



Pacto Global
Rede Brasil



Comunicação de Progresso 2022

Gran Cursos Online

Pacto Global Rede Brasil

ONU Brasil

Brasília/DF, 8 de Novembro de 2022.



Para nossas partes interessadas:

Tenho o prazer de confirmar que o Gran Cursos Online reafirma seu apoio aos Dez Princípios do Pacto Global das Nações Unidas sobre direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção.

Nesta Comunicação do progresso anual, descrevemos nossas ações para melhorar continuamente a integração do Pacto Global e seus princípios em nossa estratégia de negócios, cultura e operações diárias. Também nos comprometemos a compartilhar tais informações com nossas partes interessadas usando nossos principais canais de comunicação.

Atenciosamente,

Gabriel Vinicius Carvalho Granjeiro

CEO do Gran Cursos Online



Relatório referente ao período de outubro de 2021 a outubro 2022.

1. Direitos Humanos

Aplicação Anual de Censo de Diversidade (2021 e 2022)

Desde 2021, anualmente realizamos a aplicação do Censo de Diversidade para mapeamento de informações sobre o quão diverso o time de GranLovers é e para diagnosticar potenciais mudanças e assim estruturar ações que gerem evolução do tema na empresa.

Em 2022, além da aplicação da pesquisa, fizemos um material visual que foi compartilhado com cada colaborador com os principais resultados da pesquisa e um material exclusivo para a liderança com mais informações, que incluíam análises sobre segurança psicológica.

Além disso, outra ação pós-aplicação de grande relevância foi um desdobramento síncrono dos resultados do censo com todos os Diretores do Gran que teve como objetivo informar, sensibilizar e reforçar o papel que esses decisores estratégicos têm no desafio de tornar o Gran cada vez mais diverso e inclusivo.

Resultados:

- [Infográfico 2021.](#)
- [Infográfico 2022.](#)

Adesão ao Movimento Mente em Foco

Em março de 2022, aderimos ao Movimento Mente em Foco, a fim de formalizar nosso objetivo de tratar a saúde mental no Gran de forma preventiva e humanizada, como um tema perene e integrante da estratégia de negócio da companhia, e não apenas como uma medida emergencial.

Assim, até 2030, teremos: profissional de referência para aconselhamento e atendimento psicológico, oferecimento de orientação para manejo de crises e promoção de ações contínuas de incentivo à saúde mental.



Resultados:

- Foram realizadas *lives* a respeito do tema saúde mental em 2021 e 2022, no mês de setembro.
- Criação do Protocolo de Saúde Mental disponível [neste link](#).
- Criação da trilha de Saúde Mental gravada por psicóloga clínica disponibilizada na Gran Academy, universidade corporativa do Gran Cursos Online. Até o momento da elaboração deste relatório, 64 pessoas concluíram a trilha e 26 colaboradores estão em andamento com o conteúdo, ou seja, **9,7% de GranLovers já acessaram o conteúdo pelo menos uma vez.**

Adesão ao Movimento Elas Lideram 2030

Em agosto de 2022, aderimos ao Movimento Elas Lideram 2030 e reafirmamos nosso compromisso com a equidade de gênero e com os Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs), promovidos pela ONU Mulheres.

Por isso, estamos empenhados com a meta de ter 50% de mulheres em posição de alta liderança até 2030 – contemplando os cargos a nível de Conselho, Diretoria e Gerência.

A meta proposta pelo Movimento, a ser atingida até 2025, é de 30% de mulheres em posição de alta liderança e já atingimos essa meta em 2022.

Resultados:

- **Participação em mais de 90% dos *workshops*** realizados pelo Pacto Global – Movimento Elas Lideram.
- **38% de mulheres em cargos de alta liderança.**

[Dashboard Pacto Global](#)

Adaptação de processos com foco em gênero: manutenção de 100% do vale-alimentação e vale-refeição durante a licença-maternidade.



Adesão ao Movimento Raça é Prioridade

Em agosto de 2022, aderimos ao Movimento Raça é Prioridade e reafirmamos nosso compromisso de promover a equidade racial e aumentar a participação de negros, indígenas e grupos étnicos socialmente vulneráveis em posições de liderança.

Na atualidade, já temos mais de 30% de pessoas negras em posição de liderança e até 2030 atingiremos o percentual de 50% de pessoas negras nessas posições. Além disso, considerando a população negra, reforçamos publicamente nosso compromisso de aumentar o percentual de líderes pretos na empresa.

Resultados:

- Sensibilização Racial conduzida pela Profissas com participação de 45% de GranLovers.
- Criação do Grupo de Afinidade Racial exclusivo para pessoas negras com participação de dezenove GranLovers (4% da comunidade negra de GranLovers).
- 44% das posições de liderança ocupadas por pessoas negras.

