

**JOÃO PEDRO DARIM AZEVEDO**

**APLICAÇÃO DA METODOLOGIA *SDG ACTION MANAGER* EM UMA  
COOPERATIVA MINERAL DE OURO NO ESTADO DO MATO  
GROSSO**

São Paulo  
2021

**JOÃO PEDRO DARIM AZEVEDO**

**APLICAÇÃO DA METODOLOGIA SDG ACTION MANAGER EM UMA  
COOPERATIVA MINERAL DE OURO NO ESTADO DO MATO  
GROSSO**

Trabalho de Formatura em Engenharia de Minas do curso de graduação do Departamento de Engenharia de Minas e de Petróleo da Escola Politécnica da Universidade de São Paulo.

Orientador: Prof. Dr. Giorgio de Tomi

Coorientador: Eng. MSc. Carlos Henrique Xavier Araujo

São Paulo  
2021

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Azevedo, João Pedro Darim  
APLICAÇÃO DA METODOLOGIA SDG ACTION MANAGER EM UMA  
COOPERATIVA MINERAL DE OURO NO ESTADO DO MATO GROSSO / J.  
P. Azevedo -- São Paulo, 2021.  
55 p.

Trabalho de Formatura - Escola Politécnica da Universidade de São  
Paulo. Departamento de Engenharia de Minas e de Petróleo.

1.SDG Action Manager 2.Desenvolvimento Sustentável  
3.Cooperativismo Mineral I.Universidade de São Paulo. Escola Politécnica.  
Departamento de Engenharia de Minas e de Petróleo II.t.

## AGRADECIMENTOS

Dedico este trabalho a todos que conheci ao longo dessa jornada, aprendi muito não apenas sobre engenharia de minas mas também sobre a vida e as pessoas. Não seria o ser humano que me tornei sem a presença de cada um.

À minha mãe Rosalva, ao meu pai Fernando, à minha avó Angelina e à minha tia Rosangela por todo apoio dado nos momentos mais complicados e por sempre estarem presentes, mesmo eu em outro continente.

Aos meus orientadores Giorgio e Carlos pela parceria, apoio, orientação, paciência, boa vontade e por me oferecerem oportunidades incríveis que me desenvolveu pessoal e profissionalmente.

Ao pessoal do NAP.Mineração por me ensinar sobre engenharia de minas e pesquisa científica, em especial ao Ranyere e Erbertt.

Ao meu primo Fabio que me convenceu a fazer engenharia de minas na USP. Ao meu primo Ralph pelos conceitos e experiências de vida. A minha irmã Julia que se mostrou muito companheira nestes últimos anos. E a todos os membros da minha família materna e paterna, pelo apoio ao longo das reuniões familiares.

A Tamy por apoio e conversas ao longo do ano de Grêmio Politécnico. Ao pessoal da Poli Rugby por proporcionar momentos inesquecíveis no esporte universitário. Aos meus amigos da engenharia de minas e materiais pelo companheirismo ao longo desses anos e incontáveis memórias. Aos meus amigos do ensino médio, pelos quase 10 anos de amizade e pelos incontáveis momentos juntos. A minha amiga Bianca por todo companheirismo, proatividade e apoio. A minha amiga Raissa por estar presente nessa reta final e ter me ajudado a mudar meu *mindset*.

A todos os professores e funcionários do PMI da Escola Politécnica da USP.

E a todos que por limitação de espaço não pude citar, eu não me esqueci de vocês.

“É bom ter um final da jornada para onde caminhar; mas é a viagem que importa, no final.”

(Ursula K. Le Guin)

## RESUMO

O presente trabalho apresenta a metodologia *SDG Action Manager*, que mapeia e guia empresas a atingirem os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) propostos pela ONU. Ela foi criada pelas ONGs internacionais Pacto Global e *B Lab*, com o intuito de ser uma plataforma *online* e gratuita voltada para todas as empresas de todos os tamanhos. A ferramenta une informações de formulários e a partir dessas respostas mostra o quanto próximo a organização está de se atingir o ODS em questão. Também sugere metas, baseada no formulário, para a organização se aproximar do desenvolvimento sustentável. O objetivo do trabalho é aplicar essa metodologia em uma cooperativa mineral de ouro localizada no estado do Mato Grosso e analisar criticamente os resultados, assim como identificar possíveis atores que contribuiriam com as metas sugeridas. Para o presente trabalho foi escolhido o formulário Módulo Básico cuja coleta de dados foi feita com o diretor técnico da cooperativa, através de duas entrevistas. A primeira entrevista coletou dados conforme o formulário, enquanto a segunda foi realizada para a discussão dos resultados. Os resultados indicaram uma pontuação de 37% do ideal proposto pela plataforma, foram geradas 7 metas, relacionadas a condições de trabalho, meio ambiente e anticorrupção. Com as metas geradas, criou-se um ranqueamento delas de acordo com a facilidade de implementação. A partir desse estudo, comprovou-se a efetividade dessa ferramenta em ajudar entidades a guiá-las para um futuro sustentável.

**Palavras-Chave:** *SDG Action Manager*; Desenvolvimento Sustentável; Cooperativismo Mineral.

## ABSTRACT

This paper presents a methodology that maps and guides companies to achieve the Sustainable Development Goals (SDGs) proposed by the UN. The SDG Action Manager was created by two international NGOs, the Global Compact and B Lab, in order to be a free online platform aimed at companies of all sizes. The tool gathers information from forms and from these answers shows how close the organization is to achieve the SDG in question. It also suggests goals, based on the form, for the organization to get closer to sustainable development. The objective of the work is to apply this methodology in a gold mining cooperative located in the state of Mato Grosso and critically analyze the results, as well as identify possible agents that would contribute to the suggested goals. The Basic Module form was then chosen for the study, which consisted of two interviews with the cooperative's technical director. The first is to apply the form, and the second is to present the results and identify the agents. As a result, the cooperative scored 37% of the ideal proposed by the platform, 7 goals were generated, related to working conditions, environment, and anti-corruption. These goals were then classified according to the ease of implementation, in the view of the interviewed himself. The board of the cooperative, the direct employees, the universities, and private companies were identified as agents that would help the cooperative to implement the goals and the cooperative members were identified as a barrier to this implementation.

**Keywords:** SDG Action Manager; Sustainable Development; Mineral Cooperativism.

## **LISTA DE ILUSTRAÇÕES**

Figura 1 - Representatividade da Quantidade de Operações por Escala no Brasil .....	16
Figura 2 - Os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU .....	18
Figura 3 - Fluxograma do Processo Metodológico .....	23
Figura 4 - Relação da Pontuação da Cooperativa por Categoria do <i>SDG Action Manager</i> .....	26
Figura 5 - Pontuação total da cooperativa, discriminado pelas categorias preestabelecidas .....	27

## **LISTA DE TABELAS**

Tabela 1 - Diferenças entre Mineração Artesanal e Convencional .....	15
Tabela 2 - ODS Selecionados e sua Relação com a MAPE .....	19
Tabela 3 - Os 10 Princípios do Pacto Global .....	22
Tabela 4 - Descrição das Categorias Utilizadas na Ferramenta <i>SDG Action Manager</i> .....	25
Tabela 5 - Relação das Metas do <i>SDG Action Manager</i> com Perguntas do Formulário com a respectiva categoria e pontuação .....	28
Tabela 6 - Prioridade e Tempo para Realização as Metas .....	29
Tabela 7 - Respostas Futuras sobre Metas Sugeridas .....	30
Tabela 8 – Agentes Internos e Externos e sua Posição em Relação as Metas Sugeridas .....	33

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

<b>ANM</b>	Agência Nacional de Mineração
<b>EPI</b>	Equipamentos de Proteção Individual
<b>IBRAM</b>	Instituto Brasileiro de Mineração
<b>MAPE</b>	Mineração Artesanal e de Pequena Escala
<b>MME</b>	Ministério de Minas e Energia
<b>MPE</b>	Mineração de Pequena Escala
<b>NAP.MINERAÇÃO/USP</b>	Núcleo de Pesquisa para a Pequena Mineração Responsável da Universidade de São Paulo
<b>NGO</b>	Non-Governmental Organization
<b>OCB</b>	Organização das Cooperativas Brasileiras
<b>ODS</b>	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
<b>ONG</b>	Organização Não Governamental
<b>ONU</b>	Organização das Nações Unidas
<b>PLG</b>	Permissão de Lavra Garimpeira
<b>PNUD</b>	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
<b>ROM</b>	<i>Run of Mine</i>
<b>SDG</b>	<i>Sustainable Development Goal</i>
<b>SIGMINE</b>	Sistema de Informações Geográficas da Mineração
<b>WCED</b>	<i>World Commission on Environment and Development</i>

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>11</b>
1.1. JUSTIFICATIVA .....	12
1.2. OBJETIVO GERAL.....	13
1.3. OBJETIVO ESPECÍFICOS.....	13
<b>2. REVISÃO BIBLIOGRAFICA .....</b>	<b>14</b>
2.1. MINERAÇÃO ARTESANAL E DE PEQUENA ESCALA (MAPE) .....	14
2.2. COOPERATIVISMO E o COOPERATIVISMO MINERAL .....	16
2.3. OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS).....	17
<b>2.3.1. Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável na Mineração.....</b>	<b>18</b>
2.4. VISÃO GERAL DO SDG ACTION MANAGER.....	20
2.5. DEZ PRINCÍPIOS DO PACTO GLOBAL.....	21
<b>3. MATERIAIS E METODOS.....</b>	<b>23</b>
<b>4. RESULTADOS E DISCUSSÕES .....</b>	<b>25</b>
<b>5. CONCLUSÕES .....</b>	<b>35</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>36</b>
<b>ANEXO I – FORMULÁRIO ELABORADO PARA A ENTREVISTA .....</b>	<b>39</b>
<b>ANEXO II – RESPOSTAS DO FORMULÁRIO .....</b>	<b>51</b>

## 1. INTRODUÇÃO

Ao longo das últimas décadas o conceito de desenvolvimento sustentável teve um alcance internacional. De acordo com o Relatório Brundtland, elaborado pela Comissão Mundial sobre Meio Ambiente sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, o conceito de desenvolvimento sustentável é definido como o atendimento das necessidades do presente sem comprometer as demandas das futuras gerações (WCED, 1987). O conceito de desenvolvimento sustentável foi amplamente definido através dos 27 Princípios do Desenvolvimento Sustentável contidos em um documento assinado na Conferência Rio-92, no Rio de Janeiro. Este documento indica novos caminhos para se investir a fim de atingir o desenvolvimento sustentável global. Também ressalta a necessidade de cooperação na criação de uma economia sustentável na indústria de aquisição de recursos minerais e a criação de novas tecnologias para seu uso (DUBIŃSKI, 2013).

Em 2015, com a publicação dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, a Organização das Nações Unidas (ONU) propôs uma nova conduta aos seus países membros, com foco no desenvolvimento sustentável e tendo como data limite 2030, denominada como Agenda 2030 (ONU, 2015). Em 2016, a ONU publicou um outro documento, chamado “Atlas: Mapeando os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável”, que relaciona os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) com mineração (PNUD, 2017) e, em 2019, o Banco Mundial relacionou a mineração artesanal de pequena escala (MAPE) com esses objetivos (BANCO MUNDIAL, 2019). Entretanto, neste último documento, não se relacionou os 17 ODS com a MAPE, devido à falta de dados precisos.

A falta de dados é uma das principais barreiras ao se pesquisar sobre a MAPE. Essa barreira já foi apontada em diversas fontes como De Haan (2020), Hentschel et al. (2002), PNUD (2017).

Neste contexto de ODS, as Organizações Não Governamentais (ONGs) Pacto Global e *B Lab* criaram uma plataforma online e gratuita chamada *SDG Action Manager*, que permite mapear as empresas e demonstrar o quanto próximas elas estão de cada um

dos ODS. A ferramenta ainda sugere pontos a serem focados para aproximar a empresa dos objetivos (B LAB, 2021).

A plataforma oferece 17 formulários diferentes, um formulário de Módulo Básico e outros 16 focados nos ODS. Para este estudo foi escolhido o formulário de Módulo Básico, devido a extensão dos formulários e a disponibilidade da cooperativa entrevistada.

O presente trabalho visa contribuir com a geração de dados para a MAPE, através de uma ferramenta simples e de fácil utilização, visto que essa escala de mineração representa cerca de 88% (pequeno e micro porte) do total de minas no Brasil, não levando em consideração as minerações informais e ilegais (IBRAM, 2020).

Por isso, escolheu-se uma cooperativa de pequeno porte como objeto de estudo. A cooperativa em questão também é filiada à Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB) o que demonstra uma vontade dos membros e cooperados de estarem em acordo com as leis.

Outro motivo pela escolha se deve ao fato desta cooperativa ser parceira do Núcleo de Pesquisa para a Pequena Mineração Responsável da Universidade de São Paulo (NAP.Mineração/USP). Em vista disso, já foram realizados alguns estudos no local e os dados obtidos serviram para relatórios de instituições internacionais, demonstrando o interesse da cooperativa em se adequar aos padrões internacionais de governança.

### 1.1. JUSTIFICATIVA

Estudos anteriores apontam caminhos de como a MAPE pode contribuir para os ODS, abordando a necessidade se criar regulamentações específicas para esse tipo de operação, incentivando a formação de cooperativas e sugerindo formas de se introduzir mudanças na mineração artesanal (ALVES et al. 2019; MACEDO et al., 2016; MACEDO et al., 2020; NIESENBAUM, 2020; SALMAN, 2016).

O *SDG Action Manager* é apresentado como uma metodologia de estudo focada em se atingir os ODS, através de uma plataforma interativa e de fácil compreensão, facilitando a comparação de desempenhos entre operações.

