



# PROGRAMA ESG-FIEC

CADERNO SETORIAL I

Clubes sociais, esportivos e similares





Federação das Indústrias do Estado do Ceará

Documento:	Caderno Setorial I: Clubes sociais, esportivos e similares
Versão:	1.0
Lançamento:	09/2024
Autora:	FIEC – Federação das Indústrias do Estado do Ceará Avenida Barão de Studart, 1980 Aldeota – Fortaleza/CE - CEP 60.120-024 (85) 3421.4201 <a href="mailto:esg@sfiec.org.br">esg@sfiec.org.br</a>

A elaboração deste material contou com a consultoria e a assessoria da [BUREAU VERITAS](#)



© 2024 Todos os direitos reservados

Documento sujeito a revisão.  
Consulte o website do Programa do Selo ESG-FIEC para identificar e ter acesso à versão em vigor.

# Sumário

ORIENTAÇÕES	4
TÓPICOS DE INDICADORES	5
ENVIRONMENTAL	6
IE 01 - Economia Circular	6
IE 02 - Sistema de Gestão Ambiental	10
SOCIAL	14
IS 01 - Bem-estar e Proteção dos Colaboradores e Atletas	14
IS 02 - Equidade e Participação Social	18
IS 03 - Fortalecimento Comunitário	22
IS 04 - Educação e Desenvolvimento	26
GOVERNANÇA	30
IG 01 - Relacionamento e Engajamento com os diferentes Públicos	30
IG 02 - Patrocinadores com Práticas Sustentáveis	34
IG 03 - Assédio Sexual e Moral	38
IG 04 - Transparência e Prestação de Contas	42

# ORIENTAÇÕES

- [a] Este Caderno reúne um grupo de indicadores aplicáveis especificamente ao setor de serviços compreendendo as classes de clubes sociais, esportivos e similares, caracterizados por possibilitar a seus membros a oportunidade de participarem e/ou se envolverem em atividades sociais, ambientais e praticarem esportes, como também relacionadas as atividades de ensino de esportes em escolas esportivas, como: clube de boxe; clube de bridge; clube de futebol, profissional ou não; clube de golfe; clube de regatas; clube de remo; clube de tiro esportivo; clube de vôlei; clube de vôlei; clube esportivo; clube recreativo; clube social e estande de tiro esportivo.
- [b] Além disso, este caderno compreende a gestão de instalações esportivas para a organização de eventos esportivos e práticas de esportes, em espaços cobertos ou ao ar livre, com ou sem assentos para espectadores, tais como: estádios de futebol; pistas e circuitos para corridas automobilísticas; estádios de atletismo; piscinas; ginásios e quadras de basquete; ginásios e quadras de voleibol; quadras de tênis; ginásios para boxe; pistas de patinação; ginásios, quadras e outros tipos de instalações para a prática de outros esportes.
- [c] É objeto do Programa ESG-FIEC a certificação relacionada aos processos das empresas das áreas especificadas anteriormente como um todo, sejam eles administrativos e operacionais. Todas as atividades da empresa devem estar alinhadas com as melhores práticas de ESG e sustentabilidade, nos seus mais variados níveis hierárquicos e departamentos.
- [d] Especificadamente, para as companhias cuja atividade principal consiste na prática do futebol, feminino e masculino, em competição profissional, estão sujeitas a Lei nº 14.193/2021, que institui a Sociedade Anônima do Futebol, onde os clubes de futebol brasileiros possuem a opção de se converterem em empresas, as chamadas Sociedades Anônimas de Futebol (SAFs), o que em legislação anterior previa que todos os clubes fossem classificados como associações civis sem fins lucrativos. Desta forma, são elegíveis a este Caderno.
- [e] **Não são elegíveis** para participação no Programa ESG-FIEC as empresas do segmento que não possuem ao menos 24 (vinte quatro) meses contínuos de operação/funcionamento; como também as atividades e infraestruturas relacionadas a animais, como, por exemplo: hipódromos, centros de equitação, parques agropecuários, arenas de rodeio e vaquejada. Além disso, lojas franquizadas de venda de produtos não entram no escopo, como também franquias de escolinhas em que a empresa não possui a gestão.

# TÓPICOS E INDICADORES

Environmental (Ambiental)		
Tópicos	Códigos	Indicadores
Gestão responsável na circularidade dos resíduos gerados	IE 01	Economia circular
Sistema de Gestão Ambiental	IE 02	Ecoeficiência e Análise de Risco

Social (Social)		
Tópicos	Códigos	Indicadores
Gestão de Saúde e Segurança	IS 01	Bem-estar e Proteção dos colaboradores e atletas
Gestão de Grupos Minorizados	IS 02	Equidade e Participação Social
Responsabilidade Social	IS 03	Fortalecimento Comunitário
	IS 04	Educação e Desenvolvimento

Governance (Governança)		
Tópicos	Códigos	Indicadores
Gestão Corporativa e Governança	IG01	Relacionamento e engajamento com os diferentes públicos
Gestão de Fornecimento e serviços	IG02	Patrocinadores com práticas sustentáveis
Direitos Humanos	IG03	Assédio sexual e moral
Ética, Integridade e Transparência	IG04	Transparência e Prestação de Contas

# ENVIRONMENTAL (Ambiental)

ODS relacionado



## IE 01: Economia Circular

Tópico: Gestão responsável na circularidade dos resíduos gerados

	<b>Não conforme</b>
A organização não realiza atividades que promova a circularidade dos resíduos por ela gerados. Apenas cumpre com a Política Nacional dos Resíduos Sólidos (PNRS).	
0	

  

	<b>Sensibilizada</b>
Além de cumprir com os requisitos legais, conforme a Política Nacional dos Resíduos Sólidos (PNRS), a empresa emprega o conceito de economia circular na sua gestão e operação.	
Além de implementar um programa de educação e sensibilização junto a diferentes grupos de stakeholders, quanto a importância do reuso, da reciclagem e reintegração dos resíduos à economia de maneira sustentável, o que inclui, mas não se limita, a propagandas digitais e/ou comunicação em seus meios de comunicação e interação com os diferentes públicos. Ex. workshops, oficinas, panfletos, dentre outros, relacionados aos tema.	
0	<b>OBRIGATÓRIO</b>

	<b>Consciente</b>
Além de atender ao nível anterior, busca substituir as matérias-primas por alternativas mais sustentáveis em sua operação e gestão, como, por exemplo: copos reutilizáveis, garrafinhas, tecidos sustentáveis, dentre outros. Prioriza compras em empresas que praticam a logística reversa.	
Implementa Plano estruturado de coleta seletiva de resíduos em todas as infraestruturas da empresa (resíduos gerados dentro de sua operação), assim como em eventos esportivos (resíduos gerados pelo seu público visitante e participantes dos eventos).	
Além de recolher de forma seletiva em ambas as frentes, a empresa possui parcerias com ONGs ou cooperativas de reciclagem, para as quais destina os resíduos recolhidos, com registro de cronograma de entrega e registro de quantidades entregues.	
8	

  

	<b>Engajada</b>
Além de atender ao nível anterior, possui registro do destino que é dado a cada tipo de resíduo, devidamente atestado pelo receptor.	
Possui práticas de gestão da cadeia de suprimentos, priorizando compras de produtos e equipamentos esportivos sustentáveis e de baixo impacto ambiental, dando preferência por produtos fabricados localmente, com materiais recicláveis e duráveis.	
10	

**Descrição**

O conceito de economia circular propõe um ciclo fechado, onde os produtos, materiais e recursos são mantidos em uso pelo maior tempo possível e, quando não são mais necessários, são recuperados e reintegrados à economia de maneira sustentável.

Nesse contexto, a economia circular abrange várias estratégias, incluindo a reutilização de produtos, a reciclagem de materiais, a remanufatura, a repotenciação e a redução do desperdício.

Além disso, promove a responsabilidade compartilhada ao longo do ciclo de vida dos produtos, envolvendo empresas, governos e consumidores na gestão dos recursos. Isso impulsiona a colaboração e a inovação em toda a cadeia de valor. Além disso, enfatiza a reciclagem eficiente, minimizando a perda de materiais e a necessidade de matérias-primas virgens.

