

COMO O
INSTITUTO ETHOS
CONTRIBUI
PARA PRÁTICAS
EMPRESARIAIS

**“PARA O ETHOS
NÃO BASTA VER PRA
CRER, TEM QUE CRER
PRA VER TAMBÉM.”**

CAIO MAGRI, INSTITUTO ETHOS

APRESENTAÇÃO Desde 1998, estamos trabalhando para mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerir seus negócios de forma socialmente responsável, tornando-as parceiras na construção de uma sociedade justa e sustentável. Uma das nossas principais formas de trabalho para cumprir nossa missão é promover mudanças nas práticas empresariais. Muito foi realizado nesse sentido. Contamos aqui um pouco dessa trajetória a partir de duas histórias que compõem este fascículo, em uma sincera reflexão sobre a nossa forma de trabalhar com as empresas e parceiros para que tais histórias fossem possíveis.

Nesses 20 anos de trabalho, muitas empresas foram engajadas e se tornaram capazes de demonstrar novas práticas, assumindo a responsabilidade por seus impactos e compromissos públicos por mudanças. Em um processo constante de aprofundamento e aprimoramento dos conceitos, as pessoas têm papel fundamental para que tais mudanças ocorram.

Os resultados vêm com a percepção que as empresas passam a ter do Ethos como um espaço de reflexão em relação às suas atividades e a seu lugar no mundo. Mas como concretizar essa percepção?

Uma de nossas principais iniciativas e marco da nossa história foram os Indicadores Ethos. Com uma proposta de autodiagnóstico e planejamento, os Indicadores facilitam a absorção do conceito, desafiando as empresas constantemente a olhar também para sua cadeia de valor. A partir de temas importantes no alcance de uma gestão comprometida com a responsabilidade social, a aplicação dos Indicadores Ethos provocou e provoca nas empresas olhares diferentes sobre temas inesperados para mudanças, em conexão com questões importantes para a sociedade. Têm sido também inspiradores no sentido de tangibilizar e concretizar o sentido da responsabilidade social não apenas para as empresas, mas para toda a sociedade, funcionando como um poderoso instrumento de mobilização, engajamento e incidência. Não à toa, foram adotados por diversos países da América Latina a partir do Programa Latino-Americano de RSE (PLARSE), que contribuiu para que as empresas pudessem colocar suas práticas em diálogo em nível continental.



Duas mulheres negras. Quinhentos e quarenta e oito diretores e diretoras e apenas duas mulheres negras. No Brasil, onde grande parte da população é composta por mulheres negras. Mas como nos demos conta disso? Deu no New York Times? Não. Quisemos saber, perguntamos e as empresas confiaram para responder.

Muitas perguntas foram feitas sobre a composição de seus quadros de funcionários. Desde 2001, as respostas compõem o cenário traçado pela pesquisa Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas. Há 6 edições, as empresas nos entregam respostas que apresentam uma realidade que não se quer ver e que dizem muito sobre nós enquanto sociedade.

UMA VISÃO EXPRESSIVA DA REALIDADE

A pesquisa até hoje é a nossa iniciativa mais citada na imprensa. Não à toa: aponta o problema, convida ao reconhecimento e permite que se abra o diálogo para a promoção de avanços concretos pela equidade e diversidade racial e de gênero nas empresas e no mercado de trabalho. *"Serve como linha de base para transformar. É uma iniciativa única, sem paralelo nas Américas"*, segundo Judith Morrison, assessora principal da Divisão de Gênero e Diversidade do BID.

As informações organizadas e disponíveis na pesquisa fazem as empresas se apropriarem desse instrumento para avançar, criarem programas de diversidade, mudarem seus processos de contratação. Também seguimos esse caminho. Para algumas empresas, a di-

versidade é requisito de sobrevivência: refletir o público consumidor que cobra delas um posicionamento. As motivações iniciais para a realização da pesquisa se relacionam com questões de inclusão e de equilíbrio entre o desenvolvimento econômico e o desenvolvimento social. Qual é o papel da empresa nesse processo? Um ambiente que represente a diversidade do país, não apenas nos números, mas também nos espaços de decisão, é melhor, inovador e mais propício para que as pessoas se coloquem plenamente no trabalho, com todo o seu potencial. Resulta também em organizações mais verdadeiras. Estamos falando de melhores práticas de gestão das relações de trabalho que são pouco debatidas, de inclusão e justiça

social, de redução das desigualdades. Estamos falando de empresas que podem contribuir efetivamente para a transformação da realidade e da nossa sociedade.

