



RELATORIO DE SUSTENTABILIDADE 2020

GENTE E INOVAÇÃO
CONFIANÇA NO FUTURO E NO
CRESCIMENTO SUSTENTÁVEL

Algar ▶
Telecom

Gestão de pessoas

O cuidado com os nossos associados, que já era uma prioridade para a **Algar Telecom**, foi reforçado em 2020, diante do contexto da pandemia do COVID-19. Além do monitoramento dos associados que apresentaram sintomas, do acompanhamento da evolução do quadro de associados internados e de um programa de testagem bastante estruturado, demos atenção especial a dois grupos críticos: os técnicos de campo e os atendentes das lojas. Ambos receberam equipamentos de proteção e orientações específicas para que pudessem atender os clientes com o máximo de segurança.

O trabalho remoto, antes adotado de forma pontual, por meio do nosso programa *Talento Flex*, passou a ser uma opção viável e produtiva para quase todas as atividades da empresa. Além do apoio com disponibilização de notebooks e cessão de cadeiras de escritório para tornar o ambiente de trabalho remoto mais ergonômico, lançamos a campanha “Ser **Algar Telecom** em qualquer lugar”, com entrega de *kits* compostos por mochila, caderno e caneca personalizados.

A partir da experiência da pandemia e do *feedback* de nossos associados, elaboramos um modelo de trabalho remoto híbrido, assim como instituímos um valor mensal para arcar com custos de Internet, energia, etc. Esse modelo não entrou em vigor em 2020 porque, com a segunda onda de contágio, optamos por estender o trabalho remoto até que seja seguro para todos o retorno aos escritórios.

Não optamos pela redução de jornada de trabalho ou suspensão de contratos autorizados na Medida Provisória 936/2020, que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. Adotamos, porém, ações autorizadas pela MP 927, que estabeleceu as medidas trabalhistas para preservação do emprego e da renda no cenário de pandemia, como o adiamento do pagamento do terço constitucional das férias, solicitação para que os associados com período aquisitivo de férias vencidas gozassem imediatamente do descanso, bloqueio da venda de férias e do adiantamento do 13º salário que costumávamos fazer de abril a julho, compensação de horas e antecipação de feriados. Essas foram medidas que contribuíram para a manutenção do caixa e permitiram a manutenção dos postos de trabalho no período mais crítico da crise.

A comunicação interna foi intensificada no período, com informações periódicas e transparentes, de forma a manter a segurança dos colaboradores e engajar lideranças e equipes para manter nossas operações sem interrupções. Lançamos a campanha #Gentedefibra para ressaltar a coragem, o comprometimento e a dedicação dos associados em todas as suas atividades. E também a campanha A Gente cuidando da Gente, que deriva de nosso propósito e estabelece um compromisso da empresa para com os associados e também os incentiva a cuidarem uns dos outros, adotando medidas de prevenção.

Nossos canais de comunicação digitais configuraram um apoio fundamental durante a pandemia. Reforçamos a interação nos canais já existentes, como intranet corporativa (Algarnet), rede social interna via *Facebook (Workplace)*, reuniões a distância e ferramenta de chat entre associados (Workplace Chat) – que possui uma assistente virtual chamada Ju, para auxiliar os associados sobre questões de Talentos Humanos. E reformulamos outros, como o programa de integração de

talentos, com a adoção de uma trilha de vídeos online denominada #SouAlgar, e o programa Essência, um momento de diálogo entre todo Comitê de Direção e os associados sobre a estratégia e cultura da Companhia, que passou a ser 100% virtual.

Cuidado com nossa gente, trabalho remoto e comunicação efetiva continuarão sendo o foco da gestão de pessoas em 2021.

Perfil dos associados

GRI 102-7, 102-8, 405-1

Encerramos o ano de 2020 com 4.310 associados em nosso quadro funcional, uma redução de 2% sobre o ano anterior. Essa variação pode ser atribuída a terceirização de alguns processos de backoffice. Nosso quadro é formado majoritariamente por profissionais da região Sudeste do Brasil, na proporção de 70% de homens e 30% de mulheres (no nível executivo, esse índice cai para 20%). A maior parte de nossos associados encontra-se na faixa etária entre 30 e 50 anos (63%).

