



POLÍTICAS ESG - SOCIAL

Condições de Trabalho: Política ESG na Social

A VirtualTV tem o compromisso firme de integrar princípios de sustentabilidade em todas as suas operações, refletindo nossa responsabilidade social, ambiental e de governança. Em conformidade com nossa Política ESG, apresentamos a seguir um resumo das atividades e resultados da área de Social do último ano.

CONDIÇÕES DE TRABALHO E DIREITOS HUMANOS NO ESG:

Do Compliance Trabalhista à Valorização do Capital Humano

SUMÁRIO EXECUTIVO

No pilar Social ("S") do ESG, as condições de trabalho representam o "chão de fábrica" da ética corporativa. Investidores e consumidores estão cada vez mais intolerantes a empresas que geram lucro às custas da dignidade humana. A "Grande Resignação" e a escassez de talentos demonstraram que salário, por si só, não retém pessoas.

As condições de trabalho englobam a segurança física, a equidade contratual, a liberdade de associação, a erradicação do trabalho escravo moderno e a adaptação às novas modalidades de trabalho (híbrido/remoto). Este documento detalha como estruturar um ambiente de trabalho que não apenas cumpra a lei (CLT/OIT), mas que atue como um diferencial competitivo de atração de talentos e mitigação de riscos operacionais.

CAPÍTULO 1: DIREITOS HUMANOS E FUNDAMENTAIS NO TRABALHO

A base do ESG são os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos e as Convenções da OIT (Organização Internacional do Trabalho).

1.1. Trabalho Decente (ODS 8)

O conceito de Trabalho Decente vai além de ter um emprego. Envolve oportunidades de trabalho produtivo com remuneração justa, segurança no local de trabalho e proteção social.

- **O Risco:** A precarização excessiva ("uberização" sem proteção) pode gerar passivos jurídicos massivos e reclassificação de vínculos empregatícios por



POLÍTICAS ESG - SOCIAL

tribunais, destruindo modelos de negócio baseados em baixo custo de mão de obra.

1.2. Erradicação do Trabalho Forçado e Infantil

Para grandes empresas, o risco raramente está na matriz, mas na cadeia de fornecimento.

- **Trabalho Análogo ao Escravo:** Caracterizado por condições degradantes, jornada exaustiva, trabalho forçado ou servidão por dívida.
- **Due Diligence (Diligência Prévia):** A empresa deve mapear onde há risco (ex: confecções têxteis terceirizadas, colheita de commodities, serviços de limpeza) e auditar regularmente. A ignorância ("eu não sabia que meu fornecedor fazia isso") não é mais aceita como defesa no tribunal da opinião pública ou pelos investidores.

1.3. Liberdade de Associação e Negociação Coletiva

O ESG vê os sindicatos e a organização dos trabalhadores não como inimigos, mas como partes interessadas (*stakeholders*) legítimas.

- **Diretriz:** Garantir que nenhum funcionário sofra retaliação por participar de sindicatos ou comitês de trabalhadores. O diálogo social robusto previne greves e melhora o clima.

CAPÍTULO 2: SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL (SSO) 4.0

A evolução da prevenção de acidentes para a cultura de cuidado.

2.1. ISO 45001 (Gestão de Saúde e Segurança)

A norma global que substituiu a OHSAS 18001.

- **Foco:** Não apenas em "usar EPI", mas na liderança e participação dos trabalhadores. A segurança deve ser um valor, não uma prioridade (prioridades mudam, valores não).
- **Indicadores Reativos vs. Proativos:**
 - *Reativos:* Taxa de Frequência de Acidentes com Afastamento (TFCA). Mede o passado.
 - *Proativos:* Número de "quase acidentes" relatados, horas de treinamento de segurança, auditorias comportamentais. Mede a prevenção.

2.2. Segurança Psicológica (ISO 45003)



POLÍTICAS ESG - SOCIAL

A primeira norma global sobre riscos psicossociais.

- **O Conceito:** As condições de trabalho não podem causar adoecimento mental. Metas inatingíveis, assédio moral, liderança tóxica e falta de clareza nas funções são riscos ocupacionais que devem ser geridos com o mesmo rigor que se gere o risco de uma máquina cortar um dedo.

CAPÍTULO 3: REMUNERAÇÃO JUSTA E BENEFÍCIOS (LIVING WAGE)

A desigualdade econômica é um risco sistêmico. O ESG questiona a distribuição de valor dentro da empresa.

3.1. Salário Mínimo vs. Salário Digno (Living Wage)

- **Salário Mínimo:** Definido por lei (governo).
- **Salário Digno:** Calculado com base no custo de vida real da região para garantir alimentação, moradia, saúde, educação e uma pequena reserva de emergência para o trabalhador e sua família.
- **Ação ESG:** Empresas líderes (como Unilever e L'Oréal) comprometeram-se a pagar o *Living Wage* a 100% dos funcionários. Isso reduz a rotatividade e tira famílias da linha da pobreza.

3.2. Benefícios Flexíveis e Inclusivos

O pacote de benefícios deve refletir a diversidade da força de trabalho.

