSTENTÁVEIS E RESPONSÁVEIS | © 2013 - 2016 Todos os direitos reservados



## PAINEL PRINCIPAL >> AUTODIAGNOSTICO >> QUESTIONÁRIO PRINCIPAL

**INSTITUTO ETHOS** | INDICADORES ETHOS PARA NEGÓCIOS SUSTENTÁVEIS E RESPONSÁVEIS

Painel Principal > Autodiagnósticos > Questionário Principal

Painel Principal   Ciclo de Preenchimento   Cadeia de Valor   Cadastro da Empresa   Administrar

### Configurar

- Configurar o Questionário

### Responder

- Responder Questionário Qualitativo
- Responder Questionário Quantitativo
- Liberar Respostas  
Termine de responder o Questionário

### Configurar Respondentes

### Gerenciar

- Relatório de Diagnóstico  
Termine de responder o Questionário e Libere as respostas
- Planejamento
- Relato Ethos de Sustentabilidade  
Termine de responder o Questionário e Libere as respostas



## PAINEL PRINCIPAL >> GUIAS TEMÁTICOS >> PREENCHIMENTO QUESTÕES QUALITATIVAS

JULIANA YAHOO, você está acessando a empresa EMPRESA CADEIA DE VALOR no ano de 2013

INSTITUTO  
**ETHOS** | INDICADORES ETHOS  
PARA NEGÓCIOS SUSTENTÁVEIS  
E RESPONSÁVEIS

VERSÃO COMPLETA | DIMENSÃO: VISÃO E ESTRATÉGIA GOVERNANÇA E GESTÃO SOCIAL AMBIENTAL

VISÃO E ESTRATÉGIA

ESTRATÉGIAS PARA A SUSTENTABILIDADE | PROPOSTA DE VALOR

O estágio em destaque é dado automaticamente pelo sistema com base nas respostas às questões acima. Porém você está livre para escolher o que considera mais condizente com a situação da empresa.

1 A empresa incluiu aspectos sociais e questões ambientais em suas estratégias.	2 A empresa incluiu em seu planejamento estratégico aspectos sociais e questões ambientais, assim como interesses de outros públicos que não os de seus acionistas e clientes; e, também, ao considerar, nesse plano, os estudos de impactos socioambientais que elabora, a empresa formula estratégias de sustentabilidade que levam em consideração os interesses desses públicos.	3 A empresa implementa políticas, procedimentos e sistemas de gestão e, em primeiro lugar, ao integrar a R&S/Sustentabilidade em seus processos decisórios e ao torná-la elemento essencial de sua estratégia; em segundo lugar, ao identificar os riscos relacionados aos impactos socioambientais de suas atividades.	4 A empresa, em um primeiro momento, incluiu aspectos socioambientais nas decisões de financiamento, investimento ou operação e nas projeções de valor econômico. Em um segundo momento, elaborou um planejamento estratégico que contemple cenários de longo prazo.	5 A empresa investe em pesquisa e desenvolvimento voltados para a inovação em sustentabilidade, e estabelece metas de geração de novos modelos de negócios, considerando potenciais mudanças de mercado em decorrência do tratamento das questões socioambientais.
--	---	--	---	---

Status de Preenchimento do Tema 26,47%

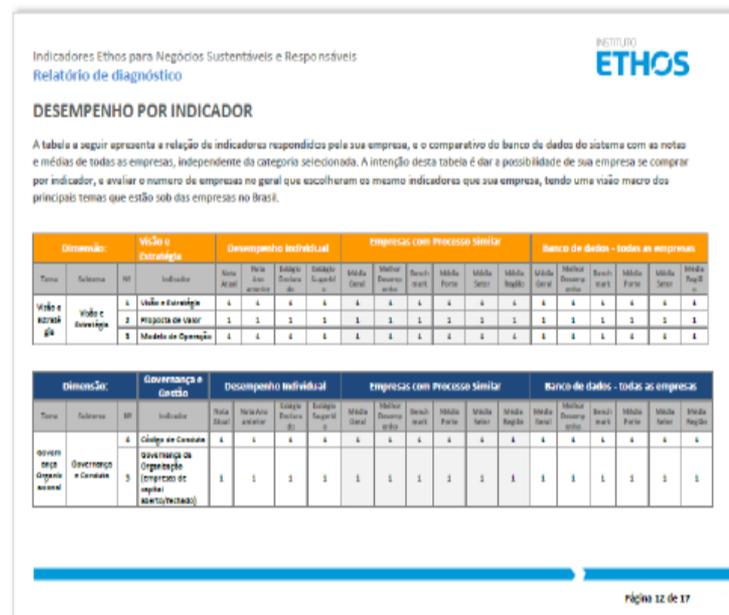
Status de Preenchimento dos Indicadores 6,62%

INSTITUTO  
**ETHOS**



## RELATÓRIO DE DIAGNÓSTICO

O relatório também pode ser exportado para o PDF com os dados consolidados, comparativos por porte, setor e região e o desempenho por indicador.





## DESENVOLVIMENTO DE CONTEÚDO

### INDICADORES ETHOS- SEBRAE PARA MICRO E PEQUENAS EMPRESAS

Parceria com Sebrae Rio  
Grande do Norte



### GUIA TEMÁTICO: MUDANÇAS CLIMÁTICAS

Aprofundamento  
temático e  
monitoramento dos  
compromissos  
assu  
emp  
Clim



### GUIA TEMÁTICO: EQUIDADE RACIAL

Parceria com Institute  
for Human Rights and  
Business (IHRB) e o  
Centro de Estudos das  
Relações de Trabalho e  
Desigualdades (CEERT)





# Obrigada!

Ana Lucia de Melo

Custodio

[analucia@ethos.org.br](mailto:analucia@ethos.org.br)



