

DIMENSÃO: CAPITAL HUMANO

TEMA: PRÁTICAS TRABALHISTAS

Aplicação: Geral

Texto de introdução

Este tema aborda a capacidade da empresa em atuar em conformidade, tanto com a legislação trabalhista vigente quanto com as normas e os padrões aceitos internacionalmente sobre práticas laborais. Essas práticas incluem (i) respeito aos direitos humanos; (ii) redução da diferença entre os menores e os maiores salários; (iii) igualdade de tratamento entre funcionários próprios e terceirizados; (iv) equilíbrio entre o tempo de trabalho e o de descanso; (v) oferta de benefícios; e (vi) boa relação com organizações representativas dos trabalhadores, entre outros.

Em um período tão atípico como o cenário de pandemia global verificado em 2020 e 2021, as práticas da empresa para cuidar da saúde mental de seus colaboradores ganham ainda mais importância – aumentando seu impacto positivo para os envolvidos.

Condições de trabalho

1. Com relação às práticas voltadas ao cumprimento dos acordos e das negociações coletivas firmadas com organizações representativas dos trabalhadores, a empresa:

(P) A pergunta busca determinar o grau de transparência e diálogo, além do determinado pela legislação, que a companhia tem com organizações que representem legitimamente os trabalhadores.

(R) GRI Standards 102-16, 102-17, 103-1 a 103-3 e 407-1

(ISO 26000) Subseção 6.3.10

- a) Informa seu público sobre esses direitos e garante que o seu exercício não resulta em consequências negativas
- b) Contempla uma agenda aberta de diálogo, independentemente de negociações coletivas e data-base definidas pelo governo e/ou entidades de representação dos funcionários
- c) Promove o diálogo interno, com o envolvimento do sindicato, sempre que uma atividade é terceirizada pela companhia
- d) Nenhuma das anteriores

(D) Ata de reunião entre as partes (companhia e sindicato), quando aplicável, e documento oficial da companhia que evidencie a existência e aplicação dos processos e procedimentos em questão.

2. Como a companhia monitora e aplica ações de prevenção a casos de assédio moral ou sexual, incluindo trabalhadores próprios e também terceirizados?

(P) Esta pergunta busca determinar se a companhia monitora constantemente e adota práticas que permitam o encaminhamento de queixas e gerenciamento de casos de assédio moral ou sexual – tanto para funcionários da empresa quanto para trabalhadores terceirizados.

(R) GRI Standards: 404-3 GRI Standard 418-1

- a) Realiza o mapeamento de suas operações para identificar riscos significativos de assédio moral e assédio sexual
- b) Oferece mecanismos formais de denúncia
- c) Gerencia as queixas relacionadas a danos morais e excessos por parte dos gestores
- d) Gerencia as queixas relacionadas a assédio sexual e moral
- e) Acompanha a satisfação com a gestão das ações de prevenção e a resolução de denúncias, gerando dados desagregados e anônimos que permitam o mapeamento de problemas específicos e situações excepcionais
- f) Presta contas às partes interessadas sobre as medidas e ações de melhoria
- g) Nenhuma das anteriores

(D) Evidências das práticas em questão em que constem, explicitamente, o processo de gestão, incluindo monitoramento e as ações de melhoria contínua para os temas assinalados. Para a alternativa "nenhuma das anteriores", declaração do DRI.

Formatos de trabalho

3. A companhia dispõe de política que direciona o trabalho remoto?

(P) Esta pergunta tem a finalidade de avaliar como a companhia gerencia e se preocupa em relação à saúde e à qualidade de vida dos empregados que trabalham em regime de *home office*. Alguns modelos de negócio não permitem que os trabalhadores de determinadas companhias trabalhem nesse regime. Dessa forma, considerar somente aqueles funcionários cujas atividades permitam o trabalho remoto. Somente assinalar a alternativa "e" caso as atividades de todos os funcionários da companhia não possibilitarem que eles trabalhem nesse tipo de regime.

(R) GRI Standards: 403-6 e 403-10

- a) Sim, e é de conhecimento e assinada pelos funcionários
- b) Sim, e contempla questões de Saúde e Segurança no Trabalho (SST)
- c) Sim, e contempla negociação com os funcionários sobre despesas como aquisição de equipamentos e insumos, consumo de internet e telefone
- d) Não
- e) Não se aplica

(D) Política corporativa específica sobre trabalho remoto ou que contemple as diretrizes relacionadas a essa prática. No caso da alternativa "e", declaração do DRI da companhia, contextualizando o motivo pelo qual não é possível a realização do trabalho remoto.

4. Indique quais são os formatos de trabalho remoto adotados pela companhia:

(P) Entende-se por tempo parcial o formato de trabalho fixo que acontece parte nas instalações da companhia e parte de forma remota. Somente assinalar a alternativa "d" caso as atividades de todos os funcionários da companhia não possibilitarem que eles trabalhem nesse tipo de regime.