A evolução ainda é tímida, é verdade. Os desafios são tão concretos que também chegam a doer: no ritmo em que estamos avançando, levaríamos 150 anos para as empresas refletirem nos seus quadros a mesma distribuição de gênero e raça da população brasileira. Esse tempo não é admissível principalmente para quem está há tanto esperando. Deve servir como referência para mobilizar. Nesse árduo caminho, criou-se a Coalizão Empresarial para Equidade Racial e de Gênero, para dialogar sobre o que falta para trabalhar esse tema nas empresas. É preciso acelerar!



EMERGÊNCIA DO TEMA

Qual o papel da empresa para a inclusão social? O tema da inclusão associado à promoção da diversidade nas empresas era uma das chaves da questão. Assim nasceu a ideia de desenhar o "*Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil*", que teve sua primeira edição lançada em 2003, em uma aposta de Ethos e IAF – Inter-american Foundation.

AÇÃO COLETIVA E ESTABELECIMENTO DE COMPROMISSOS PÚBLICOS

Em 2018, foi criada a Coalizão Empresarial para Equidade Racial e de Gênero, para ser um espaço troca de experiências e estímulo à implementação e ao aprimoramento de políticas públicas e práticas empresariais nesse campo. A Coalizão é formada por empresas, especialistas em diversidade, organizações da sociedade civil e poder público que são signatárias de uma série de compromissos em torno da promoção da diversidade.

METODOLOGIA DE TRABALHO

COMO ESSA HISTÓRIA FOI TALHADA

MOBILIZAÇÃO E QUALIFICAÇÃO DO TEMA

O primeiro passo foi pedir informações para as empresas. Com este retrato, evidenciar o cenário, gerar debates, estimular avanço. Em sua sexta edição publicada em 2016, a pesquisa pode ser considerada um indutor do comportamento das empresas participantes, que respondem periodicamente a questões que inicialmente não faziam parte de suas preocupações – ou não eram consideradas de sua responsabilidade – e que agora pautam suas políticas de gestão de pessoas, especialmente as de contratação e criam programas de diversidade.

Desde 2015, há guias temáticos de diversidade – sobre gênero, raça, pessoas com deficiência – e em 2018, se somou o guia sobre a promoção dos direitos LGBTI+.

RECONHECIMENTO E MONITORAMENTO

Para medir o grau de maturidade das empresas brasileiras em torno da gestão da diversidade e inclusão foi lançado, em parceria com o Ethos, o Guia Exame de Diversidade 2018, que irá avaliar práticas e destacar empresas no tema.

Estamos vivendo na pele o mito da Caixa de Pandora quando falamos de integridade e combate à corrupção. Tínhamos que abrí-la, mas quem imaginava a dimensão exata do que vinha por aí quando quisemos saber mais sobre esse tema tão espinhoso para o país? Com a abertura veio a dificuldade em enxergar que estamos avançando. O buraco ainda parece sem fundo.

Desde o início dos anos 2000, temos nos debruçado numa maior compreensão dessas relações. Sabíamos que era necessário contar com o reconhecimento e o compromisso das empresas nesse caminho e, em 2006, lançamos o Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção com papel fundamental na promoção de um mercado mais íntegro e ético. Lá se vão doze anos.

Participamos da construção de referências de políticas públicas nesse movimento, como o Cadastro Pró-Ética, em parceria com a CGU, balizando e reconhecendo empresas que investem nesse caminho. E também da aprovação da Lei Anticorrupção Empresarial (Lei nº. 12.846/2013), que responsabiliza a pessoa jurídica pela prática de atos contra a Administração Pública. E do engajamento das empresas no processo do Ficha Limpa, projeto de lei de iniciativa popular que chegou à aprovação.

Ao assinar o Pacto, empresas e entidades se comprometem com um conjunto de diretrizes e procedimentos no relacionamento com os poderes públicos. Hoje, muitas empresas falam sobre *compliance* e estruturas de combate à corrupção. Mas o que falta para enfrentar esse cenário?

