

## Práticas Trabalhistas & Trabalho Decente

### Indicadores de Desempenho

#### Aspecto: Emprego

- Essencial** LA1 Total de trabalhadores por tipo de emprego, contrato de trabalho e região.
- Essencial** LA2 Número total e taxa de rotatividade de empregados por faixa etária, gênero e região.
- Adicional** LA3 Benefícios oferecidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou em regime de meio período, discriminados pelas principais operações.

#### Aspecto: Relações entre os Trabalhadores e a Governança

- Essencial** LA4 Percentual de empregados abrangidos por acordos de negociação coletiva.
- Essencial** LA5 Prazo mínimo para notificação com antecedência referente a mudanças operacionais, incluindo se esse procedimento está especificado em acordos de negociação coletiva.

#### Aspecto: Segurança e Saúde no Trabalho

- Essencial** LA6 Percentual dos empregados representados em comitês formais de segurança e saúde, compostos por gestores e trabalhadores, que ajudam no monitoramento e aconselhamento sobre programas de segurança e saúde ocupacional.
- Essencial** LA7 Taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absenteísmo e óbitos relacionados ao trabalho, por região.

Essencial

LA8 Programas de educação, treinamento, aconselhamento, prevenção e controle de risco em andamento para dar assistência a empregados, seus familiares ou membros da comunidade com relação a doenças graves.

Essencial

LA9 Temas relativos a segurança e saúde cobertos por acordos formais com sindicatos.

### Aspecto: Treinamento e Educação

Essencial

LA10 Média de horas de treinamento por ano, por empregado, discriminadas por categoria funcional.

Essencial

LA11 Programas para gestão de competências e aprendizagem contínua que apóiam a continuidade da empregabilidade dos funcionários e para gerenciar o fim da carreira.

Essencial

LA12 Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira.

### Aspecto: Diversidade e Igualdade de Oportunidades

Essencial

LA13 Composição dos grupos responsáveis pela governança corporativa e discriminação de empregados por categoria, de acordo com gênero, faixa etária, minorias e outros indicadores de diversidade.

Essencial

LA14 Proporção de salário base entre homens e mulheres, por categoria funcional.

## Relevância

A Agenda do Trabalho Decente da OIT está estruturada dentro do contexto de uma globalização justa que visa tanto o crescimento econômico como a equidade por meio de uma combinação de objetivos sociais e econômicos. A Agenda é composta de quatro elementos:

- Emprego;
- Diálogo;
- Direitos;
- Proteção.

A estrutura dos indicadores de práticas trabalhistas está profundamente baseada no conceito de trabalho decente. O conjunto de indicadores começa com divulgações sobre o escopo e diversidade do público interno da organização relatora, enfatizando-se os aspectos da distribuição por gênero e faixa etária.

A abordagem de diálogo entre a organização e seus empregados e o grau de organização dos empregados em órgãos representativos são abordados nos indicadores LA4 (o qual complementa o indicador HR5 referente à Liberdade de Associação e Negociação Coletiva) e o indicador LA5.

A proteção física e o bem-estar das pessoas no local de trabalho são tratados nos indicadores referentes à segurança e saúde no trabalho (LA6, LA7, LA8 e LA9), que abordam tanto o escopo dos programas como o desempenho estatístico em segurança e saúde.

O escopo dos benefícios aos empregados e das contribuições visando o amplo objetivo social de diversidade e igualdade de tratamento é tratado nos indicadores LA14 (Igualdade de Remuneração), LA13 (Diversidade) e LA3 (Benefícios). Os indicadores de desempenho econômico também fornecem informações relevantes. O apoio que as organizações oferecem

a seus empregados para o desenvolvimento de competências e potencial pessoais (o que também melhora o capital humano da organização) é representado nos indicadores LA10, LA11 e LA12.

## Definições

### Total de trabalhadores

O número total de pessoas que trabalham para a organização relatora ao término do período coberto pelo relatório (ou seja, a soma de todos os empregados e trabalhadores contratados conforme definição abaixo).

### Trabalhador

Termo genérico para qualquer pessoa que exerça trabalho, independentemente da relação contratual.

### Empregado

Indivíduo que, nos termos da legislação e práticas nacionais, é reconhecido como um empregado da organização relatora.

### Trabalhador contratado

Indivíduo que exerce trabalho regularmente no local onde se situa a organização relatora ou em nome dela, mas que não é reconhecido como um empregado nos termos da legislação e práticas nacionais.

### Trabalhador contratado independente

Indivíduo que é legalmente reconhecido como profissional autônomo ou liberal.

### Acordos de negociação coletiva

Há dois tipos de acordos de negociação coletiva, visando tanto os interesses de empregadores como de empregados. Os referentes aos empregadores são acordos por escrito relativos a termos e condições de trabalho celebrados entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou mais organizações de empregadores. Os referentes aos empregados são acordos celebrados entre um ou mais representantes de organizações

de trabalhadores ou, na ausência de tais organizações, os representantes dos trabalhadores devidamente eleitos e autorizados por eles conforme a legislação e os regulamentos nacionais.

### **Categorias de empregado**

Discriminação geral de empregados com base na função ou departamento dentro da organização (ex.: diretoria, gerência, técnicos, administrativo, produção, manutenção, etc.) proveniente do próprio sistema de recursos humanos da organização.

