

## **DIMENSÃO: CAPITAL HUMANO**

### **TEMA: ENGAJAMENTO, DIVERSIDADE E INCLUSÃO DOS FUNCIONÁRIOS**

#### **Aplicação: Geral**

#### **Texto de introdução**

É cada vez mais necessário que as empresas se assegurem de que sua cultura corporativa contribua para a construção de uma força de trabalho diversa. Isso pressupõe a inclusão plena e efetiva em termos de gênero, idade, etnia, raça, religião, orientação sexual, deficiência, origem e condição econômica, entre outros fatores. Além disso, ser uma empresa com mais diversidade permite avançar em respeito, eficiência e produtividade.

A atuação das empresas deve ir além da conformidade com leis e regras, nacionais e internacionais, e assumir uma forma mais ativa. Esta pode incluir desde a elaboração de políticas específicas até a adoção de atividades diversas – como o estabelecimento de programas de capacitação e engajamento dos colaboradores, por exemplo. A política deve ser revisada periodicamente para verificar se está operando de forma eficaz, e se alguma alteração é necessária. E o envolvimento de fato da alta liderança nesse processo é um ponto essencial para promover esta cultura da diversidade na empresa.

#### **Compromisso com a valorização da diversidade**

##### **1. Com relação à valorização da diversidade, indique como a companhia demonstra seu compromisso:**

(P) O objetivo desta pergunta é avaliar o engajamento da companhia diante do tema. Para “c”, considerar que a política deve conter o direcionamento da companhia no tema da valorização da diversidade. Para “d”, considerar uma política específica do tema da diversidade. Considerar atentamente as definições existentes no [Glossário](#). Caso nenhuma das alternativas abaixo reflita a forma de expressão deste compromisso, deverá ser assinalada “f”.

(R) GRI Standards: 103-2, 405-1 e 406-1 e ISO 26000-Seção 5.

- a) Adesão formal ou declaração pública relativa a compromissos e iniciativas voluntárias sobre o tema
- b) A valorização da diversidade está no [Código de Conduta](#)
- c) A valorização da diversidade integra a [política corporativa](#)
- d) A valorização da diversidade está em política específica que apoia a companhia no cumprimento de seus objetivos estratégicos.
- e) A valorização da diversidade inclui indicadores específicos sobre o tema para o [Conselho de Administração](#)
- f) Nenhuma das anteriores

(D) De acordo com as opções assinaladas, deverá ser apresentado o Código de Conduta, a política corporativa, a política específica de diversidade ou o documento oficial da companhia de formalização da adesão/declaração a determinada iniciativa que mencione explicitamente o tema da valorização da diversidade.

## Promoção da diversidade

### 2. Indique as ações adotadas pela companhia visando a valorização da diversidade:

(P) O compromisso de valorização da diversidade pressupõe a superação de preconceitos inconscientes e demanda a capacitação de funcionários, especialmente gestores, para detectar e eliminar esses preconceitos, valorizando os impactos positivos da diversidade. Por “engajamento” entende-se iniciativas e atividades que promovam a conscientização, sensibilização, reflexão e participação em relação ao tema da diversidade (tais como cursos, participação em eventos e *workshops*, entre outras iniciativas), e não apenas o acompanhamento de resultados das ações empreendidas.

(R) GRI Standards: 405-1, 406-1

- a) Estabelece diretrizes relativas à gestão da companhia visando a valorização da diversidade
- b) Engaja todos os funcionários diretos e **trabalhadores terceirizados**, no combate a práticas discriminatórias e de valorização da diversidade
- c) Promove a criação de comitês de diversidade ou grupos de afinidade para monitorar a evolução do tema na companhia
- d) Contempla a promoção dos compromissos de valorização da diversidade internamente e externamente com todos os seus parceiros de negócio
- e) Estabelece diretrizes para a gestão junto à sua **cadeia de suprimentos**, acompanha e cobra ações
- f) Estabelece conjunto de medidas sobre o envolvimento direto e indireto em situações que contrariam o compromisso assumido
- g) Estabelece metas de diversidade e indicadores de desempenho para monitoramento
- h) Nenhuma das anteriores

(D) Evidências das práticas em questão, em que constem a existência de ações afirmativas quanto à valorização da diversidade. Exemplos de documentos seriam registros internos ou declarações devidamente assinadas ou outros documentos oficiais (inclusive Balanço Social, Relatório de Sustentabilidade ou outro documento equivalente) em que constem os dados requeridos (composição e metas quando aplicável).

