

SECRETARIA DE ESTADO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E ENSINO SUPERIOR – SETI

Trabalho

Compromisso

L1. A empresa tem um compromisso de política em relação aos seguintes princípios de direitos trabalhistas? For the user, the "Working

Linked to: GRI Disclosure 3-3-c (2021) for topics GRI 407 (2016), GRI 409 (2016), GRI 408 (2016), GRI 406 (2016), GRI 403 (2018)  
(Matrix - Selecione uma resposta opcional por linha)

	Não, e não temos planos de desenvolver uma política	Não, mas planejamos o fazer nos próximos dois anos	Sim, dentro de uma política mais ampla ou como norma política única [Ponto L1.1]	Não aplicável (Fornecer informações adicionais no campo destinado à caixa de texto)
Liberdade de associação e reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabalho forçado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabalho infantil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Não discriminação em matéria de emprego e ocupação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ambiente de trabalho seguro e saudável

○

○

○

○

Condições de trabalho (remunerações, carga horária)

○

○

○

○

Forneça uma explicação adicional caso necessário: \_\_\_\_\_

A Secretaria da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior - SETI segue as diretrizes da política trabalhista do Governo do Paraná, que é signatário das metas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS.

De acordo com a Lei nº 21.352/2023, artigo 43, a Secretaria de Estado da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior - SETI compete: "I - a coordenação, implementação e execução da política estadual referente às áreas de ciência, tecnologia e ensino superior: [...] A estrutura organizacional básica da SETI compreende, no Nível de Atuação Descentralizada:

- a) Universidade Estadual de Londrina - UEL;
- b) Universidade Estadual de Maringá - UEM;
- c) Universidade Estadual de Ponta Grossa - UEPG;
- d) Universidade Estadual do Oeste do Paraná - UNIOESTE;
- e) Universidade Estadual do Centro-Oeste - UNICENTRO;
- f) Universidade Estadual do Norte Paraná - UENP;
- g) Universidade Estadual do Paraná - UNESPAR;
- h) Fundação Araucária de Apoio ao Desenvolvimento Científico e Tecnológico do Estado do Paraná - FA.

Nas Universidades Estaduais do Paraná, são desenvolvidos projetos e ações no âmbito dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis, conforme documentos e informações disponíveis nos links:

UNIOESTE - RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2023: Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU na Universidade Estadual do Oeste do Paraná.

[https://www.unioeste.br/portal/arg/files/ari/sustentabilidade/RELATORIO\\_DE\\_SUSTENTABILIDADE\\_UNIOESTE.pdf](https://www.unioeste.br/portal/arg/files/ari/sustentabilidade/RELATORIO_DE_SUSTENTABILIDADE_UNIOESTE.pdf)

UEPG - Relatório das ações desenvolvidas pela Universidade Estadual de Ponta Grossa em Relação aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 2022:

<https://drive.google.com/file/d/1KkwZAUyCTm8IqXkAOIoTdmEFbF-LLBu5/view?pli=1>

UEL - Nosso projeto educativo pela sustentabilidade:

<https://sites.uel.br/sustentabilidade/>

UNESPAR - Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável na UNESPAR 2022:

<https://www.unespar.edu.br/noticias/unespar-marca-presenca-em-evento-estadual-que-renova-compromisso-com-organizacao-para-a-cooperacao-e-desenvolvimento-economico>

UEM - Universidade conquista certificação do Selo Social ODS de 2023:

[https://www.asc.uem.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=28508:universidade-conquista-certificacao-do-selo-social-ods-de-2023&catid=986:pagina-central&Itemid=211](https://www.asc.uem.br/index.php?option=com_content&view=article&id=28508:universidade-conquista-certificacao-do-selo-social-ods-de-2023&catid=986:pagina-central&Itemid=211)

De acordo com Lei nº 21352/2023:

**Art. 25.** À Secretaria de Estado da Administração e da Previdência - SEAP compete:

I - a coordenação e gestão das atividades de administração de recursos humanos e previdência;

II - a coordenação das políticas, programas e projetos referentes à promoção de saúde dos servidores públicos;

III - a logística para contratação de bens e serviços comuns e específicos, indicação de padronização de bens e serviços a serem contratados e a inovação e aprimoramentos dos recursos tecnológicos para compras públicas;

