



ITB EQUIPAMENTOS ELÉTRICOS LTDA

RELATÓRIO DAS PRÁTICAS EM SUSTENTABILIDADE E GOVERNANÇA CORPORATIVA

PERÍODO DE JANEIRO A DEZEMBRO 2023



Telefones

Central: (18) 3643-8000
Vendas: (18) 3643-8010
Compras: (18) 3643-8020



E-mails

Geral: itb@itb.ind.br
Vendas: vendas@itb.ind.br



Endereço

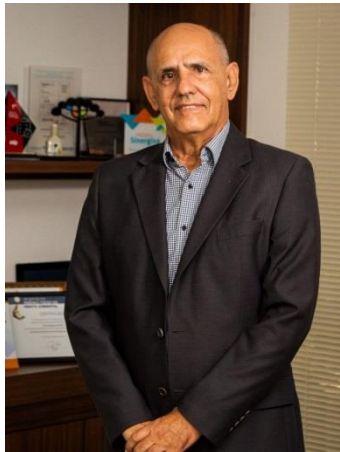
Rua Devanir Terence,
Nº 161 – Parque
Industrial Raif Mehana
RahaL
Birigui – SP – CEP
16.206-012



Redes Sociais



1 - MENSAGEM DO CEO



DECLARAÇÃO DE APOIO CONTÍNUO.

Aos participantes do Pacto Global:

Tenho o prazer de confirmar que a Empresa ITB EQUIPAMENTOS ELÉTRICOS LTDA reafirma o seu apoio aos Dez Princípios do Pacto Global das Nações Unidas nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio ambiente e Compliance.

Nesta comunicação anual de progresso, descrevemos nossas ações para melhorar continuamente a interação do Pacto Global e seus princípios em nossa estratégia de negócios, cultura e operações diárias.

Também nos comprometemos a compartilhar essas informações com nossos parceiros de negócios, os quais utilizam os nossos principais canais de comunicação.

Atenciosamente,

Sérgio Roberto Stábile

Diretor Presidente Executivo

2 - PRÊMIOS 2023

A ITB Equipamentos Elétricos conquistou importantes prêmios em Sustentabilidade, cumprindo requisitos de clientes e evidenciando as melhores práticas do mercado, em iniciativas de programas de gestão do setor elétrico.

Vários requisitos são mensurados para a conquista destes prêmios, sendo destacado o comprometimento com os ODS's, Direitos Humanos, Compliance, Meio Ambiente, Trabalhista, Voluntariado, Doações, Engajamento em trabalhos comunitários, conformidade com legislação, combate ao assédio e discriminação e monitoramento da cadeia de valor.



3 - HISTÓRICO ITB EQUIPAMENTOS ELETRICOS LTDA

A ITB EQUIPAMENTOS ELETRICOS LTDA foi fundada em 10/06/1974, com o objetivo social de fabricação, reforma e manutenção de transformadores elétricos de distribuição. Naquele ano produziu, em média, 20 transformadores por mês, cuja área de venda era restrita ao interior do estado de São Paulo.



Ao longo de 47 anos, a empresa experimentou grande expansão, produzindo e vendendo transformadores para todo o território Nacional. Em 1994 a empresa passou por uma reestruturação nos processos produtivos e administrativo, implementando a gestão totalmente profissionalizada.



Ocorreu a partir de 1994 um grande incremento na produção e comercialização dos produtos fabricados na ITB EQUIPAMENTOS ELETRICOS LTDA, inclusive com exportação para diversos países da América Latina, África e Europa.

Em 2004 a ITB EQUIPAMENTOS ELETRICOS LTDA passou a diversificar a produção, adquirindo tecnologia e implantando a linha de fabricação de Reguladores Automáticos de Tensão Monofásicos.





Atualmente produz, em média, 6.500 transformadores e 450 reguladores por mês, ocupando uma área de 30.205,90m² de área construída.

Essa evolução é consequência de constantes investimentos em treinamento de seus colaboradores, racionalização de processos, atualização tecnológica, diversificação do mercado tanto na aquisição dos insumos quanto na venda dos produtos fabricados, sempre com o objetivo de oferecer ótima qualidade e preços competitivos.

Nossa história esta pautada no orgulho de pertencer a uma empresa competitiva, em constante aprimoramento.