A respeito do contexto nacional, o trabalho visa apresentar uma ferramenta fácil e objetiva de se usar, voltada para todas as operações que tenham interesse em atingir os 17 ODS da ONU. Organizações com pouco capital de investimento, como a MAPE e cooperativas, se beneficiarão, pois a plataforma é gratuita e online, portanto o requisito mínimo para sua utilização é o acesso à internet, sem a necessidade de se adquirir supercomputadores. Para a engenharia de minas será apresentada uma plataforma muito interessante às empresas que desejam alcançar os ODS, posicionando-a em relação aos objetivos e recomendando pontos de melhorias rumo ao desenvolvimento sustentável.

## 1.2. OBJETIVO GERAL

O objetivo geral deste trabalho é, a partir do formulário de Módulo Básico da ferramenta *SDG Action Manager*, gerar um relatório de feedback e entender, pelo contexto da cooperativa, quais as prioridades dela e quanto tempo demorariam para implementar as metas sugeridas pela plataforma.

## 1.3. OBJETIVO ESPECÍFICOS

Os objetivos específicos são:

- Utilizar o formulário de perguntas Módulo Básico (que sugere uma visão geral de todos os 17 ODS, focando nos direitos humanos, práticas trabalhistas, gestão ambiental e boa governança) da ferramenta *SDG Action Manager*;
- Identificar metas indicadas pelo *SDG Action Manager*;
- Trabalhar junto ao representante da cooperativa a fim de descobrir a relevância e a facilidade de implementação dessas metas;
- Identificar quais são as barreiras na implantação das metas sugeridas.

## 2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

### 2.1. MINERAÇÃO ARTESANAL E DE PEQUENA ESCALA (MAPE)

Internacionalmente, mineração artesanal é descrita como uma atividade realizada por indivíduos, grupos, famílias ou Cooperativas com o pouca ou nenhuma mecanização, frequentemente informal ou ilegal. É possível então, visto definições dadas por diversos países, agrupar minerações artesanais em critérios, podendo estes serem agrupados em conjuntos ou individuais. Pode-se considerar como critério o volume de produção, número de pessoas por unidade de produção, volume de vendas, quantidade de reserva, entre outros (HENTSCHEL et al., 2002).

Estima-se que 40 milhões de pessoas trabalham com mineração artesanal no mundo, porém como os dados nacionais são limitados, há uma dificuldade de desagregar os dados por gênero, idade, etnia ou nível educacional. Além da complexidade de se identificar a movimentação de substâncias, como receita e exportações, pois a maioria dos países não distingue mineração artesanal das outras. Portanto, pressupõe-se que essa falta de dados impede o conhecimento da contribuição da mineração artesanal no desenvolvimento global (BANCO MUNDIAL, 2019).

No Brasil, mineração artesanal, também denominada como garimpo, é definida pela constituição nacional de 1988 como a atividade de aproveitamento de substâncias garimpáveis, sob o regime de permissão de lavra garimpeira e localizada dentro das zonas garimpáveis (BRASIL, 1988). São considerados como minerais garimpáveis o ouro, diamante, cassiterita, columbita, tantalita, volframita, nas formas aluvionar, eluvional e coluvial, scheelita, demais gemas, rutilo, quartzo, berilo, moscovita, espodumênio, lepidolita, feldspato, mica e outros tipos de ocorrências que vierem a ser indicados a critério da Agência Nacional de Mineração (ANM) (BRASIL, 2019).

Para Veiga et al. (2004), as principais diferenças entre minerações artesanais e as convencionais podem ser resumidas em 3 pontos, que são escala, situação legal e nível de mecanização. A Tabela 1 detalha essas características.

Tabela 1 - Diferenças entre Mineração Artesanal e Convencional

Tipos de Mineração	Escala	Situação Legal	Nível de Documentação
Artesanal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Micro</li> <li>• Pequena</li> <li>• Média</li> <li>• Grande</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ilegal</li> <li>• Informal</li> <li>• Legal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manual</li> <li>• Semimecanizada</li> <li>• Mecanizada</li> </ul>
Convencional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pequena</li> <li>• Média</li> <li>• Grande</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Legal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mecanizada</li> </ul>

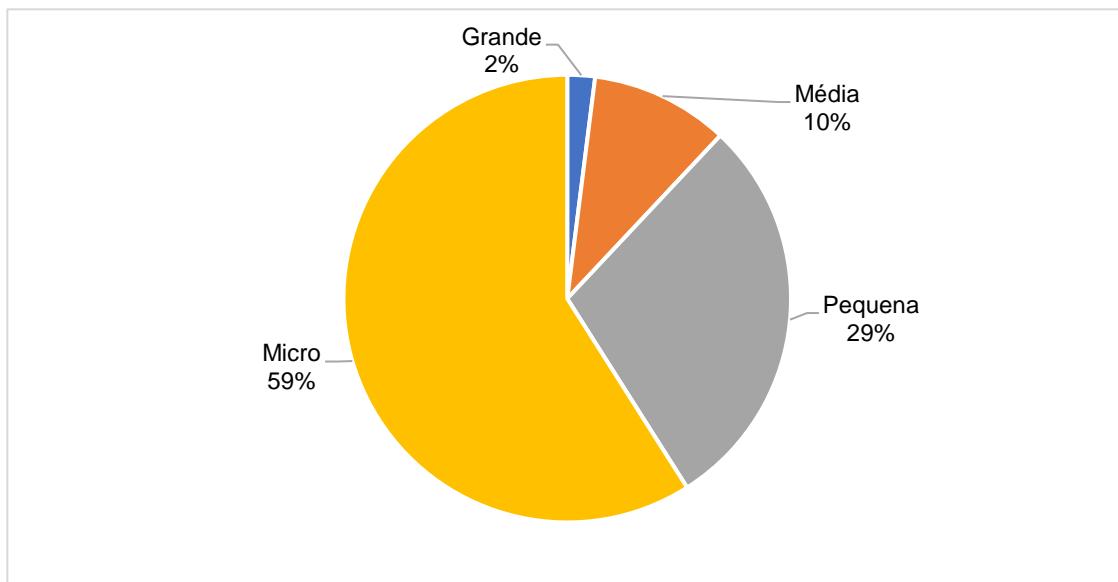
Fonte: Veiga et al. (2004), adaptado pelo autor

A respeito de escala de produção, que não deve ser confundida com uma mineração ser artesanal ou não, é definida pela ANM com base na produção anual bruta de minério, também chamada de *Run of Mine* (ROM). São divididas nas seguintes categorias:

- Grande Escala - produção anual maior que 1 milhão de toneladas
- Média Escala - produção anual entre 100 mil e 1 milhão de toneladas
- Pequena Escala - produção anual entre 10 mil e 100 mil de toneladas
- Micro Escala - produção anual menor que 10 mil toneladas

O Ministério de Minas e Energia (MME) quantificou as operações no Brasil em 2017. O resultado encontrado foi um total de 9.530 minas em atividade, 59,3% (5.653) das operações eram de micro escala e 28,9% (2.758) das operações eram de pequena escala, ou seja, 88,2% (8.405) do total de operações eram de micro e pequena escala, conforme Figura 1 (IBRAM, 2020).

Figura 1 - Representatividade da Quantidade de Operações por Escala no Brasil



Fonte: IBRAM (2020), elaborado pelo autor

## 2.2. COOPERATIVISMO E O COOPERATIVISMO MINERAL

O cooperativismo é definido pela OCB como uma organização socioeconômica baseada na participação solidária, democrática, autônoma e independente, promovendo o bem-estar social em conjunto com o desenvolvimento econômico. Ele almeja as necessidades do grupo e não do lucro, focando em seu maior bem, a união das pessoas. Seu objetivo é a viabilização da participação econômica dos cooperados, por meio da prestação de serviços, junto com o desenvolvimento cultural e profissional (OCB, 2020).

O cooperativismo se baseia em 7 princípios: Adesão Voluntária, Gestão Democrática, Participação Econômica dos Membros, Autonomia e Independência, Educação, Formação e Informação, Intercooperação, Interesse pela Comunidade (OCB, 2020).

Em 2014 havia um total de 6.582 cooperativas associadas a Organização das Cooperativas no Brasil (OCB), com quase 13 milhões de cooperados associados (cerca de 6,2% da população nacional), essas cooperativas estão divididas em 13 ramos: Agropecuário, Consumo, Crédito, Educacional, Especial, Habitacional, Infraestrutura, Mineral, Produção, Saúde, Trabalho, Transporte e Turismo e Lazer (OCB, 2020).

Havia 80 cooperativas do ramo mineral associadas a OCB, em 2014, concentradas principalmente nas regiões Norte (50) e Nordeste (12), com 74.172 cooperados (OCB, 2020). Porém, nem todas as cooperativas estão associadas a OCB. Segundo De Freitas et. al. (2016) muitas cooperativas são criadas focando apenas na obtenção da concessão de lavra<sup>1</sup>, não buscando, portanto, uma representação nacional. Visto que no Sistema de Informações Geográficas da Mineração (SIGMINE)<sup>2</sup>, foi contabilizado um número de 214 cooperativas registradas, em 2014.

De acordo com Alves et al. (2019), as cooperativas participam significativamente no setor mineral, apoiando o minerador através de iniciativas e políticas que aprimorem as operações de pequena escala, além de proporcionar uma base de formalização da atividade. Segundo os autores, os principais desafios na atuação das cooperativas se referem a fatores como a limitação do apoio governamental, a falta de habilidade para gerenciar as cooperativas, a falta de capacitação dos mineradores e gestores, entre outros. O estudo também diz que um dos maiores desafios a ser superado para garantir a participação das cooperativas rumo ao desenvolvimento sustentável é uma melhor base educacional tanto para os mineradores quanto para os gestores, além dos esforços para o controle e mitigação dos impactos socioambientais.

### 2.3. OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS)

A Organização das Nações Unidas (ONU), em 2015, propôs aos seus países membros uma nova conduta focada no desenvolvimento sustentável para os próximos 15 anos, a Agenda 2030. Formado por 17 ODS, também chamado de *Sustainable Development Goals (SDGs)*, detalhados em 169 metas, este documento representa um plano de ação global em prol da sustentabilidade social, desenvolvimento econômico e inclusão social. A ONU conta tanto com a ajuda dos governos nacionais e locais, quanto da iniciativa privada, que detém o poder econômico, engaja os mais

---

<sup>1</sup> Concessão de Portaria de Lavra é o requerimento que pleiteia a concessão de aproveitamento mineral por meio do regime de concessão de lavra, voltado para a extração, beneficiamento e comercialização do bem mineral identificado na etapa anterior, de autorização de pesquisa. Decreto-Lei nº 227/1967 (Código Mineração), Decreto nº 9.406/2018 (Regulamento do Código) e Portaria DNPM nº 155/2016 (ANM, 2019).

<sup>2</sup> SIGMINE é um sistema que faz parte da plataforma Geoinformação Mineral, que visa publicar as informações referentes a ANM, de forma atualizada, fácil e transparente.

diversos públicos e propulsiona novas tecnologias e inovações (ONU, 2015). Os 17 ODS estão representados pela Figura 2.

Figura 2 - Os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU



Fonte: ONU (2015)

### 2.3.1. Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável na Mineração

A mineração desempenha um papel importante em relação aos ODS, dado seu caráter global, capacidade de gerar emprego, levar infraestrutura e inovação para as áreas mais remotas dos países, entre outros (PNUD, 2017).

Em 2016, a ONU publicou um documento relacionando a mineração com os ODS. Focando-se, essencialmente, na mineração de grande escala, foi mostrado como a mineração pode desempenhar seu papel na realização de cada um dos 17 ODS, incluindo estudos de casos e sugestões para todos os objetivos. Este documento reforça a colaboração conjunta entre empresas de mineração, setor privado, sociedade civil, Estado e outros parceiros em favor do desenvolvimento sustentável. É ressaltado ainda, para a mineração artesanal de pequena escala (MAPE), a necessidade de elaboração de um documento específico (PNUD, 2017).

No que diz respeito a aplicação dos ODS na MAPE, em 2019, o Banco Mundial elaborou um documento relacionando os ODS com esta atividade. Inicialmente se faria uma análise a respeito dos 17 ODS, porém é reconhecido que não há informações precisas e acuradas a respeito da MAPE mundial. Assim, escolheu-se 9 ODS para a análise (Banco Mundial, 2019), a Tabela 2 mostra os objetivos escolhidos, juntamente com sua relação com a MAPE.

Tabela 2 - ODS Selecionados e sua Relação com a MAPE

Objetivo de Desenvolvimento Sustentável	Relação com a MAPE
ODS 1: Sem Pobreza.	A MPE é uma atividade majoritariamente exercida pelas classes mais pobres. Ao se valorizar essas atividades, possibilita aos trabalhadores o desenvolvimento econômico e social.
ODS 2: Fome Zero.	A MPE apoia a agricultura através do investimento necessário para a aquisição de equipamento e fertilizantes. Também possibilita a geração de um mercado adicional para os alimentos locais.
ODS 5: Igualdade de gênero.	As mulheres desempenham diversas funções na MPE, desde trabalhos na cozinha até no beneficiamento mineral. É necessário, porém, incentivos para trabalhos de melhor visibilidade (operadora de máquina, gerente, entre outras).
ODS 6: Água Limpa e Saneamento. ODS 14: Vida Abaixo da Água.	A água é necessária para as atividades de processamento. É necessário o gerenciamento correto de sua utilização para prevenir poluentes e garantir qualidade, possibilitando assim, o uso na agricultura e nas atividades domésticas.
ODS 8: Trabalho decente e crescimento econômico.	A MPE gera muitos empregos e ajuda na geração de riquezas.
ODS 15: Vida na Terra.	É necessário se pensar em práticas ambientalmente mais amigáveis, que oferecem oportunidades de restauração do ecossistema modificado.
Objetivo 16: Paz, Justiça e Instituições Fortes.	A administração justa dos recursos minerais requer uma governança eficaz, responsável, e instituições inclusivas para garantir que as comunidades locais e a sociedade beneficiem de as atividades de criação de riqueza.
Objetivo 17: Parcerias para os Objetivos.	As parcerias locais, nacionais e internacionais auxiliam na diluição de impactos negativos causados pela MPE, e ajudam no desenvolvimento socioeconômico.