BREAK TIME



Voltamos pontualmente em  
**20 minutos**



# Indicadores e Impacto na Inclusão

## Métricas

# Apresentação dos Indicadores REIS 2015

**Ivone Santana**

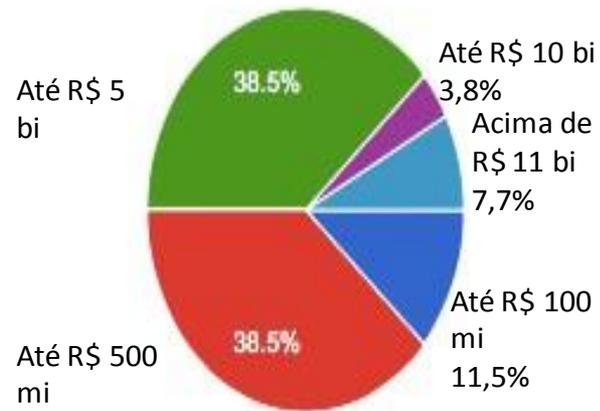


# Indicadores REIS 2015

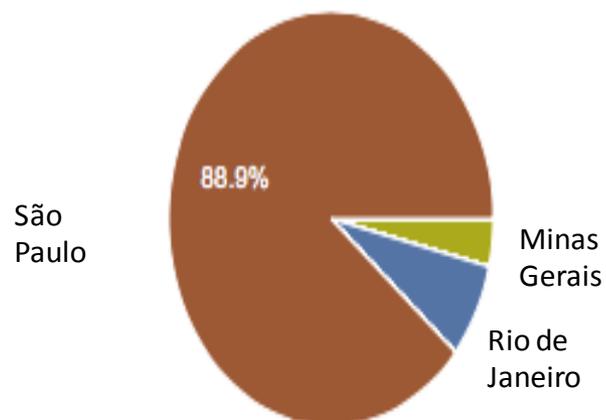
Tozzini Freire - 15.04.2016

**Questionário respondido por 27 das 90 empresas  
Integrantes da REIS, no período de  
outubro a dezembro de 2015.**

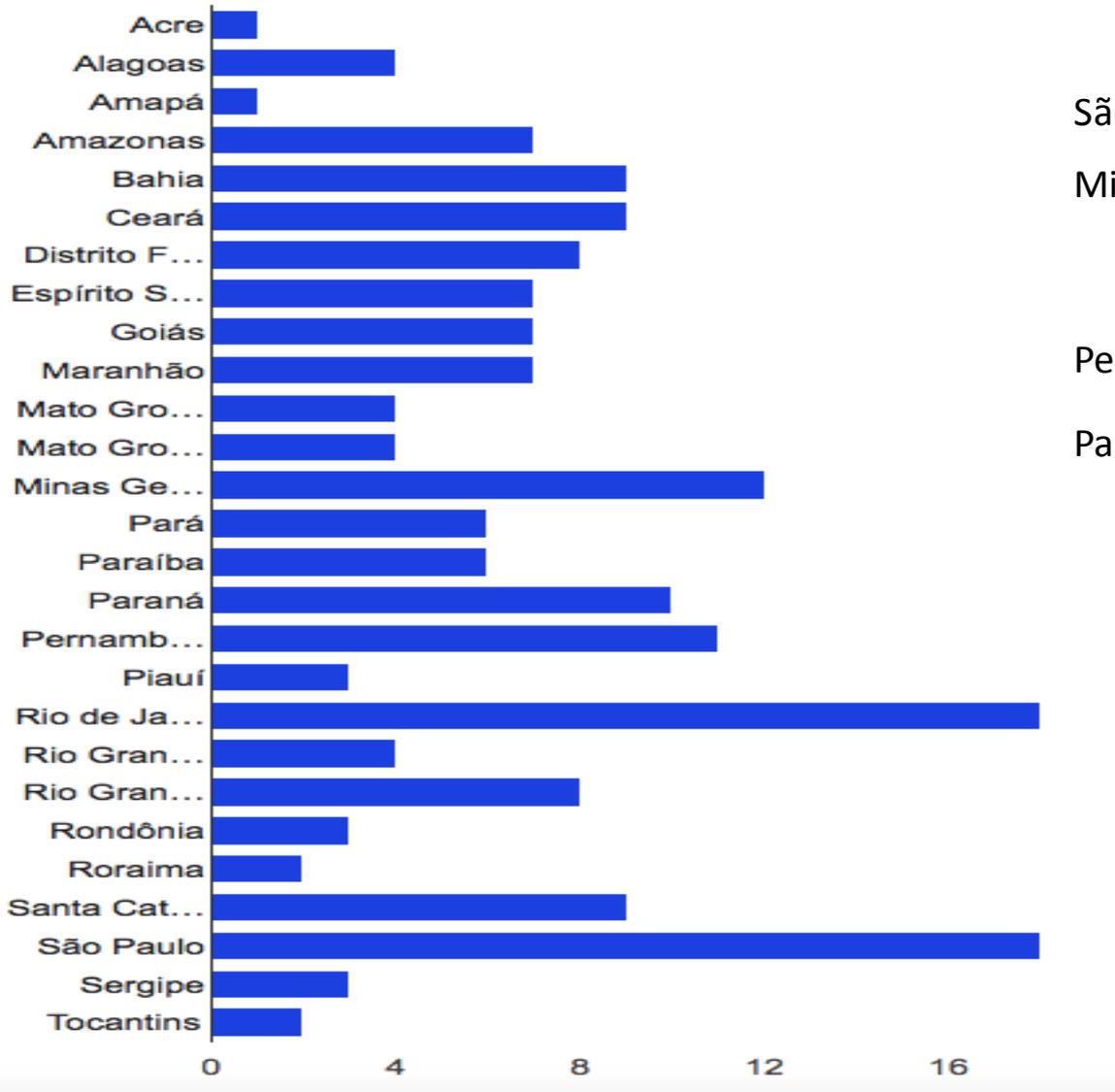
## 1. Faturamento anual da empresa



## 2. A sede de sua empresa fica em que Estado?



### 3. Sua empresa tem filiais em quais unidades da federação?



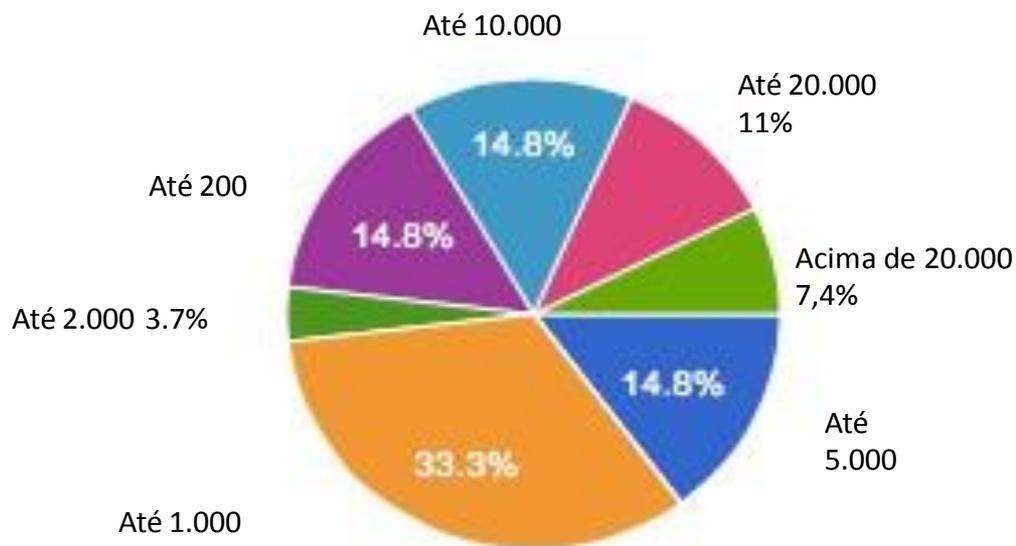