### **Referências Gerais**

- Convenção nº 135 da OIT, relativa a Representantes dos Trabalhadores, 1971.
- Convenção nº 87 da OIT, relativa a Liberdade Sindical e Proteção do Direito Sindical, 1948.
- Convenção nº 98 da OIT, relativa a Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, 1949.
- Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, 1998.
- Agenda do Trabalho Decente da OIT, 1999.
- Declaração Tripartite da OIT sobre Empresas Multinacionais e Política Social, 1977, revisada em 2000.
- Princípios da OCDE de Governança Corporativa, 2004.
- Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais, Versão 2000.
- Declaração do Milênio das Nações Unidas, 2000.

## LA1. Total de trabalhadores por tipo de emprego, contrato de trabalho e região.

### 1. Relevância

O tamanho do público interno fornece uma visão da extensão dos impactos gerados por questões trabalhistas. A discriminação do público interno por tipo de emprego, contrato de trabalho e região (região se refere a "país" ou "área geográfica") mostra como a organização estrutura seus recursos humanos para implementar sua estratégia geral. Também permite avaliar o modelo de negócios da organização e fornece indicação de estabilidade no emprego e nível de benefícios que a organização oferece. O tamanho do público interno é uma base para cálculos usados em vários outros indicadores e é um fator de normalização de padrão para muitos indicadores integrados. A elevação ou queda no emprego líquido, demonstrada por meio de dados divulgados ao longo de três ou mais anos, é um aspecto importante da contribuição da organização ao desenvolvimento econômico e sustentabilidade do público interno.<sup>1</sup>

### 2. Compilação

- 2.1 Identifique o total de trabalhadores (empregados e trabalhadores contratados) trabalhando para a organização relatora ao término do período coberto pelo relatório. Os trabalhadores da cadeia de suprimentos não serão incluídos nesse indicador.
- 2.2 Identifique o tipo de contrato e a situação referente a tempo integral/meio

período dos empregados com base nas definições da legislação federal do país onde estão sediados.

- 2.3 Combine estatísticas de país para calcular estatísticas globais e desconsidere diferenças nas definições legais. Embora as definições sobre os tipos de contratos e a relação de emprego de tempo integral ou meio período possam variar de um país para outro, o valor global ainda refletirá as relações perante a lei.
- 2.4 Relate o total de trabalhadores, discriminado por empregados e trabalhadores contratados.
- 2.5 Se uma parcela substancial do trabalho realizado pela organização for desempenhado por trabalhadores legalmente reconhecidos como profissionais autônomos ou liberais, ou por outros indivíduos que não empregados ou trabalhadores contratados, isso deverá ser relatado.
- 2.6 Relate o total de trabalhadores por tipos de contrato de trabalho.
- 2.7 Relate o número total de empregados permanentes por tipo de emprego.
- 2.8 Relate o total de trabalhadores por região, usando uma discriminação geográfica baseada na escala das operações da organização.
- 2.9 Se aplicável, explique qualquer variação sazonal significativa em número de empregos (ex.: na indústria de turismo ou agronegócio).

<sup>1</sup> Vide Diretrizes da GRI sobre expectativas referentes à divulgação de dados de vários anos.

### 3. Definições

#### Tipos de emprego

Emprego em tempo integral: um “empregado em tempo integral” é definido de acordo com a legislação e as práticas nacionais relativas à jornada de trabalho (ex.: a legislação nacional define que “tempo integral” significa um emprego com um mínimo de nove meses por ano e trinta horas por semana).

Meio período: um “empregado de meio período” é aquele cujas horas de trabalho por semana, mês ou ano são inferiores às em “tempo integral” conforme definido acima.

#### Contrato de Trabalho

Um contrato de trabalho conforme reconhecido pela legislação ou práticas do país, que poderá ser por escrito, verbal ou implícito (ou seja, quando todas as características de emprego estiverem presentes, mas sem um contrato por escrito ou verbal com testemunhas).

Contrato por Prazo Indeterminado ou Permanente  
Um contrato de trabalho permanente é aquele com um empregado em tempo integral ou meio período por prazo indeterminado.

Contrato por Prazo Determinado ou Temporário  
Um contrato com prazo determinado é um contrato de trabalho conforme definido acima, que termina quando um período de tempo específico expira ou quando uma tarefa específica com duração prevista é concluída.

Um contrato de trabalho temporário tem duração limitada e terminada por um evento específico, incluindo o final de um projeto ou fase de trabalho, retorno de pessoal substituído, etc.

### 5. Documentação

A folha de pagamento disponível em nível nacional ou local deverá fornecer as informações para esse indicador.

### 6. Referências

- OIT: Classificação Internacional Segundo a Situação na Profissão.
- OIT: Principais Indicadores do Mercado de Trabalho.
- OIT: Indicadores do Banco de Dados na Internet LABORSTA.
- ONU: World Macro Regions and Components (Macro-Regiões Mundiais e Componentes).

## **LA2 Número total e taxa de rotatividade de empregados por faixa etária, gênero e região.**

### **1. Relevância**

Uma alta taxa de rotatividade pode indicar níveis de incerteza e insatisfação entre empregados ou pode sinalizar uma mudança fundamental na estrutura das operações essenciais da organização. Um padrão desigual de rotatividade por idade ou gênero pode indicar incompatibilidade ou possível desigualdade no local de trabalho. A rotatividade resulta em mudanças no capital humano e intelectual da organização e pode impactar a produtividade. A rotatividade tem implicações diretas em custos tanto em termos de redução na folha de pagamento como em aumento nas despesas de recrutamento de trabalhadores. A geração líquida de emprego pode ser calculada usando-se os dados relatados no indicador LA1.

