



RELATÓRIO DE
SUSTENTABILIDADE

2019

**CRESCIMENTO SUSTENTÁVEL:
CONECTANDO PESSOAS,
CULTURA E NEGÓCIOS**



Algar
Telecom



Atração e engajamento

Mantemos diversas frentes de trabalho – para atrair, engajar e desenvolver nossos associados – que 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 2019, as ações de destaque foram: Programa de Gente e Gestão, novo modelo de avaliação de performance de potencial, Programa de Desenvolvimento e implementação do *Employee Net Promoter Score* (eNPS).

Nossas práticas de atração e engajamento impactam diretamente o índice de *turnover*, indicador que caracteriza o fluxo de admissões, demissões e remanejamentos, e demonstra a capacidade de atrair e manter colaboradores engajados. Em 2019, o *turnover* foi de 16,9%, acima do registrado em 2018 (12%), mas levemente abaixo (0,1 p.p.) do registrado pelo mercado (17%, segundo dados da PwC).

Pesquisa de Pulso e eNPS contribuem para conhecer opinião dos associados sobre Algar Telecom

Por ser mais rápida, objetiva e, portanto, mais eficaz que a Pesquisa de Clima Organizacional, realizamos três rodadas de Pesquisa de Pulso ao longo de 2019. A Pesquisa de Pulso é um importante instrumento para conhecer a percepção dos associados sobre a Algar Telecom, mapear tendências e corrigir a rota dos negócios de forma mais ágil. Ao longo do ano, realizamos consultas pontuais, permitindo que os gestores apliquem pesquisas personalizadas e acompanhem periodicamente os resultados de seus departamentos. Nosso foco para aplicação das pesquisas de pulso em 2019 foi o nosso processo de Evolução Cultural e o quanto nossos atributos estão fortalecidos nas equipes.

Também implementamos um projeto-piloto para a mensuração do eNPS, visando verificar o grau de satisfação e de lealdade dos associados à Companhia. A pesquisa se baseia na pergunta: “Quanto você recomendaria a Algar Telecom como um bom lugar para trabalhar?”. Com base nos resultados, o profissional é categorizado como detrator (notas de 0 a 6), neutro (notas de 7 a 8) e promotor (9 e 10).

As pesquisas de pulso e o eNPS são facilmente aplicados e não possuem frequência definida, podendo acontecer a qualquer momento, sempre que a Companhia necessitar mensurar e conhecer a percepção dos profissionais sobre temas específicos.

Ascensão profissional

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, por exemplo. Apresentamos as possibilidades de crescimento profissional e damos preferência ao recrutamento interno. Em 2019, parte das vagas abertas foi preenchida por talentos internos, incluindo estagiários.

Avaliamos a performance anualmente e orientamos as lideranças a realizarem *feedbacks* frequentes, e não apenas em ocasiões de consolidação de resultados. Mantemos, desde 2017, o Processo de Avaliação de Performance (PAP), que 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 2019, 3.202 associados foram avaliados, entre eles 100% dos executivos com potencial para ascensão.



Comitê de Calibragem

Grupo que avalia, analisa e equilibra as percepções de performance de um grupo de pessoas de um mesmo nível de complexidade. Em 2019, 184 associados passaram pelo processo de calibragem.



Devolutiva

Feedback com gestor, análise do relatório de calibragem e sugestão de plano de ação. Em 2019, 90% dos avaliados receberam devolutiva.



Execução

Fase de execução do Plano de Desenvolvimento Individual, voltada para cada associado.

Desenvolvimento de lideranças

Com base nos resultados do Comitê de Calibragem, desenvolvemos o Programa de Potenciais Sucessores, por meio do qual os associados passam por um processo de avaliação, sessões de *coaching* e mentoria e, como resultado, mapeamos profissionais com perfil e características para ocupar cargos estratégicos e de liderança. Dessa forma, a Algar Telecom reafirma sua preocupação em manter líderes com as competências necessárias para garantir o crescimento e a sustentabilidade do negócio, em linha com a sua cultura organizacional.

Também avaliamos o desempenho dos executivos com base na metodologia *Nine Box*, que considera o potencial e o desempenho dos talentos, permitindo uma visão ampla das competências e dos pontos a serem trabalhados. Os planos de desenvolvimento e as metas são personalizados.

Promoção da diversidade

Buscando um ambiente de respeito e tolerância às diferenças – sejam de gênero, idade, deficiência, raça ou orientação sexual –, mantemos o programa Algar Sem Barreiras, amparado pelo Comitê de Diversidade, que assegura a manutenção de um ambiente sem discriminação.