Quantidade de associados



Gênero dos associados em 2020



Associados por faixa etária em 2020



Número de associados por região brasileira em 2020



Atração e engajamento

Atração de talentos e engajamento de equipes são desafios importantes para uma empresa que é líder em sua região e cresce rapidamente em nível nacional. Pensando nisso, em 2020, iniciamos um plano para o fortalecimento da nossa imagem como empresa que tem as melhores práticas em gestão de pessoas e oferece diferenciais e benefícios a seus associados. Estabelecemos parcerias com universidades, em eventos e apresentações online, para atrair novos profissionais. Inovamos na forma de divulgar vagas, com vídeos de associados convidando para processos seletivos, lançamos a campanha “Algar é para quem acredita” e intensificamos o uso das redes sociais.

Aproveitamos o fim das barreiras geográficas de contratação para recrutar talentos, especialmente na área de Tecnologia da Informação, em qualquer região do Brasil. Além disso, a contratação de pessoas para nossos times comerciais regionais busca garantir aderência com a cultura local, porém mantendo nossa cultura corporativa e nossos valores sempre presentes.

Nossas frentes de trabalho para atrair, engajar e desenvolver nossos associados incluem programas de gestão do desempenho, como participação nos lucros, incentivo para movimentações internas e promoções por meritocracia. Os associados são avaliados com base na metodologia Nine Box, que analisa o desempenho passado e o potencial do profissional para o futuro.

Em 2020, tivemos uma rotatividade de 20% no nosso quadro de funcionários (*turnover* - fluxo de admissões, demissões e remanejamentos).

Diversidade

ODS 5 e 10

Nossa visão consiste em fortalecer o ambiente de trabalho com respeito às pessoas e sua convivência, por meio de práticas que não tolerem a discriminação, promover ações e projetos que promovam a inclusão, especialmente focadas na promoção do cumprimento da legislação e redução dos riscos da empresa.

No ano de 2020 estabelecemos o modelo de governança do nosso Algar Sem Barreiras, que assegura a manutenção de um ambiente de respeito e tolerância às diferenças de gênero, idade, deficiência, raça ou orientação sexual. Também estruturamos e iniciamos o monitoramento de indicadores e metas, fizemos campanhas internas para mobilização das lideranças e intensa divulgação dos diferenciais já implantados na **Algar Telecom**, assim como mobilizamos associados para apoio aos novos projetos e publicamos conteúdos educativos na nossa intranet (Workplace).

Amparado pelo Comitê de Diversidade, promovemos ações de engajamento focadas nas associadas do gênero feminino, como a manutenção de um espaço dedicado à amamentação, retirada e estocagem de leite materno durante a jornada de trabalho, licença-maternidade estendida, redução pela metade da jornada de trabalho de mães com crianças até um ano de idade.

A presença feminina na Companhia como um todo (28,9%) ainda é inferior à dos homens, com exceção do Brain, onde o quadro funcional é igualitário e 67% da liderança é composta por mulheres. Nosso desafio é crescer e buscar a equidade de gênero.

Para dar suporte à ascensão feminina, além do programa de apoio à carreira da mulher e maternidade, temos o Programa de preparação para a vida executiva, com valorização de exemplos de sucesso e de equilíbrio nos papéis, o Programa de combate à violência contra as mulheres e grupos para coletar percepções do ambiente de trabalho para as mulheres.

Em 2020 assinamos a Carta de Adesão aos 10 compromissos do Fórum de Empresas e Direitos

LGBTI+, por meio do qual nos comprometemos a oferecer uma agenda de trabalho para todos, com respeito e promoção dos direitos LGBTI+, em um ambiente respeitoso, seguro e saudável. Além do uso do nome social no crachá, temos grupos de afinidade para coletar percepções do ambiente de trabalho para LGTBI+.