### **2. Compilação**

- 2.1 Identifique o número total de empregados que deixaram o emprego durante o período coberto pelo relatório.
- 2.2 Relate o número total e taxa de empregados que deixaram o emprego durante o período coberto pelo relatório, discriminados por gênero, faixa etária (ex.: <30; 30 a 50; >50) e região.

As taxas deverão ser calculadas usando-se o número total de empregados ao término do período coberto pelo relatório.

### **3. Definições**

#### **Rotatividade**

Número de empregados que deixam a organização voluntariamente ou devido a demissão, aposentadoria ou morte em serviço.

### **4. Documentação**

Possíveis fontes de informações incluem dados disponíveis na folha de pagamento, em nível nacional ou local. Planos operacionais e reformulações dos objetivos estratégicos fundamentais da organização poderão fornecer os motivos para as grandes variações nesses dados.

### **5. Referências**

Nenhuma.

## **LA3 Benefícios oferecidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou em regime de meio período, discriminados pelas principais operações.**

menos, a maioria dos empregados de tempo integral. Isso não deverá ser interpretado como sendo oferecido a literalmente cada um dos empregados de tempo integral da organização. A intenção do indicador é divulgar o que os empregados de tempo integral podem esperar.

### **1. Relevância**

Os dados relatados nesse indicador fornecem uma medida do investimento que a organização faz em recursos humanos e os benefícios mínimos oferecidos aos empregados de tempo integral. A qualidade dos benefícios para pessoal em tempo integral é um fator-chave para a retenção de empregados. O indicador também oferece uma indicação do investimento relativo em partes diferentes do público interno.

### **2. Compilação**

- 2.1 Identifique benefícios oferecidos a todos os empregados.
- 2.2 Relate quais dos benefícios abaixo são padrão para empregados de tempo integral da organização, mas não são oferecidos a empregados temporários ou em regime de meio período:
  - Seguro de vida;
  - Plano de saúde;
  - Cobertura para incapacidade/invalidez;
  - Licença maternidade/paternidade;
  - Fundo de aposentadoria;
  - Plano de aquisição de ações;
  - Outros
- 2.3 Benefícios-padrão são aqueles tipicamente oferecidos para pelo

### **3. Definições**

#### **Benefícios**

Referem-se a benefícios diretos oferecidos na forma de contribuição financeira, serviço ou atendimento pago pela organização relatora, ou reembolso de despesas pagas pelo empregado. Indenizações por demissão iguais ou superiores ao mínimo exigido por lei, pagamento por dispensa temporária, benefícios adicionais em caso de acidentes do trabalho e doenças profissionais, benefício a sobreviventes e pagamento adicional de férias poderão ser incluídos nesse indicador. Benefícios em espécie, tais como fornecimento de instalações para a prática de esportes ou creche, refeições gratuitas durante a jornada de trabalho e programas similares de bem-estar geral dos empregados deverão ser excluídos desse indicador.

### **4. Documentação**

Possíveis fontes de informações incluem acordos de negociação coletiva locais ou centrais, que poderão oferecer exemplos de benefícios pagos além do mínimo exigido por lei. Outras ferramentas de consulta poderão incluir relação de benefícios, materiais de orientação/integração de empregados e contratos de emprego.

### **5. Referências**

- Convenção nº 102 da OIT, relativa a Seguridade Social (Norma Mínima), 1952.



- Convenção nº 121 da OIT, relativa a Benefícios em Caso de Acidentes do Trabalho e Doenças Profissionais, 1964.
- Convenção nº 128 da OIT, relativa a Benefícios de Invalidez, Velhice e Sobreviventes, 1967.
- Convenção nº 130 da OIT, relativa a Assistência Médica e Benefícios Pecuniários por Doença, 1969.
- Convenção nº 132 da OIT, relativa a Férias Remuneradas (Revisada), 1970.
- Convenção nº 140 da OIT, relativa a Licença Remunerada para Estudos, 1974.
- Convenção nº 157 da OIT, relativa a Manutenção de Direitos de Seguridade Social, 1982.
- Convenção nº 168 da OIT, relativa a Fomento do Emprego e Proteção contra o Desemprego, 1988.
- Convenção nº 183 da OIT, relativa a Proteção à Maternidade, 2000.
- Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais, Versão 2000.

## **LA4 Percentual de empregados abrangidos por acordos de negociação coletiva.**

### **1. Relevância**

Liberdade de associação é um direito humano conforme definido por declarações e convenções internacionais, especialmente as Convenções Fundamentais da OIT nº 87 e 98. A negociação coletiva é uma forma importante de engajamento dos stakeholders e especialmente relevante para as diretrizes usadas na elaboração de relatórios. É uma forma de engajamento dos stakeholders que auxilia na construção de estruturas institucionais e é vista por muitos como uma contribuição para a estabilidade da sociedade. Juntamente com a governança corporativa, a negociação coletiva faz parte de uma estrutura geral que contribui para a gestão responsável. É um instrumento utilizado pelas partes para viabilizar e melhorar os impactos sociais positivos de uma organização. O percentual de empregados abrangidos por acordos de negociação coletiva é a forma mais direta de se demonstrar as práticas de uma organização no que se refere à liberdade de associação.

### **2. Compilação**

- 2.1 Use os dados do indicador LA1 como base para calcular as porcentagens nesse indicador.
- 2.2 Acordos de negociação coletiva vinculantes incluem aqueles assinados pela própria organização relatora ou por associações de empregadores das quais é membro. Esses acordos poderão ser setoriais, nacionais, regionais, organizacionais ou por unidade operacional.
- 2.3 Identifique o número total de empregados abrangidos por acordos de negociação coletiva.
- 2.4 Relate o percentual de empregados abrangidos por acordos de negociação coletiva em relação ao número total de empregados.