[Dashboard Pacto Global](#)

Adesão ao Movimento Salário Digno

Em agosto de 2022, aderimos ao Movimento Salário Digno, a fim de garantir que, até 2030, proporcionaremos uma remuneração justa para cada colaborador do Gran, reduzindo desigualdades e fomentando o desenvolvimento sustentável.

Assim, o pacote de remuneração oferecido a cada GranLover (ou seja, salário mais benefícios) será suficiente para ele ter acesso a direitos básicos, como: alimentação, moradia, saúde, lazer e educação.

Resultados:

- 89% de GranLovers com salário efetivo acima da meta de salário digno ou igual a ela.

[Dashboard Pacto Global](#)



B Corp

O Gran está em processo de preenchimento da B Impact Assessment – BIA para obter o selo de empresa B. O processo está sendo contínuo e envolve todas as áreas de negócio do Gran, tanto para levantamento de dados e evidências quanto para operacionalizar melhorias mapeadas ao longo do preenchimento.

Para auxiliar nas análises e trazer uma perspectiva de *benchmarks* do mercado, contratamos a consultoria Caminho + B, que, ao longo de quatro meses do ano de 2022, acompanhou a empresa nas minúcias do processo. Ao final da consultoria, apresentou-se um relatório com todas as oportunidades de melhoria e indicações de ações a serem desenvolvidas pelo Gran, para, além de obter a certificação B, a companhia também potencializar o impacto que gera na sociedade.

Neste contexto, foram mapeadas diversas oportunidades de melhorias nas práticas de direitos humanos.

Resultados:

- [Oportunidades mapeadas em Direitos Humanos.](#)
- Percentual de conclusão da BIA: 91,9%.

Lançamento do Protocolo de Saúde Mental

Como parte do nosso compromisso em tratar a saúde mental de forma preventiva e humanizada, em maio de 2022, lançamos o Protocolo de Saúde Mental no Gran.

Este Protocolo proporciona diretrizes para cuidado da saúde mental e emocional de colaboradores do Gran, com foco principal em orientar as lideranças para lidarem com sua equipe. Elaborou-se um documento com as principais orientações a respeito do assunto, como: mitos e verdades sobre saúde mental, identificação e explicação de transtornos mentais, orientações específicas para prevenção e detecção, direcionamentos para situações de suicídio consumado ou tentativa de suicídio, além de protocolos de intervenção e posvenção.

Resultados:



- Sessenta e quatro pessoas concluíram a Trilha disponível na Gran Academy (universidade corporativa) sobre o Protocolo de Saúde Mental e 26 estão em andamento com a Trilha, ou seja, 9,7% de GranLovers já acessaram o conteúdo ao menos uma vez.

Jornada de Diversidade

O Gran possui o mapeamento da Jornada do GranLover com cada uma das macro etapas que cada colaborador vive na empresa, como: atração e seleção, *onboarding*, admissão, carreira e desenvolvimento, rotina, momentos importantes e *offboarding*.

Assim, em 2022, para expandir nosso compromisso com a diversidade, revisamos cada uma das etapas da jornada com foco de diversidade. Desse modo, mapeamos diversos tipos de ações, como: novos indicadores a serem mensurados; melhoria de processos a fim de torná-los mais inclusivos; adaptação de benefícios e mudanças nos processos de outros times.

Resultados:

- 67 oportunidades mapeadas.
- 10% de oportunidades concluídas.
- *Dashboards* de Diversidade criados a partir da jornada:
 - [Inscrições em vagas com recortes de diversidade](#);
 - [Funil de processo seletivo com recortes de diversidade](#);
 - Comparação de salário-base médio por raça;
 - Comparação de salário-base médio por gênero.

Comitê de Diversidade

O Comitê de Diversidade foi criado em agosto de 2022 e é realizado por meio de reuniões mensais que têm como objetivo analisar de maneira estratégica o avanço da diversidade e da inclusão na empresa.

Dessa forma, os membros do Comitê são: a Diretora de Pessoas & Cultura, a Gerente de Inovação e Experiência, as representantes de Atração e Seleção, além do time de ESG da empresa e os pontos focais dos Grupos de Afinidades!



Nos encontros mensais do Comitê, são discutidos: avanços da diversidade na empresa, atuação dos Grupos de Afinidade e priorização de próximas ações. Desse modo, promove-se o alinhamento estratégico sobre D & I na empresa.

Resultados:

As reuniões são realizadas mensalmente desde o mês de agosto de 2022 e, até o momento, obteve 100% de adesão de todos os membros do comitê.

Criação de Grupos de Afinidade (PcDs – consolidada e Raça – inscrição)

Atualmente, o Gran Cursos Online possui dois grupos de afinidade: um com foco em pessoas com deficiência e outro com foco na comunidade negra. Esses grupos são compostos por GranLovers e têm atuação de trabalho voluntário. Os membros dos grupos contam com o apoio do setor de Pessoas & Cultura para o desenvolvimento das ações.