### 3. Quanto ao desempenho observado no último ano em relação às metas de diversidade estabelecidas pela companhia: *(Abre apenas para quem marcou a alternativa “g” da pergunta anterior.)*

(P) A pergunta visa identificar o efetivo monitoramento das metas de diversidade estabelecidas pela companhia, e o sucesso no seu atingimento. Como referência para “significativo excedente” a companhia pode utilizar seu próprio referencial. Caso não o tenha, é sugerido o valor de 20% além da meta superior estabelecida. Companhias que ainda não completaram um ciclo de avaliação ou que não acompanharam os indicadores necessários para monitorar seu atingimento devem marcar a alternativa “nenhuma das anteriores”.

(R) GRI Standards: 405-1, 406-1

- a) Os indicadores foram monitorados, e as metas não foram atingidas
- b) Os indicadores foram monitorados, e as metas foram atingidas no nível mínimo
- c) Os indicadores foram monitorados, e as metas foram plenamente atingidas
- d) Os indicadores foram monitorados, e as metas foram superadas com significativo excedente
- e) Nenhuma das anteriores

(D) Documentos da companhia evidenciando o estabelecimento das metas, o monitoramento dos indicadores e o desempenho observado no seu ciclo de avaliação mais recente.

#### **4. Indique as atividades da companhia nas quais está presente a valorização da diversidade, em matéria de emprego e ocupação:**

(P) A eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação, requer não apenas políticas inclusivas nos processos de contratação, promoção e carreira, mas também a eliminação de barreiras culturais e comportamentais no ambiente de trabalho.

Por “capacitação” entende-se atividades presenciais ou virtuais com o objetivo de apresentar aos colaboradores os principais conceitos do tema da diversidade, contextualizados em relação às características da companhia, para demonstrar a importância do tema e nivelar o conhecimento.

(R) GRI Standards: 102-16, 102-17, 102-22, 102-24, 102-27, 103-1 a 103-3, 103-404, 103-405, 202-1, 406-1, 407-1 e ISO 26000-Subseção 6.3.7

- a) Seleção e contratação
- b) Remuneração (equidade salarial)
- c) Promoção (igualdade de oportunidades)
- d) Capacitação para funcionários dos níveis de coordenação, gerência e diretoria para estimular o engajamento
- e) Nenhuma das anteriores

(D) Evidências das práticas em questão, em que constem a existência de ações afirmativas quanto à valorização da diversidade. Documentação que comprove a realização das capacitações correspondentes ao tema da diversidade. que/ou que evidenciem as atividades de engajamento relativas ao tema.

#### **5. Indique na tabela a diferença de proporção entre pessoas que ocupam cargos de gerência e cargos de diretoria, considerando os critérios **raça/cor** e **gênero**:**

(P) Cargos de diretoria não estatutária e estatutária.

Com relação ao gênero: Responder considerando a situação efetiva dos quadros da companhia no último ano, e que “diferença de proporção” se refere ao percentual de cargos ocupados por pessoas de cada gênero dividido por 50. Por exemplo, se 45% dos cargos são ocupados por mulheres, a diferença de proporção é igual a 0,9 ( $45/50 = 0,9$ ).

Com relação à raça/cor: o critério para definição das condições relativas à “cor ou raça” segue a metodologia do IBGE: deve ser o da autodeclaração do empregado. “Negro(a)” corresponde à soma das opções de “cor ou raça” “preta” e “parda”. A resposta “não disponível” aplica-se apenas a companhias que, por deliberação formal interna, não assinalem a variável “cor ou raça” em seus registros. Responder considerando como “diferença de proporção” o percentual de cargos ocupados por pessoas de cada raça/cor dividido pelo percentual de pessoas dessa raça/cor na população da região onde se encontra a companhia (de acordo com os dados do IBGE e considerando, se desejar, as faixas de idade e escolaridade compatíveis com os cargos em questão). Por exemplo, se 20% dos cargos são ocupados por pessoas “negras” e este mesmo grupo representa 40% da população da região, a “diferença de proporção” é igual a 0,5 ( $20/40 = 0,5$ ). (Fonte: IBGE/por Região/Informações Estatísticas/Sinopse do Censo Demográfico 2010).