### **4. Definições**

Nenhuma.

### **5. Documentação**

Os acordos formais de reconhecimento e acordos de negociação coletiva assinados com sindicatos independentes são geralmente arquivados pelo Departamento de Recursos Humanos / Departamento Pessoal da organização relatora.

### **6. Referências**

- Convenção nº 87 da OIT, relativa a Liberdade Sindical e Proteção do Direito Sindical, 1948.
- Convenção nº 98 da OIT, relativa a Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, 1949.
- Convenção nº 135 da OIT, relativa a Representantes dos Trabalhadores, 1971.
- Convenção nº 154 da OIT, relativa a Negociação Coletiva, 1981 e Recomendação nº 91, relativa a Negociação Coletiva, 1951 e Recomendação nº 163, relativa a Negociação Coletiva, 1981.
- Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, 86ª Sessão, 1998, Artigo 2º (a).

- Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais, Capítulo IV, Parágrafo 2 (a).

## **LA5 Prazo mínimo para notificação com antecedência referente a mudanças operacionais, incluindo se esse procedimento está especificado em acordos de negociação coletiva.**

### **1. Relevância**

Esse indicador permite avaliar a prática de uma organização de assegurar que discussões acerca de mudanças operacionais significativas sejam realizadas com antecedência e de engajamento de seus empregados e representantes dos mesmos em negociações e implementação dessas mudanças (que poderão implicar impactos positivos ou negativos para os trabalhadores). Consultas prévias e eficazes junto a trabalhadores e outras partes relevantes, quando viáveis (tais como a autoridades governamentais), ajudam a minimizar os impactos adversos ocasionados por mudanças operacionais nos trabalhadores e nas comunidades do entorno.

Prazos mínimos para notificação com antecedência são um indicador da capacidade de uma organização em manter a satisfação e motivação dos empregados ao implementar mudanças significativas nas operações. Esse indicador também possibilita a avaliação das práticas de consulta da organização em relação a expectativas expressas em normas internacionais relevantes. Práticas consultivas que resultam em boas relações industriais podem propiciar ambientes de trabalho positivos, reduzir a rotatividade e minimizar transtornos operacionais.

### **2. Compilação**

- 2.1 Relate com quantas semanas de antecedência os empregados e seus representantes eleitos são notificados acerca da implementação de mudanças operacionais significativas

que possam afetá-los substancialmente.

- 2.2 Para organizações com acordos de negociação coletiva, relate se o período de notificação e/ou os mecanismos para consulta e negociação são especificados nos referidos acordos.

### **3. Definições**

#### **Mudanças Operacionais significativas**

Alterações no padrão de operações da organização relatora que resultarão em conseqüências significativas, quer positivas ou negativas, para seus empregados. Tais mudanças poderão incluir, por exemplo, reestruturação, terceirização de operações, encerramento de atividades, expansões, novas unidades, aquisições, venda da totalidade ou de parte da organização ou fusões.

### **4. Documentação**

Acordos específicos à organização fornecerão dados para esse indicador.

### **5. Referências**

- Declaração referente aos fins e objetivos da Organização Internacional do Trabalho (Declaração da Filadélfia), 1944 – Anexo à Constituição da OIT – Artigos 1º (a) e 3º (e).
- Convenção nº 158 da OIT, relativa a Cessação do Contrato de Trabalho por Iniciativa do Empregador, 1982.
- Declaração Tripartite da OIT Sobre Empresas Multinacionais e Política Social, 1997.
- Recomendação nº 94 da OIT, relativa a Colaboração no Plano da Empresa, 1952.

- Convenção nº 135 da OIT, relativa a Representantes dos Trabalhadores, 1971.
- Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais, Versão 2000, Artigo 4º, Parágrafo 2º e 3º.
- Princípios da OCDE de Governança Corporativa, 2004 (especialmente o Artigo 4º - itens C, D e E).

## **LA6 Percentual dos empregados representados em comitês formais de segurança e saúde, compostos por gestores e trabalhadores, que ajudam no monitoramento e aconselhamento sobre programas de segurança e saúde ocupacional.**

### **1. Relevância**

Um comitê de segurança e saúde com representação conjunta pode promover uma cultura positiva de segurança e saúde. O uso de comitês é uma forma de envolver os trabalhadores nas ações de melhoria da segurança e saúde ocupacional no local de trabalho. Esse indicador mostra até que ponto os empregados estão ativamente envolvidos em segurança e saúde.

### **2. Compilação**

- 2.1 Identifique comitês formais de segurança e saúde que ajudam a dar acompanhamento e aconselhamento em programas de segurança ocupacional tanto em nível de unidade operacional ou acima desse nível, com representação conjunta da gestão e dos trabalhadores. "Formais" referem-se a comitês cuja existência e função estão integradas na estrutura organizacional e de poder da organização relatora e que operam de acordo com certas regras acordadas por escrito.

- 2.2 Relate o percentual dos empregados representados por comitês formais de segurança e saúde compostos por representantes da gestão e dos trabalhadores:

- Nenhuma;
- Até 25%;
- Entre 25% e 50%;
- Entre 50% e 75%;
- Acima de 75%.

- 2.3 Relate o(s) nível(is) em que o(s) comitê(s) tipicamente opera(m) (ex.: na unidade operacional e/ou em várias unidades operacionais, região, grupo, ou em nível de empresa). Isso poderá ser resultado tanto de uma política ou procedimento formal como de uma prática informal dentro da organização.