O Gran Inclusão (Grupo de Afinidade PcD) é composto por pessoas com deficiência e aliados da causa, enquanto o Grupo de Afinidade Racial é exclusivo para colaboradores negros (pretos e pardos). As ações dos Grupos de Afinidade incluem: indicações de melhorias da empresa para promover maior inclusão e comunicados de conscientização para toda a empresa.

Resultados:

Grupo de Afinidade de Pessoas com Deficiência (Gran Inclusão):

- Doze pessoas inscritas (33% são PcDs).
- Sete projetos entregues (como: comunicações quinzenais sobre diversidade com toda a empresa, rodas de conversa exclusivas para colaboradores PcDs, legendas nos vídeos internos).

Grupo de Afinidade Racial:

- Dezenove pessoas inscritas.

Criação de Painéis de Diversidade



Os painéis de Diversidade foram criados a partir da idealização da Jornada de Diversidade. Desse modo, para cada etapa da jornada GranLover, há indicadores que devem ser mensurados, a fim de se indicar o grau de diversidade e inclusão do Gran.

Os indicadores abordam principalmente: raça, identidade de gênero, deficiência, orientação sexual e remuneração justa.

Cada diretor possui acesso a um Painel de Diversidade com os principais dados da equipe.

Resultados:

- Oito painéis (um para cada diretor ou diretora).
- [Exemplo de dashboard de diversidade por Diretoria.](#)

Código de Ética

Em 2021, lançamos o Código de Ética Gran, documento que explicita os valores da empresa e orienta sobre quais tipos de comportamentos são incentivados no ambiente de trabalho. Além disso, há orientações anticorrupção e antissuborno e acerca da tratativa com o público externo. Todas as pessoas colaboradoras do Gran Cursos Online assinaram o Código de Ética e estão cientes do modelo de comportamento ético exigido pela empresa.

Resultados:

- 95% de GranLovers com Termo de Leitura do Código de Ética assinado.

Canal de Denúncias

Para todas as pessoas colaboradoras, está disponível um canal de denúncias, administrado por escritório de advocacia independente. Dessa forma, as denúncias são realizadas em um canal externo e, a partir dessa primeira tratativa, inicia-se a investigação da denúncia. Além disso, há também um canal de escuta no Gran Cursos Online, em que a pessoa colaboradora pode sinalizar qualquer violação do Código de Ética, além de sugerir melhorias.



Resultados:

Não houve registros de denúncias de discriminação no canal formal, porém, apesar de não haver denúncia de discriminação registrada, houve duas denúncias de suspeitas de assédio. Uma denúncia foi tratada internamente e o gestor acusado foi desligado. Sobre o foco da outra denúncia, o gestor também foi desligado.

Além disso, recentemente, uma colaboradora foi desligada por tecer comentários gordofóbicos e etaristas. Essas acusações não foram registradas no canal, mas foram relatadas pela BP da área como prejudiciais e contrárias aos valores da empresa.

Trilha de Diversidade na Gran Academy

O time de Employee Experience realizou uma trilha de conhecimento completa sobre Diversidade e a disponibilizou na Gran Academy, universidade corporativa do Gran Cursos Online. Assim, foram abordados conceitos iniciais do tema, além de aprofundamento nos seguintes recortes de diversidade: gênero, raça e comunidade LGBTQIA+.

A trilha foi legendada pelo pessoal do grupo de afinidade de pessoas com deficiência, Gran Inclusão, para garantir que todos poderiam absorver os conteúdos.

Resultados:

- Noventa e seis pessoas concluíram a Trilha e 45 estão com o conteúdo em andamento, ou seja, 13,85% dos colaboradores já acessaram ao menos uma vez o conteúdo.

Definição de metas de contratação de PcDs por Diretoria

Para cumprir com a Lei de Cotas (art. 93 da Lei n. 8.213/1991) e garantir a representatividade de pessoas com deficiência na empresa, foram estabelecidas metas de contratação de pessoas com deficiência em cada uma das diretorias. Assim, ao longo do ano, acompanhamos indicadores para cumprimento dessas metas e analisamos a necessidade de realizar ajustes no processo seletivo, para torná-lo mais inclusivo.



Resultados:

Saímos de dez profissionais com deficiência na empresa em janeiro/2022 para 31 profissionais em outubro/2022, aumento de 210%, sendo que o quadro geral de colaboradores no mesmo período cresceu 27%.

- [Dashboard PcDs jan/2022 \(1.2% do quadro\)](#).
- [Dashboard PcDs out/2022 \(2.9% do quadro\)](#).