Nos cálculos, considerar a proporção do grupo sub-representado na população da região onde se encontra a companhia. Em relação às colunas:

**0** significa que não há representantes do grupo [mulheres ou negros(as)] em cargos de gerência ou diretoria  
**< 0,9** significa que há menos representantes do grupo [mulheres ou negros(as)] em cargos de gerência ou diretoria

**0,9 a 1,1** significa que há uma proporção equilibrada\* entre representantes do grupo [mulheres ou negros(as)] em cargos de gerência ou diretoria

**> 1,1** significa que há mais representantes do grupo [mulheres ou negros(as)] em cargos de gerência ou diretoria

	0	< 0,9	0,9 a 1,1	> 1,1	Nenhuma das anteriores
a) Mulheres em cargos de gerência					
b) Mulheres em cargos de diretoria					
c) Negros (as) em cargos de gerência					
d) Negros (as) em cargos de diretoria					

(D) Registros internos ou declarações devidamente assinadas ou outro documento oficial (inclusive Balanço Social, Relatório de Sustentabilidade ou outro documento equivalente) em que constem os dados requeridos (composição e metas, quando aplicável).

**6. Indique na tabela o **Fator de Equidade na Remuneração (FER)** que relaciona a remuneração dos integrantes de cada um dos grupos indicados e a remuneração do conjunto de todos os ocupantes de cargos de gerência e diretoria:**

(P) Para esta pergunta, considerar cargos de diretoria não estatutária e estatutária; e responder considerando a situação efetiva dos quadros da companhia no último ano. O cálculo deve ser feito conforme a seguinte fórmula:

$$FER = SM\_GRUPO\ "M" / SM\_GRUPO\ "G"$$

No qual:

FER= Fator de Equidade na Remuneração (número indicado no cabeçalho de cada coluna)

SM\_GRUPO = soma da remuneração paga aos membros do "GRUPO" no "período" / "total de meses" trabalhados no "período" pelos membros do "GRUPO"

Membros do GRUPO "M" = integrantes da "minoridade" em questão, que trabalharam na companhia durante o "período", ocupando cargos no nível hierárquico a que se refere a pergunta.

Membros do GRUPO "G" = todos que trabalharam na companhia durante o "período", ocupando cargos no nível hierárquico a que se refere a pergunta.

"Remuneração" significa o pagamento efetivamente realizado ao diretor(a) ou gerente, excluindo todas as formas de remuneração variável associadas ao desempenho do profissional ou da companhia.

"Período" é o intervalo de tempo em que se baseia a avaliação. Considerar nesta pergunta específica de 01/07/2019 a 30/06/2020.

"Total de meses" significa a somatória do número de meses trabalhados no período pelos membros do grupo. Por exemplo, caso a minoria seja composta por dois indivíduos, sendo que o primeiro trabalhou 12 meses no "período" e o segundo trabalhou quatro meses no "período", o "total de meses" será 16.

O critério para definição das condições relativas à "cor ou raça" segue a metodologia do IBGE: deve ser o da autodeclaração do empregado quanto à pergunta sobre sua "cor ou raça". "Negro(a)" corresponde à soma das opções de "cor ou raça" "preta" e "parda". A alternativa "não disponível" (N/D) aplica-se apenas a companhias que, por deliberação formal interna, não controlem a variável "cor ou raça" em seus registros. Se a companhia não tem representante da "minoridade", indicar a alternativa "zero".

Para cada linha da tabela, escolher apenas uma alternativa.

Em relação às colunas:

**0** significa que não há representantes do grupo [mulheres ou negros(as)] em cargos de gerência ou diretoria  
**< 0,9** significa que os representantes do grupo [mulheres ou negros(as)] ganham menos do que a média de seus pares nesses cargos

**0,9 a 1,1** significa que há um equilíbrio de remuneração entre representantes do grupo [mulheres ou negros(as)] e seus pares nesses cargos

**> 1,1** significa que os representantes do grupo [mulheres ou negros(as)] ganham mais do que a média de seus pares nesses cargos

(R) GRI Standards: 102-35 a 102-39, 405-1, 405-2, 406-1 e ISO 26000-Subseção 6.4.3

	0	< 0,9	0,9 a 1,1	> 1,1	Nenhuma das anteriores
a) Mulheres em cargos de gerência					
b) Mulheres em cargos de diretoria					
c) Negros (as) em cargos de gerência					
d) Negros (as) em cargos de diretoria					

(D) Registros internos (tais como registros contábeis e trabalhistas ou informes para órgãos governamentais ou de classe), declarações expressas devidamente assinadas ou outro documento oficial (inclusive Balanço Social, Relatório de Sustentabilidade ou outro documento equivalente) em que constem os dados requeridos.