Esta abordagem promove a sustentabilidade ambiental, reduzindo o desperdício e a pressão sobre os ecossistemas. Além disso, a economia circular reduz a quantidade de resíduos gerados, aliviando a pressão sobre aterros sanitários e diminuindo a poluição.

A logística reversa é uma ferramenta da economia circular, e é uma obrigação legal, instituída pela Lei Federal Nº 12.305/2010 – Política Nacional de Resíduos Sólidos (PNRS), bem como por diversas normas e instrumentos correlacionados, como Decretos e Acordos Setoriais que regulamentam esta matéria. Atualmente, esta obrigação alcança produtos como, por exemplo, eletroeletrônicos (Decreto Nº 10.240/2020) e medicamentos (Decreto Nº 10.388/2020). Mesmo produtos que ainda não possuam a logística reversa regulamentada podem realizar projetos e ações relacionados a este tema.

Exemplo de ações são: campanhas de educação ambiental voltadas aos consumidores e/ou demais stakeholders, para conscientizar o papel do consumidor na logística reversa e a importância dessa prática para o meio ambiente; a instalação de PEVs – Pontos de Entrega Voluntária, nos quais os consumidores podem descartar os produtos após o uso; parcerias com cooperativas de catadores, empresas de reciclagem, dentre outras, para viabilizar as atividades de logística reversa e de reciclagem dos materiais.

A inserção de iniciativas e/ou incentivos/conscientização da reciclagem em estádios, ginásios e eventos desportivos tem o potencial de diminuir significativamente a quantidade de resíduos que são depositados em aterros. Além disso, é crucial educar tanto os espectadores como os treinadores e atletas sobre a importância de segregar corretamente os resíduos

**Verificação**

Deverão estar à disposição do auditor as documentações comprobatórias das ações realizadas que comprovem a promoção, incentivo ou consolidação da economia circular na empresa, como, por exemplo, documentos que demonstrem a logística reversa de determinados produtos/ materiais, Manifestos de Transporte de Resíduos (MTRs), Certificados de Destinação Final (CDFs), licenças ambientais dos locais de disposição final e inventários de resíduos gerados.

Evidenciar as ações de conscientização realizados juntos aos colaboradores, associados e partes interessadas em geral, como também de engajamento da cadeia de valor (ex. lista de presença, apresentações, fotos, divulgação em mídias, etc.). Comprovação da implementação de ações, iniciativas e projetos relacionados ao tema; planilhas de controle e/ou monitoramento dos quantitativos gerados, reciclados, reutilizados, destinados; contratos de parceria com empresas sustentáveis, ONGs, cooperativas, dentre outras pertinentes. Comprovação de ações realizadas em eventos esportivos na gestão responsável dos resíduos sólidos.

Vistoria in loco: verificação de lixeiras separadas por tipo de resíduos, áreas de armazenamento temporário de resíduos, limpeza das infraestruturas, placas indicativas, etc.

Além de outros documentos julgados necessários no decorrer da auditoria/ vistoria.





# ENVIRONMENTAL (Ambiental)

ODS relacionado



## IE 02: Ecoeficiência e análise de risco

### Tópico: Sistema de Gestão Ambiental

 <b>0</b>	<b>Não conforme</b>  A organização não realiza nenhum tipo de monitoramento de ecoeficiência e análise de risco.
 <b>0</b>	<b>Iniciante</b>  A organização apenas monitora os seguintes consumos: energia elétrica, água e efluentes gerados. Entretanto, ainda não possui um sistema de gestão ambiental implementado, tampouco análise de riscos ambientais associadas as atividades.  <b>OBRIGATÓRIO</b>
 <b>6</b>	<b>Sensibilizada</b>  A organização possui um sistema de gestão ambiental implementado (com políticas e procedimentos), no qual realiza os monitoramentos ambientais e possui respectivos indicadores e metas para redução do consumo de recursos naturais e insumos. Possui ações implementadas para a eficiência de tais recursos e insumos, no sentido de reduzir e/ou reutilizar e tornar o uso mais sustentável. Além disso, possui procedimentos e um levantamento de aspectos e impactos ambientais de todas as atividades e infraestruturas que fazem parte da organização, e a partir disso realizam um plano de ação.

 <b>8</b>	<b>Consciente</b>  Além de atender ao nível anterior, a empresa realiza o mapeamento dos riscos e oportunidades ambientais, possui ações de prevenção, mitigação e de melhoria contínua, com um cronograma previsto e orçamento já definido para sua execução para os próximos dois anos. Realiza ainda, campanhas de conscientização ambiental para os colaboradores, atletas e associados com a implementação de planos/programas voltados ao tema, de forma estruturada e com periodicidade definida, no intuito de criar uma cultura sustentável. Possui participação em eventos e iniciativas de voluntariado relacionados ao tema de meio ambiente e conservação dos recursos naturais.
 <b>10</b>	<b>Engajada</b>  Além de atender ao nível anterior, a empresa realiza a gestão das práticas ambientais junto aos seus fornecedores e realiza auditorias de segunda parte na cadeia de suprimentos. Promove programas e/ou parcerias com fornecedores para realização de eventos sustentáveis. Possui gestão de espaços verdes, como campos e jardins, onde implementa práticas de manejo sustentável, como o uso de fertilizantes orgânicos ou de liberação lenta para promover um crescimento mais sustentável e reduzir o impacto ambiental. Além disso, realizam a manutenção de habitats naturais para a vida selvagem, promovendo a biodiversidade e reduzindo o uso de produtos químicos nocivos. Certificação ISO 14.001:2015 é um diferencial.

**Descrição**

Ao abordar o tema ambiental, os clubes desportivos podem não apenas reduzir seu impacto ambiental, mas também promover valores de responsabilidade social e sustentabilidade dentro da organização e comunidades.

Desta forma, deve-se adotar práticas de gestão eficientes no consumo de energia e de recursos hídricos, na redução da produção de resíduos e na sensibilização e promoção de práticas sustentáveis. Além disso, buscar sempre novas tecnologias e inovação no setor é de suma importância para a implementação de uma cultura e ações sustentáveis no meio desportivo.

Por meio de políticas responsáveis de racionalização, o comprometimento promove uma utilização mais eficiente dos recursos disponíveis, visando a redução global dos consumos e a proteção do ambiente. Esta forma de operar permite a prevenção da poluição e a mitigação de riscos e impactos ambientais significativos, gerados no decorrer das atividades, em busca da melhoria no desempenho ambiental como também uma maior eficiência operacional.

**Verificação**

everão estar à disposição do auditor, mas não se limitar a estes, documentos comprobatórios do levantamento dos aspectos e impactos das atividades; mapeamento de riscos e oportunidades; formas de controles, procedimentos internos e ações para eliminar ou mitigar os mesmos; evidências das tratativas do plano de ação, etc. Deve-se apresentar evidências dos programas/planos implementados em relação as ações ambientais na organização; documentos das campanhas de conscientização ambiental, como listas de presença, relatórios fotográficos; política ambiental, se houver; procedimentos documentados; participação em eventos sustentáveis; comprovação de ações sustentáveis realizadas; relatórios de auditorias internas ou por terceira parte, se houver.

Evidenciar as ações realizadas junto aos fornecedores e cadeia de suprimentos, como auditorias, documentos comprobatórios de atendimento legal ambiental; política de compras, utilização de insumos sustentáveis, dentre outros documentos pertinentes.

Em caso de gestão de áreas verdes, verificar in loco a existência desses espaços, sua conservação, seu manejo adequado.

Certificado ISO 14:001, se houver.



# SOCIAL

## IS 01: Bem-estar e Proteção dos colaboradores e atletas

### Tópico: Gestão de Saúde e Segurança

ODS relacionado



#### Não conforme

A organização não demonstra preocupação ou consciência em relação ao bem-estar e proteção de seus colaboradores/ membros e atletas.  
Não há políticas, programas ou medidas implementadas para promover a saúde física, mental ou emocional, nem são tomadas medidas para garantir a segurança dos colaboradores/membros e atletas dentro das instalações da organização.

0



#### Sensibilizada

A organização está em conformidade com as regulamentações e normas de segurança para o setor, incluindo aquelas estabelecidas por órgãos governamentais e federações esportivas. Possui uma CIPAA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (NR-05).  
A organização implementa políticas de educação e sensibilização de saúde e segurança seguindo Normativas, como as NRs aplicáveis ao setor.  
Disponibiliza equipamentos de primeiros socorros, tanto nas suas estruturas internas, como nos eventos que ela promove. Além de comunicar ao público alvo que tais políticas são implementadas e estão à disposição (nos seus diversos meios de comunicação). Além disso, aplica a Lei nº 12.736 (Lei do Desfibrilador) em seu artigo 1º.