(R) GRI Standards: 403-6 e 403-10

- a) Funcionários em trabalho remoto em tempo parcial
- b) Funcionários em trabalho remoto em tempo integral

- c) A companhia não dispõe de funcionários em **trabalho remoto** em nenhum formato
- d) Não se aplica

(D) Evidências da disponibilização de um formato ou outro oferecido aos funcionários pela companhia, tais como comunicados internos, controle de horários etc. No caso da alternativa “d”, declaração do DRI da companhia, contextualizando o motivo pelo qual não é possível a realização do trabalho remoto.

5. Em relação ao regime de **trabalho remoto, indique quais ações são adotadas pela companhia: *(Abre apenas para empresas que responderam positivamente a pergunta anterior.)***

(P) Ao adotar ações de apoio ao trabalho remoto dos funcionários, a companhia previne casos como os de doenças relacionadas a transtornos psicológicos, estresse, cansaço excessivo, dores de cabeça e falta de concentração. Somente assinalar “f” caso as atividades de todos os funcionários da companhia não possibilitem que eles trabalhem nesse tipo de regime.

(R) GRI Standards: 403-6 e 403-10

- a) Incentivo à prática de atividades físicas pelos funcionários
- b) Oferta de intervenções e **práticas laborais** à distância
- c) Realização de análise ergonômica do ambiente, para verificar e assegurar as condições de trabalho
- d) Adoção de controle de jornada, garantindo o equilíbrio entre o tempo de trabalho e descanso
- e) Nenhuma das anteriores
- f) Não se aplica

(D) Evidências das ações assinaladas. No caso de “f”, declaração do DRI da companhia, contextualizando o motivo pelo qual não é possível a realização do trabalho remoto.

Qualidade de vida e benefícios

6. Com relação aos aspectos listados abaixo, que impactam a motivação e o desempenho dos funcionários, indique aqueles que são monitorados pela companhia, e que são objeto de ações de melhoria contínua:

(P) Essa pergunta visa avaliar a preocupação da companhia em relação ao equilíbrio entre as demandas e a carga de trabalho, qualidade de vida de seus funcionários, benefícios e à retenção de talentos.

Para “d”, considerar programas/práticas destinados a ajudar os funcionários já impactados com manifestações dos transtornos citados.

- a) Possui programas que incentivem a manutenção de um equilíbrio entre carga horária disponível e demanda de trabalho (levando em consideração horas trabalhadas, **jornada intermitente**, metas de produção e outros tipos de demanda)
- b) Consulta os funcionários quanto a sua satisfação em relação as políticas e práticas de remuneração e benefícios
- c) Oferece reembolsos ou programas voltados para o desenvolvimento profissional externo (como, por exemplo, diplomas universitários, educação continuada)
- d) Estabelece diretriz para que os **trabalhadores terceirizados** tenham as mesmas condições de saúde, segurança, qualidade de vida e acesso a benefícios básicos gozados pelos seus funcionários (como, por exemplo, transporte, alimentação e uso de refeitório)
- e) Nenhuma das anteriores

(D) Evidências das práticas em questão, em que constem, explicitamente, o processo de gestão, incluindo monitoramento e as ações de melhoria contínua para os temas assinalados.

Redução das desigualdades

7. Indique como a companhia atua para diminuir a desigualdade salarial entre seus funcionários:

(P) Considerar a proporção entre a remuneração anual total do indivíduo mais bem pago e a remuneração média anual total de todos os funcionários, excluindo o mais bem pago. Os valores divulgados devem incluir participações nos resultados e outros itens de remuneração variáveis, conforme o desempenho do empregado ou da companhia, e excluir a remuneração dos aprendizes.

(R) GRI Standards: 202-1; 405-2 e ISO 26000 - Subseção 6.4.4

- a) A companhia monitora e divulga em seu Relatório Anual a proporção entre o maior salário pago e a média salarial de todos os demais funcionários da companhia
- b) A companhia estabelece metas para reduzir a distância entre o maior salário pago e a média salarial de todos os demais funcionários
- c) A companhia estabelece metas para reduzir a distância entre o maior salário pago e a média salarial de todos os demais funcionários, e as divulga em seu Relatório Anual
- d) A companhia é impedida pela legislação de monitorar e divulgar a diferença salarial entre seus funcionários
- e) Nenhuma das anteriores

(D) Para “b”, documento oficial da companhia, devidamente assinado, em que constem os dados requeridos. Para “a” e “c”, além de documento oficial, página do Relatório Anual ou de Sustentabilidade em que constem as referidas informações. Para “d”, documento oficial da companhia que apresente a legislação à qual ela está submetida e esclareça por que a mesma se configura em um impeditivo para a aplicação das práticas requeridas por essa pergunta.

Proteção de dados de colaboradores

8. Indique as ações da companhia para proteção do uso de dados dos funcionários:

(P) Os dados de funcionários necessários para a gestão de pessoas precisam ser gerenciados de forma segura a fim de garantir sua privacidade.

- a) Possui uma política de gestão de dados sensíveis dos funcionários
- b) Divulga para os funcionários como são utilizados esses dados sensíveis
- c) Possui mecanismos de proteção dos dados sensíveis dos funcionários
- d) Nenhuma das anteriores

(D) Para “a”, apresentação da política. Para as demais alternativas, documentos que comprovem a sua realização.