## 7. Que medidas a companhia adota para promover a empregabilidade de pessoas com deficiência?

(P) A pergunta busca compreender a intenção da companhia em relação à empregabilidade de pessoas com deficiência, os esforços voltados para o bom aproveitamento dessa mão de obra e a proporcionalidade em relação ao de funcionários. Não é necessário que a companhia realize capacitação profissional exclusiva para os portadores de deficiência: os treinamentos regulares podem ser suficientes para promover a empregabilidade desse grupo. Ao responder “a”, considerar a situação efetiva dos quadros da companhia em todas suas unidades, na data de referência deste questionário, bem como as exigências da lei 8.213/1991, suas regulamentações e aplicabilidade ao caso da companhia, para eventuais exceções. Basicamente, de 100 até 200 empregados: 2%; de 201 a 500: 3%; de 501 a 1.000: 4%; de 1.001 em diante: 5%. Para assinalar “b”, considerar atendimento a prescrições legais e normativas, tais como a NBR 9050, a ABNT NBR 16.537, a NM 313 e a lei 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão). A alternativa “não se aplica” é exclusiva para empresas não sujeitas à legislação em pauta, por se tratar de controladas localizadas fora do Brasil.

(R) GRI Standards: 102-16, 102-17, 102-22, 102-24, 103-1 a 103-3, 202-1 e 405-1

- a) Cumpre a legislação no que se refere à contratação de pessoas com deficiência
- b) Investe em infraestrutura e meios de acessibilidade, condições seguras e salubres de trabalho
- c) Possui programa estruturado para promover uma cultura organizacional inclusiva, com foco nas relações profissionais
- d) Não se aplica
- c) Nenhuma das anteriores

(D) Para “a” e “b”, registros internos ou outros documentos oficiais (inclusive Relatório de Sustentabilidade ou outro documento equivalente) em que constem os dados requeridos. Para “c”, evidências de ações realizadas pela companhia em relação aos programas. Para “d”, declaração do DRI sobre a não aplicabilidade desse tema para a companhia.

## 8. Que medidas são adotadas pela companhia para implementar um modelo de licença parental que inclua o benefício para casais homoafetivos e famílias monoparentais?

(P) Considerar que, de acordo com a Constituição Federal do Brasil, assegurar os direitos da criança é um dever das famílias, da sociedade e dos pais. Apesar disso, alguns fatores como estereótipos de gênero perpetuados ao longo de gerações, vieses inconscientes e preconceitos reforçam o papel das mães – o que é reforçado pela legislação trabalhista. O setor empresarial pode avançar na agenda pela igualdade de gênero no mercado de trabalho, integrando o programa “Empresa Cidadã”, com base no Marco Legal da Primeira Infância, e estabelecendo políticas e programas que contribuam com a equidade à licença parental (Fonte: Movimento Mulher 360).

(R) GRI Standards: 401-3

- a) Aderiu ao Programa Empresa Cidadã, no sentido de fortalecer o Marco Legal da Primeira Infância
- b) Monitora o percentual de permanência na companhia após licença de seus funcionários, obtendo um indicador igual ou superior a 90%, quando considerado o período de 12 meses após o retorno, nos últimos três anos
- c) Promove discussões com a alta liderança relacionadas à promoção da equidade entre homens e mulheres quanto à licença parental, ampliando a discussão sobre o tema
- d) Possui programa para apoiar a conciliar período após licença e carreira (por exemplo, horários flexíveis e *home office*)
- e) Nenhuma das anteriores

(D) Para “a”, registro de adesão ao Programa Empresa Cidadã e documentos oficiais ou registros de trabalho que evidenciem a existência das práticas assinaladas e comprovem que esses benefícios se estendem aos casais homoafetivos e às famílias monoparentais. Para “b”, documento da área de gestão de pessoas/recursos humanos que comprove essa prática e o seu monitoramento. Para essa alternativa, deve-se atentar para o fato de que os três últimos anos se referem ao período de 01/07/2018 a 30/06/2021, conforme Glossário, mas as funcionárias não devem ter retornado de licença-maternidade em data posterior à 30/06/2020 para que possa ser observada a permanência de 12 meses. Incluir memória de cálculo.

## 9. Que medidas foram adotadas pela companhia a fim de respeitar a diversidade, tanto em termos de orientação sexual quanto de identidade de gênero?

(P) A pergunta busca conectar a agenda de garantia de direitos ao compromisso das empresas com esse grupo. Inspira-se na Resolução 17/19 do Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas, que trata de direitos humanos, orientação sexual e identidade de gênero. Destaca-se que a sigla LGBTQIA+ possui forte apelo global, contemplando também os termos “queer”, “intersexual” e “assexual”, para além dos termos “lésbica”, “gay”, “bissexual” e “transgênero”, já contemplados na sigla LGBT. A expressão “grupos sub-representados” refere-se a um grupo de pessoas que, de algum modo e em algum setor das relações sociais, se encontra numa situação de dependência ou desvantagem em relação a um grupo majoritário.