**OBRIGATÓRIO**

0

#### Consciente



Além de atender ao nível anterior, implementa programas abrangentes de saúde e bem-estar, para promoção da saúde física, mental e emocional, designa funcionários responsáveis pela segurança das instalações e realiza regularmente inspeções de segurança.

A organização garante que os colaboradores/ membros e atletas tenham acesso a equipamentos de segurança, como capacetes, protetores bucais, joelheiras e cotoveleiras, e demais equipamentos pertinentes, conforme o tipo de atividade, para reduzir o risco de lesões durante a prática esportiva, além de prevenir acidentes de trabalho.

Mantém uma comunicação aberta, transparente e contínua com os colaboradores e atletas sobre questões relacionadas à segurança e ao bem-estar, incentivando a participação ativa na identificação e resolução de problemas.

8



#### Engajada

Além de atender ao nível anterior, a organização é líder em relação ao tema bem-estar e proteção dos colaboradores/ membros e atletas.

Além de implementar políticas e programas, realiza processo de avaliação e aprimoramento dessas práticas, documentando os respectivos avanços. Oferece apoio e recursos para promover a saúde mental e o bem-estar emocional dos atletas e colaboradores, incluindo acesso a serviços de aconselhamento e apoio psicológico, conforme necessário.

A empresa é referência para outras do mesmo setor, interessados em promover o bem-estar e a proteção de seus colaboradores/ membros, possuindo Selos ou Certificações que comprovem tal expertise.

10



**Descrição**

Garantir o bem-estar físico, mental e emocional dos colaboradores/membros e atletas é uma prioridade fundamental. Os clubes oferecem um ambiente onde as pessoas se reúnem para participar de atividades esportivas, recreativas e sociais. É essencial que esse ambiente promova a saúde e proteja as pessoas de qualquer risco à sua segurança.

Um ambiente seguro e saudável contribui para uma atmosfera positiva dentro da empresa, onde as pessoas se sentem confortáveis, confiantes e motivados a participar ativamente das atividades oferecidas. Isso pode promover a coesão do grupo, melhorar a satisfação dos membros e aumentar a retenção de membros a longo prazo.

Ao implementar medidas de segurança e promover o bem-estar, os clubes podem reduzir o risco de incidentes, lesões ou outros problemas que possam resultar em litígios ou danos à reputação do clube. Isso inclui fornecer treinamento adequado para funcionários e voluntários, mantendo instalações em boas condições e seguindo padrões de segurança estabelecidos.

Além de garantir a segurança física dos colaboradores/ membros, os clubes também podem desempenhar um papel importante no apoio ao bem-estar mental, emocional e social. Isso pode incluir a promoção de hábitos de vida saudáveis, o fornecimento de recursos de apoio emocional e o desenvolvimento de programas que promovam a resiliência e o senso de comunidade entre os membros.

Os clubes têm a responsabilidade ética e legal de proteger seus colaboradores/membros contra danos físicos, psicológicos ou emocionais. Isso inclui fornecer um ambiente seguro e saudável, implementando medidas de segurança adequadas e aderindo a regulamentos e leis relacionadas à proteção dos membros.

Legislação: Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/1990); Lei nº 8.078/1990 (Código de Defesa do Consumidor); Lei nº 8.080/1990 (Lei Orgânica da Saúde); Lei nº 8.069/1990 (Lei Pelé); Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência); Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho aplicáveis ao setor; Código Civil Brasileiro; Lei nº 12.736 (Lei do Desfribilador); Lei nº 14.597/2023; dentre outros pertinentes ao tema.

**Verificação**

Deverão estar à disposição do auditor, e não se limitar a estes, políticas e procedimentos relacionados à segurança, bem-estar e proteção dos colaboradores/ membros e atletas, incluindo políticas de prevenção de abuso, procedimentos de segurança no local, políticas de primeiros socorros, etc., bem como uma avaliação da eficácia e aplicação dessas políticas na prática.

Evidenciar os programas de treinamento oferecidos aos colaboradores e voluntários do clube sobre questões de segurança e bem-estar, incluindo treinamento em primeiros socorros, reconhecimento de sinais de alerta, etc., e uma avaliação do nível de conscientização dos funcionários e membros sobre questões de segurança e bem-estar. Verificar fichas de EPIs, se aplicável.

Verificar documentos relacionados a CIPAA e a Lei do Desfribilador, dentre outras NRs pertinentes ao setor.

Verificar se há processos de triagem e seleção de funcionários e voluntários, especialmente aqueles que têm contato direto com os membros, como treinadores, instrutores, pessoal de recreação e a verificação dos procedimentos de verificação de antecedentes e referências.

Verificar procedimentos e/ou documentos de controle de monitoramento e avaliação para identificar e corrigir problemas relacionados à segurança e ao bem-estar dos membros/ colaboradores, bem como a avaliação da eficácia das medidas de segurança e bem-estar implementadas pelo clube.

Verificar se há Selos ou Certificações que comprovem tal expertise relacionados ao tema.

In loco, realizar inspeção das instalações do clube para garantir que atendam aos padrões de segurança e saúde adequados, incluindo a manutenção de equipamentos esportivos, condições das áreas de jogo, segurança estrutural de edifícios, verificação da acessibilidade das instalações para pessoas com deficiência, utilização de EPIs, dentre outros.



# SOCIAL

## IS 02: Equidade e participação social

### Tópico: Gestão de grupos minorizados

ODS relacionado



Não conforme

A organização não demonstra qualquer iniciativa sobre Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) e participação social justa e democrática.

0

Iniciante

A organização reconhece a importância de evoluir nas oportunidades dentro da temática DEI, ou seja, dar às pessoas o que elas precisam para que todos tenham acesso às mesmas oportunidades, respeitando a diversidade e sendo inclusivo, além da participação social, justa e democrática. Entretanto, ainda não tomou medidas concretas para abordar o tema. Há discussões informais ou interesse em explorar maneiras de melhorar, mas não há planos ou ações definidos em relação ao tema, como, por exemplo: comunicação sobre a não tolerância de preconceito para com grupos minorizados, ou mesmo, o atendimento de legislação que restrinja o crime de preconceito ou intolerância.

4

Sensibilizada

A organização implementa medidas concretas para promover a DEI e a participação social de forma mais abrangente e justa. Há políticas ou diretrizes formais definidas e iniciativas em ação, como: programas de recrutamento de colaboradores e membros de diferentes grupos sociais; programas que garantam que pessoas de todas as idades e origens possam acessar e participar de atividades esportivas, independentemente de sua situação financeira ou social ou de gênero, dentre outras ações que estabeleçam a equidade de oportunidades. Possui procedimentos de reclamação e resolução de conflitos para garantir que sejam justos e acessíveis a todos os colaboradores e membros. Implementa políticas claras e eficazes para combater a discriminação e o assédio em todas as formas dentro da organização, promovendo uma cultura de respeito e inclusão entre os membros, funcionários, atletas e dirigentes.

6

Consciente

Além de atender ao nível anterior, dentro de suas instalações possui diretrizes para envolver diferentes grupos de stakeholders sobre a temática DEI e a sua importância, para que juntos consigam contribuir para um mundo mais justo e igualitário. Possui programas de treinamento e conscientização sobre o tema DEI de forma sistemática. Possui programas relacionados ao tema, como por exemplo: a contratação da melhor idade, 50+; campanhas relacionado ao etarismo. Possui uma política clara, transparente e acessível no que tange a representação equitativa em cargos de liderança e tomada de decisão dentro da organização, garantindo que as vozes de todos os membros/ colaboradores sejam ouvidas e consideradas. Promove a DEI nas políticas de acessibilidade de diferentes grupos sociais, nos eventos promovidos pela organização, garantindo que pessoas de todas as origens, habilidades e identidades se sintam bem-vindas e representadas.