Ações de Diversidade

Além dos programas específicos de diversidade e inclusão, foram realizadas outras ações acerca do tema com as pessoas colaboradoras durante o ano. Um exemplo disso é que, no Programa de Desenvolvimento de Líderes, houve um módulo exclusivo de Segurança Psicológica e foi aplicada a dinâmica Corrida de Privilégios, em que as lideranças puderam refletir sobre privilégios e desigualdades a partir da participação no jogo.

Além disso, desde agosto, são realizadas rodas de conversa exclusivas com pessoas com deficiência na empresa. Este é um momento de identificação, troca e fortalecimento da comunidade. A organização de cada roda de conversa é feita pelo Gran Inclusão (Grupo de Afinidade PcD) com o apoio da Diretoria de Pessoas & Cultura.

Resultados:

- **94 de NPS** para os treinamentos realizados na *sprint* de Segurança Psicológica.
- **Sessenta pessoas** (entre GranLovers e GranLíderes) participaram da **Corrida de Privilégios**.



2. Trabalho

Lançamento do Programa Cuide-se

O Programa Cuide-se foi lançado em janeiro de 2022 e seus principais objetivos são: despertar GranLovers para o autocuidado, reduzir o nível de ansiedade dos colaboradores, melhorar a qualidade de vida de cada colaborador e aumentar o índice de felicidade no trabalho. Para isso, o programa possui três pilares como foco de atuação: saúde mental, saúde física e qualidade de vida no trabalho.

Para incentivar a saúde física, cada colaborador pode utilizar o GymPass ou o benefício Gran Saúde (com os quais são reembolsados até R\$ 90,00 mediante apresentação da nota fiscal do pagamento de uma atividade física). Já em relação à saúde mental, foi desenvolvido o Protocolo de Saúde Mental a fim de orientarmos as lideranças a tratarem prevenção e posvenção do tema. Além disso, foram gravados conteúdos específicos com dicas de utilização do plano de saúde com foco em saúde mental e realizamos uma *live* para discussão do tema saúde mental durante a campanha Setembro Amarelo.

Por último, algumas ações de incentivo à qualidade de vida são: mensagens programadas na plataforma de comunicação oficial da empresa sobre pausas regulares no trabalho, acesso ilimitado ao aplicativo Posher (com aulas como: ioga, automassagem e ginástica laboral), massagens gratuitas por profissionais especializados nos escritórios presenciais e lanches saudáveis nos escritórios presenciais.

Resultados:

Na *live* de Setembro Amarelo de 2022, tivemos a adesão de 398 colaboradores, número que corresponde a aproximadamente 48% do quadro de colaboradores da companhia.

Lançamento da Gran Academy (universidade corporativa com foco no desenvolvimento dos colaboradores)

A Gran Academy é a universidade corporativa do Gran. Criada em 2 de dezembro de 2021, ela chegou para amplificar a potência dos nossos GranLovers. Por meio de



treinamentos, experiências de aprendizagem, benefícios de educação e facilitação da cultura de aprendizagem, a Gran Academy está de ponta a ponta na jornada de desenvolvimento do nosso time. Além disso, contamos com uma plataforma digital onde todos os conteúdos e bases de conhecimento dos nossos times estão concentrados. Assim, independentemente de onde estejam, nossos GranLovers não param de se desenvolver. Já são mais de oitocentos conteúdos disponibilizados para toda a equipe. E nós nunca paramos nisso, provocamos ações de desenvolvimento, acreditamos e fomentamos a cultura Lifelong Learner.

Evidência:

[Print Gran Academy](#)

Resultados:

- Em média, **25 horas de treinamento/colaborador**.
- **Quinze horas de conteúdos gravados** na plataforma.
- Mais de **oitocentos conteúdos** na plataforma.
- **94% dos colaboradores** utilizam a plataforma.

Parcerias com consultorias para contratação de PcDs (Oportunidades Especiais e Inklua)

O Gran realizou parceria com duas consultorias de contratação de pessoas com deficiência para auxiliar no atingimento de cotas e, conseqüentemente, metas de seleção para esses cargos.

Em 2021, foi firmada a parceria com a Oportunidades Especiais, que disponibiliza banco de talentos para contratação, e também desenvolvemos uma trilha de capacitação e uma série de *workshops* sobre o tema. A trilha, inclusive, foi utilizada na universidade corporativa do Gran para capacitar todas as pessoas em nível básico da Libras.

Em 2022, firmamos parceria com a Inklua, consultoria especializada na contratação de pessoas com deficiência para todos os tipos de vaga, extrapolando o banco de talentos unicamente para cargos de entrada, mais operacionais, e contratando em todas as possibilidades de vagas, inclusive em cargos de tecnologia.