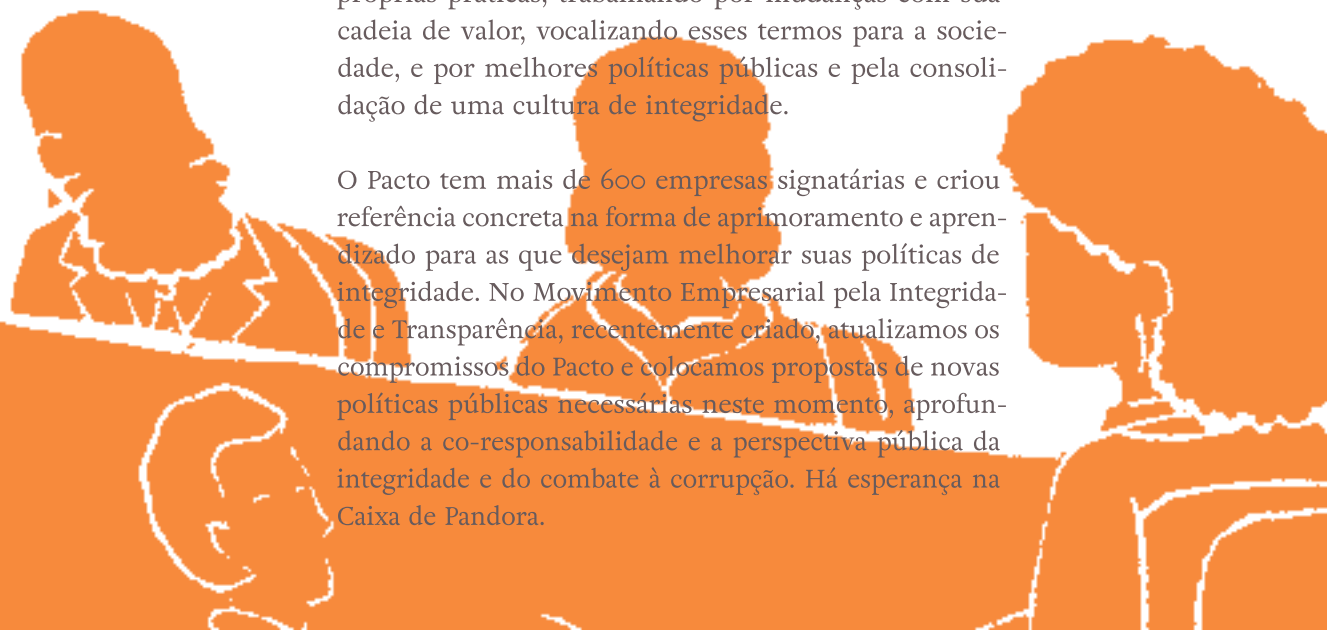
PACTO EMPRESARIAL PELA INTEGRIDADE E CONTRA A CORRUPÇÃO

Estamos tratando de temas difíceis. *"Podemos ter resistência e também cooperação das empresas"*, reflete Oded Grajew. Neste caso, houve e há cooperação. Ao apostar no Pacto pela Integridade, convidamos empresas que reconhecem o problema e querem mudar para tomar atitudes e desenvolver práticas, colocando-as num papel construtivo de influenciar setores estratégicos para o país, para que funcionem em outras bases, mais saudáveis, responsáveis e confiáveis.

Encaramos o desafio de tratar do tema da corrupção de forma mais didática e reconhecendo, conforme colocou Jorge Hage, então ministro da CGU, que *"os avanços são assimétricos e cada área dá passos conforme as suas condições e disposições"*, lembrando também que *"não se vira a página da história de uma vez, mas alguém tem que começar"*. Começamos, então, e persistimos.

Continuar em movimento, ir além do *compliance*, de suas próprias práticas, trabalhando por mudanças com sua cadeia de valor, vocalizando esses termos para a sociedade, e por melhores políticas públicas e pela consolidação de uma cultura de integridade.

O Pacto tem mais de 600 empresas signatárias e criou referência concreta na forma de aprimoramento e aprendizado para as que desejam melhorar suas políticas de integridade. No Movimento Empresarial pela Integridade e Transparência, recentemente criado, atualizamos os compromissos do Pacto e colocamos propostas de novas políticas públicas necessárias neste momento, aprofundando a co-responsabilidade e a perspectiva pública da integridade e do combate à corrupção. Há esperança na Caixa de Pandora.





