

Relatório - Comunicação de Progresso (COP)

OLIVEIRA & RAMOS ADVOGADOS ASSOCIADOS (Período: Abril de 2017 a Abril de 2018)

Geral

Período coberto pela sua Comunicação de Progresso (COP)

De: 17/04/2017

A: 17/04/2018

Declaração de apoio continuado pelo Diretor Executivo (CEO)

O escritório Oliveira & Ramos Advogados Associados percebe a real necessidade de, cada vez mais, instituições, privadas e públicas, engajarem-se em um olhar mais sistêmico sobre suas decisões e práticas atuais. Quando digo sistêmico, toco na questão de alcance de nossas ações e o quanto somos necessários em termos de engajamento global. Neste primeiro ano de apoio ao Pacto Global, percebemos o quão desafiante é ser protagonista em meio a um contexto mais amplo e complexo, mas também identificamos oportunidades e realizações com as medidas adotadas. Sendo assim, conscientes de nosso papel e responsabilidade, mas também de que o trabalho deve ser realizado por etapas, renovamos por meio desta Declaração o nosso compromisso perante o Pacto e os princípios norteadores desta iniciativa. Esperamos que neste novo ciclo possamos avançar nas ações já adotadas e incluir as frentes ainda não adotadas, tornando-nos, a cada ação, mais ativos em nosso papel.

Ricardo Ramos Benedetti

Sócio Diretor

Oliveira & Ramos Advogados Associados

Princípios de DIREITOS HUMANOS

- Princípio 1: As empresas devem dar apoio e respeitar a proteção aos direitos humanos proclamados internacionalmente; e
- Princípio 2: certificarem-se de que não sejam cúmplices de abusos dos direitos humanos

Avaliação, Política e Metas

POLÍTICAS:

Entender os assuntos voltados à vida funcional de cada colaborador com neutralidade, seriedade e respeito: todas as ações que envolvam decisões sobre os colaboradores internos (sanções administrativas, promoções, admissões, demissões, etc.) são acompanhadas obrigatoriamente pelo Departamento de Gestão de Pessoas, necessitando da participação deste na tomada de decisão, visando tratar as demandas de forma justa, coerente e sem interesses alheios.

Possuir e praticar valores organizacionais que imprimam, além de outras diretrizes, a valorização dos direitos humanos: Ética, Interação e Pessoas tratam das seguintes definições: “Seguimos condutas baseadas em respeito, disciplina e transparência.”; “Compartilhar ideias e experiências. Assim encontramos as melhores soluções.”; “Contribuímos para o desenvolvimento de novos talentos. Pessoas são os nossos maiores valores”.

COMPROMISSOS PÚBLICOS E METAS:

2017 – Divulgar os Valores Organizacionais e Normas Internas sistematicamente a todos os colaboradores internos, reforçando a preocupação com o fator humano do escritório a todos os novos colaboradores;

Proporcionar meios de comunicação entre colaboradores internos e a alta Direção da empresa para denúncias, elogios ou

Relatório - Comunicação de Progresso (COP)

OLIVEIRA & RAMOS ADVOGADOS ASSOCIADOS (Período: Abril de 2017 a Abril de 2018)

sugestões acerca do reflexo das ações internas na preservação dos direitos humanos.

Divulgar em meio público ações voltadas aos Direitos Humanos que são patrocinadas pelo escritório como forma de incentivo para que outras empresas inspirem-se e também façam a sua parte.

Valorizar o funcionário em sua individualidade e contribuição com o todo.

2018 – Formalizar o código de conduta institucional aos colaboradores internos e *stakeholders*

Implementação

- Treinamento de Integração Organizacional orientado pelo Departamento de Gestão de Pessoas, com imersão em valores organizacionais - Reforço de valores e políticas internas a todos: Todo novo colaborador passa obrigatoriamente pelo processo de Integração Organizacional com ciência de material padrão institucional onde são apresentados os valores organizacionais e políticas internas.

- Disponibilização de canais de comunicação para os colaboradores internos posicionarem diversos assuntos, dentre eles a manutenção ou possível violação de direitos humanos e outras temáticas:

- ✓ Entrevista/ questionário de desligamento: Recurso disponível para o ex-colaborador interno expor sua insatisfação sobre algum quesito relacionado às várias temáticas, incluindo questões relativas aos Direitos Humanos que possam ter sido feridas durante seu contrato de trabalho, possibilitando que o case individual sirva para correção aos seus colegas que permanecem na instituição;
- ✓ Pesquisa de Clima Anual: com abordagem sobre diversos pontos, entre eles, Direitos Humanos;
- ✓ Caixa de Sugestão não identificável: opção sem identificação para exposição de críticas sobre desvios, ou sugestões de melhorias;
- ✓ Abertura para diálogo com o Departamento de Gestão de Pessoas, sempre que necessário.