IV - a promoção da uniformização das atividades administrativas e de serviços de mão de obra especializados não inerentes à função pública;

V - a gestão centralizada do transporte oficial;

VI - a gestão centralizada do patrimônio imobiliário do Estado do Paraná e mobiliário no âmbito do Poder Executivo Estadual;

VII - a guarda, gestão, conservação e preservação de documentos públicos de valor histórico ou administrativo;

VIII - a coordenação das atividades voltadas à capacitação, formação, desenvolvimento e ao aperfeiçoamento para servidores públicos, líderes e para a alta gestão da Administração Pública por meio da Escola de Gestão do Paraná e a articulação dos demais centros formadores;

IX - a gestão do sistema de tramitação interno de processos digitais do Poder Executivo do Estado do Paraná e organização dos respectivos arquivos do Estado;

X - a exploração, administração e fiscalização do serviço público de loterias no Estado do Paraná.

A Lei 6174/1970 - Estabelece o regime jurídico dos funcionários civis do Poder Executivo do Estado do Paraná.

A Escola de Gestão do Paraná, unidade administrativa da SEAP, é responsável pelo desenvolvimento de competências essenciais de gestão pública, alinhada à agenda estratégica de Estado e Governo, visando serviços de qualidade e resultados sociais.

Voltada à educação estratégica dos quadros públicos do Estado e dos municípios paranaenses, congrega, integra e articula as ações dos centros de formação e desenvolvimento, órgãos e entidades da administração pública do poder executivo estadual.

A política de direitos trabalhistas é atribuição da Secretaria de Estado da Administração e da Previdência - SEAP.

A Secretaria de Estado da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior (SETI) segue as diretrizes da SEAP na administração dos recursos humanos.

O Sistema de Ciência, Tecnologia e Ensino superior, coordenado pela SETI, possui vários sindicatos e associações de servidores, não havendo interferência da Secretaria sobre a liberdade de associação dos servidores.

A SETI participa efetivamente nas reformulações das carreiras dos servidores e negociações salariais no âmbito do Sistema de Ciência, Tecnologia e Ensino Superior.

A SETI possui o Programa de Desenvolvimento de Pessoas (PDP-SETI), a partir do qual são mapeadas as competências do seu quadro de pessoal e as necessidades de desenvolvimento dos servidores e seus respectivos setores.

Insira o ano em que a política de direitos trabalhistas relevante foi revisada pela última vez

	Ano (XXXX)
Liberdade de associação e reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva	_____
Trabalho forçado	_____

Trabalho infantil	
Não discriminação em matéria de emprego e ocupação	
Ambiente de trabalho seguro e saudável	
Condições de trabalho (remuneração, carga horária)	

Forneça uma explicação adicional caso necessário: \_\_\_\_\_

Se respondido 'Sim' no L1, a pergunta abaixo será exibida para cada tópico relevante

**L1.1. Para cada política de direitos trabalhistas, é:**

Linked to: *ILO C155 - Occupational Safety and Health Convention 1981 (No. 155); GRI Disclosures 2-23-c, 2-23-d, 2-23-e (2021)*  
*(Matrix - Selecione tudo o que se aplica a cada linha)*

Alinhada com padrões ambientais internacionais	Disponível ao público	Aprovada no nível mais alto da empresa	Aplicada às operações da própria empresa	Aplicada às operações próprias da empresa e à cadeia de valor (ex. fornecedores, consumidores, comunidades, outras relações empresariais)	Desenvolvido em consultoria com os trabalhadores e seus representantes	Desenvolvido envolvendo expertise em direitos trabalhistas dentro e fora da empresa	Outro (Fornecer informações adicionais no campo destinado à caixa de texto)

Liberdade de associação e reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trabalho forçado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trabalho infantil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Não discriminação em matéria de emprego e ocupação	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ambiente de trabalho seguro e saudável	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Condições de trabalho (remunerações, carga horária)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Forneça uma explicação adicional caso necessário: \_\_\_\_\_

**L1.2. A política existente da empresa sobre liberdade de associação e negociação coletiva:**

Linked to: ILO, *Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)*; GRI Disclosure 2-30 (2)  
(Múltipla escolha - Selecione tudo que se aplique)

- ☐ Referência ao respeito pelo direito de todos os trabalhadores de constituir e aderir a um sindicato de sua escolha sem medo
- ☐ Proibir quaisquer atos de interferência em sindicatos
- ☐ Facilitar a negociação coletiva com os representantes sindicais
- ☐ Fornecer aos representantes sindicais as informações necessárias para uma negociação significativa no contexto
- ☐ Referência ao respeito pelo direito dos trabalhadores de apresentarem reclamações sem sofrimento

- Forneça uma explicação adicional caso necessário:

A Secretaria de Estado da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior (SETI) segue as diretrizes da SEAP na administração dos recursos humanos.