### **3. Definições**

Nenhuma.

### **4. Documentação**

Possíveis fontes de informações incluem procedimentos organizacionais e atas do(s) comitê(s) de segurança e saúde.

### **5. Referências**

- Convenção nº 155 da OIT, relativa a Segurança e Saúde dos Trabalhadores, e seu Protocolo nº 155, 1981.
- Convenção nº 161 da OIT, relativa a Serviços de Saúde no Trabalho, 1985.

## LA7 Taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absenteísmo e óbitos relacionados ao trabalho, por região.

### 1. Relevância

O desempenho em segurança e saúde é uma medida fundamental do dever de cuidar de uma organização. Baixas taxas de lesões e de absenteísmo estão geralmente relacionadas a tendências positivas no moral e produtividade do pessoal. Esse indicador mostrará se as práticas de gestão de segurança e saúde estão resultando em um menor número de incidentes relacionados a segurança e saúde no trabalho.

### 2. Compilação

- 2.1 Esse indicador deverá fornecer uma discriminação por região para o seguinte:
- O total de trabalhadores (ou seja, número total de empregados mais trabalhadores contratados);
  - Trabalhadores contratados independentes que trabalham no local, perante os quais a organização relatora é responsável pela segurança geral do ambiente de trabalho.
- 2.2 Como algumas organizações relatoras incluem pequenas lesões em seus dados (no nível de primeiros socorros), indique se tais lesões foram incluídas ou excluídas dos dados.
- 2.3 Ao calcular "dias perdidos", indique:
- Se "dias" significam "dias civis" ou "dias de trabalho programado";

- Onde a contagem de "dias perdidos" começa (ex.: no dia seguinte ao acidente ou 3 dias após o acidente).

2.4 Relate as taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos e absenteísmo no período coberto pelo relatório, usando as seguintes fórmulas por região:

- Taxa de lesões (TL)

Observação: A taxa de lesões deverá computar óbitos.

- Taxa de doenças ocupacionais (TDO)
- Taxa de dias perdidos (TDP)
- Taxa de absenteísmo (TA)

Observação: O fator 200.000 é derivado de 50 semanas de trabalho com 40 horas por 100 empregados. Usando-se esse fator, a taxa resultante relaciona-se ao número de empregados e não ao número de horas.

2.5 Relate os óbitos no período coberto pelo relatório como um número absoluto, não uma taxa.

2.6 Relate o sistema de regras aplicado no registro e relato de estatísticas de acidentes. O "Código de Práticas de Registro e Notificação de Acidentes e Doenças Profissionais da OIT" foi desenvolvido para o relato, registro e notificação de acidentes no local de trabalho. No caso da legislação nacional seguir as recomendações da OIT, será suficiente declarar o fato e

que a prática segue a lei. Nas situações em que a legislação nacional não estiver em conformidade, indique qual sistema de regras é aplicado e sua relação com o código da OIT.

### 3. Definições

#### Lesão

Uma lesão não fatal ou fatal decorrente do trabalho ou ocorrida no curso do trabalho.

#### Taxa de lesão

A frequência de lesões em relação ao tempo total trabalhado pelo total de trabalhadores no período coberto pelo relatório.

#### Doença ocupacional

Uma doença decorrente da situação ou atividade de trabalho (ex.: estresse ou exposição freqüente a produtos químicos nocivos), ou de uma lesão relacionada ao trabalho.

#### Taxa de doença ocupacional

A frequência de doenças ocupacionais em relação ao tempo total trabalhado pelo total de trabalhadores no período coberto pelo relatório.

#### Dia perdido

Tempo ("dias") que não pôde ser trabalhado (portanto, dias "perdidos") como consequência de um trabalhador ou trabalhadores não terem podido executar seu trabalho habitual devido a um acidente de trabalho ou doença ocupacional. Um retorno para tarefas limitadas ou trabalho alternativo para a mesma organização não conta como dias perdidos.

#### Taxa de dias perdidos

O impacto de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais que resultaram em afastamento do trabalho por parte dos trabalhadores afetados. É expressa comparando-se o total de dias perdidos com o número total de horas programadas para

serem trabalhadas pelos empregados no período coberto pelo relatório.

#### Absenteísmo

Quando um empregado se ausenta do trabalho devido a qualquer incapacidade, não apenas resultante de lesão ou doença relacionada ao trabalho. Licenças temporárias permitidas tais como feriados, estudo, licença-maternidade/paternidade ou por luto deverão ser excluídas.

#### Taxa de Absenteísmo

Percentual do número real de dias perdidos, conforme definido acima, em relação ao total de dias programados para serem trabalhados pelos empregados no mesmo período.

#### Óbito

A morte de um empregado ocorrida no período coberto pelo relatório atual, decorrente de uma lesão ou doença relacionada ao trabalho sofrida ou contraída na condição de empregado da organização relatora.

### 4. Documentação

Registros de empregados, contratos de trabalho, registros de frequência e registros de acidentes fornecerão os dados pertinentes a esse indicador.

### 5. Referências

- Convenção nº 155 da OIT, relativa a Segurança e Saúde dos Trabalhadores, e seu Protocolo nº 155, 1981.
- Código de Práticas de Registro e Notificação de Acidentes e Doenças Profissionais da OIT, 1995.



- Diretrizes da OIT Relativas a Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho, 2001.