São Paulo e Rio de Janeiro 75%

Minas Gerais 50%

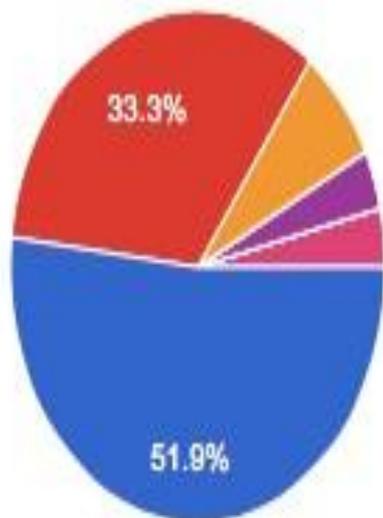
Pernambuco 45%

Paraná 41%

## 4. Número de funcionários com vínculo empregatício (sem estagiários e terceiros) - por faixa



## 6. Número de PcD (pessoas com deficiência) - por faixa:

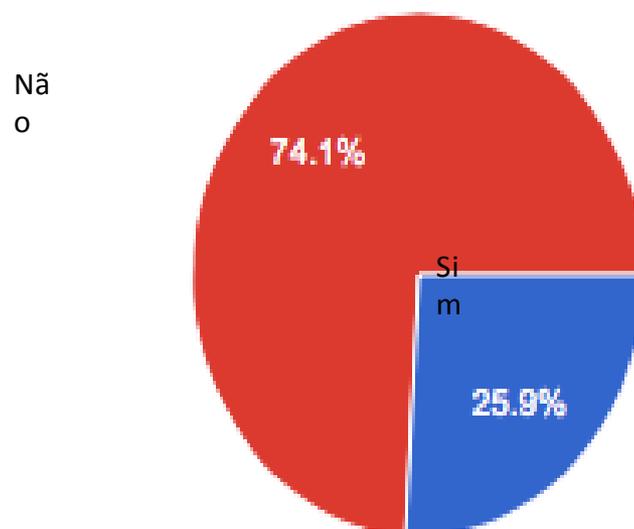


Menos de 100	<b>14</b>	51.9%
de 100 a 200	<b>9</b>	33.3%
de 201 a 300	<b>2</b>	7.4%
de 301 a 500	<b>0</b>	0%
de 501 a 800	<b>1</b>	3.7%
de 801 a 1.000	<b>0</b>	0%
acima de 1.000	<b>1</b>	3.7%

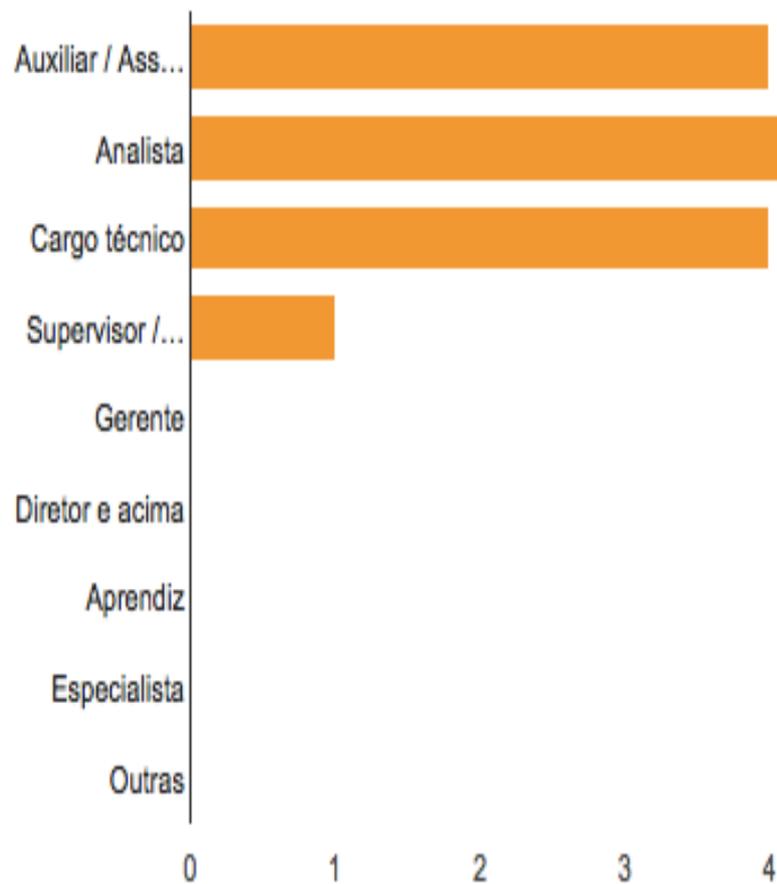
Número exato de pessoas com deficiência (somatória) = 3.342