4 – MISSÃO, VALORES, VISÃO

A ITB Equipamentos Elétricos tem sua gestão corporativa direcionada pela Proposito, valores e visão:

Proposito:

Ser reconhecida como líder no segmento de equipamentos de transformação para distribuição de energia elétrica convencional e sustentável, por meio de um ambiente seguro, processos qualificados e principalmente respeitando e reconhecendo as pessoas.

Missão:

Gerar desenvolvimento sustentável, produzindo um portfolio amplo de equipamentos elétricos, de forma ágil e adaptável as necessidades do mercado e dos clientes, com alta confiabilidade, transparência de ações e colaboradores comprometidos.

Valores:

Espirito de Dono: Ter autorresponsabilidade, comprometimento e busca por resultados.

Adaptabilidade: Ter resiliência e determinação.

Respeito e Transparência: Ter comunicação que construa melhores pessoas e desenvolva espirito de equipe.

Competência: Ser protagonista pelo seu desenvolvimento e capacitação.

5 – PRODUTOS

Os principais produtos que compõem o portfólio da ITB EQUIPAMENTOS ELETRICOS, estão listados abaixo:



Transformadores para Redes de Distribuição Monofásicos e Trifásicos

Transformadores Subterrâneos e Submersíveis

Transformadores para Aplicações Especiais

Transformadores Pedestais



Compensadores Dinâmicos de Potência Reativa

Reguladores de Tensão Monofásicos

Controles para Banco de Reguladores

6 – POLÍTICAS INTERNAS

POLITICA TRABALHISTA

Objetivo: Reconhecer que os nossos colaboradores são a chave do sucesso. Nada poderá ser alcançado sem o seu envolvimento. Este documento apresenta as diretrizes que funcionam com base para uma gestão consciente, clara e justa para todos os colaboradores, sempre respeitando a liberdade e o ambiente de trabalho.

Dentro dessas diretrizes está a obediência a NR 05 - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE ASSÉDIO – CIPA, da Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022 - Título que entra em vigor no dia 20 de março de 2023, com prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho nas suas atividades e práticas.

Aplicação: Esta Política se aplica à ITB EQUIPAMENTOS ELÉTRICOS LTDA. Princípio: Os princípios pautados nesta Política visam estabelecer claramente os direitos e responsabilidades dos colaboradores, liberdade de associação e negociação coletiva, eliminação do trabalho infantil, trabalho forçado, discriminação no emprego, saúde e segurança, jornada de trabalho na forma da lei e remuneração justa.

Atuação: Condições de Trabalho e Emprego: A ITB Equipamentos Elétricos LTDA compromete-se a garantir aos colaboradores, condições de trabalho dignas, ambiente seguro e saudável. E este compromisso vai além dos seus próprios colaboradores.

Ele se preocupa com todas as pessoas que trabalham dentro ou fora das suas instalações em obrigações contratuais, como prestadores de serviços, fornecedores, terceiros.

A ITB Equipamentos Elétricos LTDA se compromete a reduzir os riscos à segurança e saúde das pessoas, através da prevenção, treinamentos, conscientização dos riscos, no contínuo melhoramento e no cumprimento dos procedimentos cuidadosamente elaborados. Os acidentes e incidentes decorrentes das atividades devem ser analisados, investigados e documentados, de modo a evitar sua repetição e/ou assegurar a minimização de seus efeitos.

Por ser responsável pelas consequências do que faz ou deixa de fazer em termos de segurança, o colaborador deve observar todas as regras e instruções de trabalho aplicáveis.



Remuneração: Atrair novos talentos deve ser um objetivo que não se resume somente à remuneração e benefícios que a ITB Equipamentos Elétricos LTDA proporciona. Outros aspectos relevantes que são a confiança que os colaboradores colocam no nome ITB Equipamentos Elétricos LTDA, nas relações com os supervisores e colegas de trabalho, o reconhecimento na experiência e conhecimentos acumulados disponíveis ao crescimento profissional.

A ITB Equipamentos Elétricos LTDA contempla no seu quadro remuneratório os valores fixos e variáveis. Relações Trabalhistas: Todos os colaboradores são regidos pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). Em acessório, acordos coletivos e convenções da OIT (Organização Internacional do Trabalho) ratificadas pelo Brasil.