Resultados:

Saímos de dez profissionais com deficiência na empresa em janeiro/2022 para 31 profissionais em outubro/2022, aumento de 210%, sendo que o quadro geral de colaboradores no mesmo período cresceu 27%.

- [Dashboard PcDs jan/2022 \(1,2% do quadro\).](#)
- [Dashboard PcDs out/2022 \(2,9% do quadro\).](#)

Treinamento de ESG com a liderança

Em novembro de 2021, o Gran, em parceria com o BTG Pactual, realizou um treinamento para toda a liderança, à época composta por 82 líderes, para nivelar o conhecimento sobre o que é ESG, as práticas de mercado e quais eram os objetivos da empresa ao aderir o negócio à pauta.

Foram dois momentos ao longo de duas semanas com convidados especialistas, como Patrícia Genelhu – *head* de Investimento Sustentável e de Impacto no BTG Pactual, com muito conteúdo, momentos para tirar dúvidas e exemplos práticos de como inserir ESG em todas as pautas estratégicas.

Resultados:

Tivemos uma adesão ao treinamento de 90,2% da liderança, além de desdobramento para o comitê de ESG Impacta Gran, que teve por objetivo reunir alguns líderes interessados em realizar projetos de impacto na empresa nas suas respectivas áreas.

Lançamento de novos modelos de trabalho e novos benefícios

No final de 2021, anunciamos a formalização de três novos modelos de trabalho: Gran Mundo (100% remoto), Gran Mix (modelo híbrido) e Gran Nave (100% presencial). Formatamos esses modelos de trabalho a fim de garantir maior personalização às necessidades de cada colaborador e a fim de cuidar da experiência de integração de cada um. Por isso, foram lançados benefícios exclusivos de acordo com cada modelo de trabalho, como auxílio *home office* de R\$ 200,00, disponibilizado no cartão Caju, e lanches saudáveis e massagens relaxantes nos escritórios presenciais.



Evidência:

[Link Explicação Modelos de Trabalho 2022.](#)

Resultados:

- Massagens na sede: em 2022, foram realizados mais de **2.500 atendimentos** de massagem na sede.
- Investimento anual em lanches na sede: R\$ 54.000,00.
- Investimento nos benefícios *home office* (cartão Caju) até novembro de 2022: R\$ 1.704.000,00.

Lançamento de bolsa de estudos (pós-graduação, inglês e certificações)

Em 2022, foi lançada a política de bolsas de estudo para cursos de inglês, a qual tem como objetivo apoiar o compromisso do Gran com o desenvolvimento pessoal e profissional de seus colaboradores; por isso, todos os colaboradores (incluindo estagiários e aprendizes) com mais de seis meses de casa podem pleitear uma vaga para isenção de pagamento do curso de idioma.

Além disso, também em 2022, lançamos a política de bolsas de estudo para pós-graduação e cursos de longa duração, em que o Gran oferece auxílio financeiro para capacitação em instituições de ensino reconhecidas pelo MEC ou em organizações competentes.

Ainda como foco no desenvolvimento de cada GranLover, são oferecidas bolsas de estudo de certificação em TI para colaboradores da Diretoria de Tecnologia que trabalhem no Gran há mais de seis meses. A Política de Bolsas contempla dezenove certificações (como: QA and Software Testing, Sales Force, Docker Certification e Certificação PMP), e ainda podem ser solicitadas outras certificações, caso a pessoa colaboradora veja sinergia entre o curso e sua atuação profissional no Gran.

Resultados:

Pessoas contempladas por benefícios:

- Pós-graduação: **16.**
- Inglês: **15.**
- Certificações: **25.**



Aplicação trimestral do Índice de Felicidade no Trabalho (IFT)

No Gran, a maioria das decisões sobre pessoas são embasadas nas percepções que são coletadas em pesquisas ao longo da jornada do colaborador. Além das pesquisas mapeadas em *onboarding*, citadas neste relatório, desde 2021, aplicamos a pesquisa Índice de Felicidade no Trabalho – IFT.

O Índice é embasado na metodologia de felicidade P.E.R.M.A., criado por Martin Seligman, um dos fundadores da psicologia positiva e é complementado por perguntas “voláteis”, que são mutáveis a cada trimestre de acordo com a necessidade do que se quer coletar de percepção dos times no negócio.

A periodicidade de aplicação é trimestral e os resultados são analisados em conformidade com a LGPD. Para isso, utilizamos o parceiro Pin People, que oferece *dashboards* seguros, os quais garantem a anonimidade dos participantes.

Após a coleta dos resultados, estes são analisados em comitê, composto por Business Partners, time de ESG e Employee Experience para entender as causas e mapear oportunidades de melhorias na empresa. Todas as melhorias são informadas no canal de comunicação Slack para que as pessoas saibam que suas solicitações estão sendo atendidas.