Número exato de reabilitados (somatória) = 137

## 8. A empresa possui vagas específicas para PcD?

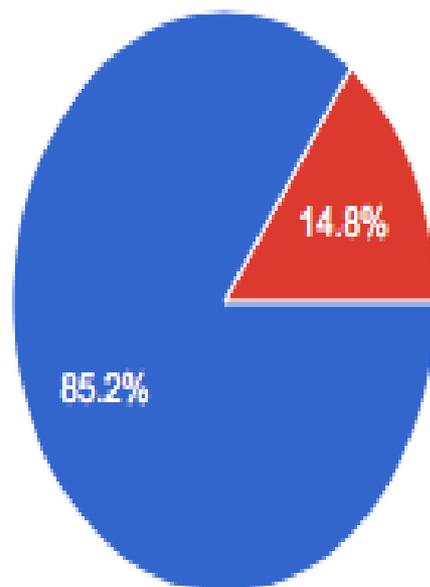


## 8.1. Se sim, para quais vagas



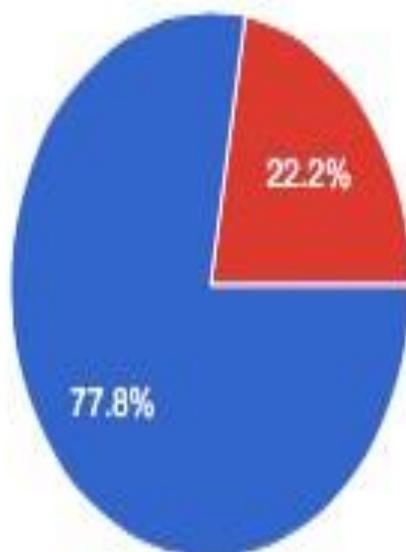
Auxiliar / Assistente / Operador	4	66.7%
Analista	5	83.3%
Cargo técnico	4	66.7%
Supervisor / Coordenador	1	16.7%
Gerente	0	0%
Diretor e acima	0	0%
Aprendiz	0	0%
Especialista	0	0%
Outras	0	0%

## 9. Existe uma área dedicada para inclusão social na empresa?



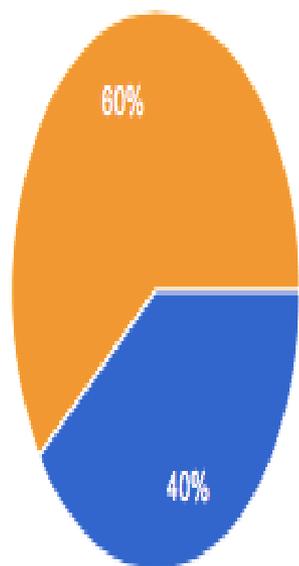
Sim	<b>23</b>	<b>85.2%</b>
Não	<b>4</b>	<b>14.8%</b>

## 10. Existe um programa de inclusão estruturado?



Sim	<b>21</b>	77.8%
Não	<b>6</b>	22.2%

## 11. As ações do programa de inclusão são desenvolvidas internamente ou em parceria com consultorias especializada?

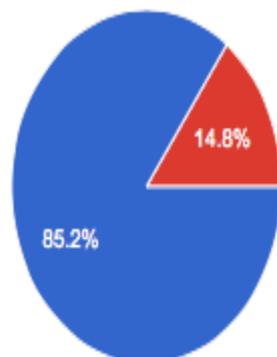


Internamente 10 40%

Consultorias 0 0%

Os dois 15 60%

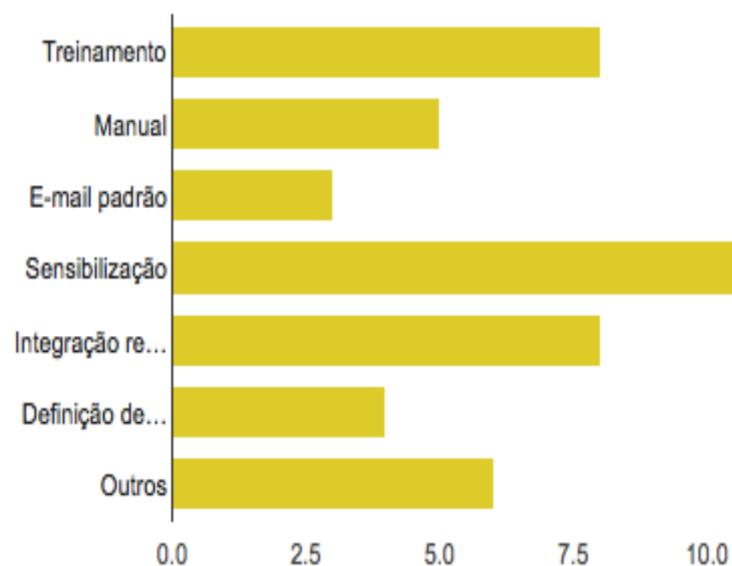
## 12. A equipe que receberá um profissional com deficiência tem uma orientação - preparação prévia?