A ITB Equipamentos Elétricos LTDA defende a liberdade de associação dos seus colaboradores e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva.

Adoção por parte de Fornecedores, Prestadores de Serviços e Parceiros de Negócios aos Princípios Trabalhistas: A ITB Equipamentos Elétricos LTDA estimula estabelecer relação comercial com todos os seus fornecedores, prestadores de serviços e parceiros, no que diz respeito ao cumprimento do que se está inserido nesta Política Trabalhista.

É rejeitado sumariamente aqueles que adotam condutas adversas no que diz respeito ao que está inserido nesta Política.



POLITICA DE DIREITOS HUMANOS, INCLUSÃO E DIVERSIDADE

OBJETIVO: Estabelecem diretrizes e princípios para a atuação da ITB EQUIPAMENTOS ELÉTRICOS LTDA no que se refere aos direitos humanos em suas atividades, em sua área de influência e no entorno da comunidade onde está presente, e reafirma seu compromisso com a inclusão, com a diversidade e com a estratégia do aumento no quadro de colaboradores de grupos minoritários, ou pelo fomento de uma cultura inclusiva sendo o respeito as pessoas, o valor supremo a ser seguido, eliminando todas as formas de discriminação.

Em conformidade com a NR 05 - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE ASSÉDIO – CIPA, da Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022 - Título que entra em vigor no dia 20 de março de 2023. **APLICAÇÃO:** Esta Política aplica-se a ITB EQUIPAMENTOS ELÉTRICOS LTDA, suas filiais, e faz interface com as condições gerais para aquisição de bens, matéria prima e serviços, aplicando as diretrizes em toda a cadeia de valor, clientes e outras partes interessadas que se relacione com a empresa.

PRINCIPIO: Respeitar, proteger e promover a conscientização dos Direitos Humanos da diversidade e da inclusão, em nossas atividades ao longo de nossa área de influência e no entorno da comunidade onde estamos presentes, em conformidade com os princípios da DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS DA ONU.
DIRETRIZES DE ATUAÇÃO:

Monitoramento e Gestão dos riscos: Interagir para integrar os Direitos Humanos, as práticas de inclusão e de diversidade em nossas condutas, identificando e prevenindo situações que possa resultar em violação de direitos, em conformidade com a DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS DA ONU.

Esferas de Influência: Reconhecemos que nossa capacidade de interferir em políticas, procedimentos e práticas varia de acordo com o grau de influência que exercemos juntos a todos os entes que compõem nossa organização e também junto a parceiros, fornecedores, colaboradores, comunidade do entorno. Mesmo onde nossa capacidade de influência é menor, contribuimos com ações de conscientização dos Direitos Humanos, da inclusão e da diversidade. **Colaboradores:**

No trabalho, proporcionamos condições dignas e buscamos promover ações educacionais que estimulem e viabilize o crescimento pessoal e profissional, procurando



sempre manter um ambiente saudável e seguro, repudiando a discriminação ou assédio de qualquer natureza (conforme NR 05 - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE ASSÉDIO – CIPA, da Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022 - Título que entra em vigor no dia 20 de março de 2023), inclusive moral ou sexual, com o intuito de prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho nas suas atividades e práticas.

Respeitamos a livre associação e a negociação coletiva de todos os colaboradores. A ITB EQUIPAMENTOS ELÉTRICOS LTDA valoriza a diversidade e a dignidade do ser humano, repudiando todas as formas de discriminação decorrente de gênero, deficiência, origem, religião, etnia, orientação sexual, estado civil, idade, condição social. Quanto as diversas formas de assédio, caracterizados sexual, moral, religioso, econômico, político, agressões, desrespeito e humilhações.

A Empresa repudia e possuem formalmente canais de denúncias destinados a este fim, com comitê multi-funções apto a averiguar as violações e direcionar práticas mitigatórias cabíveis.

Liderança Inclusiva A ITB Equipamentos Elétricos tem como compromisso desenvolver equipe de líderes em níveis estratégicos que demonstre um comportamento ativo e protagonista na promoção da diversidade e inclusão; e prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho nas suas atividades e práticas, garantindo respeito a pluralidade das pessoas.

A empresa repudia qualquer ato discriminatório que possa ocorrer com a equipe gestora e disponibiliza canal de denúncia destinado a apuração de atos classificados como desvio de conduta, aplicando prática mitigatória pertinente. Contratação de colaboradores: Selecionamos e avaliamos a capacidade técnica e comportamental.