METODOLOGIA DE TRABALHO

COMO ESSA HISTÓRIA FOI TALHADA

EMERGÊNCIA DO TEMA

O que as empresas têm a ver com corrupção? Em 2006, o assunto estava fortemente colocado no noticiário nacional. Era hora de avançar, junto com as empresas, no sentido de criar diálogo e mecanismos para tratar a questão.

MOBILIZAÇÃO E QUALIFICAÇÃO DO TEMA

Em 2006, o Ethos publicou, junto com a Patri, no jornal Valor Econômico, o caderno “Empresas contra a corrupção” e realizou, entre outros debates e reuniões, dois seminários internacionais sobre o mesmo tema, em São Paulo.

AÇÃO COLETIVA E ESTABELECIMENTO DE COMPROMISSOS PÚBLICOS

No mesmo ano, o Ethos lançou *Pacto Empresarial pela Integridade e contra Corrupção*, para unir empresas na promoção de um mercado mais íntegro e ético e erradicar o suborno e a corrupção. As empresas signatárias são convidadas a assumir compromissos nessa direção, a divulgar a legislação brasileira entre seus públicos e a fazer o marco regulatório avançar. Foi criado um Grupo de Trabalho para debater dificuldades, mecanismos, acordos setoriais e elaborar melhorias no ambiente regulatório brasileiro, junto com órgãos como a CGU.

RECONHECIMENTO E MONITORAMENTO

Em 2010, foi criada uma Plataforma de Monitoramento que busca corresponder aos compromissos assumidos pelas organizações, contribuir para a reflexão das empresas e avaliar avanços e estratégias para o futuro. Em 2011, foi criado o Cadastro Pró-Ética, parceria entre Ethos e CGU, com o intuito de reconhecer empresas que implementam medidas de prevenção, detecção e remediação de atos de corrupção e fraude. Em 2015, foram criados os Indicadores Ethos – Integridade, Prevenção e Combate à Corrupção, instrumento de monitoramento do Pacto pela Integridade e ferramenta que apoia as empresas na preparação para o Pró-Ética.

INCIDÊNCIA EM POLÍTICA PÚBLICAS

Signatárias do Pacto, a convite do Ethos, participaram ativamente na pressão por um marco regulatório brasileiro que favorecesse a integridade nas relações público-privado. As organizações dedicaram esforços de mobilização para diversos processos, como a aprovação da Lei da Ficha Limpa (Lei Nº. 135/2010), a Lei de Acesso à Informação (Lei Nº. 12527/2011) e Lei Anticorrupção (Lei Nº. 12.846/2013), a participação na 1ª Conferência Nacional sobre Transparências e Controle Social, dentre outras iniciativas.

**“SE QUISERMOS
SER LIVRES,
TEMOS QUE SER
RESPONSÁVEIS”**

PAULO ITACARAMBI

OUTRAS HISTÓRIAS

**INDICADORES ETHOS PARA NEGÓCIOS
SUSTENTÁVEIS E RESPONSÁVEIS**

**GOALIZÃO EMPRESARIAL PARA EQUIDADE
RACIAL E DE GÊNERO**

**GRUPO DE TRABALHO EMPRESAS E
DIREITOS HUMANOS**

**REDE DE EMPRESAS PELA APRENDIZAGEM
E ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL**

ACORDOS SETORIAIS

RATING ÍNTEGRA

NEGÓCIOS SUSTENTÁVEIS

GT ISO 26000

PROGRAMA VALOR EM CADEIA

GUIA EXAME DE DIVERSIDADE 2018

WWW.ETHOS.ORG.BR

INSTITUTO ETHOS

CONSELHO DELIBERATIVO

Andrea Alvares, Cida Bento, Franklin Feder, Jorge Abrahão, Marcelo Behar, Oded Grajew, Olinta Cardoso, Oscar Vilhena, Paulo Nigro, Ricardo Young, Sérgio Ephim Mindlin

ASSOCIADOS CURADORES

Daniel Feffer, Eduardo Capobianco, Franklin Feder, Guilherme Leal, Helio Mattar, Jorge Abrahão, Oded Grajew, Olinta Cardoso, Ricardo Young, Roberto Silva Waack, Sérgio Ephim Mindlin