A SETI participa efetivamente nas reformulações das carreiras dos servidores e negociações salariais no âmbito do Sistema de Ciência, Tecnologia e Ensino Superior.

A SETI possui o Programa de Desenvolvimento de Pessoas (PDP-SETI), a partir do qual são mapeadas as competências do seu quadro de pessoal e as necessidades de desenvolvimento dos servidores e seus respectivos setores.

L2. Durante o período do relatório, a empresa se envolveu com as partes interessadas afetadas ou seus representantes legítimos?

[Linked to: GRI Disclosures 3-1-b and 3-3-f \(2021\) for topics GRI 407 \(2016\), GRI 409 \(2016\), GRI 408 \(2016\), GRI 406 \(2016\), GRI](#)  
[\(Matrix - Seleccione uma resposta opcional por linha\)](#)

	Entender melhor os riscos/imp actos em questão	Discutir  Possíveis  formas de prevenir/mi tigar os riscos/imp actos em questão	Acordar uma forma de prevenir /mitigar os riscos/i mpactos em questão	Avaliar o progresso na prevenção/m itigação dos riscos/imp actos em questão	Colabora r na prevençã o/mitiga ção dos riscos/i mpactos em questão	Outro (Fornecer Informaçõe s adicionais no campo destinado à caixa de texto)
Nenhum Engajament o neste tópico						

	Brasil	Colômbia	Espanha	França	Itália	Japão	Reino Unido
Liberdade de associação e reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva	O	O	O	O	O	O	O
Trabalho forçado	O	O	O	O	O	O	O
Trabalho infantil	O	O	O	O	O	O	O

Não discriminação em matéria de emprego e ocupação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ambiente de trabalho seguro e saudável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Condições de trabalho (remunerações, carga horária)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Forneça uma explicação adicional caso necessário:							

[illegible]

Trabalho forçado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trabalho infantil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Não discriminação em matéria de emprego e ocupação	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ambiente de trabalho seguro e saudável	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Condições de trabalho (remuneração, carga horária)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Forneça uma explicação adicional caso necessário:							



Trabalho forçado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trabalho infantil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Não discriminação em matéria de emprego e ocupação	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ambiente de trabalho seguro e saudável	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Condições de trabalho (remunerações, carga horária)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Forneça uma explicação adicional caso necessário: \_\_\_\_\_

**I5. Como a empresa avalia o progresso na prevenção/mitigação dos riscos/impactos associados aos seguintes direitos trabalhistas?**  
 Linked to: GRI Disclosure 3-3-e (2021) for topics GRI 407 (2016), GRI 409 (2016), GRI 408 (2016), GRI 406 (2016), GRI 403 (2018)  
 (Matrix - Seleccione uma resposta opcional por linha)

Selecione o nível mais alto de envolvimento da empresa. As opções progridem da esquerda para a direita.

Nenhum monitoramento de progresso	Revisão de tópicos de forma ad hoc	Define metas/objetivos anuais, acompanha o progresso ao longo do tempo (somente programas internos)	Define metas/objetivos anuais, acompanha o progresso ao longo do tempo (programas internos e externos)	Outras (Fornecer informações adicionais no campo destinado à caixa de texto)
-----------------------------------	------------------------------------	---	--	--

Liberdade de associação e reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabalho forçado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabalho infantil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Não discriminação em matéria de emprego e ocupação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ambiente de trabalho seguro e saudável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Condições de trabalho (remunerações, carga horária)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Forneça uma explicação adicional caso necessário: \_\_\_\_\_

#### Performance

**L6. O(s) acordo(s) de negociação coletiva existente(s) fornece(m) direitos mais favoráveis do que os previstos na legislação?**  
(Selecione tudo que se aplique)