No ato da contratação, realizamos um treinamento onde são orientados a observar os princípios dos Direitos Humanos, repudiando o abuso de poder, a discriminação, a interferência na privacidade e o tratamento desumano ou degradante. Na contratação fica positivado a prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho nas suas atividades e práticas.

Sempre que possível, o processo admissional tem a preconização de ser realizado em parceria com os CRAS ou outros equipamentos socioassistenciais que atendam indivíduos em alta vulnerabilidade social ou inseridos em grupos de convivência para população hipossuficiente. ITB EQUIPAMENTOS ELÉTRICOS LTDA entende que existem realidades complexas no contexto socioeconômico na comunidade do entorno,



seja na matriz ou em suas filias, que oferece barreiras estruturais que compromete o acesso equânime as oportunidades, e compromete-se empreender seus melhores esforços em prol de justiça social em seus processos seletivos e desenvolvimento de pessoas.

A empresa compromete-se em prol da inclusão racial, de gênero, LGBTQIA+ e de pessoas com deficiência em todos os níveis e cargos da ITB, garantindo processos seletivos com ações afirmativas e garantindo a representatividade da pluralidade humana.

Obedecendo todos os aspectos da Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022 - Título que entra em vigor no dia 20 de março de 2023, que instituiu a NR 05 - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE ASSÉDIO – CIPA, tendo como principal objetivo a prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho nas suas atividades e práticas.

Cultura Inclusiva A ITB EQUIPAMENTOS ELÉTRICOS LTDA compromete-se a intensificar as temáticas anti-machista, anti-capacitista, antirracista e anti-LBGTfóbica com ações protagonistas nas pautas de inclusão e diversidade, e estende a todos os elos que se relacionam com a empresa, objetivando a prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho nas suas atividades e práticas.

Contratação de fornecedores, parceiros e prestadores de serviços: Procuramos estabelecer relações comerciais com parceiros que compartilham dos nossos princípios e valores. Promovemos o respeito aos direitos humanos, a diversidade e a inclusão em nossa cadeia de valores, e rejeitamos parceiros que adotam condutas contrárias à DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS DA ONU.

Em caso de desrespeito, por intermédio de um processo legal devidamente comprovado por autoridades governamentais e por instrumentos previstos na legislação, notificamos o fornecedor, parceiro ou prestador de serviços para a adoção de medidas corretivas, sob pena de rescindir a respectiva relação comercial.

Proibimos e não mantemos relações comerciais com empresas e entidades que praticam o trabalho infantil ou escravo e que praticam discriminação da pluralidade.

Comunidade do entorno: Buscamos o engajamento com a comunidade do entorno e com equipamentos socioassistenciais que contribuam para o desenvolvimento local sustentável, incentivando e realizando ações para a desconstrução do machismo, especial atenção às atividades antirracistas e quebra de paradigmas em âmbito do capacitismo, erradicação de trabalho infantil ou forçado e à promoção dos direitos da criança e adolescentes, a inclusão de grupos minorizados, a valorização do Idoso e o fomento de grupos de afinidade, destinado ao compartilhamento de informações.



Governo e a sociedade: Cumprimos rigidamente a legislação e regulamentações onde atuamos e cooperamos com as autoridades na promoção dos direitos humanos, da inclusão e da diversidade. Em caso de incidentes na nossa área de influência, disponibilizamos a colaborar na apuração envolvendo desrespeito a esses direitos.

Mecanismos de comunicação e prevenção: Disponibilizamos nosso endereço eletrônico ouvidoria@itb.ind.br ou a caixa de sugestões na empresa com formulário específico para este fim ou ainda o telefone 18 3643.8000 para a comunicação em geral, prestação de esclarecimentos, reclamações, denúncias ou sugestões pertinentes que serão posteriormente avaliadas pelo Comitê de Ética, Direitos Humanos e Diversidade da ITB EQUIPAMENTOS ELÉTRICOS LTDA.

Disposição Geral: Quando necessário esta Política de Direitos Humanos, inclusão e diversidade poderá ser reavaliada. Sua atualização deverá ser aprovada pelo Comitê de ética, DH, Inclusão e Diversidade da ITB EQUIPAMENTOS ELETRICOS LTDA.