Resultados:

Em 2021, foram aplicadas duas pesquisas de IFT, uma em agosto e outra em novembro. A adesão das pessoas foi de 69% em agosto e de 70% em novembro; atingimos o eNPS de 87 e 82, respectivamente. Os resultados do Índice de Felicidade (média simples da nota) foram de 9, em agosto, e 8,78, em novembro.

Em relação a 2022, as pesquisas foram aplicadas em março, junho e setembro, com adesões de 65%, 58% e 69,5%, e eNPS de 80, 83 e 70, respectivamente. Quanto ao IFT propriamente dito, os resultados foram: março – 8,8; junho – 8,9; e setembro – 8,3.

Todos os dados e análises são realizados em *dashboards* de acompanhamento, que não serão divulgados em decorrência da confidencialidade das informações expostas.



GPTW

Além das pesquisas internas, também participamos da pesquisa da Great Place to Work – GPTW anualmente.

A avaliação e pesquisa de clima organizacional é chamada de Trust Index (índice de confiança), uma metodologia calcada em cinco dimensões — credibilidade, respeito, imparcialidade, orgulho e camaradagem — e que visa entender a visão de cada colaborador por meio da relação deste com as afirmativas propostas. É mais uma forma que o Gran buscou de garantir um diagnóstico mais preciso sobre o ambiente de trabalho e, acima de tudo, manter a saúde da empresa em dia.

Resultados:

- O Gran Cursos Online ficou na 13ª posição do Centro-Oeste em 2022 como Melhor Empresa para se Trabalhar.
- A adesão à pesquisa em 2022 foi de 83% do quadro de colaboradores.
- O eNPS da pesquisa de 2022 foi de 88.

Humanizadas

O Gran Cursos Online está participando da Pesquisa Melhores para o Brasil. Essa pesquisa, desenvolvida pela consultoria Humanizadas, é um questionário *online* e anônimo que visa coletar informações a respeito de como a empresa é percebida por todas as pessoas que se relacionam com ela (*stakeholders*).

O início da aplicação da pesquisa aconteceu no final de outubro de 2022 e se encerra na primeira semana de novembro de 2022.

O objetivo central da adesão do Gran à pesquisa é incentivar transformações positivas em negócios pelo Brasil, assim, as empresas serão cada vez mais agentes ativos de impacto positivo em seus ecossistemas e comunidades.

Como a pesquisa está em andamento na época da confecção deste relatório, os resultados definitivos ainda não estão disponíveis para serem apresentados.

Resultados:

[Dashboard de adesão dos stakeholders por categoria.](#)



Slack

Após ouvir alguns posicionamentos dos colaboradores nas pesquisas aplicadas ao longo do ano de 2021, o Gran investiu em uma ferramenta única e oficial de comunicação. A resolução se deu porque as pessoas relatavam falhas na comunicação. Cada área usava uma ferramenta de comunicação para o trabalho e, muitas vezes, esta se misturava com os canais pessoais, como o WhatsApp.

Era necessário trazer uma solução que facilitasse o trabalho assíncrono de todas as pessoas, minimizando também o excesso de reuniões.

Além da experiência do colaborador e a questão de saúde mental pela sobrecarga de trabalho, o principal motivador da aquisição da ferramenta foi a governança e a segurança da informação. Quando não se tinha nenhum padrão nas comunicações, a possibilidade de se perder a informação ou compartilhar algo em desalinhamento com a LGPD era alta.

Por isso, o Gran realizou um trabalho de cultura sobre atuação assíncrona e sobre segurança da informação. O projeto foi realizado em parceria com o time de TI, que reestruturou processos para garantir que todos os objetivos com a ferramenta fossem cumpridos.

Resultados:

- [Dashboard de membros ativos.](#)
- [Dashboard de uploads de arquivos no Slack.](#)
- Coletamos a percepção dos colaboradores em relação à melhoria da comunicação no Gran em junho de 2022, por meio do IFT, com a pergunta se as pessoas percebiam que a comunicação do Gran melhorou após a aquisição do Slack. O resultado foi 84,2% de favorabilidade.

Ações Gran Academy

A universidade corporativa do Gran Cursos Online, a Gran Academy, centraliza as ações de treinamento e capacitação de todos os times da empresa e define as diretrizes estratégicas da área no Gran, tendo como premissa a experiência de aprendizagem.

Cabe destacar algumas iniciativas de grande relevância no ano de 2022. A primeira delas, o Gran Palooza, foi um festival de desenvolvimento que contou com catorze palestrantes das mais diversas áreas, todas elas com foco nas necessidades do negócio.



Futuro do Trabalho, O Poder do Coletivo e Diversidade foram alguns dos temas abordados no festival.