Em 2019, realizamos ações de engajamento focadas nas associadas do gênero feminino, com a inauguração do Cantinho da Mamãe, espaço destinado à amamentação e à retirada e estocagem de leite materno durante a jornada de trabalho. As profissionais que têm expediente diário de oito horas, ao retornar da licença-maternidade, também podem usufruir do Talento Flex, benefício que permite a redução pela metade da jornada de trabalho até a criança completar um ano.

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. A primeira etapa do programa consiste na criação de um banco de talentos, através do mapeamento de pessoas com deficiência, facilitando o acesso a oportunidades de trabalho e à capacitação gratuita. A expectativa do programa é de contratação de, pelo menos, mil profissionais até 2022.



Igualdade de gênero - ODS 5

Com o compromisso de promover a comunicação que favoreça a erradicação de toda forma de preconceito e violência contra a mulher, a Algar Telecom atua na influência positiva da sua rede de relacionamento e participa ativamente do Programa Algar sem Barreiras, cujo propósito é maximizar a promoção da diversidade e do combate a todo tipo de discriminação. Em 2019, foram realizados estudos e atividades de impacto na promoção da igualdade de gênero como:

- O compromisso para aumentar a participação de mulheres em cargos de liderança e presença feminina na Companhia;
- Estudo de isonomia salarial, que comprovou não existir

- discrepância entre gêneros nos cargos de liderança;
- Modelos de trabalho que favoreçam a inserção da mulher no pós-maternidade;
 - Gestor sem Barreiras: Trilha de ensino a distância para efetiva preparação das lideranças, buscando o fortalecimento do ambiente de trabalho com respeito às pessoas e sua convivência, por meio de práticas que não tolerem a discriminação.

Autonomia com responsabilidade sempre estiveram presentes nos traços culturais da Algar Telecom, que tem como propósito corporativo: Gente servindo Gente. Por isso, o respeito e a confiança fazem parte de ações como o incentivo às associadas, que se tornam mães.

Para ajudá-las a conciliar carreira e maternidade, foi instituído meio período de *home office* para mães de crianças com até um ano de idade, após o retorno da licença à maternidade. A medida faz parte da política denominada Talento Flex, que visa melhorar a produtividade e promover a qualidade de vida, incentivando a relação de confiança e a liberdade com responsabilidade. O benefício de cumprir meia jornada em casa é um direito e não uma imposição, ou seja, a associada pode escolher se quer ou não usufruir. O Talento Flex define diretrizes para práticas que incluem jornada intermitente ou redução da jornada e reforçam a aplicação do horário de trabalho flexível e o *home office*.

Além da política de jornada flexível para as mães, na sede da Empresa, foi criado um espaço de acolhimento dedicado à amamentação dos filhos ou à extração e armazenamento do leite materno. Além disso, existem incentivos para a contratação de mães que estejam fora do mercado de trabalho.

Remuneração e benefícios

GRI 102-41

Oferecemos remuneração que abrange uma parcela fixa e outra variável, atrelada ao cumprimento de metas – objetivos específicos para cada associado, definidos de acordo com sua atuação e alinhados ao planejamento estratégico da Algar Telecom – e participação nos resultados, além de 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).

Como forma de aumentar o engajamento e o bem-estar de nossos associados, foi implementado o Talento Flex, que possibilita a redução da jornada de trabalho de 40 para 20 horas semanais, favorecendo que o profissional concilie seu trabalho na Algar Telecom com outros compromissos,

como cursos de especialização ou atividades familiares. O Talento Flex foi desenvolvido para atender às mulheres que retornam de licença-maternidade, mas pode ser usufruído por outros associados, conforme análise feita pelos seus gestores e pela área de Talentos Humanos.

Mantemos outros benefícios que primam pela saúde física e mental de nossos associados e buscamos incentivar o estilo de vida saudável. Entendendo a importância da atividade física para a saúde mental e para a prevenção de doenças, em 2019 passamos a oferecer o Gympass (convênio com academias) para todos os profissionais. No ano, lançamos o Programa Psicologia Viva, em parceria com a Sociedade Beneficente Israelita Brasileira Albert Einstein. Trata-se de uma plataforma de orientação psicológica on-line, com o objetivo de apoiar os associados que passam por dificuldades emocionais e pessoais e precisam consultar um psicólogo. O atendimento é feito por profissionais registrados nos conselhos regionais de psicologia, através de videoconferências. Também implementamos o Doutor Saúde, que oferece atendimento médico por telefone, para casos de baixa complexidade. Os médicos que atendem através desse sistema são orientados a direcionar para uma consulta presencial, em caso de situações mais graves.