Fonte: Banco Mundial (2019), elaborado pelo autor

Em 2020, De Haan et. al. (2020) abordaram os 17 ODS e como a MAPE é influenciada positiva e negativamente por eles. O estudo mostrou que a pequena mineração artesanal contribui positivamente para com quase todos os ODS, mas também é um fator negativo para quase todos. Outro artigo que analisa a MAPE juntamente com os ODS, é Neisenbaum (2020), em que o autor aplica o conceito dos ODS em uma pequena cidade da Costa Rica. Ambos os documentos recomendam possíveis caminhos para ajudar a MAPE rumo ao desenvolvimento sustentável, como o desenvolvimento de um plano governamental de ação nacional voltado para as pequenas minerações, formação e empoderamento de cooperativas minerais, desenvolvimento de novas tecnologias, propostas de alternativas ao uso do mercúrio, entre outros.

#### 2.4. VISÃO GERAL DO SDG ACTION MANAGER

O *SDG Action Manager* é uma plataforma online, gratuita e confidencial com mais de 100.000 empresas cadastradas (B LAB, 2021), desenvolvida pelo Pacto Global<sup>3</sup> e pelo *B Lab*<sup>4</sup>, a ferramenta é voltada para empresas de qualquer ramo e tamanho. O foco é ajudá-las a mapear e alinhar suas estratégias e operações com as metas dos ODS através de questionários a serem preenchidos a respeito da atuação delas em relação a todos os ODS e, a partir disso, calcula-se o quanto do ODS em questão foi concluído pela empresa, em porcentagem. Indicando assim oportunidades de negócios e riscos para a empresa, além de propondo metas que servirão de guia para a construção de um plano de ação e também sugere o estabelecendo de datas limites para a realização dessas metas (PACTO GLOBAL, 2020).

É necessário a criação de usuário, senha e o preenchimento de informações tais como o nome da empresa, localidade da sede, data de término do último ano fiscal, setor

---

<sup>3</sup> O Pacto Global é uma ONG internacional, criada em 2000, voltada para a promoção da cidadania e crescimento sustentável a fim de enfrentar os problemas da sociedade. Em 2021, conta com 16 mil membros, entre empresas e organizações, com 69 sedes e abrangendo 160 países.

<sup>4</sup> O *B Lab* é uma ONG internacional, criada em 2006, focada em criar padrões políticas, ferramentas para negócios e certificação para empresas (B Corps). Em 2021 conta com 4.000 B Corps em 70 países.

de atuação da empresa, número de funcionários e cargo do usuário. Após essa fase inicial já é possível começar a responder ao questionário a respeito dos ODS.

Com o *SDG Action Manager* espera-se mostrar às empresas quais ODS devem ser prioridade, identificar quais são os impactos positivos e áreas de risco em relação a cada objetivo, possibilitar a criação de metas a partir de perguntas que incentivam a reflexão e que guiam para possíveis medidas, é possível acompanhar o progresso e desempenho sobre cada meta estabelecida (PACTO GLOBAL, 2020).

O *SDG Action Manager* é formado por 17 formulários, sendo um de Módulo Básico (dando uma visão geral do desempenho da empresa) e outros 16 focados nos ODS específicos, o ODS 17 de parcerias e meios de implementação é o único que não tem um formulário específico. Algumas perguntas presentes em um formulário, podem estar presentes em outros, demonstrando como os ODS estão interligados.

Esta ferramenta, sendo elaborada por ONGs de prestígio internacional, foi considerada pelo autor como o ponto de partida do estudo, a fim de obter possíveis recomendações que serão apresentadas à cooperativa. A partir disso serão discutidas as possibilidades, levando em consideração o contexto econômico e socioambiental da região e da cooperativa.

## 2.5. DEZ PRINCÍPIOS DO PACTO GLOBAL

O Módulo Básico do *SDG Action Manager* usado como fonte principal deste estudo se baseia nos Dez Princípios do Pacto Global. Princípios estes que, segundo Pacto Global (2000), são 10 princípios considerados universais, provindos da Declaração Universal de Direitos Humanos, da Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento e da Convenção das Nações Unidas Contra a Corrupção.

Todas as organizações que começam a fazer parte do Pacto Global têm que se comprometer e seguir esses princípios do dia a dia de suas operações (PACTO

GLOBAL, 2000). A Tabela 3 apresenta esses princípios divididos pelas respectivas categorias.

Tabela 3 - Os 10 Princípios do Pacto Global

Número do Princípio	Descrição do Princípio	Categoria
1	As empresas devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente.	Direitos Humanos
2	Assegurar-se de sua não participação em violações destes direitos	
3	As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva.	Trabalho
4	A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório.	
5	A abolição efetiva do trabalho infantil.	
6	Eliminar a discriminação no emprego.	
7	As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais.	Meio Ambiente
8	Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental.	
9	Incentivar o desenvolvimento e difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis.	
10	As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina	Anticorrupção

Fonte: Pacto Global (2000), elaborado pelo autor

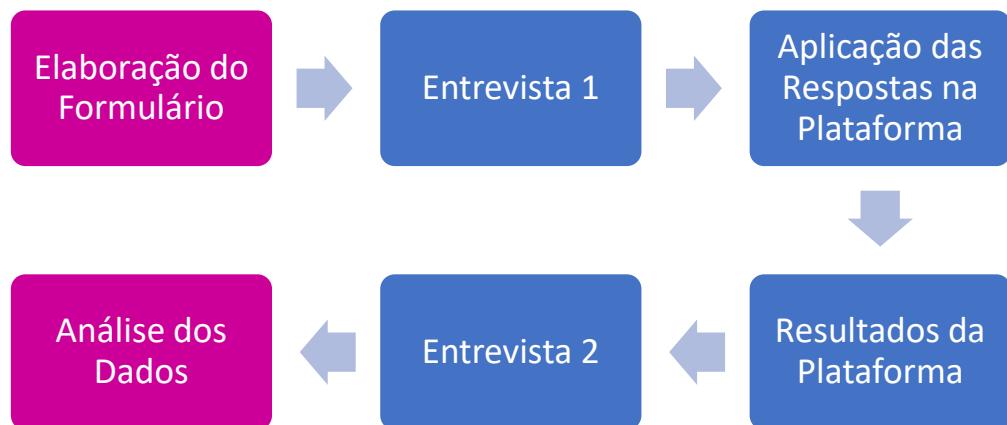
### 3. MATERIAIS E MÉTODOS

A metodologia proposta para realização deste trabalho é baseada na ferramenta de avaliação *SDG Action Manager*<sup>5</sup>. Essa plataforma online consiste no cadastro das informações da empresa tais como localidade, data de término do último ano fiscal, setor de atuação da empresa, número de funcionários, entre outros. A partir disso, o usuário está apto a responder uma série de perguntas sobre os ODS. Assim que finalizado o programa, dentro da aba “Relatórios” em “Desempenho em relação aos ODS”, é possível verificar o quanto do respectivo ODS foi concluído, em porcentagem.

Com base nas respostas, na aba “Metas”, a ferramenta seleciona perguntas consideradas mais importantes, chamando-as de “metas”. Ao selecionar a meta desejada, em uma página diferente, a ferramenta mostrará o nome da meta, a pergunta no formulário por extenso relacionada a meta, a resposta dada anteriormente e pergunta ao usuário qual resposta gostaria que fosse no futuro para a pergunta, mostrando as mesmas opções do formulário. Assim que selecionar a resposta futura desejada, a ferramenta pergunta uma data limite para se atingir a meta em questão e ainda há uma opção que permite à plataforma enviar *e-mails* de notificação ao usuário.

Para realização deste trabalho, a proposta metodológica, representada pela Figura 3, está baseada em seis pontos que serão desenvolvidos. Sendo estes:

Figura 3 - Fluxograma do Processo Metodológico



Fonte: Elaborado pelo Autor

<sup>5</sup> Disponível em: <https://app.bimpactassessment.net/login>

- Elaboração de formulário sobre as perguntas do Módulo Básico do *SDG Action Manager* (Anexo I);
- Entrevista 1: Realização de uma entrevista semiestruturada, via *online*, com um dos líderes da cooperativa em questão, a fim de obter dados quantitativos e qualitativos;
- Aplicação das respostas obtidas na plataforma da *SDG Action Manager*;
- Obtenção dos resultados do *SDG Action Manager*;
- Entrevista 2: Discussão e *feedback* para validação dos resultados com entrevistados, via *online*;
- Análises e apresentação dos dados.

### 3.1. LOCAL DO ESTUDO

A Cooperativa mineral de ouro está localizada na região centro-norte do Estado do Mato Grosso. Foi fundada em 2007 por 23 garimpeiros. Atualmente, conta 16 funcionários e mais de 6 mil garimpeiros cooperados, abrangendo 8 municípios no norte do Mato Grosso. Ela detém 116 licenças ativas de Permissões de Lavra Garimpeira (PLG) e, em 2020, produziu cerca de 4 mil quilogramas de ouro.

A cooperativa foi fundada a fim de organizar a produção artesanal da região, legalizar a atividade de mineração e somar conhecimentos em busca de melhorias. Ela também realiza parcerias com hospitais e farmácias para a obtenção de descontos aos cooperados; também doa cestas básicas aos cooperados e comunidade local.

A cooperativa também almeja a busca de novas tecnologias para evoluir as práticas da atividade de mineração, visando principalmente a sustentabilidade, a recuperação ambiental e o melhor aproveitamento do material extraído (ouro), aumentando a produtividade. Visa erradicar e/ou mitigar os impactos do mercúrio; despertar a consciência e a responsabilidade do pequeno minerador artesanal na recuperação ambiental; captar recursos para investimentos voltados à aquisição de equipamentos e acesso à novas tecnologias; instigar a participação da mulher na mineração; fortalecer a importância de realizar a comercialização da produção de maneira legal.

## 4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

### 4.1. ENTREVISTA 1

A primeira entrevista para esse estudo foi realizada com o diretor técnico e geólogo da cooperativa no dia 25 de agosto de 2021. O formulário da plataforma conta com 37 perguntas (Anexo I). Todas as respostas coletadas estão no Anexo II.

O *SDG Action Manager* subdivide o formulário do Módulo Básico em 5 categorias, as mesmas dos 10 Princípios do Pacto Global: Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção. A Tabela 4 descreve cada dessas categorias.

Tabela 4 - Descrição das Categorias Utilizadas na Ferramenta *SDG Action Manager*

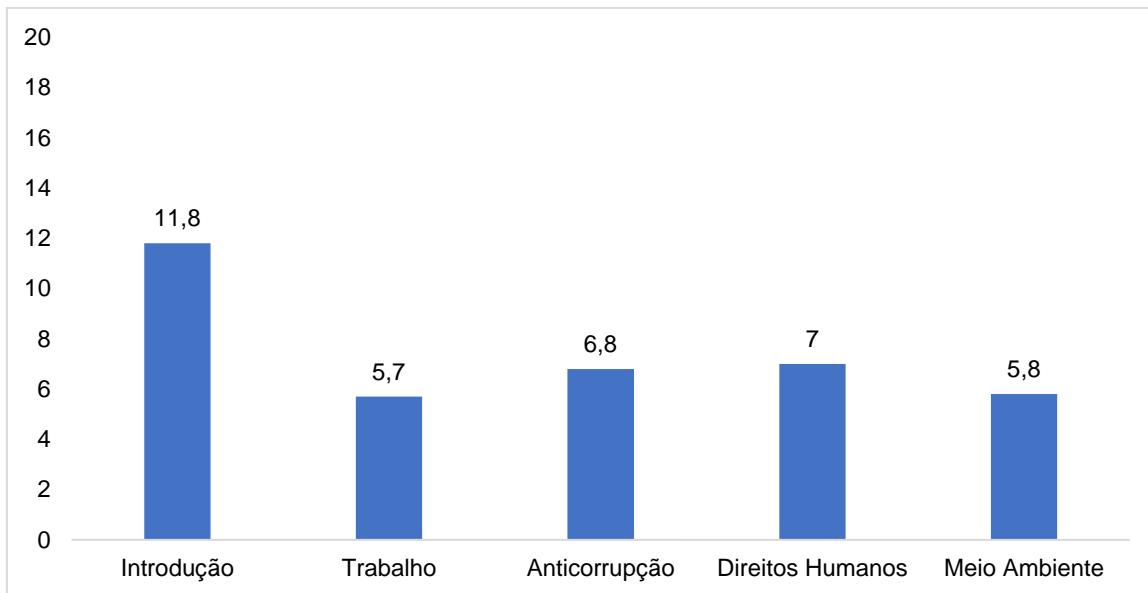
Categoria	Descrição	Perguntas do Anexo 1
Introdução	A introdução ao módulo básico oferece um panorama geral do comprometimento da empresa com questões socioambientais, abrangendo a governança e o envolvimento das partes interessadas, a gestão da cadeia de abastecimento, práticas tributárias e de assuntos governamentais, e a adoção dos ODS.	De 1.1 a 1.15
Direitos Humanos	Mapeia a gestão das práticas de direitos humanos da sua empresa com base nos Princípios 1 e 2 do Pacto Global da ONU: as empresas devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente e assegurar-se de sua não participação em violações desses direitos.	De 1.16 a 1.19
Trabalho	Mapeia a gestão das práticas trabalhistas da sua empresa com base nos Princípios 3, 4, 5 e 6 do Pacto Global da ONU: as empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório; a abolição efetiva do trabalho infantil; e a eliminação da discriminação no emprego.	De 1.20 a 1.27
Meio Ambiente	Realize a gestão das práticas de trabalho da sua empresa com base nos Princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global da ONU: as empresas devem apoiar uma abordagem preventiva dos desafios ambientais; desenvolver iniciativas para promover	De 1.28 a 1.33

	maior responsabilidade ambiental e incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis.	
Anticorrupção	Realize a gestão das práticas anticorrupção da sua empresa com base no Princípio 10 do Pacto Global da ONU: as empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.	De 1.34 a 1.37

Fonte: Elaborado pelo autor

Cada categoria compõe 20% da pontuação geral do formulário de Módulo Básico, as categorias então valem individualmente 20 pontos que são divididos ao longo das perguntas de acordo com o critério adotado pelo software, cada item vale uma fração da pontuação e então quanto mais itens a empresa seleciona, mais pontos ela recebe. A pontuação da cooperativa é dada pela Figura 4, dividida por categoria.