Somos parceiros do Programa Diversidade+, criado em 2019 pelo grupo Algar, em parceria com a Prefeitura de Uberlândia, o Conselho Municipal da Pessoa com Deficiência (Compod) e outras 16 empresas da região. O projeto tem o objetivo de oferecer programas de aprendizagem e de incluir Pessoas com Deficiência (PCDs) no mercado de trabalho. Na primeira etapa do programa, criamos um banco de talentos, através do mapeamento de pessoas com deficiência, facilitando o acesso a oportunidades de trabalho e à capacitação gratuita.

Em 2020, desenvolvemos um programa para contratação de estagiários PCDs (De portas abertas) em algumas áreas. Atualmente, 0,7% dos nossos associados são PCDs. Também conduzimos no ano o programa Aprendiz Sem Barreiras, o Programa Talentos de Fibra e a campanha Indique pessoas com deficiência. Como desafios para o próximo ciclo, além da contratação, temos a gestão dos canais de vendas acessíveis e o apoio e engajamento dos PCDs contratados.

Trabalhamos fortemente para eliminar o racismo e fortalecer a igualdade, independentemente de raça ou etnia, por meio do Programa Representatividade, para contratação de pretos; Programa Talentos de Fibras, com foco na inclusão racial; e guilda para coletar percepções do ambiente de trabalho para negros e negras. A presença de negros (pretos e pardos) na companhia é de 35,0%. Na busca pela equidade étnico-racial queremos ampliar a contratação de pessoas de diferentes etnias, assim como acompanhar seu desenvolvimento, visando a promoção de pretos.

Acreditando na diversidade de gerações complementando capacidades e conhecimento, temos iniciativas tanto para a inclusão do jovem que está entrando no mercado de trabalho quanto oportunidades para os mais experientes. Entre os programas conduzidos estão: Programa Jovem Aprendiz, Programa de mentoria entre multigerções, reconhecimento aos talentos com mais de 50 anos, entre outros.

Hoje somos:

35,0%*

28,9%

71,7%

Pretos e pardos

Mulheres

Homens

* Percentual amostral auto-declarado, obtido em 2021 durante pesquisa para GPTW.

Treinamento e formação profissional

GRI 404-1

Oferecemos treinamentos, fóruns de discussão, *Workshops*, encontros presenciais e a distância, para promover a capacitação e o desenvolvimento de nossos associados. Em 2020, a **Algar Telecom** ministrou 230 mil horas de treinamento, alcançando uma média de 53 horas por associado. Devido à pandemia, tivemos uma proporção de 64% assíncrono e 36% síncrono.

O destaque do ano foi o *Programa Essência*, para disseminar a nossa cultura. Fizemos treinamentos ao longo de todo o ano, com mais de 900 participações, em nove turmas, abrangendo todas as nossas regionais. Nessas ocasiões, o comitê diretivo tratou do tema cultura de integridade com os associados, reforçando processos e políticas ligadas à ética e transparência em todas as relações, tendo como guia nosso Código de Conduta. A primeira turma do programa foi presencial, com a equipe de Campinas, em fevereiro, e as demais, virtuais, seguindo os protocolos de distanciamento social.

Mantemos o *Programa de Desenvolvimento ASES*, com 4 eixos de aprendizado: Ágil, Negócios, Cliente e Relacionamento, Gente e Cultura. Para cada uma das trilhas, são nomeados diretores que ficam responsáveis por apoiar os associados capacitados. Também desenvolvemos treinamentos e webinars específicos para a área de negócios e formamos multiplicadores de conteúdo. Em termos de aprendizado ágil, oferecemos formações voltadas para esse jeito de trabalhar mais colaborativo e flexível.