- **Exemplos:** Licença parental estendida (para pais e mães, incluindo adotivos), auxílio-creche, seguro saúde que cobre saúde mental e terapias, previdência privada acessível.

3.3. Equidade Salarial (Pay Gap)

Auditorias anuais para garantir que homens e mulheres, brancos e negros, recebam o mesmo salário para a mesma função. Eliminar o "gap inexplicável" é prioridade zero.

CAPÍTULO 4: O FUTURO DO TRABALHO E NOVAS MODALIDADES

Como o ESG lida com a tecnologia e a flexibilidade.

4.1. Trabalho Híbrido e Remoto



POLÍTICAS ESG - SOCIAL

Não é apenas um benefício, é uma condição de trabalho que exige gestão.

- **Ergonomia em Casa:** A empresa deve fornecer cadeira e suporte para evitar LER/DORT no home office.
- **Direito à Desconexão:** Políticas claras que proíbem ou desencorajam mensagens fora do horário comercial para evitar o *Burnout Digital*.

4.2. Gig Economy e Terceirização

A "uberização" traz riscos ESG.

- **Proteção Social:** Se a empresa usa muitos freelancers ou PJs (Pessoas Jurídicas) que na prática atuam como funcionários, ela corre risco trabalhista e social. O ESG defende que, mesmo para trabalhadores de plataforma, deve haver uma rede mínima de proteção (seguro contra acidentes, contribuição previdenciária).

4.3. Transição Justa na Automação

Quando a empresa automatiza uma linha de produção com robôs ou IA.

- **Ação ESG:** Não demitir sumariamente. Investir em *Reskilling* (requalificação) para que o operador da máquina vire o programador ou mantenedor do robô. A responsabilidade sobre a empregabilidade do trabalhador deslocado é da empresa.

CAPÍTULO 5: RELAÇÕES DE TRABALHO NA CADEIA DE VALOR

A empresa é corresponsável pelas condições de trabalho de quem fabrica seus insumos.

5.1. Código de Conduta de Fornecedores

Documento contratual que exige o cumprimento de normas trabalhistas, proibição de trabalho infantil e segurança básica.

- **O Papel do Comprador:** O departamento de Compras (*Procurement*) não pode esmagar o fornecedor com preços e prazos impossíveis, pois isso força o fornecedor a cortar custos na segurança ou fazer horas extras abusivas. Práticas de compra responsáveis são parte das condições de trabalho.

5.2. Auditorias Sociais (SMETA/Sedex)

Protocolos internacionais de auditoria que verificam in loco as condições de trabalho dos fornecedores (banheiros, refeitórios, registro de ponto, pagamento de horas extras).



POLÍTICAS ESG - SOCIAL

CAPÍTULO 6: DIVERSIDADE COMO CONDIÇÃO DE TRABALHO

Um ambiente hostil a minorias é uma condição de trabalho precária.

6.1. Combate ao Assédio e Discriminação

Ter um Canal de Denúncias (Ouvidoria) que funcione de verdade.

- **Indicador de Confiança:** Se o canal não recebe denúncias, não significa que a empresa é perfeita, mas que as pessoas têm medo de denunciar. O aumento inicial de denúncias após a implementação do canal é um sinal positivo de confiança no sistema.

6.2. Acessibilidade e Inclusão

Condições físicas (rampas, banheiros, softwares leitores de tela) que permitam a pessoas com deficiência (PcD) trabalhar com dignidade e autonomia, não apenas para cumprir cota.

CAPÍTULO 7: MÉTRICAS E REPORTING (O "S" EM DADOS)

Como medir a qualidade das condições de trabalho para o Relatório de Sustentabilidade.

7.1. KPIs Principais

- **Taxa de Rotatividade (Turnover):** Voluntário vs. Involuntário. Alta saída voluntária indica más condições.
- **eNPS (Employee Net Promoter Score):** "Você recomendaria esta empresa como um bom lugar para trabalhar?"
- **Razão Salarial (CEO Pay Ratio):** A diferença entre o salário do CEO e a média dos funcionários (indicador de desigualdade).
- **Horas de Treinamento:** Per capita/ano.
- **Taxa de Frequência e Gravidade de Acidentes:** (LTIFR/TRIFR).

7.2. Standards de Relato (GRI 400)

- **GRI 401:** Emprego (novas contratações e turnover).
- **GRI 403:** Saúde e Segurança Ocupacional.
- **GRI 405:** Diversidade e Igualdade de Oportunidades.
- **GRI 407:** Liberdade de Associação.



POLÍTICAS ESG - SOCIAL

CONCLUSÃO

As condições de trabalho no século XXI não são definidas apenas pela ausência de perigos físicos, mas pela presença de propósito, equidade, segurança psicológica e desenvolvimento humano.

Empresas que tratam as condições de trabalho como mera conformidade legal ("pagar em dia e dar EPI") ficarão para trás na guerra por talentos. Já as empresas que entendem o capital humano como seu principal ativo investem em condições de trabalho regenerativas, criando um ciclo virtuoso de produtividade, inovação e lealdade. No ESG, cuidar de quem trabalha não é custo; é a estratégia mais inteligente de perenidade do negócio.