## **LA8 Programas de educação, treinamento, aconselhamento, prevenção e controle de risco em andamento para dar assistência a empregados, seus familiares ou membros da comunidade com relação a doenças graves.**

### **1. Relevância**

Como parte de uma estratégia preventiva de gestão de segurança e saúde, esse indicador é relevante para qualquer organização. Ele também tem uma relevância específica para organizações operando em países com alto risco ou incidência de doenças contagiosas e para aquelas com profissões com alta incidência de doenças específicas. Esse indicador ajuda a demonstrar até que ponto tais questões foram abordadas em programas organizacionais e o grau de aplicação de melhores práticas. A prevenção de doenças graves contribui para a saúde, satisfação e estabilidade dos empregados e ajuda uma organização a manter sua licença social de operação em uma comunidade ou região.

### **2. Compilação**

- 2.1 Relate os programas de assistência aos empregados, seus familiares ou membros da comunidade com relação a doenças graves usando a tabela abaixo:
  
- 2.2 Relate se há trabalhadores envolvidos em atividades ocupacionais em que haja uma alta incidência ou alto risco de doenças específicas.

### **3. Definições**

#### **Controle de risco**

Práticas que buscam limitar a exposição e transmissão de doenças.

#### **Doenças graves**

Dano à saúde relacionado ou não ao trabalho com conseqüências graves para os empregados, seus familiares e para as comunidades, tais como HIV/AIDS, diabetes, LER e estresse.

### **4. Documentação**

Possíveis fontes de informações incluem políticas organizacionais e procedimentos operacionais, atas de comitê(s) interno(s) de saúde ocupacional e arquivos do departamento de recursos humanos e do centro de saúde.

### **5. Referências**

- Referência Cruzada da GRI: Reporting Guidance on HIV/AIDS: A GRI Resource Document (Orientação para Elaboração de Relatórios sobre HIV/AIDS: Um Documento de Referência da GRI). O indicador LA8 é um indicador-padrão relevante para HIV/AIDS. As organizações relatoras que operam em áreas com alta prevalência deverão considerar a ampliação de seus relatórios no tocante a essa questão e poderão verificar exemplos no documento de referência da GRI mencionado.

## LA9 Temas relativos a segurança e saúde cobertos por acordos formais com sindicatos.

### 1. Relevância

Esse indicador demonstra uma das formas de se garantir a segurança e saúde dos empregados. Acordos formais podem promover a aceitação de responsabilidades por ambas as partes e o desenvolvimento de uma cultura positiva de segurança e saúde. Esse indicador irá revelar até que ponto os empregados estão ativamente envolvidos em acordos formais entre os trabalhadores e a governança, que determinam as providências relativas à gestão de segurança e saúde.

### 2. Compilação

- 2.1 Relate se acordos formais (locais ou globais) com sindicatos cobrem segurança e saúde. (Sim/Não).
- 2.2 Em caso afirmativo, relate até que ponto os vários temas de segurança e saúde estão cobertos pelos acordos locais e globais assinados pela organização.

Acordos em nível local geralmente tratam de temas como:

- Equipamento de proteção individual;
- Comitês conjuntos de segurança e saúde compostos pela governança e por trabalhadores;
- Participação de representantes dos trabalhadores em vistorias de segurança e saúde, auditorias e investigações de acidentes;
- Treinamento e educação;

- Sistema de reclamações;
- Direito de recusar trabalho inseguro;
- Vistorias periódicas.

Acordos em nível global geralmente tratam de temas como:

- Conformidade com a OIT;
- Providências ou estruturas para solucionar problemas;
- Compromissos relativos a padrões de desempenho almejados ou nível de prática a ser aplicada.

### 3. Definições

#### Acordos formais

Documentos escritos, assinados por ambas as partes, declarando a intenção mútua de cumprir o que neles está estabelecido. Esses acordos podem incluir, por exemplo, acordos locais de negociação coletiva, assim como acordos de diretrizes (framework agreements) nacionais e internacionais.

### 4. Documentação

Possíveis fontes de informações incluem acordos de negociação coletiva com sindicatos.

### 5. Referências

- Convenção nº 155 da OIT, relativa a Segurança e Saúde dos Trabalhadores, e seu Protocolo nº 155, 1981

## LA10 Média de horas de treinamento por ano, por empregado, discriminadas por categoria funcional.

$$LA10 = \frac{\text{Carga horária total por categoria}}{\text{Total de empregados por categoria}}$$

### 1. Relevância

A manutenção e melhoria do capital humano, especialmente por meio de treinamento que amplia a base de conhecimento dos empregados, é um elemento fundamental para o desenvolvimento organizacional. Esse indicador fornece uma visão da dimensão do investimento da organização nessa área e do grau em que o investimento é feito em toda a sua base de empregados. O acesso a oportunidades de treinamento também pode colaborar com outras áreas de desempenho social, como a garantia de igualdade de oportunidades no local de trabalho. Isso também contribui para a busca de aperfeiçoamento em nível pessoal e organizacional.

### 2. Compilação

- 2.1 Identifique o número total de empregados em cada categoria funcional em todas as operações da organização ao término do ano coberto pelo relatório (ex.: diretoria, gerência, profissionais, técnicos, administrativo, produção, manutenção, etc.). A organização deve definir categorias funcionais com base no seu sistema de recursos humanos.
- 2.2 Identifique a carga horária total dedicada a treinamento de pessoal dentro de cada categoria funcional.
- 2.3 Relate o número médio de horas de treinamento por ano, por empregado, por categoria funcional usando a seguinte fórmula:

### 4. Definições

#### Treinamento

Refere-se a:

- Todos os tipos de treinamento e instrução profissional;
- Licença remunerada para estudos fornecida pela organização relatora para seus empregados;
- Treinamento ou capacitação realizados externamente e pagos parcial ou integralmente pela organização relatora;
- Treinamento em temas específicos como segurança e saúde.