- Divisão departamental estratégica, com área de Gestão de Pessoas apartada dos demais setores internos da empresa: Função de trazer o olhar mais específico sobre as relações humanas e garantir a boa conduta junto às pessoas atuantes na organização, além de ser fluxo de comunicação direto desde o setor operacional até a alta gestão, tratando as questões humanas sem o viés de interesses internos setoriais ou gerenciais.

- Promoções internas condicionadas à boa conduta interna: condição para participação de processos seletivos internos envolve, além dos requisitos técnicos, a ausência de sanções em período mínimo de três meses, com vistas de orientar condutas corretas como condição para crescimento interno.

- Divulgação de Missão, Visão e Valores Organizacionais em site institucional, afirmando publicamente o compromisso com os tais valores.

- Projeto Social Permanente “Segunda na Praça” - visita ao Asilo Lar Vicentino: busca disseminar a fraternidade e inclusão dos idosos. Colaboradores voluntários do escritório participam auxiliando na condução dos idosos às segundas-feiras no período da manhã no passeio à praça. A atividade ocorre durante a jornada de trabalho e não tem desconto de horas de ausência como estímulo ao protagonismo.

- Doação mensal ao Asilo: Doação de valor monetário a partir da aquisição de mantimentos faltantes para suprir as necessidades alimentares ou de higiene do Asilo Lar Vicentino.

- Ação Social de Final de Ano: Atividade voluntária anual realizada próximo à época das festas de final de ano junto a instituições carentes do município de Ribeirão Preto/SP, com arrecadação de mantimentos.

- Campanha de doação de sangue: Incentivo dos funcionários em realizar doação de sangue junto a um Banco de Sangue do

Relatório - Comunicação de Progresso (COP)

OLIVEIRA & RAMOS ADVOGADOS ASSOCIADOS (Período: Abril de 2017 a Abril de 2018)

município de Ribeirão Preto/SP

- Lembranças e disseminação de conteúdo educativo/informativo em datas voltadas à mulher, buscando homenagear as conquistas e empoderamento de gênero, bem como orientar sobre prevenção e manutenção da saúde feminina nas datas de “Dia Internacional da Mulher” e “Dia Mundial de Prevenção ao Câncer de Mama”.

- Carta de Boas-Vindas do Sócio Diretor ao novo colaborador: Fornecimento sistemático de carta de boas vindas do diretor aos funcionários, com conteúdo motivacional, buscando aproximação entre as faixas de hierarquia internas.

Medição de resultados

- Apuração de indicadores de satisfação e insatisfação com ex-colaboradores: Relativo ao tempo em que os serviços foram prestados junto ao escritório através de pesquisa de desligamento aplicada na data da homologação da rescisão de contrato de trabalho: avaliada semestralmente pela Alta Direção.

- Apuração de indicadores de satisfação e insatisfação com colaboradores internos: relativos ao momento atual de contrato de trabalho através de Pesquisa de Clima realizada anualmente, individualmente e sem identificação junto aos colaboradores e apresentada à Diretoria e Gerências.

- Divulgação das ações em rede social e avaliação da interação do público interno e externo com o conteúdo exposto.

Princípios do TRABALHO

- *Princípio 3: As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;*
- *Princípio 4: a eliminação de todas as formas de trabalho forçado e compulsório;*
- *Princípio 5: a abolição efetiva do trabalho infantil; e*
- *Princípio 6: a eliminação da discriminação com relação a emprego e profissão*

Avaliação, Política e Metas

POLÍTICAS

Direito à livre associação a entidades sindicais representantes da categoria, bem como comunicação com as mesmas por meio de recursos de comunicação internos (telefones, computadores).

Garantir igualdade entre gêneros, classe social e tipo racial em ações, decisões e diretrizes internas.

Garantir transparência nas relações internas, regras e procedimentos.

Promover saúde e bem-estar do funcionário

Garantir anuência dos colaboradores nas mudanças realizadas em nível de regras, procedimentos e diretrizes de contrato de trabalho.