Outro destaque importante foram as sensibilizações realizadas em parceria com o time de Diversidade e Inclusão do Gran para trabalhar as pautas de inclusão de pessoas com deficiência. As sensibilizações tiveram três momentos – o primeiro e o segundo deles, abertos para todas as pessoas e, posteriormente, exclusivo para a liderança, foi conduzido por Amanda Orleans, empresária e CEO do Instituto AB. A terceira sensibilização foi conduzida por Marcelo Zig, filósofo, palestrante, criador de conteúdo, idealizador do Projeto Mergulho Cidadão e do coletivo Quilombo PcD, e esta também foi aberta a todas as pessoas.

Resultados:

- [One Page Indicadores Gran Palooza](#).
- Na **sensibilização sobre a pauta de inclusão de pessoas com deficiência**, conduzida por **Marcelo Zig**, a adesão dos colaboradores foi de 360 pessoas, correspondendo a **41%** do quadro de colaboradores.

Jornadas automatizadas e personalizadas de experiência para cada colaborador

Pensando na experiência do colaborador, o Gran Cursos Online realizou um estudo prévio de jornada do colaborador e desenhou, por meio de pesquisas, a *persona* média da empresa. Esses insumos foram fundamentais para que fossem criadas jornadas personalizadas e automatizadas, visando padronização da experiência, otimização de processos manuais e melhorias nas percepções de experiência do colaborador.

Assim, foram criadas três jornadas principais na empresa: *onboarding*, *journey* e *offboarding*. Elas consistem em pílulas de comunicações nominais a cada colaborador com orientações que favoreçam sua jornada de trabalho.

Além das pílulas, são disparadas pesquisas periódicas para avaliação da percepção sobre cada etapa da jornada, que geram resultados em tempo real e possibilitam a tomada de ação em caso de observação de algum ponto crítico.

Resultados:

- Ao longo da jornada de *onboarding*, são aplicados cinco tipos de pesquisas com adesão média de 71%. Um exemplo de como os dados são apresentados no *dashboard* da Pin People [é este](#).



- Até o momento, foram aplicados quatro tipos de pesquisas de *journey*, com adesão média de 76,85%. O Índice de Felicidade apresentado neste relatório está incluso na *journey*.
- Ainda não se tem dados sobre o *offboarding*, pois a proposta está sendo finalizada durante o envio do relatório ao Pacto Global.

Programa de Desenvolvimento de Líderes com foco em Segurança Psicológica

O Programa de Desenvolvimento de Lideranças (PDL) é realizado anualmente e visa capacitar as lideranças em assuntos essenciais para o Gran. Em 2022, um módulo deste programa foi focado em segurança psicológica. Dessa forma, durante três semanas, as lideranças participaram de atividades síncronas e assíncronas acerca do tema. O principal objetivo deste módulo foi garantir que as lideranças saibam fomentar um ambiente de trabalho seguro e saudável a cada pessoa, com respeito à diversidade.

Resultado:

- Dos 141 líderes, 109 (**77,3%**) participaram de pelo menos uma ação da *sprint* de segurança psicológica.

Painel de saúde mental (cruzamento com atestados)

No segundo semestre de 2022, desenvolvemos um *dashboard* com foco na saúde mental dos colaboradores. Por isso, cada diretoria monitora a **quantidade de atestados de afastamento relacionados a doenças psíquicas**.

Além disso, são monitoradas separadamente as respostas relacionadas a questionamentos sobre saúde mental realizadas na pesquisa IFT. Dessa forma, é possível analisar a evolução de alguns indicadores de saúde mental na companhia.

Resultado:

- [Dashboard IFT e Saúde Mental](#).
- [Dashboard Atestados – Doenças Mentais](#).



3. Anticorrupção

B Corp

O Gran está em processo de preenchimento da B Impact Assessment – BIA para obter o selo de empresa B. O processo está sendo contínuo e envolve todas as áreas de negócio do Gran, tanto para levantamento de dados e evidências quanto para operacionalizar melhorias mapeadas ao longo do preenchimento.

Para auxiliar nas análises e trazer uma perspectiva de *benchmarks* do mercado, contratamos a consultoria Caminho + B, que, ao longo de quatro meses do ano de 2022, acompanhou a empresa nas minúcias do processo. Ao final da consultoria, apresentou-se um relatório com todas as oportunidades de melhoria e indicações de ações a serem desenvolvidas pelo Gran, para, além de obter a certificação B, a companhia também potencializar o impacto que gera na sociedade.

Neste contexto, foram mapeadas diversas oportunidades de melhorias nas práticas de governança.

Resultados:

- [Oportunidades mapeadas em Governança.](#)
- Percentual de conclusão da BIA: 91,9%.

Consolidação do Processo de LGPD e Governança Gran

Em 2022, foi criado o cargo de Data Protection Officer (DPO) no Gran e, assim, há uma executiva e um time responsável por garantir que o Gran Cursos Online segue as leis de proteção dos dados dos indivíduos (interna e externamente à empresa).