Sim 23 85.2%

Não 4 14.8%

### 12.1. Se sim, quais são as ações de preparação?



Treinamento 8 34.8%

Manual 5 21.7%

E-mail padrão 3 13%

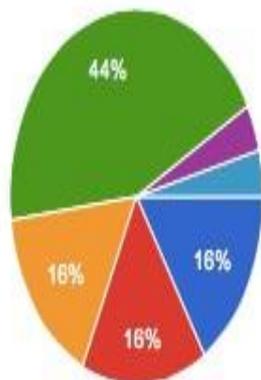
Sensibilização 12 52.2%

Integração realizada pelo RH 8 34.8%

Definição de um tutor 4 17.4%

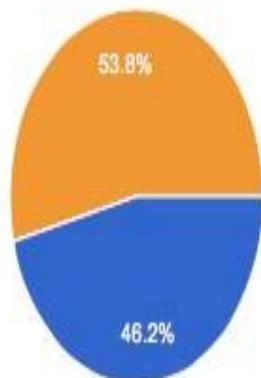
Outros 6 26.1%

#### 14. A estrutura arquitetônica é acessível para pessoas com deficiência?



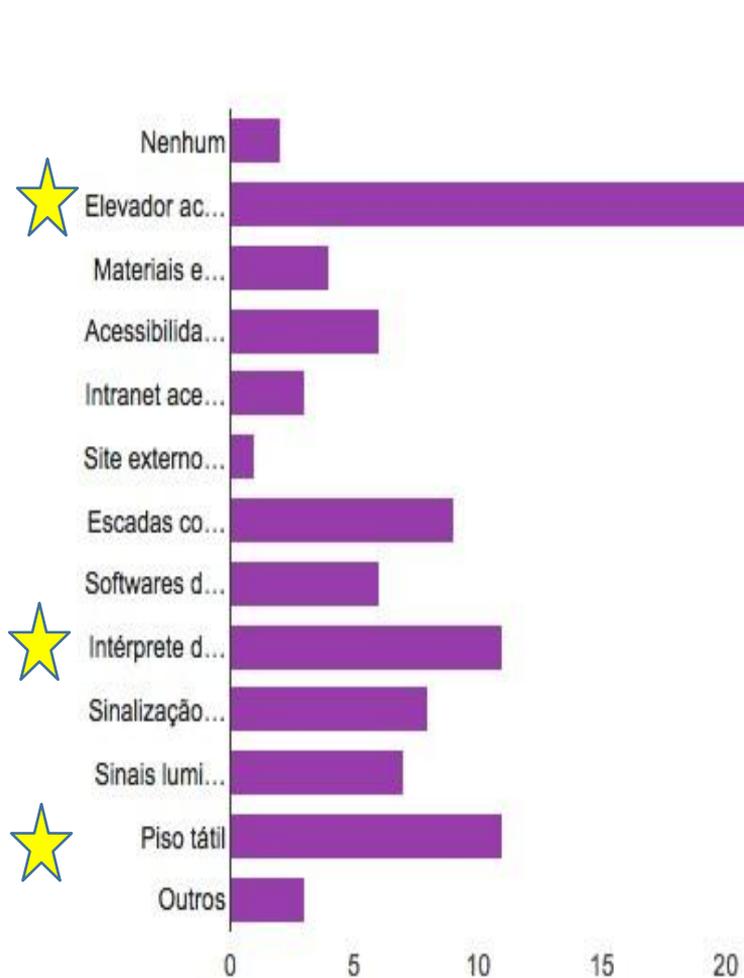
Sim, sem certificação.	4	15.4%
Sim e é Certificada pela ENBR 9050 ou segue o desenho de acessibilidade universal.	4	15.4%
Parcial, sem possibilidade de ampliar acessibilidade.	4	15.4%
Parcial, com possibilidade de ampliar acessibilidade.	11	42.3%
Não, sem possibilidade de adaptar.	1	3.8%
Não, com possibilidade de adaptar de acordo com a necessidade	1	3.8%

#### 15. A comunicação é acessível para pessoas com deficiência?



Sim.	12	46.2%
Não.	0	0%
Parcial.	14	53.8%

## 16. A empresa conta com quais recursos de acessibilidade arquitetônica e comunicacional?



Nenhum	2	7.4%
Elevador acessível	24	88.9%
Materiais e impressora em braile	4	14.8%
Acessibilidade digital nos programas de trabalho	6	22.2%
Intranet acessível para deficientes visuais	3	11.1%
Site externo acessível para deficientes visuais	1	3.7%
Escadas com anéis por degrau	9	33.3%
Softwares de voz	6	22.2%
Intérprete de Libras	11	40.7%
Sinalização em Braile	8	29.6%
Sinais luminosos para surdos	7	25.9%
Piso tátil	11	40.7%
Outros	3	11.1%

Número Total de profissionais contratados

120.074

5% =

6.004

Número total de profissionais com  
deficiência contratados

3.342

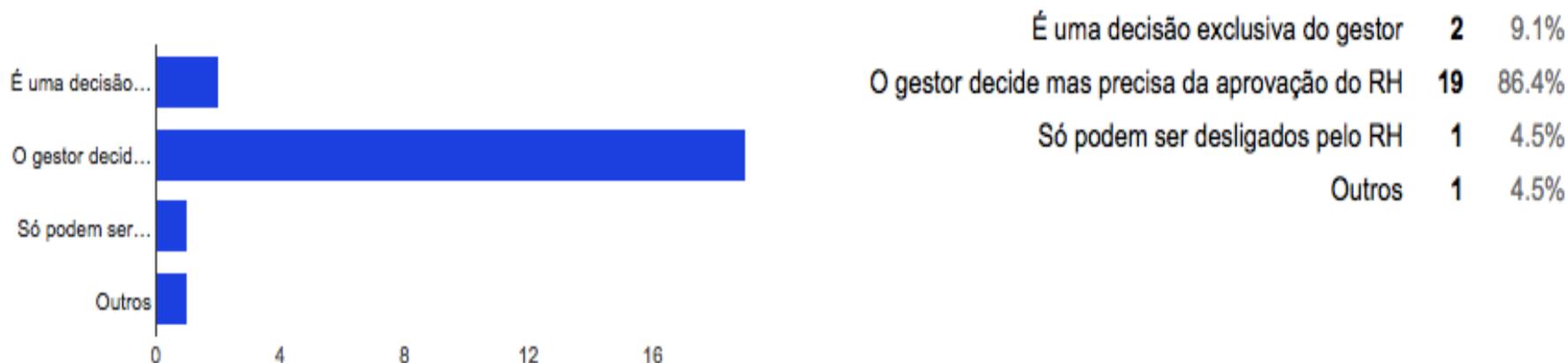
Demissões de profissionais com  
deficiência  
realizadas no último ano

625

Pedidos de demissão dos  
profissionais  
com deficiência no último  
ano

182

**26. Em sua empresa, como é o processo de demissão, por iniciativa da empresa, das pessoas com deficiência?**



# Tipos de deficiência



Física 1.525

Intelectual 386

Auditiva 672

Múltipla 34

Visual 385

TOTAL 2.999

# Escolaridade dos profissionais com deficiência



Analfabetos	34	Pós-graduação completa	31
Ensino fundamental completo	431	Ensino superior completo	466
Ensino fundamental incompleto	220	Ensino médio completo	1.521
TOTAL		2.703	

# Tempo de Trabalho na Empresa



Até 6  
meses

300

De 19 a 36  
meses

828

De 7 a 18 meses

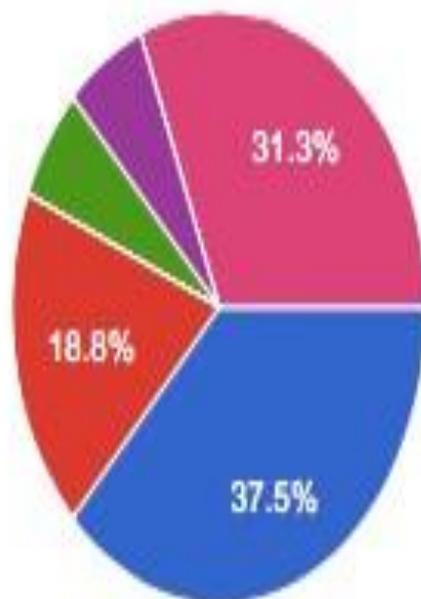
555

Acima de  
37 meses

751

TOTAL 2.434

## 28. Quantas pessoas com deficiência foram promovidas no último ano?



Nenhuma	<b>6</b>	37.5%
01	<b>3</b>	18.8%
02	<b>0</b>	0%
03	<b>1</b>	6.3%
04	<b>1</b>	6.3%
05	<b>0</b>	0%
mais de 05	<b>5</b>	31.3%