Figura 4 - Relação da Pontuação da Cooperativa por Categoria do *SDG Action Manager*



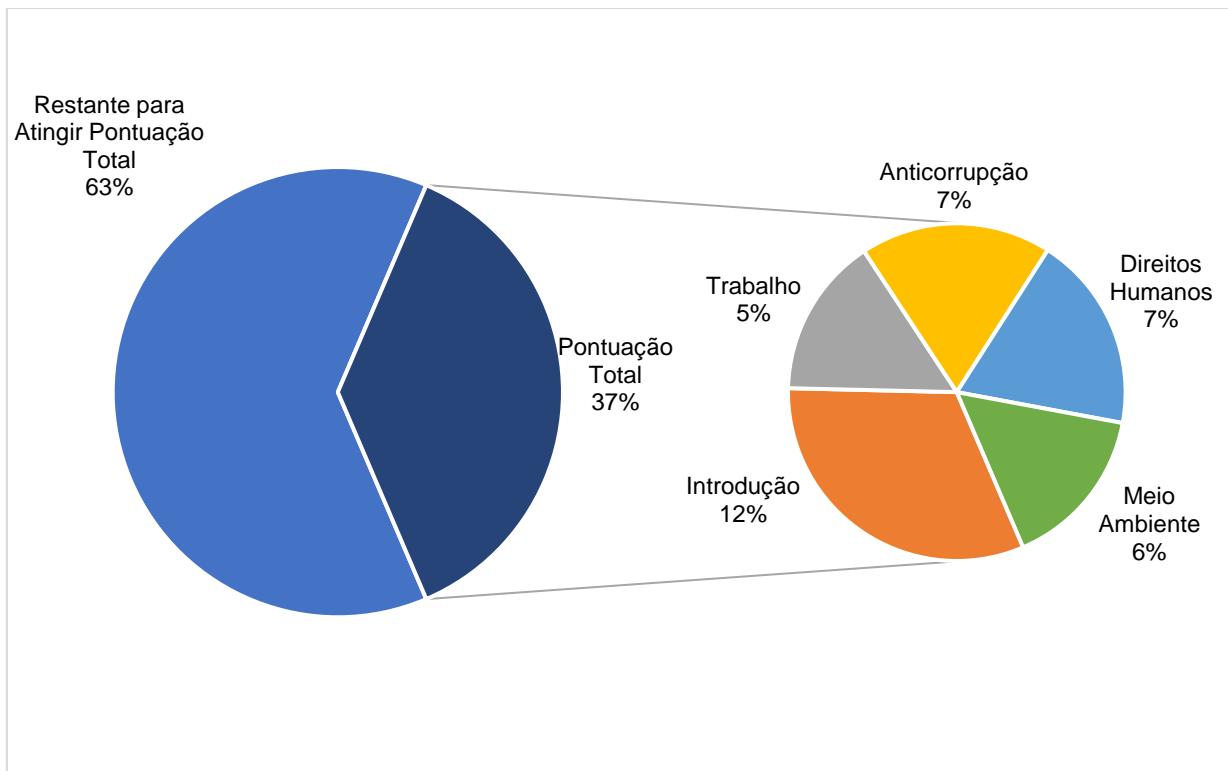
Fonte: Elaborado pelo autor

Os resultados obtidos mostram uma primeira abordagem a respeito do posicionamento da cooperativa em relação aos ODS. Observa-se na Figura 4 que apenas uma categoria, Introdução, ultrapassou metade dos pontos totais adotados. Mesmo obtendo pontuações máximas em algumas perguntas, como por exemplo as perguntas 1.2, 1.7, 1.19 e 1.22. Ela também obteve muitas notas 0, como nas

questões 1.23, 1.25, 1.30 entre outras, o que contribuiu bastante para uma menor pontuação geral e para as metas propostas pela plataforma.

A partir desses resultados, a ferramenta soma a pontuação de cada categoria e gera um número, em porcentagem, do quanto próximo a cooperativa está para completar o ODS, nesse caso é o panorama básico no que diz respeito a direitos humanos, práticas trabalhistas, gestão ambiental e boa governança. Conforme a Figura 5.

Figura 5 - Pontuação total da cooperativa, discriminado pelas categorias preestabelecidas



Fonte: Elaborado pelo autor

Pela Figura 5 pode-se analisar que a cooperativa completou 37% do que foi proposto pela plataforma, tendo cada categoria sua participação nesse número. Restando 63% para se atingir a pontuação máxima proposta pela ferramenta. Esses números podem ser considerados baixos em um aspecto global, visto que a metade da pontuação não foi atingida.

A partir dessas informações, o *SDG Action Manager* sugere metas a fim de melhorar o desempenho da empresa, neste caso, da cooperativa. Essas metas são baseadas nas perguntas que tiveram menor pontuação. Quando mais perguntas são

respondidas, mais metas são inseridas. No caso da cooperativa, as metas estão apresentadas na Tabela 5, assim como a pergunta do questionário relacionada a meta, a categoria e a pontuação dela.

Tabela 5 - Relação das Metas do *SDG Action Manager* com Perguntas do Formulário com a respectiva categoria e pontuação

Número da meta	Metas produzidas pelo <i>SDG Action Manager</i>	Número da Pergunta do Formulário Relacionada a Meta	Categoria da Pergunta	Pontuação das perguntas
1	Cláusula de proteção da missão da empresa	1.6	Introdução	1,76 de 2,35
2	Informações contidas no manual do funcionário	1.20	Trabalho	0,29 de 1,43
3	Política de não discriminação	1.25	Trabalho	0 de 1,43
4	Sistemas de gestão ambiental	1.28	Meio Ambiente	2,5 de 5
5	Código de ética	1.35	Anticorrupção	3,33 de 5
6	Capacitação sobre o código de ética	1.36	Anticorrupção	0 de 5
7	Práticas de combate à corrupção	1.37	Anticorrupção	1 de 5

Fonte: Elaborado pelo autor

Analizando a Tabela 5, observa-se uma prioridade da ferramenta em melhorar as categorias de Trabalho e Anticorrupção, principalmente nas questões relacionadas ao código de ética da cooperativa e manual do funcionário, o que não corresponde com as duas piores notas da cooperativa. Mostrando então que a ferramenta considera perguntas chaves para serem melhoradas, mesmo que se tenha obtido metade ou mais da pontuação máxima da questão, como no caso da meta 4 e 5.

#### 4.2. ENTREVISTA 2

Com esses dados, uma segunda reunião foi realizada, no dia 14 de setembro de 2021, com o mesmo membro da cooperativa para apresentar os resultados obtidos pelo software. Além de serem feitas algumas perguntas como quais seriam as metas

prioritárias da cooperativa, o tempo que levaria para implantá-las, quais agentes internos e/ou externos ajudariam na realização das metas e quais agentes poderiam ser uma barreira para a cooperativa.

A Tabela 6 mostra como o membro da cooperativa ranqueou, baseado na facilidade de implementação, as metas e a previsão máxima para realiza-las.

Tabela 6 - Prioridade e Tempo para Realização as Metas

Rankeamento	Nome da Meta	Limite para Realizar a Meta
1	Código de ética	6 meses
2	Práticas de combate à corrupção	3 meses
3	Política de não discriminação	6 meses
4	Capacitação sobre o código de ética	6 meses
5	Informações contidas no manual do funcionário	6 meses
6	Sistemas de gestão ambiental	6 meses
7	Cláusula de proteção da missão da empresa	6 meses

Fonte: Elaborado pelo autor

Observa-se que a prioridade foi dada para a elaboração de um código de ética, práticas de combate à corrupção e políticas de não discriminação. Já o limite de tempo estipulado para a realização das metas se mantiveram em no máximo 6 meses, apenas para a meta de combate à corrupção o tempo estipulado foi de 3 meses.

Importante observar que os impactos ambientais negativos causados pela mineração artesanal estão muito presentes em estudos como De-Paula (2006), Gonçalves e Mendonça (2016), Veiga et al. (1991), entre outros. Mesmo assim a meta sobre sistemas de gestão ambiental foi colocada em penúltimo lugar pelo entrevistado, não necessariamente significando algum descaso pelo meio ambiente, mas o reconhecimento de ser uma das metas mais difíceis de serem cumpridas.

O *SDG Action Manager*, como parte das metas, pergunta ao usuário qual seria a resposta ideal dele para a pergunta, relacionada com meta, no formulário. A Tabela 7 mostra qual a resposta idealizada pelo membro da cooperativa na entrevista.

Tabela 7 - Respostas Futuras sobre Metas Sugeridas

Meta	Pergunta no Formulário Relacionada	Resposta Atual	Resposta Ideal Segundo o Entrevistado
Código de ética	1.35	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proibição de subornos de qualquer forma, incluindo propinas ou presentes, em qualquer parte dos pagamentos contratuais ou práticas de "soft dollar" (pagamento através de benefícios/comissões);</li> <li>- Divulgação pública das contribuições financeiras e doações de bens e serviços para políticos, partidos políticos, grupos de lobby, organizações benéficas e grupos de defesa e promoção de direitos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proibição de subornos de qualquer forma, incluindo propinas ou presentes, em qualquer parte dos pagamentos contratuais ou práticas de "soft dollar" (pagamento através de benefícios/comissões);</li> <li>- Política formal de fiscalização que abranja contribuições políticas diretas ou indiretas, doações filantrópicas e patrocínios;</li> <li>- Divulgação pública das contribuições financeiras e doações de bens e serviços para políticos, partidos políticos, grupos de lobby, organizações benéficas e grupos de defesa e promoção de direitos</li> </ul>
Práticas de combate à corrupção	1.37	<ul style="list-style-type: none"> <li>Supervisão individual ou departamental com acesso direto ao conselho de administração</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Política de delação formalizada por escrito, que inclui uma política de confidencialidade</li> <li>- Divulgação da política de delação entre todos os funcionários e parceiros de negócios</li> <li>- Comunicação do sistema de combate à corrupção às partes interessadas internas e externas relevantes, pelo menos uma vez por ano</li> <li>- Capacitação anual sobre o sistema de combate à corrupção</li> </ul>

Política de não discriminação	1.25	A empresa não conta com uma política de não discriminação formalizada por escrito	Gênero; Raça; Cor; Deficiência; Orientação política; Orientação sexual; Idade; Religião; Nacionalidade e/ou status migratório (incluindo refugiados); Condição de HIV; Filiação sindical; Origem social.
Capacitação sobre o código de ética	1.36	A empresa não tem um código de ética ou um código equivalente ou não oferece capacitação sobre o código	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A empresa realiza capacitações sobre o código com o conselho de administração pelo menos uma vez por ano;</li> <li>- A empresa realiza capacitações sobre o código com todos os novos funcionários;</li> <li>- A empresa realiza capacitações continuadas sobre o código com todos os gerentes</li> </ul>
Informações contidas no manual do funcionário	1.20	Uma declaração sobre os horários de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uma declaração de não discriminação;</li> <li>- Uma política contra o assédio com mecanismos de denúncia e processos e procedimentos disciplinares;</li> <li>- Políticas sobre questões de remuneração e desempenho;</li> <li>- Políticas sobre benefícios, capacitação e licenças;</li> <li>- O processo para a resolução de conflitos;</li> <li>- Medidas disciplinares e possíveis sanções;</li> <li>- A proibição do trabalho infantil e do trabalho forçado ou compulsório</li> </ul>
Cláusula de proteção da missão da empresa	1.6	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Foi adotada uma estrutura de governança ou uma entidade jurídica específica que preserve a missão da organização ao longo do tempo, mas que não exige a contemplação de todas as</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Foi adotada uma estrutura de governança ou uma entidade jurídica específica que preserve a missão da organização ao longo do tempo, mas que não exige a contemplação de todas as partes</li> </ul>

		partes interessadas (por exemplo, uma cooperativa)	interessadas (por exemplo, uma cooperativa)
Sistemas de gestão ambiental	1.37	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uma declaração formal que estabelece o compromisso da empresa com a proteção ambiental;</li> <li>- Desenvolvimento de processos com os recursos alocados para atingir as metas ambientais;</li> <li>- Auditorias e revisões periódicas sobre conformidade para avaliar os programas implementados;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uma declaração formal que estabelece o compromisso da empresa com a proteção ambiental;</li> <li>- Uma avaliação da empresa sobre o impacto ambiental de suas atividades de negócios;</li> <li>- Desenvolvimento de processos com os recursos alocados para atingir as metas ambientais</li> <li>- Auditorias e revisões periódicas sobre conformidade para avaliar os programas implementados</li> <li>- Auditorias e certificação, por parte de terceiros, do sistema de gestão ambiental</li> </ul>

Fonte: Elaborado pelo autor

Pode-se observar que o membro da cooperativa buscou adicionar mais itens à resposta secundária, indicando assim uma vontade de melhorar a cooperativa e adequá-la aos ODS. Apenas a meta sobre cláusula de proteção à missão da empresa que se manteve a mesma, dado que esta meta está relacionada ao certificado, oferecido pela ONG *B Lab* nomeada de Empresas B Certificadas, e o entrevistado desconhece esta certificação.