8

Engajada

Além de atender ao nível anterior, a organização é modelo de excelência em equidade e participação social. Não apenas implementa políticas e programas abrangentes para promover a DEI, mas também possui um compromisso contínuo com a avaliação e aprimoramento dessas práticas. Utiliza uma linguagem inclusiva e representativa em todas as comunicações da organização, promovendo a diversidade e celebrando as conquistas de todos os membros da comunidade esportiva, extrapolando as partes interessadas. A organização possui um Comitê para tratar dos assuntos específicos de equidade e participação social, diversidade e inclusão, com agendas pré-programadas e orçamento próprio, sendo assim uma referência para o setor em relação ao tema.

10

## Descrição

Promover equidade e participação social significa garantir que pessoas de diferentes origens, identidades e habilidades se sintam bem-vindas e representadas dentro da organização. Isso cria um ambiente inclusivo onde todas as pessoas se sentem valorizadas e respeitadas.

A equidade é essencial para garantir que todos tenham acesso igualitário a recursos, benefícios e oportunidades. Isso inclui acesso igualitário a instalações esportivas, treinamento, coaching e participação em competições, dentre outros. Promover a equidade e a participação social não apenas impacta positivamente a organização, mas também influencia a sociedade em geral. Ao combater a discriminação e o preconceito, estimulamos a igualdade de gênero e oferecemos oportunidades para pessoas com deficiência, desafiando estereótipos prejudiciais. Essa abordagem não apenas contribui para o desenvolvimento pessoal, mas também fortalece os laços comunitários, cultivando um senso de pertencimento entre os participantes e fomentando a colaboração e o apoio mútuo.

Somando-se a isso, a promoção da equidade e participação social vai de encontro ao combate do etarismo, que consiste no preconceito, na intolerância, na discriminação contra pessoas com idade avançada, comum no setor esportivo devido a limitações físicas. Entretanto, o fomento e implementação de treinamentos, capacitação, desenvolvimento pessoal e profissional, além de abertura de oportunidades em outras áreas/ atividades, garante acesso igualitário a todos, independente da idade, por exemplo, minimizando preconceitos e promovendo cidadania.

Legislação: Constituição Federal de 1988; Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA - Lei nº 8.069/1990); Lei nº 10.741/2003 (Estatuto do Idoso); Lei nº 10.098/2000 (Lei de Acessibilidade); Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência); Lei Pelé (Lei nº 9.615/1998); Lei nº 12.288/2010 (Estatuto da Igualdade Racial); Lei nº 14.597/2023 (Lei Geral do Esporte); dentre outras pertinentes ao tema.

## Verificação

Deverá estar à disposição do auditor, e não se limitar a estes, documentos comprobatórios para garantir que os clubes sociais, esportivos e similares estejam promovendo um ambiente justo e inclusivo para todas as pessoas.

Ter disponíveis políticas claras e documentadas relacionadas à equidade e à promoção da participação de todos, bem como procedimentos de reclamação e resolução de conflitos para garantir que sejam justos e acessíveis a todos os membros/ colaboradores.

Evidenciar comunicação aberta e transparente com todos os membros/ colaboradores e atletas, fornecendo informações sobre atividades, oportunidades, políticas relevantes, tomada de decisões e na contribuição para o desenvolvimento da organização.

Comprovação de treinamento regular sobre equidade, diversidade e inclusão para funcionários, voluntários e membros da liderança e realização de programas de sensibilização para promover o entendimento e o respeito mútuo entre os membros, independentemente de suas diferenças.

Apresentar os programas relacionados ao combate ao etarismo e respectivas implementações.

Evidenciar os monitoramentos e avaliações realizados regularmente contendo os resultados das políticas e práticas relacionadas à equidade e participação social, por meio de indicadores e metas.

In loco, verificar se a empresa adota práticas que garantam o acesso igualitário a todas as instalações, atividades e recursos, independentemente de raça, gênero, orientação sexual, idade, origem étnica, status socioeconômico ou habilidades físicas. Realizar entrevistas com membros/ colaboradores e atletas para coletar informações, percepções, etc.

SOCIAL

IS 03: Fortalecimento Comunitário

Tópico: Responsabilidade Social

ODS relacionado



Não conforme

A organização não demonstra preocupação ou consciência em relação ao fortalecimento comunitário. Não há programas ou ações implementadas para promover o envolvimento da empresa na comunidade local, nem são tomadas medidas para contribuir com o desenvolvimento ou apoio às necessidades da comunidade e/ou organização comunitária.

0

Iniciante

A empresa está começando a explorar o conceito de fortalecimento comunitário. Embora haja um reconhecimento inicial da importância de se envolver com a comunidade de entorno, as ações e práticas ainda estão em estágio inicial. Até o momento, não foram desenvolvidos programas básicos para promover o envolvimento comunitário, seja de comunidades locais ou organizações comunitárias, de forma estruturada e integrada as estratégia da empresa.

4

Sensibilizada

A organização reconhece a importância do fortalecimento comunitário e há proatividade em relação ao tema. Possui programas em vigor para promover o envolvimento da empresa na comunidade, como eventos de arrecadação de fundos para causas sociais, parcerias com organizações comunitárias, programas de voluntariado, dentre outros. Além disso, já se discute internamente um programa de investimento social de forma estruturada a ser implementado dentro dos próximos dois anos, com previsão em orçamento.

6

Consciente

Além de atender ao nível anterior, a organização está comprometida com o fortalecimento comunitário e demonstra uma compreensão sólida dos desafios e oportunidades relacionadas a essa questão, com diagnóstico social já realizado, o qual apresenta o levantamento das questões mais críticas apresentadas pelas comunidades em geral. Dentro do que o diagnóstico social apresenta, a empresa já implementa programas e iniciativas para envolver-se ativamente junto a essas comunidades locais e/ou organizações comunitárias. Oferece programas de desenvolvimento para jovens, utilizando o esporte como uma ferramenta para ensinar habilidades importantes, como liderança, trabalho em equipe, resiliência e resolução de conflitos, contribuindo de forma efetiva para o desenvolvimento local.

8

Engajada

Além de atender ao nível anterior, a empresa é altamente engajada em relação ao fortalecimento comunitário. Não apenas implementa programas e iniciativas de forma estruturada, mas também possui um compromisso contínuo com o envolvimento ativo na comunidade local, registrando as conquistas alcançadas e apresentando projetos de avanços para os próximos períodos. A empresa serve como uma força motriz para a mudança positiva em várias áreas como empreendedorismo local, desenvolvimento intelectual, profissional, dentre outros. A organização também envolve os atletas, patrocinadores e parceiros, incentivando-os a se envolverem em atividades de voluntariado na comunidade, ou efetivando investimentos financeiros nos projetos desenvolvidos. Os projetos e programas são parcerias colaborativas com escolas, ONGs, centros comunitários, organizações comunitárias e outras entidades locais visando fortalecer o engajamento “empresa-comunidade” de forma mais efetiva e eficaz.

10

**Descrição**

O Fortalecimento Comunitário tem por objetivo fortalecer os laços comunitários e regionais, neste caso, por meio do esporte, estimulando a colaboração entre organizações para o apoio a iniciativas esportivas e culturais que beneficiem a juventude e a sociedade em geral, incluindo as comunidades locais e organizações comunitárias.

Podemos definir uma organização comunitária como um grupo de indivíduos que se engajam em uma ação conjunta em busca de um objetivo comum, como uma causa social, geralmente dialogando com membros do governo ou de empresas privadas.

As organizações desportivas podem desempenhar um papel vital na coesão e integração das comunidades locais das suas estruturas físicas, proporcionando um espaço onde pessoas de diferentes origens sociais, culturais e econômicas podem se reunir e interagir em um ambiente positivo e inclusivo.

Ao se envolverem ativamente nas comunidades, as empresas podem contribuir para o desenvolvimento local/ regional, apoiando iniciativas que beneficiem a comunidade, como programas de educação, saúde, cultura, meio ambiente e desenvolvimento econômico. Além disso, possuem a oportunidade de promover valores sociais positivos, como solidariedade, respeito, colaboração e responsabilidade cívica, por meio de suas atividades e projetos comunitários.

O fortalecimento comunitário também pode capacitar os membros das comunidades dando-lhes voz e agência em questões que afetam suas vidas, como também capacitar indivíduos e grupos dentro dessas comunidades, promovendo a participação cidadã e a liderança.