(R) GRI Standards) 102-16, 102-17, 102-22, 102-24, 103-1 a 103-3, 202-1 e 405-1

- a) Possui um programa estruturado para garantia de direitos do grupo LGBTQIA+
- b) Promove a conscientização para que os grupos LGBTQIA+ sintam-se à vontade para utilizar as infraestruturas de inclusão
- c) Estabelece medidas disciplinares em caso de violação de direitos
- d) Nenhuma das anteriores

(D) Evidências de ações realizadas pela companhia em relação a cada alternativa assinalada.

## 10. A companhia dispõe de ações afirmativas que permitam incluir em seu quadro de funcionários os grupos sub-representados listados abaixo?

(P) A expressão grupos "sub-representados" refere-se a um grupo de pessoas que, de algum modo e em algum setor das relações sociais, encontra-se em uma situação de dependência ou desvantagem em relação a um grupo majoritário. Com relação à alternativa "f", faixas geracionais/etárias referem-se tanto a grupos mais jovens, no início da carreira, quanto a grupos mais velhos, que enfrentam restrições no mercado de trabalho.

(R) GRI Standards: 202-2; 405-1.

- a) Pessoas com deficiência
- b) Populações indígenas
- c) **LGBTQIA+**
- d) Refugiados
- e) Migrantes ou imigrantes
- f) Faixas geracionais/etárias
- g) Outros grupos sub-representados
- h) Nenhuma das anteriores

(D) Evidências das práticas em questão. Ressalta-se que, nessa pergunta, estão sendo observadas as ações afirmativas de inclusão relativas às relações de trabalho.

## Diversidade no Conselho de Administração

### 11. Com relação à valorização da diversidade, assinale as alternativas que caracterizam a composição do **Conselho de Administração**:

(P) A pergunta trata dos membros titulares do Conselho de Administração. Considera-se "equilíbrio" a situação em que a proporção de cada grupo no Conselho é próxima à proporção de cada grupo na população em que a companhia opera.

(R) GRI Standards: 102-18,102-22 ,405-1

Composição	Há um conselheiro(a) deste grupo	Há mais de um(a) conselheiro(a), mas abaixo do equilíbrio %	Há equilíbrio	Há desequilíbrio em favor deste grupo	Não há conselheiro deste grupo
a) Mulheres como membros titulares do conselho					
b) Negros como membros titulares do conselho					
c) Representantes do <b>LGBTQIA+</b> como membros titulares do conselho					
d) Representantes de outros grupos comumente sub-representados como membros titulares do conselho					

(D) Lista de membros do conselho de administração com a indicação de quais membros se enquadram em cada uma das categorias correspondentes assinaladas.



## 12. Com relação a temas ligados à diversidade, o Conselho de Administração:

(P) Quando um tema é pauta estratégica do mais alto nível de governança, a disseminação de práticas relacionadas a ele chega de forma ainda mais consistente. Por isso, a pergunta trata de como o Conselho de Administração trabalha os temas de diversidade.

Outros grupos sub-representados dizem respeito a demais grupos étnicos, estrangeiros etc.

(R) GRI Standards: 102-18, 405-1

	Mulheres	Negros	LGBTQIA+	Pessoas com deficiência	Outros grupos sub-representados	Nenhuma das anteriores
a) Definiu metas quantitativas ou prazos para reduzir desigualdade ou equiparar a participação desses grupos nos cargos de alta administração da companhia						
b) Incluiu nos critérios para remuneração variável dos executivos metas relativas à participação desses grupos nos cargos de gerência e/ou diretoria da companhia						
c) Incorpora, no processo de seleção de todos os administradores (conselheiros e diretores estatutários), critérios e aspectos relativos à participação desses grupos nos cargos de alta administração da companhia						
d) Divulga resultados da auditoria de igualdade de remuneração						

(D) Para “a”, apresentação das metas e prazos aprovados pelo Conselho pra redução da desigualdade; para “b”, apresentação do contrato de metas, política de remuneração variável; e para “c”, apresentação de documentos que indiquem a incorporação dessas questões no processo seletivo de administradores (por exemplo: política de recursos humanos ou de recrutamento, descrições de cargos, roteiros de entrevista utilizados internamente ou pelas companhias de recrutamento de executivos contratadas, critérios de desempate ou exclusão etc., recomendação do Conselho ou comitê de nomeação sobre os perfis desejados para o órgão, incluindo conhecimentos na área).