Quando perguntado sobre quais parceiros internos e externos poderiam ajudar a cooperativa a atingir essas metas, a resposta foi que, sobre os agentes internos, a diretoria da cooperativa e os funcionários diretos, enquanto que universidades e empresas privadas são os agentes externos que podem auxiliar nas metas. Vale ressaltar que o entrevistado entende que não se pode contar com a ajuda do governo, classificado como neutro, e que os cooperados foram identificados como principal barreira para a implantação das metas sugeridas. A Tabela 8 ilustra essas respostas.

Tabela 8 – Agentes Internos e Externos e sua Posição em Relação as Metas Sugeridas

Tipos de Agentes	Agentes	Posição em Relação as Metas Sugeridas
Agentes Internos	Diretoria da Cooperativa	Auxilia
	Funcionários Diretos	Auxilia
	Cooperados	Barreira
Agentes Externos	Universidades	Auxilia
	Empresas Privadas	Auxilia
	Governo	Neutro

Fonte: Elaborado pelo autor

Observa-se que a visão de um dos membros da cooperativa sobre a atuação do Estado no ambiente em que trabalha, é a de que o governo não tem relevância no auxílio rumo ao desenvolvimento sustentável, essa limitação do apoio governamental é apontada por Alves et al. (2019). Por isso, segundo Niesenbaum (2020), é importante desenvolver políticas públicas voltadas especificamente para a MAPE, que envolva todas as partes interessadas e incentive a formação e o empoderamento de cooperativas minerais, assim o Estado consegue ser mais presente na realidade dos mineradores artesanais. Políticas estatais são frequentemente ineficientes a longo prazo e a prática tende a ser bem diferente do teórico prometido pelos projetos (O'FAIRCHEALLAIGH e CORBETT, 2016; VEIGA e FADINA; 2020)

Sobre o reconhecimento dos cooperados como a principal barreira que poderia dificultar o trabalho da cooperativa para se atingir as metas. Foi explicado que os garimpeiros, culturalmente, não recebem positivamente mudanças, implicando assim em uma maior dificuldade de aceitação em relação a mudanças (novas tecnologias, novos procedimentos entre outros). O entrevistado ressalta que alguns mineradores artesanais são contrários ao uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) e outros também se opõem quando o assunto é relacionado a mulheres trabalhando na mineração artesanal como mineradora. Essas atitudes vão em oposição ao que foi proposto pelo *SDG Action Manager*.

A questão de como lidar com garimpeiros foi tratada por Salman (2016). Nele o autor diz que é preciso realizar uma análise completa e abrangente dos fatores sociais, que inclua o modo de organização, as expectativas e as memórias dos mineradores, assim como os fatores técnicos, ambientais e as ferramentas utilizadas. Portanto, é necessário demonstrar reconhecimento e respeito aos trabalhadores da MAPE antes de propor melhorias. É complementado pelo autor que ao não levar em conta esses fatores, as análises resultantes podem ser distorcidas e desequilibradas, gerando percepções que podem comprometer as ações a fim de transformar o setor.

## 5. CONCLUSÕES

Este trabalho apresentou a metodologia *SDG Action Manager* para que organizações possam acompanhar seu desempenho em relação aos ODS propostos pela ONU em 2015. O estudo aplicou o formulário básico do *SDG Action Manager* em uma cooperativa de ouro do estado do Mato Grosso, filiada a OCB e parceira do NAP.Mineração/USP. Sendo necessárias 2 entrevistas para a sua conclusão, o entrevistado foi o diretor técnico que também é geólogo da cooperativa.

Foram feitas algumas perguntas adicionais sobre o contexto da cooperativa. Foram identificados os atores internos e externos que podem ajudar a cooperativa na implementação das metas. Os cooperados foram identificados como atores que agiriam como uma barreira para as metas. O entrevistado também comentou que o Estado é um agente que não se pode contar no auxílio, portanto considerado neutro.

Um resultado importante observado foi a vontade do entrevistado de melhorar a cooperativa a qual trabalha, pois, baseado nas metas sugeridas pelo *SDG Action Manager*, foram prometidas melhorias em todos os pontos. Apenas uma das metas, “Cláusula de proteção da missão da empresa”, que o entrevistado não adicionou itens de melhoria devido à falta de conhecimento a respeito do assunto.

Conclui-se então que o estudo cumpriu com seu objetivo, de apresentar uma ferramenta para um ramo da mineração, a artesanal de pequena escala, onde há demanda para a geração de dados. Da aplicação bem sucedida do formulário elaborado pelo *SDG Action Manager*, pelas metas recomendadas serem bem aceitas pelo membro da cooperativa e pela identificação de agente que podem contribuir ou dificultar a implantação delas.

## REFERENCIAS

- ANM, Agência Nacional de Mineração. 2019. Disponível em: <<https://www.gov.br/pt-br/servicos/obter-concessao-de-lavra-mineral>>. Acesso em: 23 set. 2021.
- ALVES, W.; FERREIRA, P.; ARAÚJO, M. Mining co-operatives: A model to establish a network for sustainability. **Journal of Co-operative Organization and Management**, v. 7, n. 1, p. 51-63, 2019. Disponível em: <<https://doi.org/10.1016/j.jcom.2019.03.004>>. Acessado em: 15 set. 2021.
- B LAB. About B LAB. 2021. Disponível em: <<https://bcorporation.net/about-b-lab>>. Acesso em: 18 jul. 2021
- BANCO MUNDIAL. **State of the Artisanal and Small-Scale Mining Sector**. Washington, DC: Banco Mundial, 2019.
- BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Centro Gráfico, 1988.
- BRASIL. *Obter permissão de lavra garimpeira*. 2019. Disponível em: <<https://www.gov.br/pt-br/servicos/requerer-permissao-de-lavra-garimpeira>>. Acesso em: 12 jul. 2021.
- DE FREITAS, A.F.; DE FREITAS, A.F.; DOS SANTOS MACEDO, A. Cooperativismo mineral: da indução de uma forma organizacional aos desafios de uma organização sustentável. **Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional**, v. 12, n. 1, 2016. Disponível em: <<https://rbgdr.net/revista/index.php/rbgdr/article/view/2123>>. Acesso em: 22 set. 2021.
- DE HAAN, J.; DALES, K.; MCQUEILKEN, J. **Mapping Artisanal and Small-Scale Mining to the Sustainable Development Goals**. [s.l]. 2020.
- DE HAAN, J. Harnessing artisanal and small-scale mining to deliver on the Sustainable Development Goals. 2020. Disponível em: <<https://www.pactworld.org/blog/harnessing-artisanal-and-small-scale-mining-deliver-sustainable-development-goals>>. Acesso em: 18 ago. 2021.
- DE-PAULA, Victor Gomes; LAMAS-CORRÊA, Ronald; TUTUNJI, Valdi Lopes. Garimpo e mercúrio: impactos ambientais e saúde humana. **Universitas: ciências da saúde**, v. 4, n. 1, p. 101-110, 2006. Disponível em: <<https://doi.org/10.5102/ucs.v4i1.25>>. Acesso em: 15 jul. 2021
- DUKIŃSKI, J. Sustainable development of mining mineral resources. **Journal of Sustainable Mining**, v. 12, n. 1, p. 1-6, 2013. Disponível em: <<https://doi.org/10.7424/jsm130102>>. Acesso em: 30 ago. 2021
- GONÇALVES, R.J.A.F.; MENDONÇA, M.R. A vida pode mudar com a virada da peneira: território e trabalho nos garimpos de diamantes em Coromandel-Minas Gerais. **Caminhos de Geografia**, v. 17, n. 59, p. 177-206, 2016. Disponível em: <<https://doi.org/10.14393/RCG175911>> Acesso em: 08 ago. 2021

HENTSCHEL, T.; HRUSCHKA, F.; PRIESTER, M. Global report on artisanal and small-scale mining. **Report commissioned by the Mining, Minerals and Sustainable Development of the International Institute for Environment and Development.**, v. 20, n. 08, p. 2008, 2002.

IBRAM, Instituto Brasileiro de Mineração. **Informações Sobre a Economia Mineral Brasileira 2020**: ano base 2019. Brasília, DF: IBRAM, 2020. 80p. Disponível em: <<https://portaldamineracao.com.br/acervo/publicacoes>>. Acesso em: 05 jul. 2021.

MACEDO, A.S.; OLIVEIRA, M.L.S.; DE FREITAS, A.F.; DE FREITAS, A.F. Nem Tudo que Reluz é Ouro: Os Desafios de Cooperativas Minerais em Minas Gerais. **Desenvolvimento em Questão**, [S. I.], v. 14, n. 36, p. 220–248, 2016. Disponível em: <<https://doi.org/10.21527/2237-6453.2016.36.220-248>>. Acesso em: 16 set. 2021.

MACEDO, A.S.; DE FREITAS, A. F.; DE FREITAS, A.F; OLIVEIRA, M.L.S. Pelos Caminhos Das Pedras: Os Desafios Das Cooperativas Na Mineração Em Pequena Escala. **Amazônia, Organizações e Sustentabilidade**, v. 9, n. 1, 2020. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.17648/aos.v9i1.1265>>. Acesso em: 05 jun. 2021.

NIESENBAUM, R.A. Artisanal Gold mining in Las juntas de Abangares, Costa Rica: Approaches and barriers to achieving sustainability objectives. **Environmental Science & Policy**, v. 114, p. 470-477, 2020. Disponível em: <<https://doi.org/10.1016/j.envsci.2020.08.005>>. Acesso em: 23 ago. 2021.

O'FAIRCHEALLAIGH, C.; CORBETT, T. Understanding and improving policy and regulatory responses to artisanal and small scale mining. **The Extractive Industries and Society**, v. 3, n. 4, p. 961-971, 2016. Disponível em: <<https://doi.org/10.1016/j.exis.2016.11.002>>. Acesso em: 07 set. 2021.

OCB, Organização das Cooperativas do Brasil. **Diagnóstico do Ramo Mineral: Desafios para o Setor**. Brasília, DF: OCB, 2020.

ONU, Organização das Nações Unidas. **Resolution adopted by the General Assembly on 11 September 2015**. General Assembly. New York, NY: United Nations, 2015.

PACTO GLOBAL. Os 10 Princípios. 2000. Disponível em: <<https://www.pactoglobal.org.br/10-principios>>. Acesso em: 31 ago. 2021.

PACTO GLOBAL. SDG Action Manager. 2020. Disponível em: <<https://www.pactoglobal.org.br/pg/sdg-action-manager>>. Acesso em: 05 jul. 2021.

PNUD, Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. Atlas: **Mapeando os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. Brasília, DF: PNUD, 2017.

SALMAN, T. The intricacies of “being able to work undisturbed”: the organization of alluvial gold mining in Bolivia. **Society & natural resources**, v. 29, n. 9, p. 1124-1138, 2016. Disponível em: <<https://doi.org/10.1080/08941920.2016.1164267>>. Acesso em: 16 ago. 2021

VEIGA, M. M., Fernandes, F. R. C., Farid, L. H., Machado, J. E. B., Silva, A. O., Lacerda, L. D., Silva, A. P., Silva, E. C., Marins, R. V., Imbassahy, J.A., Pfeiffer, W. C., Bastos, W. R. and Souza, V.P. **Poconé**: Um campo de estudos do impacto ambiental do garimpo. Rio de Janeiro: Centro de Tecnologia Mineral (Cetem); Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), 1991. (Série Tecnologia Ambiental, n.1).

VEIGA, M.M.; ANGELOCI-SANTOS, Gustavo; MEECH, John A. Review of barriers to reduce mercury use in artisanal gold mining. **The Extractive Industries and Society**, v. 1, n. 2, p. 351-361, 2014. Disponível em: <<https://doi.org/10.1016/j.exis.2014.03.004>>. Acesso em: 24 set. 2021.

VEIGA, M.M.; FADINA, O. A review of the failed attempts to curb mercury use at artisanal gold mines and a proposed solution. **The Extractive Industries and Society**, 2020. Disponível em: <<https://doi.org/10.1016/j.exis>>. Disponível em: 24 set. 2021.

WCED, World Commission on Environment and Development. **Our common future**. Oxford: Oxford University Press, 1987. Acessado em 12 de junho de 2021. Disponível em: <<https://sustainabledevelopment.un.org/milestones/wced>>. Acesso em: 20 jun. 2021.