Não inclui *coaching* na empresa por supervisores.

### 5. Documentação

Possíveis fontes de informações incluem o registro de empregados e programação de treinamentos.

### 6. Referências

- Convenção nº 142 da OIT, relativa a Valorização dos Recursos Humanos, 1975.
- Convenção nº 140 da OIT, relativa a Licença Remunerada para Estudos, 1974.
- Convenção nº 155 da OIT, relativa a Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981.
- Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais, Versão 2000, Artigos 2º, Parágrafo 4º e Artigo 4º, Parágrafos 2º (c), 3º e 5º.

## **LA11 Programas para gestão de competências e aprendizagem contínua que apóiam a continuidade da empregabilidade dos funcionários e para gerenciar o fim da carreira.**

### **1. Relevância**

Programas de gestão de competências permitem que as organizações planejem a aquisição de competências que irão capacitar seus empregados a atingirem objetivos estratégicos em um ambiente de trabalho em mudança. Um público interno mais qualificado e consciente enriquece o capital humano da organização e contribui para a satisfação do empregado, o que guarda uma íntima relação com a melhoria no desempenho. Para aqueles que estão se aproximando da aposentadoria, a confiança e qualidade das relações de trabalho são melhoradas pela consciência de que eles receberão apoio em sua transição do trabalho para a aposentadoria. O objetivo da aprendizagem contínua é promover o desenvolvimento de conhecimento e competências que possibilitarão que cada cidadão se adapte às rápidas mudanças do mercado de trabalho e participe ativamente de todas as esferas da vida econômica.

### **2. Compilação**

- 2.1 O treinamento ou programa de capacitação dos empregados oferece algum dos seguintes itens?
  - Cursos internos
  - Apoio financeiro para capacitação ou formação externa
  - Períodos sabáticos com reinserção profissional garantida
- 2.2 Os programas de apoio à transição para empregados que estão se

- aposentando ou foram demitidos oferecem algum dos seguintes itens?
- Planejamento de pré-aposentadoria para quem pretende se aposentar
  - Recapitação para aqueles que pretendem continuar trabalhando
  - Indenização por demissão
  - Se há indenização por demissão, ela leva em conta idade e tempo de serviço;
  - Serviços de colocação no mercado de trabalho ;
  - Assistência (ex.: treinamento, aconselhamento) na transição para uma vida sem trabalho

### **3. Definições**

#### **Continuidade da empregabilidade**

Adaptação às novas exigências do local de trabalho por meio da aquisição de novas competências.

#### **Fim de carreira**

Aposentadoria ao atingir o limite de idade estabelecido pela legislação nacional ou demissão em consequência de reestruturação.

#### **Gestão de competências**

Políticas e programas que visam o desenvolvimento de competências de empregados para atender às crescentes necessidades estratégicas da organização e/ou do setor.

#### **Aprendizagem contínua**

Aquisição e atualização de habilidades, conhecimento, qualificações e interesses ao longo da vida, desde a pré-escola até depois da aposentadoria.

### **4. Documentação**

Possíveis fontes de informações incluem procedimentos organizacionais para demissão e registro de empregados.

## 5. Referências

- Convenção nº 142 da OIT, relativa a Valorização dos Recursos Humanos, 1975.
- Convenção nº 168 da OIT, relativa a Fomento do Emprego e Proteção contra o Desemprego, 1988.

## **LA12 Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira.**

### **1. Relevância**

As análises de desempenho de empregados à luz de metas comuns ajudam no desenvolvimento pessoal dos empregados e contribuem tanto para a gestão de competências como para o desenvolvimento de capital humano dentro da organização. A satisfação dos empregados também pode aumentar, guardando uma íntima relação com a melhoria no desempenho organizacional. Esse indicador demonstra indiretamente como a organização relatora trabalha para monitorar e manter os conjuntos de competências de seus empregados. Quando divulgado em conjunto com o indicador LA12, esse indicador ajuda a mostrar como a organização aborda o fortalecimento de competências. O percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira demonstra até que ponto esse sistema é aplicado em toda a organização.

### **2. Compilação**

- 2.1 Identifique o número total de empregados. Ele deverá coincidir com o relatado no indicador LA1.
- 2.2 Relate o percentual do total de empregados que receberam análise e acompanhamento formal de desempenho durante o período coberto pelo relatório.

### **3. Definição**

### **Análises regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira**

Metas e análises de desempenho são baseadas em critérios conhecidos pelo empregado e por seus superiores. Essa análise é feita com o conhecimento do empregado interessado pelo menos uma vez por ano. Ela poderá incluir uma avaliação feita pelo superior direto do empregado, uma avaliação feita por seus pares ou por um grupo mais amplo de empregados. A análise também poderá envolver pessoal do departamento de recursos humanos.

### **4. Documentação**

Possíveis fontes de informações incluem registros de pessoal.

### **5. Referências**

- Convenção nº 142 da OIT, relativa a Valorização dos Recursos Humanos, 1975.

## LA13 Composição dos grupos responsáveis pela governança corporativa e discriminação de empregados por categoria, de acordo com gênero, faixa etária, minorias e outros indicadores de diversidade.