Legislação: Lei nº 9.615/1998 (Lei Pelé); Lei nº 8.666/1993 (Lei de Licitações e Contratos); Lei nº 13.019/2014 (Marco Regulatório das Organizações da Sociedade Civil); Lei nº 12.852/2013 (Estatuto da Juventude); Lei nº 14.597/2023 (Lei Geral do Esporte), dentre outras pertinentes ao tema.

**Verificação**

Deverão estar à disposição do auditor, e não se limitar a estes, documentos comprobatórios das estratégias e iniciativas da organização para envolver ativamente a comunidade local, como também dos programas de participação comunitária, como eventos, reuniões ou grupos consultivos, bem como a avaliação do alcance e a diversidade da comunidade envolvida nas atividades do clube (listas de presenças, registros fotográficos, relatórios, etc.).

Disponibilizar evidências das parcerias estabelecidas pela organização; da avaliação dos programas e projetos desenvolvidos pela organização para beneficiar a comunidade local; demonstração de medidas adotadas para promover a acessibilidade física, linguística e cultural em suas instalações e programas; apresentar documentos de monitoramento e avaliação utilizados para medir o impacto de suas iniciativas comunitárias e a forma de coleta dos dados sobre o progresso e os resultados de seus programas e projetos implementados.

Evidenciar relatórios de prestação de contas, se houver, com os resultados alcançados às comunidades participantes e outras partes interessadas, bem como validar a transparência na comunicação.

Comprovar que a organização promove a participação ativa dos membros da comunidade em processos de tomada de decisão e desenvolvimento de projetos, assim como, se são oferecidas oportunidades pelo clube para o desenvolvimento de liderança e capacitação dos membros da comunidade.

Apresentar o programa de investimento social de forma estruturada e previsão orçamentária.

Em visita in loco, pode-se realizar entrevistas com as comunidades de entorno e organizações comunitárias.

# SOCIAL

## IS 04: Educação e Desenvolvimento

### Tópico: Responsabilidade Social

ODS relacionado



**Não conforme**

A organização não demonstra qualquer iniciativa ou consciência em relação à importância da educação e do desenvolvimento dos seus colaboradores/membros e atletas. Não há programas educacionais ou de desenvolvimento em vigor, e não considera esses aspectos como parte integrante das suas atividades.

0

**Iniciante**

A organização reconhece a importância da educação e do desenvolvimento profissional e pessoal dos seus colaboradores/ membros e atletas, mas ainda não implementa programas formais nesse sentido. Há discussões ou tentativas iniciais de introduzir atividades educacionais ou de desenvolvimento, mas ainda são esporádicas e não estão integradas à estratégia da empresa.

**OBRIGATÓRIO**

0

**Sensibilizada**

A organização implementa programas de educação e desenvolvimento profissional e pessoal com ações direcionadas. Atua em workshops, palestras ou atividades educacionais esporádicas, mas ainda falta consistência, estrutura e um plano de desenvolvimento de carreira nos esforços realizados, mesmo que sejam feitos de forma contínua.

6

**Consciente**

Além de atender ao nível anterior, a organização está consciente da importância da educação e desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores/membros e atletas e implementa programas e iniciativas estruturadas e consistentes nesse sentido, de modo correlacionados ao plano de cargos e carreiras existente na organização. Atua de forma integrada a política da empresa.

Possui plano educacional formal em vigor, com atividades regulares e estruturadas destinadas a promover o aprendizado e desenvolvimento pessoal, profissional, esportivo ou acadêmico dos colaboradores/membros e atletas.

Possui programas de recrutamento interno, como também programa de orientação profissional para atletas em processo de aposentadoria.

8

**Engajada**

Além de atender ao nível anterior, a empresa engaja suas partes interessadas sobre o tema, além de investir recursos significativos e se comprometer com a excelência na promoção do aprendizado e crescimento de todos.

Possui programa de disseminação de suas experiências junto aos diferentes grupos de stakeholders, sua forma de condução e divide sua experiência e resultados alcançados nos últimos dois anos, sendo uma referência dentro da temática.

10



**Descrição**

Clubes socialmente responsáveis e engajados têm um impacto positivo nas suas comunidades. Ao investir em programas educacionais e de desenvolvimento, os clubes podem ajudar a elevar o nível educacional e o bem-estar geral da comunidade, promovendo um ambiente mais saudável e próspero para todos.

A educação e o desenvolvimento proporcionam oportunidades para que todos os colaboradores, membros e atletas participem ativamente das atividades do clube. Isso promove a inclusão social, permitindo que pessoas de diferentes origens e habilidades tenham acesso a oportunidades de aprendizado e crescimento dentro da organização.

Os clubes oferecem uma plataforma única para promover o crescimento pessoal dos seus membros/ colaboradores, e por meio de programas educacionais e de desenvolvimento, podem adquirir novas habilidades, conhecimentos e competências que contribuem para o seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Muitos clubes esportivos têm o potencial de identificar e desenvolver talentos em várias áreas, desde esportes até artes e ciências. Ao fornecer oportunidades de treinamento e educação especializada, os clubes podem ajudar a maximizar o potencial dos seus membros e promover a excelência em diferentes campos.

A educação e o desenvolvimento contribuem para a melhoria da qualidade de vida dos membros, fornecendo-lhes as ferramentas necessárias para enfrentar desafios, tomar decisões informadas e alcançar os seus objetivos pessoais e profissionais.

Legislação: Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394/1996); Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/1990); Lei Pelé (Lei nº 9.615/1998); Lei de Incentivo ao Esporte (Lei nº 11.438/2006); Legislação Trabalhista em geral; dentre outras pertinentes ao tema.

**Verificação**

Deverão estar à disposição do auditor, e não se limitar a estes, os Programas Educacionais e de Desenvolvimento oferecidos pela organização, bem como, a avaliação de eficácia dos mesmos e se há alinhamento com os objetivos, necessidades dos membros do clube.

Apresentar plano de cargos e carreiras; política da empresa; procedimentos em relação a implementação dos programas relacionados ao tema.

Evidenciar que os programas educacionais e de desenvolvimento são acessíveis a todos os membros/ colaboradores e atletas da organização, independentemente de sua idade, habilidade ou condição socioeconômica. Evidenciar divulgações de vagas internas, de cursos, treinamentos, etc.

Evidenciar as credenciais, qualificações dos instrutores e facilitadores envolvidos nos programas educacionais e de desenvolvimento, além da avaliação da experiência e conhecimento adequados para liderar atividades educacionais eficazes.

Apresentar os métodos de avaliação utilizados para medir o progresso e os resultados dos objetivos propostos para os programas educacionais e de desenvolvimento.

Evidenciar as avaliação ou feedback dos colaboradores/membros ou atletas sobre os programas educacionais e de desenvolvimento oferecidos pela organização e identificação de áreas de melhoria, se houver.



# GOVERNANÇA

## IG 01: Relacionamento e engajamento com os diferentes públicos

### Tópico: Gestão Corporativa e Governança

ODS relacionado



Não conforme

A organização não demonstra preocupação ou compromisso em estabelecer relacionamento e/ou engajamento com seus diferentes públicos. Falta comunicação; sua interação e esforço de engajamento com o propósito de entender as necessidades e expectativas das partes interessadas é incipiente e não tem estrutura.

0

Sensibilizada

A organização reconhece a importância do relacionamento e engajamento com os diferentes públicos, que inclui: colaboradores, dirigentes, atletas, sócios, terceiros, adeptos, cativos, patrocinadores, autoridades, comunidades, dentre outros. Há tentativas iniciais de comunicação e interação, no entanto, essas ações são esporádicas e não estruturadas, com agendas eventuais e tratativas que envolve temas disformes.

0

OBRIGATÓRIO

Consciente

A organização possui comunicação com os diferentes públicos de forma ocasional, as informações básicas (como tipo de público e respectivas expectativas) estão disponíveis. Há esforços visíveis para o engajamento, porém ainda inconsistentes e com pontos para melhorias. As demandas identificadas são consideradas e tratadas de maneira oportuna, sem maiores registros quanto aos avanços. Iniciativas para coletar feedback das partes interessadas estão sendo implementadas, mas ainda não são totalmente integradas às práticas operacionais.