## ANEXO I – FORMULÁRIO ELABORADO PARA A ENTREVISTA

Informações Básicas	
Nome do Entrevistado	
Nome Empresa	
País	
Estado	
Data de término do último ano fiscal	
Setor	
Categoria da Indústria	
Indústria	
Número de Funcionários	
Cargo	

Módulo Básico - 37 perguntas	
1.1	<p>A empresa opera em algum dos seguintes setores ou comercializa algum dos tipos de produtos a seguir?</p> <p>Produtos físicos com embalagem</p> <p>Alimentos, bebidas e produtos agrícolas</p> <p>Bancos e serviços financeiros</p> <p>Microfinanças</p> <p>Atividades extractivas</p> <p>Produtos farmacêuticos</p> <p>Tecnologia da informação e comunicação</p> <p>Meios de comunicação</p> <p>Petróleo e gás</p> <p>Turismo</p> <p>Nenhuma das alternativas acima</p>
1.2	<p>A sua empresa adota alguma das seguintes medidas para considerar em suas decisões o desempenho socioambiental, incluindo os</p> <p>A empresa tem uma declaração de missão formalizada por escrito que inclui um compromisso explícito com a geração de um impacto socioambiental positivo</p> <p>A empresa possui uma política aprovada pelo gerente sênior que contempla o respeito aos direitos humanos, segurança e saúde ocupacional, direitos trabalhistas, combate à corrupção e questões relacionadas ao meio ambiente, inclusive o compromisso de atender aos requisitos legais locais e aos padrões internacionais recomendados</p> <p>A empresa conta com funcionários que têm como parte de suas funções a responsabilidade por questões socioambientais</p>

	direitos humanos?	A empresa oferece capacitação para os funcionários sobre questões socioambientais relevantes para a empresa ou sua missão
		A empresa conta com processos formais para integrar questões socioambientais à sua estratégia de negócios
		A remuneração dos executivos está ligada ao desempenho da empresa em questões socioambientais
		O conselho de administração da empresa fiscaliza e avalia o desempenho da empresa em questões socioambientais no mínimo uma vez por ano
		As estratégias socioambientais direcionadas da empresa estão baseadas em pesquisas confiáveis ou padrões de terceiros
		Os investimentos da empresa, como a oferta do plano de previdência privada para os funcionários, levam em conta pesquisas socioambientais
1.3	A empresa tomou alguma das seguintes medidas para contribuir de maneira específica com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável?	Nenhuma das alternativas acima
		A empresa analisou e identificou os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e suas respectivas metas mais relevantes para os negócios
		As análises da empresa apresentam tanto oportunidades para contribuir positivamente com os ODS como riscos em potencial para os negócios caso esses objetivos não sejam atingidos
		A empresa alinhou as métricas contínuas de sustentabilidade aos ODS
		A empresa especificou metas de melhoria para ajudar a atingir os ODS (incluindo metas definidas no SDG Action Manager)
		Foram realizadas capacitações internas em toda a empresa para educar os funcionários a respeito dos ODS e informar sobre a estratégia elaborada para alcançá-los
1.4	Sua empresa tomou alguma das seguintes medidas para avaliar e administrar os resultados diretos, resultados indiretos, efeitos ou impactos de suas atividades comerciais sobre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável?	Nenhuma das alternativas acima
		A empresa desenvolveu indicadores específicos dos resultados indiretos para avaliar as contribuições positivas de suas atividades para os ODS
		A empresa avalia as mudanças em seu desempenho em relação a esses indicadores ao longo do tempo em comparação com um parâmetro de referência
		A empresa definiu metas para esses indicadores que estão em sintonia com as estratégias de desenvolvimento nacional ou as práticas recomendadas aplicadas pelos países onde opera
		A empresa dialogou com órgãos governamentais para identificar como apoiar melhor os esforços para alcançar os ODS
		A empresa analisou e desenvolveu processos para administrar o risco de que seus esforços sejam incapazes de gerar os resultados esperados ou gerem tais resultados com menos eficiência do que o esperado
		A empresa analisou as inter-relações entre os ODS e os processos desenvolvidos a fim de administrar o risco de que seus esforços para promovê-los acabem gerando um impacto negativo sobre outras partes
1.5	A sua empresa tomou alguma das seguintes medidas para envolver as partes interessadas sobre seu desempenho	Outra (descreva)
		A empresa tem um conselho consultivo em que as partes interessadas estão representadas
		A empresa conta com um plano ou política formal para o envolvimento das partes interessadas que inclui a identificação de grupos relevantes de partes interessadas
		A empresa criou mecanismos para identificar e envolver grupos de partes interessadas ou grupos demográficos tradicionalmente sub-representados

	social e ambiental?	<p>A empresa implementa processos formais e regulares para coletar informações das partes interessadas (grupos focais, pesquisas, reuniões com a comunidade, etc.)</p> <p>We have formal procedures to address results from stakeholder engagement, with a designated individual or team responsible for appropriate follow ups</p> <p>A empresa comunica os resultados do envolvimento das partes interessadas com seu desempenho social e ambiental ao nível mais alto de supervisão da empresa, como o Conselho de Administração</p> <p>A empresa divulga publicamente os mecanismos de envolvimento das partes interessadas e seus resultados</p> <p>Outra (descreva)</p> <p>Não há nenhum mecanismo formal de envolvimento das partes interessadas</p>
1.6	Além da declaração de missão, quais medidas legais a sua empresa tomou para garantir que seu desempenho social ou ambiental seja levado em consideração de forma contínua no processo de tomada de decisões, independentemente de quem detenha participação societária sobre ela?	<p>Foi assinado um contrato ou o conselho de administração emitiu uma resolução se comprometendo a adotar uma medida legal que requeira a contemplação de todas as partes interessadas (por exemplo, a assinatura de um Acordo de Empresa B Certificada)</p> <p>Foi adotada uma estrutura de governança ou uma entidade jurídica específica que preserve a missão da organização ao longo do tempo, mas que não exige a contemplação de todas as partes interessadas (por exemplo, uma cooperativa)</p> <p>Sendo subsidiária de outra empresa que não fez emendas relacionadas com a proteção da missão, a empresa alterou seus documentos de governança corporativa ou adotou uma entidade jurídica que exige a contemplação de todas as partes interessadas no processo de tomada de decisões (por exemplo, uma Sociedade de Benefício e Interesse Coletivo - BIC, modificação do estatuto legal para Empresas B)</p> <p>Como uma empresa independente ou de propriedade pública, alterou os documentos de governança corporativa ou adotou uma entidade legal que exige a consideração de todas as partes interessadas em sua tomada de decisão (por exemplo, corporação de benefícios, alteração legal da B Corp concluída)</p> <p>Nenhuma das alternativas acima</p>
1.7	Quais das práticas relativas ao engajamento cívico são aplicadas pela sua empresa?	<p>Contribuições financeiras e doações de bens e serviços (exceto para causas políticas)</p> <p>Investimentos na comunidade</p> <p>Serviço comunitário e trabalho pro bono</p> <p>Defesa da adoção de políticas para promover um melhor desempenho social ou ambiental</p> <p>Parcerias com organizações benéficas ou participação em organizações comunitárias</p> <p>Produtos ou serviços com desconto para grupos carentes específicos</p> <p>Uso gratuito de instalações da empresa para sediar eventos comunitários</p> <p>Concessão de patrimônio ou participação societária da empresa a uma organização sem fins lucrativos</p> <p>Outra (descreva)</p> <p>Nenhuma das alternativas acima</p>
1.8	Sua empresa realizou uma avaliação de riscos, baseada em algum dos	<p>País de origem</p> <p>Sub-regiões dentro dos países</p> <p>Atributos dos produtos/serviços/ingredientes</p>

	seguintes fatores de risco, que identifique os aspectos de sua cadeia de abastecimento e os compradores com maior risco de sofrer um impacto socioambiental negativo?	Volume das compras realizadas pela empresa A avaliação de riscos foi realizada com ajuda de uma entidade externa Nenhuma das alternativas acima - A empresa não realizou uma avaliação de riscos em sua cadeia de abastecimento
1.9	Quais das seguintes são as práticas de sua empresa relacionadas com lobby e doações políticas?	Temos uma política disponível publicamente em relação a contribuições políticas e lobby Somos transparentes sobre todas as contribuições feitas diretamente aos candidatos Somos transparentes sobre todas as contribuições feitas aos comitês de ação política e organizações de assistência social (por exemplo, 501c4 organizações para empresas que estão sujeitas às leis americanas) Divulgamos afiliações com todas as associações ou organizações comerciais que se envolvem em lobby Divulgamos posições políticas sobre todas as questões que a empresa está envolvida em lobbying para A empresa tem políticas e práticas que a proíbem de realizar certos tipos de contribuições políticas (por exemplo, proibição das contribuições a organizações de assistência social autorizadas a investir em campanhas eleitorais) Todos os gastos com doações políticas são supervisionados pelo conselho de administração, que inclui membros independentes Outra (descreva) Nenhuma das anteriores
1.10	Sua empresa possui um código de conduta formalizado por escrito ou estabelece requisitos em relação às práticas e ao desempenho socioambiental de seus prestadores de serviços terceirizados que incluem algum dos seguintes critérios?	Conformidade com todas as leis e regulamentos locais, inclusive aqueles relacionados ao desempenho socioambiental Conformidade com as normas internacionais de direitos humanos e trabalho (para funcionários e contratados) Conformidade com normas ambientais internacionais Pagamento de um salário digno (para empregados e contratados) Políticas sobre ética e contra a corrupção Sistemas de gestão para incentivar um desempenho social e ambiental positivo Outros Nenhuma das alternativas acima

1.11	A empresa adota alguma das seguintes medidas com relação à gestão fiscal e à transparência?	<p>A estratégia fiscal da empresa, incluindo governança, gerenciamento de riscos, transparéncia e a abordagem para lidar com as autoridades fiscais, é supervisionada e aprovada pelo conselho de administração</p> <p>A empresa divulga sua estratégia fiscal, incluindo detalhes de acordos de governança, gerenciamento de risco fiscal, transparéncia e a abordagem para lidar com as autoridades fiscais</p> <p>A empresa divulga a taxa de imposto efetiva geral</p> <p>A empresa publica informações anuais sobre os impostos que paga a nível nacional, juntamente com informações sobre a atividade econômica exercida em cada país onde opera</p> <p>A empresa fornece informações complementares aos dados fiscais que especificam a procedência dos gastos</p> <p>As informações divulgadas pela empresa explicam a razão para que suas subsidiárias, filiais ou empreendimentos conjuntos operem em jurisdições de baixa tributação</p> <p>A empresa endossa outras melhores práticas de terceiros (ou seja, a marca UK Fair Tax Mark ou The B Team Responsible Tax Principles)</p> <p>Nenhuma das anteriores</p>
1.12	Número total de trabalhadores em tempo integral	
1.13	Número total de trabalhadores em tempo parcial	
1.14	Número total de trabalhadores temporários	
1.15	Receita Total (USD)	
1.16	Quais dos seguintes aspectos estão incluídos na política formalizada por escrito sobre direitos humanos da empresa?	Reconhecimento explícito da Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU e dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU (Princípios de Ruggie)
		Reconhecimento explícito da Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho
		Um compromisso com as questões específicas de direitos humanos consideradas relevantes para a empresa
		Um compromisso explícito para remediar ou retificar qualquer violação dos direitos humanos relacionada à empresa
		Compromissos assumidos nas políticas que se estendem explicitamente aos parceiros de negócios, inclusive aos fornecedores
		Compromisso explícito de apoiar e proteger os defensores dos direitos humanos
		Nenhuma das alternativas acima
1.17	A sua empresa disponibiliza ao público algum dos itens a seguir relacionados à	A empresa realizou um avaliação, diferente da avaliação da materialidade, para identificar os riscos reais e potenciais para os direitos humanos em suas operações e na cadeia de abastecimento

	gestão do impacto real e potencial que suas operações têm nos direitos humanos?	<p>A empresa conta com procedimentos formais de avaliação e devida diligência ("due diligence") para proteger regularmente os direitos humanos em suas operações e na cadeia de abastecimento</p> <p>A empresa conta com mecanismos de reclamações acessíveis a todas as partes interessadas nos idiomas locais relevantes</p> <p>A empresa desenvolveu um protocolo específico de investigação e tratamento de queixas</p> <p>Os processos da empresa exigem a participação das partes interessadas afetadas para desenvolver soluções para tais conflitos</p> <p>A empresa recorre a serviços independentes de mediação para o tratamento de queixas das partes interessadas (locais ou internacionais)</p> <p>Nenhuma das anteriores</p>
1.18	Sua empresa tem alguma das seguintes práticas para tratar de reclamações de partes interessadas e/ou alegações de direitos humanos?	<p>A empresa publica um relatório que identifica os casos surgidos de mecanismos de queixas (e outras alegações relacionadas aos direitos humanos), juntamente com as respostas da empresa</p> <p>A empresa pode comprovar que tomou medidas bem sucedidas para remediar todas as queixas do último ano, de modo a satisfazer as partes interessadas afetadas</p> <p>A empresa implementou ou revisou as práticas corporativas e informou publicamente essas alterações para diminuir as preocupações elevadas por meio do mecanismo de queixas no último ano</p> <p>As políticas de direitos humanos, avaliações e mecanismos de devida diligência são supervisionados pelo Conselho de Administração</p> <p>Nenhuma das alternativas acima</p>
1.19	A empresa adota alguma das seguintes medidas para assegurar que a riqueza proveniente dos recursos naturais possa beneficiar todos os cidadãos?	<p>A empresa participa da Iniciativa de Transparência nas Indústrias Extractivas (EITI, na sigla em inglês)</p> <p>A empresa tomou medidas para se tornar membro da Iniciativa de Transparência nas Indústrias Extractivas (EITI, na sigla em inglês) ou para participar ativamente na promoção da transparência com respeito à receita total, aos pagamentos de impostos e aos acordos de contratação e licitação (incluindo taxas pagas, royalties, dividendos ou bônus para o governo)</p> <p>A empresa divulgou publicamente os contratos e acordos (incluindo taxas pagas, royalties, dividendos ou bônus para o governo) ou as licenças onde estão descritos os termos para a exploração de petróleo, gás ou minerais, nos países onde não há a exigência de divulgação dessa informação</p> <p>A empresa pode demonstrar que os benefícios provenientes da extração de recursos naturais foram recebidos por todos os cidadãos de forma equitativa</p> <p>Outra (descreva)</p> <p>Nenhuma das anteriores</p>
1.20	Quais dos aspectos a seguir estão incluídos por escrito no manual do funcionário da empresa, disponibilizado	<p>Uma declaração de não discriminação</p> <p>Uma política contra o assédio com mecanismos de denúncia e processos e procedimentos disciplinares</p> <p>Uma declaração sobre os horários de trabalho</p> <p>Políticas sobre questões de remuneração e desempenho</p>