# Faixa Salarial



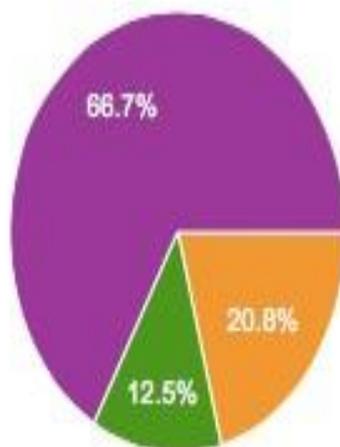
At 1 salário é mínimo	4	De 8 a 9 salários mínimos	21
-----------------------	---	---------------------------	----

At 2 salários é mínimos	998	Acima de 10 salários mínimos	15
-------------------------	-----	------------------------------	----

De 2 a 4 salários mínimos	577
---------------------------	-----

TOTAL	1.615
-------	-------

### 30. Há quanto tempo sua empresa participa da REIS - Rede Empresarial de Inclusão Social?



Menos de 6 meses	<b>0</b>	0%
De 6 meses a 1 ano	<b>0</b>	0%
De 13 a 18 meses	<b>5</b>	20.8%
De 18 a 24 meses	<b>3</b>	12.5%
Desde a sua criação, em 2012.	<b>16</b>	66.7%



# Indicadores REIS 2015

Tozzini Freire - 15.04.2016



# Gestão por Indicadores

**Reinaldo Bulgarelli**



# Gestão por Indicadores

Inclusão do profissional com  
deficiência

Reinaldo Bulgarelli  
Txai Consultoria e  
Educação



*22º Encontro da  
Rede*

*29 de abril de  
2016*



Cientes



# O direito ao trabalho

Pessoas com deficiência têm direito ao trabalho.

**“Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.**

**Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja **aberto, inclusivo e acessível** a pessoas com deficiência.”**

**Convenção da ONU sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência**

# Cota: demanda do Estado

Inserção da cota nas práticas de gestão da empresa.

# Cota

É uma demanda legítima  
que vem de fora e  
precisamos, por meio da  
gestão, inserir no cotidiano  
da empresa.

# Cota

Cota é meio, não  
fim.

Qual seria o fim?

# Empresa aberta, inclusiva e acessível.

Pode ser o propósito de um programa de inclusão de profissionais com deficiência.

**Também é meio e não  
fim.**

# Missão

Propósito da empresa é ter sucesso no cumprimento de sua missão.

# Valores

**Sucesso se define pelos valores.**

**Valores são escolhidos para dizer a todos os públicos de relacionamento a maneira como a empresa quer obter sucesso no cumprimento de sua missão.**

## Crença no valor da diversidade

Ser inclusiva das pessoas em sua pluralidade de características é condição para a empresa alcançar sucesso no cumprimento de sua missão e, ainda, contribuir para a construção de uma sociedade sem discriminação, democrática, justa e sustentável.

## Vínculo com Identidade da Empresa

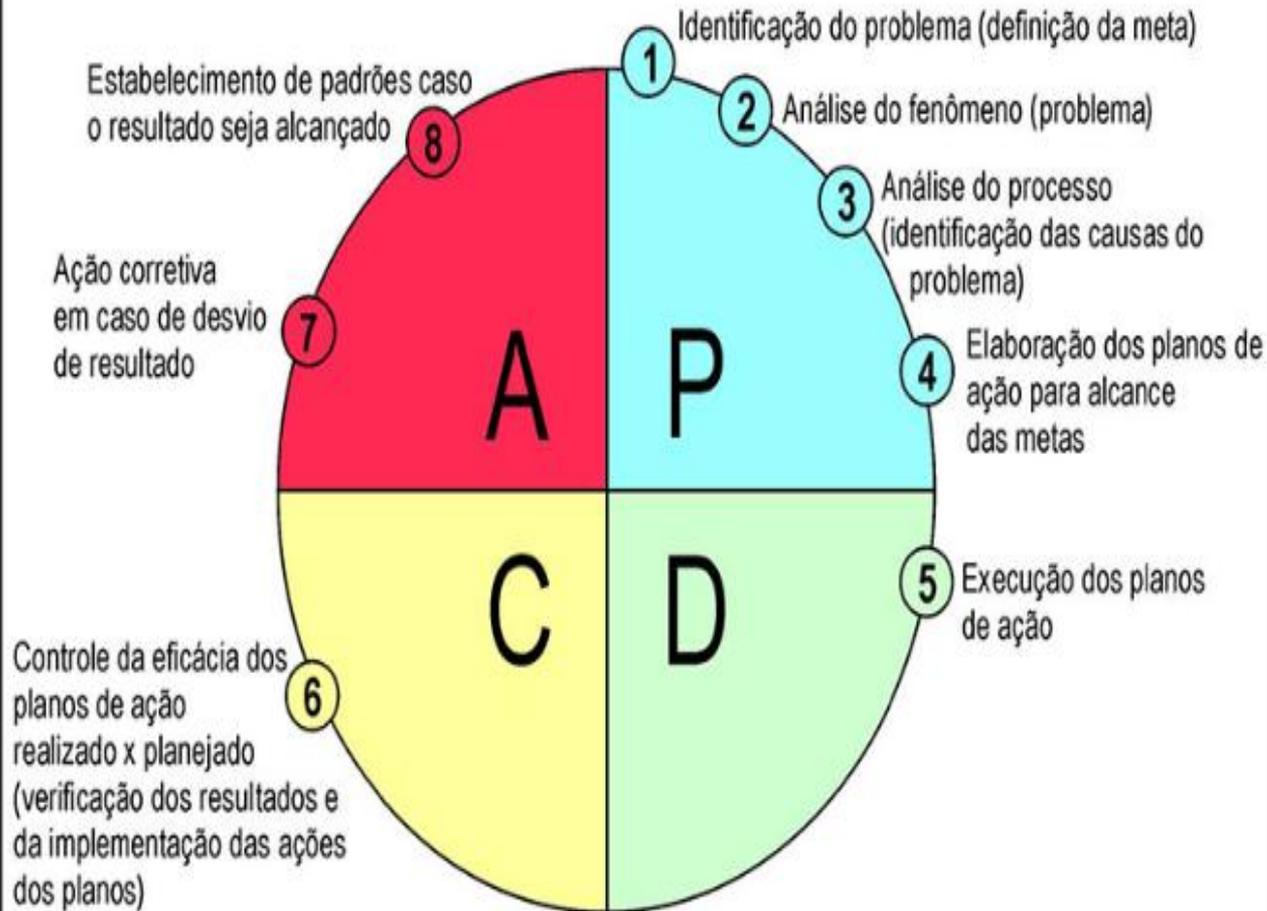
- Torna o tema estratégico!