8

Engajada

Além de atender ao nível anterior, a organização é consciente da importância do relacionamento e engajamento com os diferentes públicos e adota uma abordagem mais estruturada e proativa para promover essas relações. Possui uma gestão e/ou comitê para o tema, e procedimentos estabelecidos para ouvir e responder às necessidades e preocupações dos diversos públicos, bem como ações para envolvê-los em decisões e atividades da organização, engajando-os sobre o tema ESG. Possui sua matriz de materialidade, e os temas tratados como materiais já estão formalmente instituídas no planejamento estratégico da empresa e, registrada como fruto da auditiva e da busca do atendimento das expectativas dos respectivos públicos de interesse. Há canais de comunicação formais e procedimentos de feedbacks, além de registro de avanços e lições aprendidas.

10

#### Descrição

Manter uma comunicação aberta e transparente com os diferentes públicos, incluindo colaboradores, atletas, sócios, membros, comunidades, clientes, acionistas, autoridades governamentais, organizações não governamentais, fornecedores, terceiros dentre outros grupos interessados, para entender suas preocupações e necessidades e responder de maneira apropriada é essencial para o sucesso e a sustentabilidade das operações/ atividades de uma empresa.

Esses critérios e níveis de avaliação podem ajudar a medir o desempenho da gestão de relacionamento com os diferentes públicos, identificando áreas de força e oportunidades de melhoria na gestão de relacionamento e engajamento, e contribuindo para operações mais eficientes, sustentáveis e socialmente responsáveis.

Em específico, os clubes desempenham um papel importante na construção de comunidades coesas e vibrantes. Ao estabelecer relacionamentos sólidos com os diversos segmentos da comunidade local, os clubes podem promover um senso de pertencimento e solidariedade, contribuindo para o desenvolvimento social e cultural da região.

Estabelecer um relacionamento transparente e aberto com os diferentes públicos promove a confiança e a credibilidade da organização. Ao comunicar claramente suas políticas, decisões e objetivos, constrói uma reputação de integridade e responsabilidade, o que é essencial para sustentar relacionamentos positivos a longo prazo.

Legislação: Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078/1990); Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018); Lei Pelé (Lei nº 9.615/1998); Lei nº 14.597/2023 (Lei Geral do Esporte), dentre outras legislações pertinentes ao tema.

Verificação

Deverão estar à disposição do auditor, e não se limitar a estes, documentos contendo o mapeamento de todos os diferentes públicos relevantes para a organização (autoridades, clientes, fornecedores, comunidade, colaboradores, atletas, sócios, patrocinadores, dentre outros) e de realização de Análise de Interesses e Expectativas de cada grupo. Apresentar Avaliação de Comunicação e Engajamento (pesquisas de satisfação das partes interessadas), análise da eficácia dos canais de comunicação utilizados para interagir com os diferentes públicos. Apresentar os resultados das avaliações dos mecanismos para coletar feedback e se esse feedback é considerado na tomada de decisões. Apresentar os monitoramento de indicadores de desempenho relacionados à sustentabilidade e responsabilidade social corporativa. Apresentar relatório de prestação de contas, demonstrando o nível de transparência nas operações/ atividades da organização, incluindo políticas, processos de tomada de decisão e divulgação de informações relevantes. Evidenciar, caso ocorra, as resoluções de conflitos e mediações, sistemas, procedimentos claros para resolver os conflitos de forma justa e eficaz, promovendo a colaboração e a resolução de problemas. Apresentar contratos e/ou outros documentos de parcerias estratégicas, iniciativas conjuntas e participação em projetos de interesse mútuo. Evidenciar o engajamento da organização com a comunidade local, incluindo iniciativas de responsabilidade social corporativa, programas de voluntariado, eventos comunitários e parcerias com organizações locais. Em visita in loco, poderá ser realizada entrevistas com membros, funcionários, torcedores, patrocinadores e outros públicos, no intuito de coletar feedback direto sobre o relacionamento e engajamento junto a organização, as opiniões, preocupações e sugestões para melhorar as práticas de comunicação e interação.



# GOVERNANÇA

## IG 02: Patrocinadores com práticas Sustentáveis

Tópico: Gestão de Fornecimento e serviços

ODS relacionado

12 CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS

9 INDÚSTRIA, INOVAÇÃO E INFRAESTRUTURA

Não conforme

A organização não demonstra qualquer preocupação ou compromisso com a sustentabilidade em sua cadeia de fornecimento. Não possui Política de Patrocínios e Investimentos, cujas parcerias realizadas não levam em consideração os aspectos ambientais, sociais e de governança da empresa patrocinadora.

0

Iniciante

A organização reconhece a importância da sustentabilidade em sua cadeia de fornecimento, mas está iniciando a implementação de práticas nesse sentido. Há uma conscientização mínima sobre questões de sustentabilidade, e algumas iniciativas isoladas podem ter sido adotadas, como a busca por patrocinadores que possuem compromissos e práticas sustentáveis. Utiliza fontes confiáveis e especializadas para obter informações detalhadas sobre os investimentos dos patrocinadores.

4

Sensibilizada

A organização possui políticas ou diretrizes estabelecidas na contratação/ parceria de patrocinadores. No entanto, essas práticas ainda não estão bem estruturadas e definidas, sendo apenas uma diretriz dada ao departamento de compras e compliance para que sejam estabelecidas preferências aos patrocinadores que apresentem práticas de baixo impacto ao meio ambiente, ou que garantam os Direitos Humanos e trabalhistas, mas nada muito estruturado como uma política, de modo a vetar caso tais práticas não sejam devidamente comprovadas, ficando apenas no âmbito da sensibilização interna.

6

Consciente

Além de atender ao nível anterior, a organização promove a conscientização e engajamento do tema sustentabilidade junto aos seus patrocinadores. Dentro de suas diretrizes internas, a empresa possui regras claras de contratação/ parceria de patrocinadores, como políticas de responsabilidade social corporativa, Política de Patrocínios e Investimentos, dentre outros, possuindo ainda procedimento com critérios estabelecidos que considerem as práticas sustentáveis, nos âmbitos sociais, ambiental e de governança. Avalia também se os patrocinadores possuem certificações, compromissos com a redução do impacto ambiental, envolve-se em iniciativas colaborativas para promover o tema, dentre outros. Além disso, aplica cláusulas contratuais que permitam a rescisão caso seja descoberto que o patrocinador investe na indústria bélica ou alguma ação que vai contra a política ESG da organização.

8

Engajada

Além de atender ao nível anterior, a organização compartilha de forma clara, transparente e acessível ao mercado no tocante as suas regras sobre patrocinadores, diretrizes e critérios que os qualifiquem dentro dos aspectos sustentáveis. Possui abordagem proativa para identificar e resolver questões relacionadas à sustentabilidade em toda a cadeia de parcerias de patrocínio. Mantém um alto nível de transparência e prestação de contas em relação às práticas sustentáveis de seus patrocinadores, comunicando abertamente os esforços e resultados alcançados nessa área. Estabelece parcerias com patrocinadores que potencializam o impacto positivo da organização e vai de encontro a estratégia ESG da empresa. Considerado diferencial, empresas que realizam due diligences ou auditorias internas em seus patrocinadores, no intuito de validar as práticas sustentáveis.

10

Descrição

Ao adotar uma abordagem de sustentabilidade na associação com patrocinadores, os clubes demonstram seu compromisso com a responsabilidade social e ambiental. Isso envolve considerar não apenas os aspectos econômicos, mas também os impactos sociais e ambientais de suas atividades e relacionamentos comerciais.

Práticas sustentáveis na cadeia de fornecimento e nas parcerias de patrocínio podem melhorar a reputação e a imagem da marca do clube. Os consumidores e membros da comunidade cada vez mais valorizam organizações que demonstram compromisso com a sustentabilidade, o que pode levar a uma maior fidelidade e apoio à marca do clube.

Ao avaliar e selecionar os patrocinadores que adotam práticas sustentáveis, os clubes podem reduzir os riscos associados a questões como escassez de recursos naturais, mudanças climáticas, regulamentações ambientais e problemas de reputação. Isso pode ajudar a proteger a continuidade dos negócios e evitar impactos negativos na imagem do clube. Além disso, parcerias de patrocínio sustentáveis podem trazer benefícios adicionais, como acesso a recursos financeiros ou infraestrutura que apoiam os objetivos de sustentabilidade do clube.