	para os funcionários?	<p>Políticas sobre benefícios, capacitação e licenças</p> <p>O processo para a resolução de conflitos</p> <p>Medidas disciplinares e possíveis sanções</p> <p>Uma declaração de neutralidade sobre o direito dos trabalhadores à negociação coletiva e à liberdade de associação</p> <p>A proibição do trabalho infantil e do trabalho forçado ou compulsório</p> <p>A empresa não tem um manual do funcionário formalizado por escrito</p>
1.21	Qual das afirmações abaixo é verdadeira em relação ao compromisso da empresa de oferecer um salário digno a seus trabalhadores?	<p>A empresa tem uma política formalizada que visa proporcionar aos trabalhadores um salário digno que atenda às necessidades básicas de alimentação, vestimenta e moradia e que ofereça uma renda discricionária para eles e seus dependentes</p> <p>Os salários oferecidos, incluindo os salários mínimos estabelecidos por lei na jurisdição onde a empresa opera, são definidos usando como referência o cálculo de salário digno realizado por uma entidade externa independente e confiável</p> <p>A empresa, por conta própria ou de maneira colaborativa, realizou o cálculo do salário digno com base em metodologias adotadas por terceiros nos casos em que não há um parâmetro de referência</p> <p>Com base nos cálculos mencionados acima, a empresa estabeleceu uma meta temporal para pagar um salário digno a todos os trabalhadores, inclusive trabalhadores autônomos</p> <p>Com base nos cálculos mencionados acima, todos os trabalhadores (inclusive trabalhadores autônomos) recebem, no mínimo, um salário digno calculado para uma pessoa</p> <p>Com base nos cálculos mencionados acima, todos os trabalhadores (inclusive trabalhadores autônomos) recebem, no mínimo, um salário digno calculado para uma família</p> <p>Periodicamente, a empresa revê a definição e a metodologia de cálculo do salário digno para incorporar melhorias (se houver)</p> <p>Nenhuma das alternativas acima</p>
1.22	Qual é o número mínimo anual de dias de folga remunerados (incluindo feriados) para funcionários em tempo integral?	<p>0-8 dias úteis</p> <p>9-15 dias úteis</p> <p>16-20 dias úteis</p> <p>21-25 dias úteis</p> <p>Mais de 25 dias úteis</p>
1.23	A empresa adota alguma das seguintes práticas para promover a liberdade de associação dos trabalhadores e o direito coletivo de negociar acordos?	<p>A empresa tem a política de reconhecer o direito dos trabalhadores a se unir livremente a sindicatos e qualquer outro tipo de associação profissional, entidades de defesa ou outra agrupação relacionada aos direitos dos funcionários</p> <p>A empresa tem uma política de "neutralidade" que desconsidera a postura de empresas que estão contra a sindicalização ou os acordos coletivos</p> <p>A política da empresa define explicitamente que os trabalhadores tenham o direito de eleger seus representantes sindicais</p> <p>A empresa reconhece a representatividade dos acordos coletivos de trabalho e negocia as condições de trabalho de maneira coletiva, seja na empresa, no setor ou em níveis mais altos</p>

		<p>É permitido aos representantes de organizações de trabalhadores, como sindicatos, falar com os membros no seu respectivo local de trabalho, sempre que isso não esteja em descumprimento de leis locais</p> <p>A empresa apoia as ações coletivas que buscam preservar ou fortalecer os regulamentos a favor da liberdade de associação ou da negociação de acordos coletivos</p> <p>Nenhuma das anteriores</p>
1.24	<p>Sua empresa adota alguma das seguintes medidas para proteger os trabalhadores e as trabalhadoras e prevenir o assédio no ambiente de trabalho, incluindo o assédio físico, verbal, sexual ou psicológico, abusos e ameaças?</p>	A questão do assédio no ambiente de trabalho é parte das políticas da empresa
		A empresa conta com programas ou materiais distribuídos no mínimo uma vez por ano para informar os trabalhadores sobre a proibição de condutas abusivas, violentas ou ameaçadoras
		Os gerentes recebem treinamento para poder identificar e lidar com as situações de assédio no ambiente de trabalho
		A empresa conta com mecanismos formais de reclamação para preservar a segurança e a confidencialidade dos reclamantes
		Os trabalhadores recebem informação sobre os mecanismos disponíveis para registrar sua reclamação, tanto interna como externamente à empresa
		A empresa investiga todas as reclamações relacionadas com assédio no ambiente de trabalho e toma as ações preventivas e disciplinárias apropriadas, inclusive informando sobre os crimes às autoridades competentes
		A empresa conta com serviços de apoio disponíveis para vítimas de assédio
		Outra (descreva)
		Nenhuma das alternativas acima
1.25	<p>Quais dos seguintes aspectos estão incluídos na política de não discriminação formalizada por escrito da empresa, no que se refere tanto à contratação quanto ao local de trabalho?</p>	Gênero
		Raça
		Cor
		Deficiência
		Orientação política
		Orientação sexual
		Idade
		Religião
		Nacionalidade e/ou status migratório (incluindo refugiados)
		Condição de HIV
		Filiação sindical
		Origem social
1.26	<p>A sua empresa realiza alguma das seguintes ações no intuito de prevenir ou administrar os</p>	A empresa conduziu uma análise de suas operações e de sua cadeia de abastecimento para identificar áreas de risco de uso de mão de obra forçada ou infantil
		A empresa realizou avaliações de suas próprias operações e fornecedores para prevenir o uso de mão de obra forçada ou infantil

	riscos do trabalho infantil em suas operações ou na sua cadeia de abastecimento?	<p>A empresa implementa políticas e procedimentos de compra que foram pensados para selecionar e realizar compras somente de empresas que não usam mão de obra forçada ou infantil</p> <p>A empresa se submeteu a uma avaliação de terceiros de suas próprias operações a fim de garantir a não utilização de mão de obra forçada ou infantil</p> <p>A empresa contratou uma entidade externa para realizar uma auditoria de sua cadeia de abastecimento a fim de detectar o uso de mão de obra forçada ou infantil</p> <p>Outra (descreva)</p> <p>Nenhuma das alternativas acima</p>
1.27	A sua empresa realiza alguma das seguintes ações para prevenir ou administrar os riscos de trabalho forçado em suas operações ou na cadeia de abastecimento?	<p>As políticas da empresa contra o trabalho forçado definem uma pauta de comportamento que é comunicada a toda a equipe, parceiros e outras partes importantes</p> <p>As políticas e práticas da empresa proíbem ações indicativas de trabalho forçado em suas operações, incluindo a falta de acesso a contratos de trabalho regulares, pagamentos que não sejam em moeda corrente, distribuições irregulares ou indiretas de salários, pagamento de taxas para receber trabalho, escravidão por dívidas, horas extras forçadas, incumprimento de leis trabalhistas, etc.</p> <p>Caso seja relevante, as políticas e práticas da empresa exigem que os trabalhadores migrantes tenham as mesmas condições de trabalho que os outros trabalhadores locais</p> <p>A empresa realiza avaliações internas das operações da empresa para assegurar que não se utiliza trabalho forçado</p> <p>A empresa realiza auditorias para rastrear indicadores de trabalho forçado como os descritos acima na cadeia de abastecimento, além de implementar medidas corretivas e estratégicas sempre que necessário</p> <p>A empresa oferece capacitações, incentivos e outros recursos a outras empresas em sua cadeia de abastecimento para ajudar a identificar e prevenir o trabalho forçado em suas operações e nas operações de seus parceiros</p> <p>Outra (descreva)</p> <p>Nenhuma das alternativas acima</p>
1.28	Se a sua empresa tem um sistema de gestão ambiental (EMS, na sigla em inglês) que aborde a geração de resíduos, uso de energia, uso de água e emissões de carbono, quais dos seguintes aspectos ele inclui?	<p>Uma declaração formal que estabelece o compromisso da empresa com a proteção ambiental</p> <p>Uma avaliação da empresa sobre o impacto ambiental de suas atividades de negócios</p> <p>Estabelecimento de objetivos e metas formais quantificáveis relacionados a aspectos ambientais das nossas operações empresariais</p> <p>Desenvolvimento de processos com os recursos alocados para atingir as metas ambientais</p> <p>Auditórias e revisões periódicas sobre conformidade para avaliar os programas implementados</p> <p>Auditórias e certificação, por parte de terceiros, do sistema de gestão ambiental</p> <p>A empresa não tem um sistema de gestão ambiental</p>
1.29	Sua empresa fez alguma das seguintes ações	A empresa fornece informações às partes interessadas sobre incertezas e riscos potenciais para os trabalhadores, consumidores, público e o meio ambiente relacionados com os seus produtos e processos

	para adotar medidas de precaução quando as atividades da empresa representam ameaças à saúde humana ou ao meio ambiente?	A empresa reduz ou evita os danos ao meio ambiente através da manutenção regular dos seus processos produtivos e dos sistemas de proteção ambiental (controle de poluição do ar, sistemas de tratamento de águas residuais, etc.)  A empresa conduz avaliações sistemáticas de riscos relacionados com os materiais utilizados, produtos e processos em sua abordagem preventiva  A empresa tem o compromisso de reparar qualquer dano ambiental causado pelas atividades da empresa conforme identificado nas avaliações de risco  A empresa apoia pesquisas científicas independentes sobre questões ambientais relacionadas aos seus processos e produtos  Outra (descreva)  Nenhuma das alternativas acima
1.30	De que maneira a empresa gerencia suas emissões de GEE (Gases de Efeito Estufa), pelo menos as do Escopo 1 e 2?	Atualmente não monitoramos e registramos as emissões  Monitoramos e registramos regularmente as emissões, mas não estabelecemos metas de redução.  Monitoramos e registramos regularmente as emissões e estabelecemos metas de redução específicas em relação ao desempenho anterior (por exemplo, uma redução de 5% de GEEs no ano base)  A empresa monitora e registra suas emissões, e estabeleceu metas específicas e baseadas em fundamentos científicos para cumprir com os objetivos globais de redução, necessários para combater a mudança climática  Cumprimos os objetivos de redução específicos estabelecidos durante este período de relatório  A empresa atingiu a neutralidade nas emissões de carbono
1.31	De que maneira a sua empresa monitora, registra ou gera relatórios sobre o consumo de água?	Atualmente, a empresa não monitora nem registra seu consumo de água  A empresa monitora e registra o consumo de água, mas não define metas de redução  A empresa monitora e registra seu consumo de água, e estabeleceu metas de redução específicas de acordo com seu desempenho anterior (por exemplo, uma redução de 5% no consumo de água em comparação com o ano de referência)  A empresa monitora e registra seu consumo de água, e estabeleceu metas específicas e baseadas em fundamentos científicos, necessárias para atingir um nível de consumo sustentável da bacia hidrográfica local  A empresa divulga publicamente e de forma anual o progresso alcançado em relação a suas metas de redução  A empresa atingiu metas de redução específicas estabelecidas durante o período apurado
1.32	Que porcentagem de material, em termos de volume, provém de materiais reciclados, componentes reutilizados e/ou materiais de origem com certificação de sustentável?	Menos de 20%  20-49%  50-74%  75-99%  100%  Não sei  N/A - A empresa não vende produto físico
1.33	A sua empresa implementa	A empresa tem tecnologias/equipamentos de consumo eficiente de água em suas instalações (por exemplo, torneiras com fluxo de água reduzido)

	alguma das seguintes práticas para estimular o desenvolvimento e o uso de tecnologias ecológicas?	A empresa tem tecnologias/equipamentos de consumo eficiente de energia em suas instalações (por exemplo, equipamentos com baixo consumo de energia)  A empresa trabalhou com o proprietário para adotar tecnologias e equipamentos ecológicos  A empresa conta com processos já implementados para avaliar produtos, processos e tecnologias regularmente, no intuito de identificar alternativas que sejam mais ecológicas (por exemplo, avaliações do ciclo de vida, princípios da economia circular, design sustentável ou uma abordagem Cradle-to-Cradle)  A empresa tem critérios formais mínimos com respeito ao meio ambiente ao planejar novos investimentos em tecnologia, produtos ou processos  A empresa conta com processos para assegurar o uso consciente de matérias-primas e/ou tecnologias ecológicas ao selecionar novas instalações ou investir nas existentes  A empresa conta com processos para estimular o uso consciente de matérias-primas e/ou tecnologias ecológicas em sua cadeia de abastecimento  A empresa produz informações a respeito do desempenho ambiental e dos benefícios de utilizar as tecnologias ecológicas disponíveis para as partes interessadas  Nenhuma das alternativas acima
1.34	Quais informações são divulgadas pela empresa de forma pública e transparente?	A propriedade efetiva da empresa  O desempenho financeiro da empresa (devem ser comunicados com transparéncia, pelo menos para os funcionários)  O desempenho socioambiental da empresa (por exemplo, relatórios de impacto)  Os membros do conselho de administração  Nenhuma das alternativas acima
1.35	Quais dos seguintes aspectos são requisitos do código de ética da sua empresa?	Proibição de subornos de qualquer forma, incluindo propinas ou presentes, em qualquer parte dos pagamentos contratuais ou práticas de "soft dollar" (pagamento através de benefícios/comissões)  Política formal de fiscalização que abranja contribuições políticas diretas ou indiretas, doações filantrópicas e patrocínios  Divulgação pública das contribuições financeiras e doações de bens e serviços para políticos, partidos políticos, grupos de lobby, organizações benéficas e grupos de defesa e promoção de direitos  Outros (descreva)  Nenhuma das alternativas acima  N/A - A empresa não tem um código de ética
1.36	De que maneira a sua empresa oferece capacitação aos funcionários sobre o código de ética no que diz respeito a expectativas de comportamento, suborno e corrupção?	A empresa realiza capacitações sobre o código com o conselho de administração pelo menos uma vez por ano  A empresa realiza capacitações sobre o código com todos os novos funcionários  A empresa realiza capacitações continuadas sobre o código com todos os gerentes  A empresa realiza capacitações continuadas sobre o código com todos os funcionários em cargos não gerenciais  A empresa divulga as alterações no código sempre que ele é atualizado  Outra (descreva)