- ☐ Sim, proporcionando condições mais favoráveis em matéria salarial
- ☐ Sim, proporcionando condições mais favoráveis em relação à carga horária de trabalho
- ☐ Sim, proporcionando condições mais favoráveis relacionadas à cobertura de saúde e/ou licença médica
- ☐ Sim, fornecendo direitos adicionais não fornecidos de outra forma (Especifique na Caixa de texto) [Caixa de texto madatória]

- ☐ Não existe(s) acordo(s) de negociação coletiva existente(s)
- ☐ Não

Forneça uma explicação adicional caso necessário: \_\_\_\_\_

**L7. No decorrer do período coberto pelo relatório, qual foi a porcentagem de mulheres em cargos gerenciais? (%)**

Linked to: ISAR C.1.1.

(Matrix - [Caixa de texto com opção para Desconhecido ou Não Aplicável](#))

	Porcentagem m de mulheres (%) (Insira um número inteiro ex. 50% = 50)	Desconh ecido
Cargos gerenciais	_____	<input type="radio"/>

Forneça uma explicação adicional caso necessário: \_\_\_\_\_

**L8. Qual foi a proporção média do salário base e remuneração das mulheres em relação aos homens (comparando trabalhos de igual valor) durante o relatório?**

Linked to: GRI Disclosure 405-2 (2016)

(Matrix - [Caixa de texto com opção para Desconhecido ou Não Aplicável](#))

	Razão salarial (%) (Insira um número inteiro ex. 50% = 50)	Desconh ecido	Escolho não revelar
Mulher / Homem (%)	_____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Forneça uma explicação adicional caso necessário: \_\_\_\_\_

**L9. Durante o período do relatório, com que frequência os trabalhadores sofreram lesões (lesões por hora trabalhada)?**

Linked to: ISAR C.3.2; GRI Disclosure 403-9 (2018)

(Matrix - [Caixa de texto com opção para Desconhecido ou Não Aplicável](#))

	Frequência de lesão (Insira um número inteiro ex. 50% = 50)	Desconh ecido	Escolho não revelar
	_____		

Frequência de lesão	<input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
---------------------	----------------------	-----------------------	-----------------------

Forneça uma explicação adicional caso necessário: \_\_\_\_\_

**L10. Durante o período coberto pelo relatório, qual foi a taxa de incidentes da empresa (ferimentos por trabalhador)?**

*Linked to: ISAR C.3.2; GRI Disclosure 403-9 (2018)*

*(Matrix - Caixa de texto com opção para Desconhecido ou Não Aplicável)*

	Taxa (Insira um número inteiro ex. 50% = 50)	Desconhecido	Escolho não revelar
			<input type="radio"/>
Taxa de incidente	<input type="text"/>	<input type="radio"/>	

Forneça uma explicação adicional caso necessário: \_\_\_\_\_

#### Resposta e Relatórios

**L11. Durante o período do relatório, a empresa esteve envolvida no fornecimento ou viabilização de reparação quando foi causada ou contribuiu para o impacto adverso associado aos seguintes tópicos de direitos trabalhistas?**

*Linked to: GRI Disclosure 3-3-d-ii (2021) for topics GRI 407 (2016), GRI 409 (2016), GRI 408 (2016), GRI 406 (2016), GRI 403 (2016)*

*(Matrix - Select one answer option per line)*

	Nenhuma remediação fornecida/habilitada	Sim, remediação fornecida/habilitada	Nenhum impacto adverso identificado ou causado	Escolho não divulgar
Liberdade de associação e reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabalho forçado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabalho infantil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Não  
discriminaçã  
o em matéria  
de emprego e  
ocupação

☐

☐

☐

☐

Ambiente de  
trabalho  
seguro e  
saudável

☐

☐

☐

☐

Condições  
de  
trabalho  
(remuneraç  
ões, carga  
horária)

☐

☐

☐

☐

Forneça uma explicação adicional caso necessário: \_\_\_\_\_

**L12. Descreva resumidamente outras ações práticas relevantes que a empresa tomou durante o período do relatório e/ou planeja implementar os princípios de direitos trabalhistas, incluindo quaisquer desafios enfrentados e ações tomadas para prevenção e/ou remediação.**

*Linked to: GRI Disclosures 3-3-c and 3-3-d (2021) for topics GRI 407 (2016), GRI 409 (2016), GRI 408 (2016), GRI 406 (2016), GRI*  
*(Caixa de texto)*