### 1. Relevância

Esse indicador fornece uma medida quantitativa da diversidade dentro de uma organização e pode ser usado em conjunto com benchmarkings setoriais ou regionais. O nível de diversidade dentro de uma organização fornece uma visão do capital humano da mesma. Comparações entre a diversidade no público interno como um todo e a diversidade na equipe de gestores também fornecem informações sobre igualdade de oportunidades. Informações detalhadas sobre a composição do público interno também podem ajudar a avaliar quais questões podem ser especialmente relevantes para certos segmentos do público interno.

### 2. Compilação

- 2.1 Identifique os indicadores de diversidade usados pela organização relatora em seu próprio monitoramento e registro que possam ser relevantes para o relatório.
- 2.2 Identifique o número total de empregados em cada categoria funcional (ex.: conselho, diretoria, gerência, administrativo, produção, etc.). As categorias funcionais deverão ser definidas com base no sistema de recursos humanos da própria organização. O número total de empregados deverá coincidir com o relatado no indicador LA1.

2.3 Relate o percentual de empregados em cada uma das seguintes categorias: (% de empregados)

- **Gênero:** sexo feminino/ sexo masculino
- **Minorias:**
- **Faixas etárias:** abaixo de 30 anos, entre 30 a 50 anos, acima de 50 anos

2.4 Relate o percentual de indivíduos dentro dos órgãos de governança da organização (ex.: conselheiros, comitê gestor ou órgão similar para organizações relatoras não corporativas) em cada uma das seguintes categorias: (% de Indivíduos dentro dos Órgãos de Governança)

- **Gênero:** sexo feminino/ sexo masculino
- **Minorias:**
- **Faixas etárias:** abaixo de 30 anos, entre 30 a 50 anos, acima de 50 anos

### 4. Definições

#### Órgãos de governança corporativa

Comitês ou conselhos responsáveis pela orientação estratégica da organização, o efetivo monitoramento da gestão e a prestação de contas da gestão à organização como um todo e aos seus stakeholders.

#### Indicadores de diversidade

Indicadores para os quais a organização relatora coleta dados poderão incluir, por exemplo, cidadania, ascendência e origem étnica, credo e deficiências.



## 5. Documentação

Possíveis fontes de informações incluem o registro de empregados e atas de comitês de igualdade de oportunidades.

## 6. Referências

- Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres; Resolução 34/180 da Assembleia-Geral da ONU – 18 de dezembro de 1979.
- Declaração sobre a Eliminação de Todas as Formas de Intolerância e de Discriminação com base em Religião ou Crença; Resolução 36/55 da Assembleia-Geral da ONU – 26 de novembro de 1981.
- Declaração sobre Raça e Preconceito Racial: 20ª sessão da Conferência Geral da UNESCO – 27 de novembro de 1978.
- Declaração de Direitos de Pessoas Pertencentes a Minorias Nacionais ou Étnicas, Religiosas e Lingüísticas; Resolução 47/135 da Assembleia-Geral da ONU – 18 de dezembro de 1992.
- Declaração Tripartite da OIT sobre Empresas Multinacionais e Política Social, Artigos 21, 22 e 23, 1977.
- Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, 1998.
- Convenção da OIT nº 111, relativa a Discriminação no Emprego e na Profissão, 1958.
- Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, 4 de janeiro de 1969.
- Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais, Versão 2000 (Capítulo sobre Emprego e Relações Industriais).
- Pacto Global da ONU: Princípio 6, 26 de julho de 2000.
- Declaração sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial; Resolução 1904 (XVIII) da Assembleia-Geral da ONU – 20 de novembro de 1963.

## **LA14 Proporção de salário base entre homens e mulheres, por categoria funcional.**

### **1. Relevância**

Muitos países introduziram legislação para exigir o cumprimento do princípio de remuneração igual para trabalho de igual valor. Essa questão é tratada pela Convenção nº 100 da OIT, relativa a Igualdade de Remuneração da Mão de Obra Masculina e Feminina por Trabalho de Igual Valor. A igualdade de remuneração é um fator de retenção de candidatos qualificados na organização. Quando há desequilíbrio, a organização corre risco para sua reputação e de ações judiciais com base em discriminação.

### **2. Compilação**

- 2.1 Identifique o número total de empregados em cada categoria funcional de todas as operações da organização relatora, discriminados por gênero, usando as informações do indicador LA13. A organização deverá definir categorias funcionais com base no sistema de seu departamento de recursos humanos. O número total de empregados deverá coincidir com o relatado no indicador LA1.
- 2.2 Identifique o salário base para mulheres e homens em cada categoria funcional.
- 2.3 Qualquer período de remuneração conveniente (ex.: por hora, semanal,

mensal, anual) poderá ser usado para esses dados.

- 2.4 Relate a proporção entre o salário base para mulheres e o salário base para homens em cada categoria funcional.

### **3. Definições**

#### **Salário Base**

Um valor fixo e mínimo pago a um empregado pelo desempenho de suas tarefas. Isso não inclui quaisquer remunerações adicionais como as baseadas em anos de casa, horas extras, bônus, pagamento de benefícios ou quaisquer auxílios adicionais (ex.: vale transporte).

### **4. Documentação**

Fontes de informações para esse indicador incluem os registros de empregados e a folha de pagamento.

### **5. Referências**

- Convenção nº 100 da OIT, relativa a Igualdade de Remuneração da Mão de Obra Masculina e Feminina por Trabalho de Igual Valor, 1951.
- Convenção da OIT nº 111, relativa a Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão), 1958.
- Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, 1998.