Estágio e treinamento para jovens

Queremos fazer a diferença para jovens das regiões onde estamos inseridos. Sabendo da importância do treinamento e da inserção no mercado profissional para graduandos, mantemos um programa de estágio altamente qualificado e que oferece opções reais de contratação aos jovens após seu encerramento – conforme a disponibilidade de vagas. Mantivemos 70 estagiários e jovens aprendizes em nosso quadro em 2019, com percentual de contratação de 44%.

Em 2019, 19 jovens em início de carreira concluíram o programa Jovem Técnico, por meio do qual os capacitamos para atuação na área técnica do negócio. O índice de aproveitamento da turma foi de 65%, considerando os profissionais que foram contratados pela Algar Telecom.

Formação profissional

Promovemos treinamentos, fóruns de discussões, *workshops*, encontros, tanto presenciais quanto a distância, pela internet – o que facilita o acesso para equipes que atuam fora dos escritórios. Realizamos, em 2019, *job rotation*, especialmente para que os associados e as lideranças da Algar Telecom conhecessem a rotina da Estação e do Brain, contribuindo para a troca de experiências e de conhecimento entre os associados sobre a metodologia ágil e demonstrando aos profissionais que a Companhia está atenta a processos inovadores e às mudanças ocasionadas pelos avanços tecnológicos.

Mantemos o Programa de Desenvolvimento ASES, com 5 eixos de aprendizado: (I) Ágil, (II) Negócio, (III) Cliente e relacionamento, (IV) Cultura e gente, (V) Produtos e serviços. Para cada uma das trilhas, são nomeados diretores que ficam responsáveis por apoiar os associados capacitados. Ao longo de 2019, disponibilizamos conteúdos, vídeos e materiais relacionados ao tema e capacitamos os profissionais tanto por meio de treinamentos presenciais quanto a distância, através da UniAlgar.

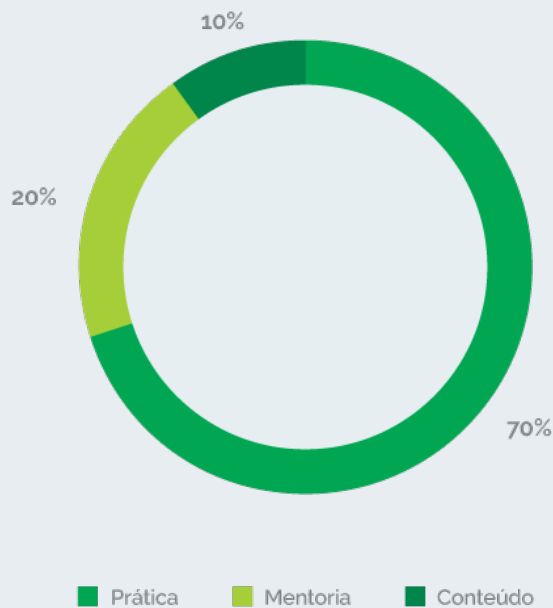
UniAlgar: universidade corporativa

As demandas de treinamento são direcionadas, em sua maioria, para a UniAlgar – Universidade Corporativa do grupo Algar, que favorece a competitividade das empresas por meio da educação. Periodicamente, realizamos um levantamento de necessidades de desenvolvimento de nossos associados, o que orienta os investimentos em iniciativas como cursos presenciais, a distância, fóruns de discussões, *workshops*, encontros e geração de conteúdo informativo.

Temos métodos inovadores, curadoria de conteúdo educacional, plataformas de conhecimento interativas, educação a distância, estudos de caso e outras ferramentas que apoiam a prosperidade dos nossos negócios e dos clientes.

Mantemos parcerias com universidades como a Fundação Dom Cabral, Fundação Getulio 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.

Privilegiamos as experiências para a consolidação de resultados, por isso, equilibramos os treinamentos com:



Em 2019, a Algar Telecom ministrou 167 mil horas de treinamento, média de 38 horas por associado. Foram realizados 120 cursos presenciais e 171 na modalidade de distância. O destaque foi o treinamento voltado para a evolução cultural da Companhia, com a reafirmação e a disseminação dos quatro atributos (perene, confiável, ágil e inovador).

Comunicação e engajamento

Oferecemos canais de comunicação como o Programa de Integração de Talentos (Pint), a intranet corporativa (Algarnet), uma rede social interna via Facebook (Workplace), programa semanal em

vídeo (TV Algar), notícias rápidas em telas espalhadas pela Empresa (Toda Hora), boletins internos (Fique por Dentro), reuniões presenciais e a distância, ferramenta de chat entre associados (Work Chat) – que possui uma assistente virtual chamada Ju, para auxiliar os associados sobre questões de Talentos Humanos –, e o Programa Fale com o Presidente, que é um encontro entre o Presidente e todos os associados para diálogo sobre estratégia, objetivos e resultados.