Práticas sustentáveis podem ajudar os clubes a se envolverem com suas comunidades de forma positiva e significativa. Isso pode incluir iniciativas de responsabilidade social corporativa, como programas de voluntariado, eventos ambientais ou projetos comunitários, que demonstram o compromisso do clube com o bem-estar da comunidade local. O cumprimento de normas e regulamentos ambientais e sociais é uma parte essencial das operações de qualquer organização. Adotar uma cadeia de fornecedores e patrocinadores sustentáveis ajuda os clubes a cumprir essas obrigações legais e a evitar possíveis penalidades ou sanções.

Legislação: Lei nº 12.305/2010 - Política Nacional de Resíduos Sólidos; Lei nº 9.795/1999 - Política Nacional de Educação Ambiental; Lei nº 13.467/2017 - Reforma Trabalhista; Lei nº 9.610/1998 - Lei dos Direitos Autorais; dentre outras legislações pertinentes ao tema.

Estatuto do Desarmamento (Lei nº 10.826/2003)

Verificação

Deverão estar à disposição do auditor, e não se limitar a estes, documentação referente a avaliação e seleção de patrocinadores, com indicação de todos os patrocinadores com os quais a empresa se relaciona.

Informações das práticas de sustentabilidade de cada patrocinador , levando em consideração fatores como: uso de recursos naturais, gestão de resíduos, emissões de carbono, entre outros.

Apresentar procedimentos dos critérios de seleção dos patrocinadores, incluindo questões ambientais, sociais e éticos.

Verificar contratos com cláusulas e requisitos relacionados à sustentabilidade, especificando as expectativas do clube em relação às práticas sustentáveis e que permitam a rescisão caso seja descoberto que o patrocinador investe na indústria bélica ou alguma outra ação contra a política ESG da empresa.

Verificar a demonstração de um processo contínuo de monitoramento do desempenho dos patrocínios, em conformidade com os critérios de sustentabilidade estabelecidos.

Se aplicável, evidenciar as auditorias periódicas realizadas para avaliar a conformidade com as cláusulas de sustentabilidade nos contratos e identificar oportunidades de melhoria.

Demonstração do engajamento na promoção da sustentabilidade entre os patrocinadores, incluindo o compartilhamento de valores sustentáveis e o compromisso com práticas responsáveis. Evidências do estabelecimento de parcerias estratégicas com patrocinadores que possam contribuir para os objetivos de sustentabilidade da empresa, seja por meio de apoio financeiro ou de recursos técnicos e de conhecimento.

Comprovação de realização de engajamento aos patrocinadores a adotar práticas sustentáveis em suas operações, promovendo a conscientização sobre a importância da sustentabilidade e oferecendo orientação e suporte para implementar medidas sustentáveis.

Evidências de comunicação de forma transparente e clara das práticas de sustentabilidade adotadas pela empresa em relação aos patrocinadores.



# GOVERNANÇA

## IG 03: Assédio Sexual e Moral

Tópico: Direitos Humanos

ODS relacionado



**Não conforme**

Não há políticas ou medidas em vigor para prevenir, detectar ou responder a casos de assédios sexual e moral.  
Não há conscientização ou treinamento sobre o tema para os envolvidos, incluindo atletas, treinadores, pais e colaboradores das organizações esportivas.  
Falta de transparência ou canal de denúncia anônimo para relatar casos de assédios sexual e moral.  
Falta de apoio adequado às vítimas, e não há procedimentos claros para garantir responsabilização e justiça para os agressores.  
Não há colaboração ou parcerias estabelecidas com outras organizações ou partes interessadas para enfrentar o problema.

0

**Sensibilizada**

A organização desenvolve políticas e procedimentos formais para prevenir, detectar e responsabilizar os envolvidos em casos de assédio sexual e/ou moral.  
Há treinamento regular e obrigatório para todos os envolvidos, incluindo atletas, treinadores, pais e colaboradores, sobre como reconhecer sinais de assédio sexual e moral no ambiente de trabalho e como agir em caso de suspeita.  
Possui canal de denúncia, assegurando o anonimato e gerido por terceiro, além de protocolos estabelecidos para lidar com relatos de abuso sexual e abuso moral.  
Existem esforços significativos para apoiar as vítimas e garantir que os agressores sejam responsabilizados por seus crimes.  
As tratativas são realizadas de forma interna, as ações de colaboração e envolvimento de outros atores são realizadas de forma incipiente, como autoridades governamentais, Federação e organizações da sociedade civil.

0

**OBRIGATÓRIO**

**Consciente**

Além de atender ao nível anterior, existe uma cultura de colaboração e parceria, com esforços coordenados entre várias organizações e partes interessadas para atender a este tema.  
Possui compromisso formal com a melhoria e aprimoramento das práticas de proteção, em especial ao público infantil, como também da mulher, possuindo uma cultura organizacional estabelecida sobre o tema, valorizando a segurança e o bem-estar de todos.  
Além de possuir políticas e procedimentos estabelecidos internamente, há um trabalho contínuo de apoio às vítimas e a garantia da responsabilização e justiça para os agressores, possuindo procedimento formal para responsabilizar aqueles que cometem agressões ou expõe pessoas a uma situação constrangedora, abusiva ou inapropriada, garantindo que haja consequências claras para suas ações.

8

**Engajada**

Além de atender ao nível anterior, a organização está na vanguarda do combate ao assédio sexual e assédio moral, liderando esforços de inovação e colaboração, e traz esse tema como uma de suas bandeiras, publicitando as suas práticas e investindo esforços de forma sistemática para que o tema seja difundido de forma abrangente.  
Além de medidas preventivas, existem programas formais de apoio às vítimas e iniciativas de sensibilização nas comunidades e estes são amplamente divulgados, com investimentos destinados a este tema.  
Além disso, há um compromisso formal com a responsabilidade social corporativa e a proteção dos direitos das crianças e dos adolescentes envolvidos no esporte de base (quando aplicável), incluindo a promoção da responsabilização e justiça para os agressores.  
Promove o engajamento das partes interessadas sobre o tema, com termos de parcerias ou projetos constituídos em parceria de modo a ampliar seu escopo de ação e abrange ainda campanhas de combate a violência contra mulher, assédios sexual e moral, não só internamente, mas também ao público externo, como torcedores, e demais partes interessadas.

10



Descrição

Promover uma cultura de integridade no setor esportivo é requisito essencial para o aumento da confiança da sociedade em suas organizações. Manter um alto nível de integridade e desenvolver uma cultura organizacional baseada em elevados valores padrões de conduta constitui política fundamental a ser constantemente promovida e incentivada pela alta direção (gestores, dirigentes, CEOs, sócios, etc.)

Para a configuração de assédio moral é necessária que a conduta seja reiterada e prolongada no tempo, com a intenção de desestabilizar emocionalmente a vítima. Episódios isolados podem até caracterizar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral.

O assédio pode ser configurado como condutas abusivas exaradas por meio de palavras, comportamentos, atos, gestos, escritos que podem trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo o seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

O Ministério Público do Trabalho, em parceria com a Organização Internacional do Trabalho, define o assédio sexual no ambiente de trabalho como “a conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual”. Além disso, viola a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais da vítima, tais como a liberdade, a intimidade, a vida privada, a honra, a igualdade de tratamento, o valor social do trabalho e o direito ao meio ambiente de trabalho sadio e seguro. De cunho opressivo e discriminatório constitui violação a Direitos Humanos.

Abordar o assédio sexual no esporte não é apenas uma questão de segurança, mas também uma questão de ética, responsabilidade social e proteção dos direitos das crianças, mulheres e toda a sociedade. É essencial que as organizações esportivas, autoridades governamentais, pais, treinadores e a comunidade em geral trabalhem juntos para criar um ambiente mais seguro e protegido, garantindo que as pessoas possam desfrutar dos benefícios do esporte em um ambiente saudável e positivo.

O esporte é uma atividade que deve promover valores positivos como fair play, respeito e integridade. A presença de abuso sexual ou moral compromete esses valores fundamentais, minando a confiança nas organizações esportivas e na comunidade em geral.

Formas de combater o assédio moral e sexual dentro das organizações e fora dela é mostrar à vítima que ela não está sozinha e pode contar com o apoio da empresa, como por exemplo, a criação de um canal de denúncia que garanta o anonimato; trabalho de conscientização; políticas estruturadas para aferir e/ou punir possíveis agressores, dentre outros.