As demandas de treinamento dos executivos são direcionadas, em sua maioria, para a UniAlgar, a Universidade Corporativa do grupo Algar, que favorece a competitividade de suas empresas por meio da educação. Adotamos as modalidades presencial, a distância e híbrida, valorizando o modelo 70 (prática) x 20 (mentoria) x 10 (conteúdo), em que o fazer e a troca de experiências auxiliam na consolidação do aprendizado. O objetivo é provocar uma mudança de *mindset*, criar espaço para movimentos disruptivos e estimular o pensamento exponencial. As experiências mais valorizadas são aquelas que abordam situações reais dos negócios. Muitas das vivências em aula foram levadas para dentro da empresa e acabaram adotadas na prática, como Inovatrix, Jornada do Cliente, Design Thinking, BSC, entre outras, com ganhos para toda a organização.

Mantemos também parcerias com universidades como a Fundação Dom Cabral, Fundação Getúlio Vargas e outras instituições nas cidades onde atuamos, que permitem ao associado realizar cursos relacionados a suas atividades profissionais com o apoio financeiro da empresa (auxílio-educação), desde que enquadrado na nossa política de benefícios.

Outras demandas são direcionadas para o *Brain Academy*, com uma perspectiva de inovação e gestão ágil (mais detalhes clicando aqui).

Programa de estágio

Sabendo da importância dos estágios e treinamentos para a inserção dos jovens no mercado de trabalho, mantemos um programa altamente qualificado, que oferece opções reais de contratação aos participantes após seu encerramento. Em 2020, efetivamos 38 estagiários para compor nosso quadro funcional. Para 2021, planejamos uma reestruturação do programa que contemple um planejamento para identificação e promoção de novos talentos para áreas-chave da Companhia.

Remuneração e benefícios

GRI 102-41

Nossa remuneração é formada por uma parcela fixa e outra variável, atrelada ao cumprimento de metas individuais, em linha com o planejamento estratégico da **Algar Telecom**. Também oferecemos participação nos resultados e um pacote de benefícios alinhado com padrões de mercado. A política de remuneração é tratada em acordos de negociação coletiva, que abrangem 99% dos associados (somente executivos não participam do acordo, pois têm suas regras de remuneração previstas em Regimento).

Mantemos outros benefícios que primam pela saúde física e mental de nossos associados e pelo incentivo a um estilo de vida saudável:

- **Gympass** - Convênio com academias para todos os profissionais;
- **Programa Psicologia Viva** - Uma plataforma de orientação psicológica online, em parceria com a Sociedade Beneficente Israelita Brasileira Albert Einstein, para apoiar os associados que passam por dificuldades emocionais e pessoais;
- **Doutor Saúde** - Oferece atendimento médico por telefone, para casos de baixa complexidade. Situações mais graves são encaminhadas para uma consulta presencial.

Plano de carreira

Construímos com todos os associados uma trilha de carreira, que pode ser linear (para cargos de liderança) ou em Y, quando há progressão de carreira para cargos não gerenciais, como especialistas em determinadas áreas de conhecimento. Apresentamos as possibilidades de crescimento profissional e damos preferência ao recrutamento interno.

Avaliamos a performance anualmente e orientamos as lideranças a realizarem *feedbacks* frequentes, e não apenas em ocasiões de consolidação de resultados. Nosso *Processo de Avaliação de Performance (PAP)* abrange:

- **Avaliação 360º** - Sobre competências colaborativas, com superior, pares, subordinados e autoavaliação. Engloba análises sobre competência técnica, capacidade de execução, aspiração do profissional avaliado e acompanhamento anual. Em 2020, 2.914 associados passaram pelo processo de avaliação, que receberam as devolutivas individuais.
- **Comitê de Calibragem** - Grupo que avalia, analisa e equilibra as percepções de performance de um grupo de pessoas de um mesmo nível de complexidade. Realizamos, em 2020, mais de 15 grupos de calibragem. O aspecto comportamental tem ganhado peso na calibragem dos executivos para

ascensão de carreira.

- **Devolutiva** - *Feedback* com gestor, análise do relatório de calibragem e sugestão de plano de ação. Todos os avaliados receberam devolutiva referente a este ciclo.
- **Execução** - Fase de execução do Plano de Desenvolvimento Individual, voltada para cada associado.