Metas:

2017/2018:

Relatório - Comunicação de Progresso (COP)

OLIVEIRA & RAMOS ADVOGADOS ASSOCIADOS (Período: Abril de 2017 a Abril de 2018)

Redução de realização de horas extras – acompanhamento semanal pela área de RH e Alta Direção

Implementação de ações para flexibilização de jornada de trabalho

Ações sistemáticas voltadas à saúde laboral

Implementação

- Realização de flexibilização de jornada do tipo home office aos cargos de liderança;
- Veiculação no início do contrato de trabalho do colaborador de Declaração de livre opção à filiação a entidade sindical representativa no ato de entrada na empresa;
- Relatório semanal de horas extras transmitido à diretoria e lideranças para acompanhamento de redução da extensão de jornada;
- Intermediação de cadastro de todos os funcionários junto ao Sindicato representante da categoria, com emissão de carteirinha de identificação junto ao mesmo, a fim de viabilizar aproximação com a entidade;
- Disponibilização de espaço ao sindicato para realização de sorteio de prêmios e distribuição de brindes para aproximação dos colaboradores junto à entidade sindical;
- Disponibilização de dados e informações em meio eletrônico e de acesso livre a todos os colaboradores a respeito de convênios e vantagens de filiação ao sindicato representante da categoria;
- Compromisso na aplicação de todos os reajustes de valores salariais e benefícios aprovados por meio de convenção coletiva anual da categoria, sem distinção de aplicabilidade aos funcionários optantes ou não à filiação sindical;
- Veiculação de comunicados internos para ciência e anuência prévia dos colaboradores a respeito de eventuais alterações contratuais, novas políticas internas, normas ou novos procedimentos.
- Palestra de conscientização postural e fornecimento de ferramentas ergonômicas (apoios de pé e suporte de monitores) após identificação de necessidade de uso;
- Ampliação da frequência de realização de ginástica laboral aos colaboradores para três vezes semanais;
- Autorização de um dia de folga “Day Off” referente ao aniversário do colaborador, independente da data cair ou não em dia útil;
- Aplicação de Censo Ergonômico aos colaboradores, verificando histórico de saúde postural, acompanhando lesões já existentes e evitando possíveis agravos na saúde laboral;
- Programa de Blitz Postural, com acompanhamento periódico de fisioterapeuta no posto de trabalho, avaliando postura atual no local de trabalho de cada colaborador e realizando as orientações e ajustes necessários com assinatura de documento formal sobre a avaliação realizada;
- Realização anual de Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), com acompanhamento das medidas necessárias a serem implantadas na prevenção e manutenção da saúde e segurança no trabalho.
- Oferecimento de Sala de Descompressão durante o intervalo de refeição, com ausência de luz e barulho para descanso mental;
- Padronização dos valores de remuneração associados unicamente às atividades desenvolvidas pelos cargos desempenhados

Relatório - Comunicação de Progresso (COP)

OLIVEIRA & RAMOS ADVOGADOS ASSOCIADOS (Período: Abril de 2017 a Abril de 2018)

internamente na organização, desvinculados assim de fatores de gênero, idade de nascimento, classe econômica ou tipo racial.

- Todo documento que necessite de assinatura e aval de funcionários é previamente confeccionado, avaliado e transmitido pela área de Gestão de Pessoas, com objetivo de dirimir possíveis abusos setoriais ou mesmo gerenciais.
- Contrato de trabalho assinado posterior à leitura dinâmica e discussão em grupo com os novos colaboradores e demais documentos relativos à remuneração, direitos trabalhistas e benefícios são oriundos da área de gestão de pessoas.
- Documentos em que se faz necessária a assinatura do colaborador são transmitidos somente pela área do RH, a fim de sanarem eventuais dúvidas, evitando também possíveis coerções e abusos.
- Indicação dos deveres da empresa para com o funcionário contidos em contrato de trabalho e regulamento interno assinado pelo colaborador e empresa.

Medição de resultados

- Apuração de indicadores de satisfação e insatisfação com ex-colaboradores: Relativo ao tempo em que os serviços foram prestados junto ao escritório através de pesquisa de desligamento aplicada na data da homologação da rescisão de contrato de trabalho: avaliada semestralmente pela Alta Direção.
- Apuração de indicadores de satisfação e insatisfação com colaboradores internos: relativos ao momento atual de contrato de trabalho através de Pesquisa de Clima realizada anualmente, individualmente e sem identificação junto aos colaboradores e apresentada à Diretoria e Gerências.
- Divulgação das ações em rede social e avaliação da interação do público interno e externo com o conteúdo exposto.
- Reuniões com sindicato e abertura para diálogo e bom relacionamento a fim de buscar novas melhorias
- Apuração de diagnóstico realizado anualmente pelo PCMSO e PPRA sobre manutenção de condições de saúde, higiene e riscos de acidente de trabalho, atuando nas necessidades identificadas.