Legislação: Lei Pelé (Lei nº 9.615/1998); Estatuto da Criança e do Adolescente-ECA (Lei nº 8.069/1990); Lei Joanna Maranhão (Lei nº 12.650/2012); Lei de canal de denúncia e abuso na CIPA (Lei Nº 14.457/22) e Artigo 146-A crime de bullying (Lei Nº 14.811/2024); Lei nº 14.597/2023 (Lei Geral do Esporte); Lei 14.457/2022; Lei nº 10.224/2001.

Verificação

Deverá estar à disposição do auditor, e não se limitar a estes, políticas, procedimentos e diretrizes existentes relacionadas ao tema de assédio sexual e moral, bem como códigos de conduta, manuais de treinamento, protocolos de denúncia, dentre outros documentos.

Comprovação de que todos os adultos que trabalham com crianças e adolescentes no esporte de base passaram por verificações de antecedentes criminais, visando garantir que não haja histórico de comportamento inadequado.

Evidenciar os treinamentos realizados sobre prevenção de abuso sexual e moral, reconhecimento de sinais de abuso e procedimentos de denúncia para todos os públicos, como treinadores, funcionários, atletas, etc.

Avaliação periódica de como casos anteriores de abuso sexual e/ou moral foram tratados pela organização. Evidenciar se os protocolos foram seguidos corretamente e se houve uma resposta eficaz para proteger as vítimas e responsabilizar os agressores.

Comprovação de como as denúncias de abuso sexual e/ou moral são recebidas, investigadas e tratadas pela organização, se há transparência, confidencialidade e ações apropriadas em resposta às denúncias.

Evidenciar que a organização está colaborando com outras entidades, como autoridades locais, escolas, instituições de caridade e organizações da sociedade civil, para fortalecer as medidas de proteção contra o tema.

Evidenciar as campanhas realizadas, workshop, palestras sobre o tema, tanto ao público interno quanto externo.

In loco, pode-se realizar a inspeção do ambiente físico onde as atividades esportivas ocorrem para identificar possíveis pontos fracos de segurança, como áreas isoladas ou falta de supervisão adequada e entrevistas com funcionários, treinadores, pais e jovens atletas para entender sua percepção sobre a segurança no ambiente esportivo.



# GOVERNANÇA

## IG 04: Transparência e Prestação de Contas

### Tópico: Ética, Integridade e Transparência

ODS relacionado



#### Não conforme

A organização não demonstra transparência ou prestação de contas em relação às suas atividades e finanças. As informações sobre as operações da empresa não são facilmente acessíveis ou disponíveis para as partes interessadas. Não há relatórios financeiros ou registros claros das atividades da empresa.

0



#### Sensibilizada

A organização está consciente da necessidade de transparência e prestação de contas e implementa medidas para melhorar nesse aspecto.

Há políticas e procedimentos estabelecidos para divulgar informações financeiras e operacionais aos membros e partes interessadas.

A organização busca envolver os membros da organização (Comitê e Conselho) nas tomadas de decisões importantes, por meio de consultas, pesquisas e/ou assembleias gerais, garantindo que suas vozes sejam ouvidas e consideradas no processo de decisão. No entanto, tais práticas ainda não estão consolidadas de forma estruturada.

**OBRIGATÓRIO**

0

#### Consciente



Além de atender ao nível anterior, a organização já inicia a implementação de sistemas que promovem a transparência e prestação de contas e implementa práticas consistentes nesse sentido.

Há políticas claras e procedimentos estabelecidos para divulgar informações financeiras, operacionais e de governança aos membros e partes interessadas. A empresa é transparente em suas operações e divulga suas contas de forma regular e transparente em locais acessíveis a qualquer público.

Elabora e publica Relatório de Sustentabilidade, sem normas estabelecidas.

8

#### Engajada



Além de atender ao nível anterior, a empresa promove a transparência e prestação de contas, onde além de divulgar regularmente informações financeiras e operacionais, adota uma abordagem proativa para envolver as partes interessadas no processo de tomada de decisões e prestação de contas. Busca constantemente maneiras de melhorar a sua transparência e prestação de contas e valoriza o feedback e a participação ativa dos seus membros e partes interessadas.

Possui auditorias financeiras de terceira parte.

Elabora e publica um Relatório Integrado e/ou de Sustentabilidade, seguindo diretrizes e frameworks já consolidados, a exemplo do International Integrated Reporting Council – IIRC ou Global Reporting Initiative - GRI

10

### Descrição

A transparência e a prestação de contas são fundamentais para construir e manter a confiança dos membros, do público e de outras partes interessadas quanto as operações da organização. Quando a empresa é transparente sobre suas operações e presta contas de forma aberta e honesta, isso ajuda a fortalecer sua credibilidade e reputação.

Os clubes, em específico, geralmente gerenciam recursos financeiros significativos, incluindo taxas de associação, doações, patrocínios e receitas de eventos. A transparência na gestão desses recursos e a prestação de contas sobre como são utilizados garantem que o dinheiro seja utilizado de forma responsável e em benefício dos membros e da comunidade.

A transparência fornece às partes interessadas as informações necessárias para tomar decisões informadas sobre a empresa. Quando os membros têm acesso a dados relevantes e oportunos, podem entender melhor as prioridades e desafios e contribuir de forma mais significativa para o processo de tomada de decisão.

A falta de transparência pode facilitar a ocorrência de fraudes, má gestão e abuso de recursos dentro da organização. A divulgação aberta de informações financeiras e operacionais e a prestação de contas ajudam a mitigar esses riscos, garantindo uma governança mais eficaz e responsável.

Em muitos casos, a transparência e a prestação de contas são requisitos legais para organizações sem fins lucrativos, incluindo clubes sociais e esportivos. Cumprir essas obrigações legais é essencial para evitar sanções legais e manter o status de organização sem fins lucrativos.

Além disso, por meio do reporte de Relatório de Sustentabilidade, as organizações e todos os seus públicos têm em mãos um instrumento que possibilita dialogar e implantar um processo de melhoria contínua do desempenho da empresa, rumo ao desenvolvimento sustentável. Ou seja, o Relatório é um importante instrumento de comunicação e gestão, além de tornar transparentes as metas e resultados das empresas em direção à uma gestão sustentável.

Legislação: Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394/1996); Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/1990); Lei Pelé (Lei nº 9.615/1998); Código Civil Brasileiro (Lei nº 10.406/2002); Lei de Acesso à Informação (Lei nº 12.527/2011); dentre outras legislações pertinentes ao tema.

### Verificação

Deverão estar à disposição do auditor, e não se limitar a estes, políticas, procedimentos, relatórios financeiros, atas de reuniões, orçamentos e outras informações relevantes, que demonstrem como é realizada a prestação de contas e a transparência na divulgação das informações financeiras e operacionais aos membros, partes interessadas e ao público em geral.

Evidenciar os relatórios financeiros da empresa de forma completa, precisa e em conformidade com as normas contábeis aplicáveis, demonstrando que o clube esteja cumprindo com obrigações fiscais, trabalhistas e estatutárias, bem como quaisquer requisitos específicos para organizações sem fins lucrativos ou SAFs.

Evidenciar documentos que demonstrem transparência em relação à origem e ao uso dos fundos do clube, incluindo receitas, despesas, investimentos e doações.

Verificar gestão de riscos e controles internos da organização relacionados à gestão financeira e operacional para garantir a integridade e a segurança dos processos, bem como a identificação e mitigação dos riscos potenciais relacionados à má gestão, fraude, conflitos de interesse e outras irregularidades.

Evidências de uma estrutura de governança para garantir a existência de mecanismos eficazes de responsabilidade e supervisão e se há transparência em relação à composição da diretoria, políticas de conflito de interesses e prestação de contas das lideranças.

Evidências de que as partes interessadas estratégicas têm a oportunidade de participar ativamente do processo de prestação de contas e tomada de decisões e quais são os mecanismos estabelecidos para receber e responder às perguntas, sugestões e preocupações dos membros em relação à gestão e operação da empresa.

Apresentar os Relatórios de Sustentabilidade e/ou relatórios integrados, se disponíveis.





# PROGRAMA ESG-FIEC

CADERNO SETORIAL I

Setor: Clubes sociais, esportivos e similares