# Planejamento

Utilizando o PDCA para trabalhar com inclusão do profissional com deficiência

# Empresa aberta, inclusiva e acessível.





**P**

Planejamento

**D**

Execução

**C**

Verificação

**A**

Ações corretivas/Padronização

o

# Identificação do Problema

**Exemplo:**

**Nossa empresa não tem nem 5% de profissionais com deficiência, de acordo com a legislação em vigor, e precisa alcançar esse percentual em 3 anos para não ser multada (TAC).**

# Definição da Meta

Onde queremos chegar?

5% de profissionais com deficiência incluídos em 3 anos.

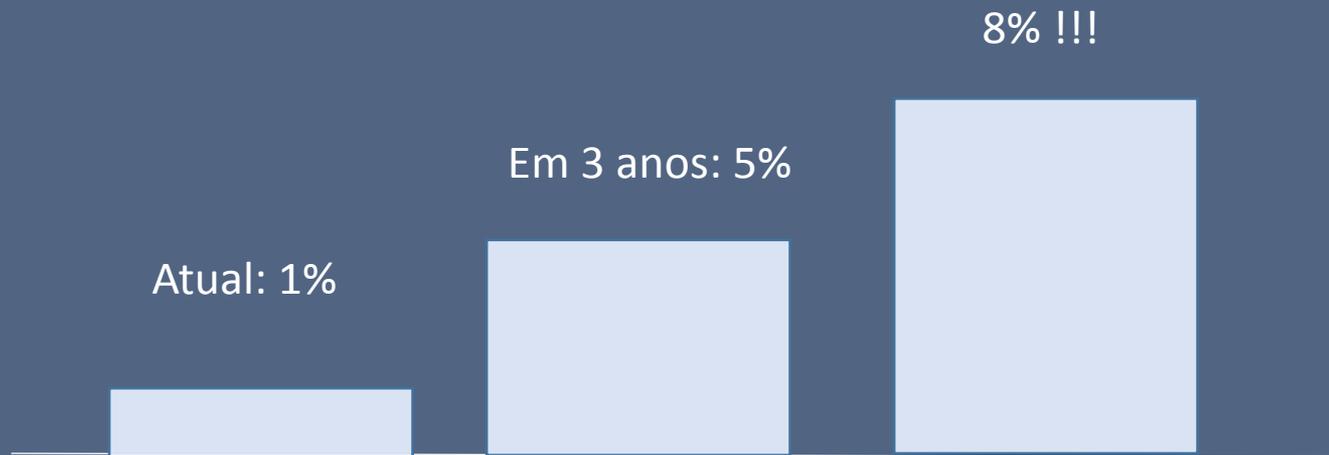


“Onde não tem meta, não tem gestão.”

Prof. Vicente Falconi

Tudo numa empresa é meta.  
Por que os temas de diversidade  
não teriam metas?

# Metas desafiadoras são fonte de inovação



**Inclusão do profissional com deficiência:  
20 temas / processos revisitados na perspectiva da valorização da diversidade**

Vagas / Postos	Recrutamento	Seleção
Integração	Carreira	Remuneração
Benefícios	Transferências	Desligamento
Educação / Desenvolvimento	Avaliação de Desempenho	Saúde
Segurança	Acessibilidade física	Condições de trabalho
Comunicação	Clima / Cultura	Medidas especiais
Normas / Políticas		



Aprimorar processos para garantir cumprimento da meta estratégica: alcançar 5% de profissionais com deficiência em x anos.

**Processo** é um conjunto de atividades (causas / meios) através das quais a empresa está estruturada com o objetivo de alcançar sucesso com sua missão.

Exemplo: Recrutamento e Seleção



**Inclusão do profissional com deficiência:  
20 temas / processos  
revisitados na perspectiva  
da valorização da  
diversidade**

		Desenvolvimento de candidatos
Vagas / Postos	Recrutamento	Seleção
Integração	Carreira	Remuneração
Benefícios	Transferências	Desligamento
Educação / Desenvolvimento	Avaliação de Desempenho	Saúde
Segurança	Acessibilidade física	Condições de trabalho
Comunicação	Clima / Cultura	Medidas especiais
Normas / Políticas		



Estabelecer metas específicas para cada processo ou área.

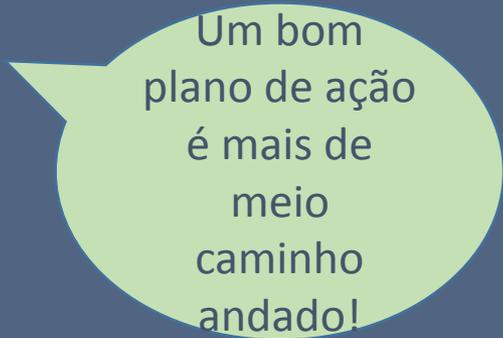
# Elaborando o plano de ação

Plano de Ação é o conjunto de ações organizadas no tempo e atribuídas aos responsáveis por fazê-las acontecer conforme previsto.

## Plano de ação

= Para eliminar as causas que foram priorizadas na análise do processo

= Para viabilizar a meta definida



Um bom plano de ação é mais de meio caminho andado!