Princípios AMBIENTAIS

- *Princípio 7: As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;*
- *Princípio 8: realizar iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental; e*
- *Princípio 9: encorajar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias que não agredem o meio ambiente*

Avaliação, Política e Metas

POLÍTICAS

Práticas voltadas à redução de descarte de materiais e foco na reutilização;

Ações de conscientização de consumo racional de água e papéis;

Ações de conscientização de preservação e educação ambiental;

Ação de aproximação família-funcionário-empresa;

Relatório - Comunicação de Progresso (COP)

OLIVEIRA & RAMOS ADVOGADOS ASSOCIADOS (Período: Abril de 2017 a Abril de 2018)

Ações de redução do consumo energético.

Implementação

- Inclusão em material padrão de Integração Organizacional do escritório de informações sobre preservação ambiental e consumo de recursos descartáveis já no início de cada novo funcionário;
- Fornecimento sistemático de copos e squeezes pessoais ao invés de copo descartável a cada funcionário da empresa e eliminação de descartáveis na rotina interna da empresa;
- Em comemoração à semana de arborização voluntária, visita dirigida a um viveiro de mudas da região proporcionada aos funcionários e seus filhos, com cunho educativo e de preservação ambiental;
- Utilização de blocos de anotações internos confeccionados a partir de papéis sulfites reutilizados do escritório
- Divulgação nos sanitários e frases de impacto e educativas sobre a utilização racional da água no disparos de descarga de vasos sanitários e abertura de torneiras ao escovar os dentes;
- Troca de parte do equipamento de acionamento de descarga para modelo que consome menor quantidade de água no disparo;
- Utilização de dispositivo que desliga automaticamente após o expediente todos os equipamentos de trabalho que utilizam energia, com objetivo de redução de consumo energético.

Medição de resultados

- Apuração de indicadores de satisfação e insatisfação com colaboradores internos: relativos ao momento atual de contrato de trabalho através de Pesquisa de Clima realizada anualmente, individualmente e sem identificação junto aos colaboradores e apresentada à Diretoria e Gerências.
- Divulgação das ações em rede social e avaliação da interação do público interno e externo com o conteúdo exposto.

Princípios ANTICORRUPÇÃO

- *Princípio 10: As empresas devem trabalhar contra a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e suborno*

Avaliação, Política e Metas

POLÍTICAS

Proibição de favorecimento em troca do trabalho realizado a clientes

Não contratação de parentes de primeiro grau em mesmo setor ou departamento, bem como subordinados um ao outro.

Apoio a medidas externas de combate à corrupção e divulgação externa de tal apoio como incentivo a outras instituições de realizarem tal prática

Relatório - Comunicação de Progresso (COP)

OLIVEIRA & RAMOS ADVOGADOS ASSOCIADOS (Período: Abril de 2017 a Abril de 2018)

META:

2018 – Formalizar o código de conduta institucional aos colaboradores internos e *stakeholders*

Implementação

Em regulamento interno consta que os funcionários não são autorizados a receberem favores em troca do serviço realizado aos clientes e que desvios de conduta são severamente punidos gerando até demissões por justa causa;

Correspondências postais e encomendas de clientes são recepcionadas pela área administrativa e direcionados às devidas áreas internas a fim de evitar recepção de mimos ou agrados monetários para agilizar o procedimento de um em detrimento de outro cliente;

Triagem em processo seletivo do grau de parentesco de candidatos a vagas de trabalho com funcionários já atuantes na empresa a fim de proibir contratações com parentesco dentro de mesmo departamento ou sob supervisão um de outro.

Apoio em ação coletiva anticorrupção “10 Medidas”, com emissão pela empresa de carta declaratória de tal apoio, com abaixo assinado dos colaboradores apoiadores e material de divulgação interna sobre medidas anticorrupção.

Processos seletivos realizados com participação e direção da área de gestão de pessoas, principalmente em casos em que se trata de promoções de cargo.

Caixa de sugestões e demais meios de comunicação com colaboradores internos e externos (sac/ ouvidoria e redes sociais).

Medição de resultados

- Apuração de indicadores de satisfação e insatisfação com ex-colaboradores: Relativo ao tempo em que os serviços foram prestados junto ao escritório através de pesquisa de desligamento aplicada na data da homologação da rescisão de contrato de trabalho: avaliada semestralmente pela Alta Direção.

- Apuração de indicadores de satisfação e insatisfação com colaboradores internos: relativos ao momento atual de contrato de trabalho através de Pesquisa de Clima realizada anualmente, individualmente e sem identificação junto aos colaboradores e apresentada à Diretoria e Gerências.

- Identificado algum desvio de conduta de colaborador ou mesmo prestador de serviço, imediatamente adota-se encerramento de relação com o escritório.