		A empresa não tem um código de ética ou um código equivalente ou não oferece capacitação sobre o código
1.37	Quais dos seguintes sistemas de prevenção e denúncia de corrupção são implementados pela empresa?	Política de delação formalizada por escrito, que inclui uma política de confidencialidade
		Divulgação da política de delação entre todos os funcionários e parceiros de negócios
		Comunicação do sistema de combate à corrupção às partes interessadas internas e externas relevantes, pelo menos uma vez por ano
		Capacitação anual sobre o sistema de combate à corrupção
		Ferramentas de apoio e orientação (por exemplo, pesquisa de autoavaliação em departamentos de alto risco)
		Mecanismos anônimos para denunciar suspeitas e conflitos
		Supervisão individual ou departamental com acesso direto ao conselho de administração
		A empresa participa de ações coletivas ou coalizões com governos, organizações comunitárias, ONGs e outras empresas para lutar contra a corrupção
		Outros (descreva)
		Nenhuma das alternativas acima

## ANEXO II – RESPOSTAS DO FORMULÁRIO

<b>Informações Básicas</b>	
Nome do Entrevistado	Anônimo
Nome Empresa	Anônima
País	Brasil
Estado	Mato Grosso
Data de término do último ano fiscal	
Setor	Fabricação
Categoria da Indústria	Mineração e pedreira
Indústria	Mineração
Número de Funcionários	Cooperativa 20, Cooperados +6000
Cargo	Geólogo

<b>Módulo Básico - 37 perguntas</b>			<b>Pontuação</b>
1.1	A empresa opera em algum dos seguintes setores ou comercializa algum dos tipos de produtos a seguir?	Atividades extractivas	0 de 0
1.2	A sua empresa adota alguma das seguintes medidas para considerar em suas decisões o desempenho socioambiental, incluindo os direitos humanos?	<p>A empresa tem uma declaração de missão formalizada por escrito que inclui um compromisso explícito com a geração de um impacto socioambiental positivo</p> <p>A empresa possui uma política aprovada pelo gerente sênior que contempla o respeito aos direitos humanos, segurança e saúde ocupacional, direitos trabalhistas, combate à corrupção e questões relacionadas ao meio ambiente, inclusive o compromisso de atender aos requisitos legais locais e aos padrões internacionais recomendados</p> <p>A empresa conta com funcionários que têm como parte de suas funções a responsabilidade por questões socioambientais</p> <p>A empresa oferece capacitação para os funcionários sobre questões socioambientais relevantes para a empresa ou sua missão</p> <p>As estratégias socioambientais direcionadas da empresa estão baseadas em pesquisas confiáveis ou padrões de terceiros</p>	2,35 de 2,35
1.3	A empresa tomou alguma das seguintes medidas para contribuir de maneira específica com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável?	<p>A empresa analisou e identificou os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e suas respectivas metas mais relevantes para os negócios</p> <p>As análises da empresa apresentam tanto oportunidades para contribuir positivamente com os ODS como riscos em potencial para os negócios caso esses objetivos não sejam atingidos</p>	1,18 de 2,35
1.4	Sua empresa tomou alguma das seguintes medidas para avaliar e administrar os resultados diretos, resultados indiretos, efeitos ou impactos de suas atividades comerciais sobre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável?	<p>A empresa avalia as mudanças em seu desempenho em relação a esses indicadores ao longo do tempo em comparação com um parâmetro de referência</p> <p>A empresa dialogou com órgãos governamentais para identificar como apoiar melhor os esforços para alcançar os ODS</p> <p>Outra: A empresa contratou mão-de-obra terceirizada objetivando diminuir o impacto de um ODS que poderia chegar na mídia ou órgãos ambientais</p>	1,18 de 2,35

1.5	A sua empresa tomou alguma das seguintes medidas para envolver as partes interessadas sobre seu desempenho social e ambiental?	A empresa tem um conselho consultivo em que as partes interessadas estão representadas	0,59 de 1,18
1.6	Além da declaração de missão, quais medidas legais a sua empresa tomou para garantir que seu desempenho social ou ambiental seja levado em consideração de forma contínua no processo de tomada de decisões, independentemente de quem detenha participação societária sobre ela?	Foi adotada uma estrutura de governança ou uma entidade jurídica específica que preserve a missão da organização ao longo do tempo, mas que não exige a contemplação de todas as partes interessadas (por exemplo, uma cooperativa)	1,76 de 2,35
1.7	Quais das práticas relativas ao engajamento cívico são aplicadas pela sua empresa?	Contribuições financeiras e doações de bens e serviços (exceto para causas políticas) Serviço comunitário e trabalho pro bono Defesa da adoção de políticas para promover um melhor desempenho social ou ambiental Parcerias com organizações benéficas ou participação em organizações comunitárias	2,35 de 2,35
1.8	Sua empresa realizou uma avaliação de riscos, baseada em algum dos seguintes fatores de risco, que identifique os aspectos de sua cadeia de abastecimento e os compradores com maior risco de sofrer um impacto socioambiental negativo?	Nenhuma das alternativas acima - A empresa não realizou uma avaliação de riscos em sua cadeia de abastecimento	0 de 1,18
1.9	Quais das seguintes são as práticas de sua empresa relacionadas com lobby e doações políticas?	Nenhuma das anteriores	0 de 2,35
1.10	Sua empresa possui um código de conduta formalizado por escrito ou estabelece requisitos em relação às práticas e ao desempenho socioambiental de seus prestadores de serviços terceirizados que incluem algum dos seguintes critérios?	Conformidade com todas as leis e regulamentos locais, inclusive aqueles relacionados ao desempenho socioambiental Pagamento de um salário digno (para empregados e contratados) Sistemas de gestão para incentivar um desempenho social e ambiental positivo	1,02 de 1,18
1.11	A empresa adota alguma das seguintes medidas com relação à gestão fiscal e à transparência?	A estratégia fiscal da empresa, incluindo governança, gerenciamento de riscos, transparência e a abordagem para lidar com as autoridades fiscais, é supervisionada e aprovada pelo conselho de administração A empresa divulga sua estratégia fiscal, incluindo detalhes de acordos de governança, gerenciamento de risco fiscal, transparência e a abordagem para lidar com as autoridades fiscais A empresa fornece informações complementares aos dados fiscais que especificam a procedência dos gastos	1,41 de 2,35

1.12	Número total de trabalhadores em tempo integral	19	0 de 0
1.13	Número total de trabalhadores em tempo parcial	2	0 de 0
1.14	Número total de trabalhadores temporários	2	0 de 0
1.15	Receita Total (USD)	70.000	0 de 0
1.16	Quais dos seguintes aspectos estão incluídos na política formalizada por escrito sobre direitos humanos da empresa?	Nenhuma das alternativas acima	0 de 5
1.17	A sua empresa disponibiliza ao público algum dos itens a seguir relacionados à gestão do impacto real e potencial que suas operações têm nos direitos humanos?	A empresa realizou um avaliação, diferente da avaliação da materialidade, para identificar os riscos reais e potenciais para os direitos humanos em suas operações e na cadeia de abastecimento  A empresa conta com mecanismos de reclamações acessíveis a todas as partes interessadas nos idiomas locais relevantes	2 de 5
1.18	Sua empresa tem alguma das seguintes práticas para tratar de reclamações de partes interessadas e/ou alegações de direitos humanos?	Nenhuma das alternativas acima	0 de 5
1.19	A empresa adota alguma das seguintes medidas para assegurar que a riqueza proveniente dos recursos naturais possa beneficiar todos os cidadãos?	A empresa participa da Iniciativa de Transparência nas Indústrias Extractivas (EITI, na sigla em inglês)  A empresa tomou medidas para se tornar membro da Iniciativa de Transparência nas Indústrias Extractivas (EITI, na sigla em inglês) ou para participar ativamente na promoção da transparência com respeito à receita total, aos pagamentos de impostos e aos acordos de contratação e licitação (incluindo taxas pagas, royalties, dividendos ou bônus para o governo)  A empresa divulgou publicamente os contratos e acordos (incluindo taxas pagas, royalties, dividendos ou bônus para o governo) ou as licenças onde estão descritos os termos para a exploração de petróleo, gás ou minerais, nos países onde não há a exigência de divulgação dessa informação	5 de 5
1.20	Quais dos aspectos a seguir estão incluídos por escrito no manual do funcionário da empresa, disponibilizado para os funcionários?	Uma declaração sobre os horários de trabalho	0,29 de 1,43
1.21	Qual das afirmações abaixo é verdadeira em relação ao compromisso da empresa de oferecer um salário digno a seus trabalhadores?	A empresa tem uma política formalizada que visa proporcionar aos trabalhadores um salário digno que atenda às necessidades básicas de alimentação, vestimenta e moradia e que ofereça uma renda discricionária para eles e seus dependentes  Os salários oferecidos, incluindo os salários mínimos estabelecidos por lei na jurisdição onde a empresa opera, são definidos usando como referência o cálculo de salário digno realizado por uma entidade externa independente e confiável  A empresa, por conta própria ou de maneira colaborativa, realizou o cálculo do salário digno com base em metodologias adotadas por terceiros nos casos em que não há um parâmetro de referência	2,57 de 2,86

		Com base nos cálculos mencionados acima, todos os trabalhadores (inclusive trabalhadores autônomos) recebem, no mínimo, um salário digno calculado para uma pessoa  Periodicamente, a empresa revê a definição e a metodologia de cálculo do salário digno para incorporar melhorias (se houver)	
1.22	Qual é o número mínimo anual de dias de folga remunerados (incluindo feriados) para funcionários em tempo integral?	Mais de 25 dias úteis	2,86 de 2,86
1.23	A empresa adota alguma das seguintes práticas para promover a liberdade de associação dos trabalhadores e o direito coletivo de negociar acordos?	Nenhuma das anteriores	0 de 2,86
1.24	Sua empresa adota alguma das seguintes medidas para proteger os trabalhadores e as trabalhadoras e prevenir o assédio no ambiente de trabalho, incluindo o assédio físico, verbal, sexual ou psicológico, abusos e ameaças?	Nenhuma das alternativas acima	0 de 2,86
1.25	Quais dos seguintes aspectos estão incluídos na política de não discriminação formalizada por escrito da empresa, no que se refere tanto à contratação quanto ao local de trabalho?	A empresa não conta com uma política de não discriminação formalizada por escrito	0 de 1,43
1.26	A sua empresa realiza alguma das seguintes ações no intuito de prevenir ou administrar os riscos do trabalho infantil em suas operações ou na sua cadeia de abastecimento?	Nenhuma das alternativas acima	0 de 2,86
1.27	A sua empresa realiza alguma das seguintes ações para prevenir ou administrar os riscos de trabalho forçado em suas operações ou na cadeia de abastecimento?	Nenhuma das alternativas acima	0 de 2,86
1.28	Se a sua empresa tem um sistema de gestão ambiental (EMS, na sigla em inglês) que aborde a geração de resíduos, uso de energia, uso de água e emissões de carbono, quais dos seguintes aspectos ele inclui?	Uma declaração formal que estabelece o compromisso da empresa com a proteção ambiental  Desenvolvimento de processos com os recursos alocados para atingir as metas ambientais  Auditorias e revisões periódicas sobre conformidade para avaliar os programas implementados	2,5 de 5
1.29	Sua empresa fez alguma das seguintes ações para adotar medidas de precaução quando as	A empresa fornece informações às partes interessadas sobre incertezas e riscos potenciais para os trabalhadores, consumidores, público e o meio ambiente relacionados com os seus produtos e processos	2,5 de 5

	atividades da empresa representam ameaças à saúde humana ou ao meio ambiente?	A empresa reduz ou evita os danos ao meio ambiente através da manutenção regular dos seus processos produtivos e dos sistemas de proteção ambiental (controle de poluição do ar, sistemas de tratamento de águas residuais, etc.) A empresa conduz avaliações sistemáticas de riscos relacionados com os materiais utilizados, produtos e processos em sua abordagem preventiva A empresa apoia pesquisas científicas independentes sobre questões ambientais relacionadas aos seus processos e produtos	
1.30	De que maneira a empresa gerencia suas emissões de GEE (Gases de Efeito Estufa), pelo menos as do Escopo 1 e 2?	Atualmente não monitoramos e registramos as emissões	0 de 2,5
1.31	De que maneira a sua empresa monitora, registra ou gera relatórios sobre o consumo de água?	A empresa monitora e registra o consumo de água, mas não define metas de redução	0,31 de 2,5
1.32	Que porcentagem de material, em termos de volume, provém de materiais reciclados, componentes reutilizados e/ou materiais de origem com certificação de sustentável?	Não sei	0 de 5
1.33	A sua empresa implementa alguma das seguintes práticas para estimular o desenvolvimento e o uso de tecnologias ecológicas?	A empresa produz informações a respeito do desempenho ambiental e dos benefícios de utilizar as tecnologias ecológicas disponíveis para as partes interessadas	0,5 de 2,5
1.34	Quais informações são divulgadas pela empresa de forma pública e transparente?	A propriedade efetiva da empresa O desempenho financeiro da empresa (devem ser comunicados com transparência, pelo menos para os funcionários)	2,5 de 5
1.35	Quais dos seguintes aspectos são requisitos do código de ética da sua empresa?	Proibição de subornos de qualquer forma, incluindo propinas ou presentes, em qualquer parte dos pagamentos contratuais ou práticas de "soft dollar" (pagamento através de benefícios/comissões) Divulgação pública das contribuições financeiras e doações de bens e serviços para políticos, partidos políticos, grupos de lobby, organizações benéficas e grupos de defesa e promoção de direitos	3,33 de 5
1.36	De que maneira a sua empresa oferece capacitação aos funcionários sobre o código de ética no que diz respeito a expectativas de comportamento, suborno e corrupção?	A empresa não tem um código de ética ou um código equivalente ou não oferece capacitação sobre o código	0 de 5
1.37	Quais dos seguintes sistemas de prevenção e denúncia de corrupção são implementados pela empresa?	Supervisão individual ou departamental com acesso direto ao conselho de administração	1 de 5