# Indicadores

Gestão por indicadores

# Antes de tudo:

- **Definir posicionamento** sobre o que se quer enfrentar (discriminação, cultura não inclusiva, barreiras...) e quais resultados são desejados.
- **Conhecer realidade das pessoas com deficiência**, seus direitos, barreiras que enfrentam no mundo empresarial, comportamentos típicos dos empregadores e das próprias pessoas com deficiência.
- **Analisar o contexto** da empresa e perspectivas futuras.

# Gestão

## Começa por Indicadores



Item de

Gerenciamento

Deve estar ligado a um esforço  
gerencial

Deve indicar uma ação gerencial

## Indicadores para:

- Conhecer a lacuna
- Estabelecer meta
- Verificar o atingimento da meta
- Padronizar no sucesso ou tomar ação corretiva no fracasso

- Os indicadores podem e devem ganhar complexidade com o tempo.
- Depois, podem ser reduzidos a indicadores mínimos porque processos foram melhorados, ações inclusivas estão inseridas neles e produzindo resultados.

# Estabelecendo os indicadores

Exemplo:  
recrutamento e  
seleção

Candidatos a vagas

Candidatos  
qualificados

Candidatos  
contratados

Número de  
candidatos com e  
sem deficiência

Número de  
candidatos com e  
sem deficiência  
que atendem  
exigências

Número de  
candidatos com e  
sem deficiência  
contratados

Qualificação  
igual ou  
superior no  
inglês, nível  
universitário...

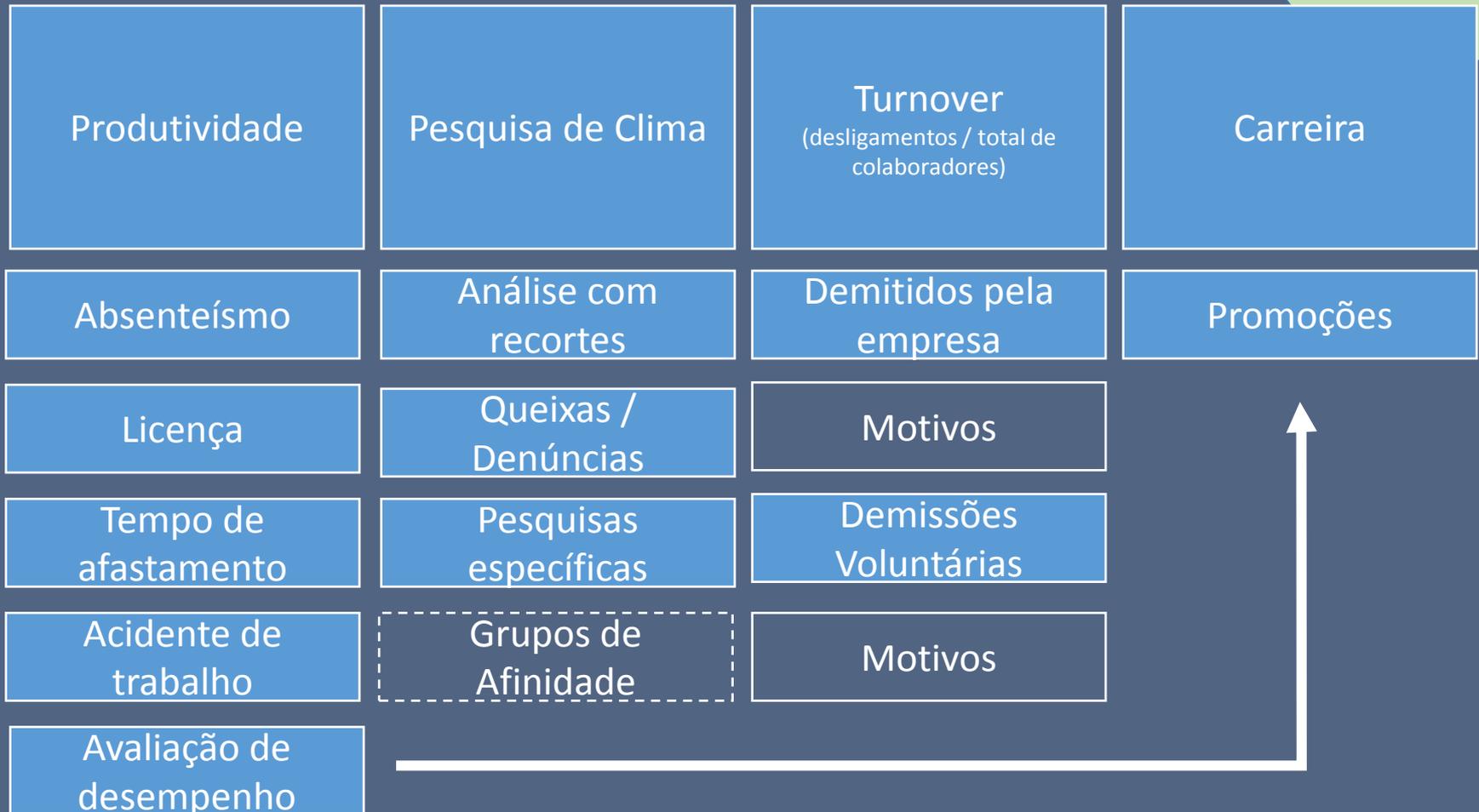
Candidatos a  
entrevistas

Perfil dos  
candidatos com e  
sem deficiência  
contratados

Número de  
candidatos com e  
sem deficiência  
indicados para  
entrevista

# Indicadores – sempre comparar!

Ajudam a  
desmistificar



# Indicadores para avaliar progresso

Acessibilidade

Capacitação da  
Equipe

...

Unidades  
adaptadas

RH (várias áreas)

Unidades  
reformadas

Gestores...

Comunicação

...

Empresas que sabem lidar com a vida, a vida como ela é, são mais sustentáveis, têm soluções mais interessantes, abrangentes, inovadoras e efetivas.



Txai Consultoria e Educação

**Reinaldo Bulgarelli**

Sócio-Diretor

**reinaldo@txaiconsultoria.com.br**

<http://diversossomostodos.blogspot.com/>

<http://txaiconsultoriaeducacao.blogspot.com>

/

<http://www.youtube.com/user/ReiBulga>

<http://pt.slideshare.net/reinaldotxai>

---

**Parabéns a todos pela dedicação  
e conquistas na evolução da  
inclusão do PCD no mercado de  
trabalho!**



*Rede Empresarial  
de Inclusão Social*

---

**Obrigado!!**