Com a chegada da nova executiva e a formalização desse cargo, realizamos uma sensibilização com o time para explicar a lei de maneira prática, além de reforçar o compromisso da empresa em seguir a legislação.

Ademais, foi criado o Conselho de Governança do Gran, com conselheiros independentes e membros titulares, a fim de garantir a sustentabilidade da empresa e a



tomada de decisão para beneficiar diferentes *stakeholders*, inclusive investidores e sociedade.

Resultados:

Na *live* de divulgação da chegada da DPO do Gran e nos treinamentos sobre segurança da informação em conformidade com a LGPD, tivemos 409 colaboradores assistindo, o que corresponde a 47,5% do quadro de colaboradores à época.

4. Meio ambiente

Relatório de Qualidade do Ar

O Gran realiza o acompanhamento do relatório de qualidade do ar anualmente.

Resultados:

- [Certificado de qualidade de análise de ar – sede Gran Cursos Online.](#)
- [Relatórios de manutenção do ar-condicionado – sede Gran Cursos Online.](#)

Destinação de resíduos

O Gran realiza o acompanhamento da destinação de resíduos realizada pelo condomínio onde a sede do Gran Cursos Online está localizada (Edifício Carlton Tower).

Resultados:

- [Certificado de destinação de resíduos em 2022.](#)

Consumo de energia

O Gran realiza o acompanhamento do consumo de energia em todos os andares da sede em Brasília.

Resultados:

- [Relatório de consumo de energia 2021.](#)
- [Relatório de consumo de energia 2022.](#)



Consumo de água

O Gran realiza o acompanhamento do consumo de água em todos os andares da sede em Brasília.

Resultados:

- [Relatório de consumo de água 2021.](#)
- [Relatório de consumo de água 2022.](#)

Para 2023, está prevista a contratação de um colaborador com as atribuições destinadas integralmente à pauta de Meio Ambiente do Gran Cursos Online. As melhorias já foram mapeadas pela consultoria Caminho + B e serão implementadas assim que houver capacidade produtiva para executá-las.

MEDIDAS DOS RESULTADOS

[Pasta com evidências](#)

COP 2022 - Gran Cursos Online.pdf

Documento número #6488dd7d-aceb-43e0-b7a6-c3631979a965

Hash do documento original (SHA256): 2d9b06aee522f97d3c6988bab27c78b4af2d1ac5fd3581dbade852d70625f7bc

Assinaturas



Gabriel Vinicius Carvalho Granjeiro

CPF: 032.377.661-27

Assinou em 09 nov 2022 às 11:37:25

Log

- 09 nov 2022, 11:27:14 Operador com email amanda.melo@grancursosonline.com.br na Conta d27c82e2-56e4-4dbe-b058-9bbc21bef63a criou este documento número 6488dd7d-aceb-43e0-b7a6-c3631979a965. Data limite para assinatura do documento: 09 de dezembro de 2022 (11:23). Finalização automática após a última assinatura: habilitada. Idioma: Português brasileiro.
- 09 nov 2022, 11:27:24 Operador com email amanda.melo@grancursosonline.com.br na Conta d27c82e2-56e4-4dbe-b058-9bbc21bef63a adicionou à Lista de Assinatura: gabriel.granjeiro@grancursosonline.com.br para assinar, via E-mail, com os pontos de autenticação: Token via E-mail; Nome Completo; CPF; endereço de IP. Dados informados pelo Operador para validação do signatário: nome completo Gabriel Vinicius Carvalho Granjeiro e CPF 032.377.661-27.
- 09 nov 2022, 11:37:25 Gabriel Vinicius Carvalho Granjeiro assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail gabriel.granjeiro@grancursosonline.com.br. CPF informado: 032.377.661-27. IP: 179.187.97.188. Componente de assinatura versão 1.401.0 disponibilizado em <https://app.clicksign.com>.
- 09 nov 2022, 11:37:25 Processo de assinatura finalizado automaticamente. Motivo: finalização automática após a última assinatura habilitada. Processo de assinatura concluído para o documento número 6488dd7d-aceb-43e0-b7a6-c3631979a965.



Documento assinado com validade jurídica.

Para conferir a validade, acesse <https://validador.clicksign.com> e utilize a senha gerada pelos signatários ou envie este arquivo em PDF.

As assinaturas digitais e eletrônicas têm validade jurídica prevista na Medida Provisória nº. 2200-2 / 2001

Este Log é exclusivo e deve ser considerado parte do documento nº 6488dd7d-aceb-43e0-b7a6-c3631979a965, com os efeitos prescritos nos Termos de Uso da Clicksign, disponível em www.clicksign.com.