EQUIPE ETHOS

Alexsandra Maria da Cruz, Ana Lúcia de Melo Custódio, Bianca Cesário da Silva, Caio Luiz Carneiro Magri, Cibele Ferreira Campos, Clóvis da Silva, Débora Rosa dos Santos, Denize Rodrigues Mariano, Edson Lopes da Silva Júnior, Emerson Fernandes Nunes, Érica Ramos da Cunha, Fabio Gonçalves Meneguini, Fabio Mamoru Ogawa, Felipe Saboya, Flávia Anguiano Resende, Glaucia Oliveira, Gustavo de Medeiros Ferraz,

Henrique Corregedor Ferraz, Ivanaira Nascimento dos Santos, Ivonete Epfanio da Silva, Izabella Andrade Silva, Juliana Duran Almeida Prado, Juliana Soares de Brito Santos, Leonardo Augusto Dufloth, Luis Renato Nascimento, Luíza Yorioka Rodrigues, Mariana Peixoto, Marina Esteves Vergueiro de Almeida, Marina Martins Ferro, Marina Rodrigues da Cunha Estima, Milene Veiga de Almeida, Paula Oda, Paulo Adriano Guedes de Oliveira, Regiane Bueno Teixeira, Rejane Romano Silveira, Scarlett Rodrigues da Cunha, Sheila Santana de Carvalho, Solange Parro, Tiago Krupinsk Oliveira Cruz, Valéria Romão

PARCEIROS INSTITUCIONAIS

Alcoa, Carrefour, Coca-Cola Brasil, Natura, Shell, Walmart Brasil

PARCEIROS ESTRATÉGICOS

Accenture, Gad, Ibracem, Patri Políticas Públicas

APOIO

ABRAINC, Santo Caos

REALIZAÇÃO

(re)contar - gerar outras realidades

RECONTAR.NET

EQUIPE

Ana Letícia Silva, Betina Sarue, Danilo de Paulo, Luciana Aguiar, Mariana Resegue, Ricardo Moura

APOIO TÉCNICO

Letícia Yabá, Ronaldo Cahin e Paulo Motoryn

ILUSTRAÇÕES

Xiloeasa

Agradecemos o Instituto Acaia pela acolhida e parceria. Artistas: Beatriz Lira, Danilo Juliano, Fernando Melo, Flavio Capi, Gabriel Balbino, Igor Santos Romualdo e Mateus Costa

ANIMAÇÕES

Trim Estúdio

ENTREVISTAS

Um agradecimento especial a cada um dos entrevistados que compartilhou histórias e conhecimento de forma tão carinhosa e atenta para compor o material comemorativo dos 20 anos do Ethos. Obrigada por caminharem junto conosco!

Adriana Ramos, Caio Magri, Claudia Jeunon, Franklin Feder, Giuliana Ortega Bruno, Gláucia Barros, Jorge Abrahão, Judith Morrison, Leonardo Sakamoto, Luís Ulla, Marcelo Behar, Mércia Silva, Nicole Verillo, Oded Grajew, Paulo Itacarambi, Raí Oliveira e Ricardo Young



**“EU SÓ VIA AS EMPRESAS
SE REUNIREM PARA REDUÇÃO
DE CARGA TRIBUTÁRIA.
E A GENTE VÊ, DENTRO
DO AMBIENTE DO ETHOS
AS EMPRESAS DISCUTINDO
E TROCANDO EXPERIÊNCIAS.”**

CLÁUDIA JEUNON, INVEPAR

**“SE TODO MUNDO GOSTA,
NINGUÉM DESGOSTA, É PORQUE
NADA ESTÁ SENDO FEITO.”**

ODED GRAJEW

**“HOJE É MUITO DIFÍCIL
ENCONTRAR ALGUMA EMPRESA
QUE AINDA QUESTIONE A SUA
RESPONSABILIDADE SOCIAL.
O COMO AINDA É UM DESAFIO,
MAS PORQUE FAZER JÁ ESTÁ
CLARO. O ETHOS COLOCOU ISSO
NA AGENDA DAS EMPRESAS DE
UMA FORMA INQUESTIONÁVEL”**

GIULIANA ORTEGA, INSTITUTO C&A

ETHOS.ORG.BR/20ANOS