Conceito e siglas:

Ações Afirmativas: São medidas políticas ou institucionais que visam equilibrar a balança e acabar com a exclusão social, cultural e econômica de indivíduos pertencentes a grupos que sofrem qualquer tipo de discriminação.

Anti-capacitista: Conduta contrária ao capacitismo e que atua ativamente para reduzir as desigualdades em relação às pessoas com deficiência.

Anti-LGBTfóbica: Conduta contrária à LGBTfobia e que atua ativamente para reduzir as desigualdades em relação às pessoas LGBTQIA+.

Anti-machista: Conduta contrária ao machismo e que atua ativamente para reduzir as desigualdades de gênero.

Antirracista: Conduta contrária ao racismo e que atua ativamente para reduzir as desigualdades raciais.

Assédio Moral: Conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade, integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Assédio Sexual: Crime definido no artigo 216-A do Código Penal como “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.

Deficiência: Impedimentos de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua

participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.

Direitos Humanos: Os direitos humanos são normas que reconhecem e protegem a dignidade de todos os seres humanos. Os direitos humanos regem o modo como os seres humanos individualmente vivem em sociedade e entre si, bem como sua relação com o Estado e as obrigações que o Estado tem em relação a eles.

Discriminação: Toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, idade, estado civil, aparência, orientação sexual, deficiência, doença, religião, opinião política, nacionalidade, origem social ou outra razão, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou na profissão; preconceito em ação. **Diversidade:**

Na enciclopédia e dicionário Koogan/Houaiss (1998) diversidade tem o mesmo significado que: “caráter que distingue um ser do outro”.

Etnia: É o conjunto de costumes, tradições e crenças atribuídas a um grupo social. Também é uma forma de identificação cultural (marcada pelas características físicas, origem e conjunto de costumes).

Gênero: Refere-se aos papéis, comportamentos, expressões e características socialmente construídos e atribuídos às pessoas de acordo com o seu gênero (homens, mulheres, pessoas não binárias). Gênero não se refere ao sexo biológico.

Grupos de Afinidade: São grupos que se reúnem em encontros recorrentes para compartilhamento de informações, conhecimento ou para definir as ações que podem ser realizadas, estimulando o engajamento dos demais colaboradores. Os grupos de afinidade podem focar em gênero, raça e etnia, deficiência, comunidade LGBTQIA+, gerações (diferentes idades), dentre outras características compartilhadas pelos integrantes.

Grupos Minorizados: O termo “grupos minorizados” tem o sentido conceitual de segmentos sociais que, independentemente da quantidade, têm pouca representação social, econômica (inserção no mercado de trabalho, ocupação de cargos de poder e outro) e política.

Inclusão: Ato de incluir pessoas pertencentes a grupos minoritários ou minorizados, permitindo-lhes a plena participação em todo o processo educacional, laboral, de lazer e de atividades comunitárias e domésticas.

LGBTQIA+: Cada letra representa um grupo de pessoas: lésbicas (mulheres que têm atração sexual por ou mantém relação afetiva e/ou sexual com outra mulher), gays (pessoas que sentem atração sexual e/ou mantém relação amorosa com indivíduo do

mesmo sexo), bissexuais (atração sexual ou comportamento sexual voltado tanto a homens como a mulheres, ou por mais de um sexo ou gênero), transgêneros (pessoas cuja a identidade de gênero diverge do sexo físico biológico), transexuais (pessoas cuja a identidade de gênero diverge do sexo físico biológico) ou travestis (pessoas cuja a identidade de gênero diverge do sexo físico biológico), quer (pessoas que não sentem atração física e/ou sexual por nenhum dos sexos ou gêneros), intersexuais (pessoas que nascem com características sexuais biológicas que não se encaixam nas categorias típicas do sexo feminino ou masculino), assexuais (pessoas que não sentem atração sexual) e o símbolo de “mais” no final da sigla aparece para incluir outras identidades de gênero e orientações sexuais que não se encaixam no padrão cis-heteronormativo (pessoas heterossexuais, ou seja, que sentem atração afetiva/sexual somente pelo sexo/gênero diferente do seu), mas que não aparecem em destaque antes do símbolo.

Racismo: Crime previsto na lei n. 7.716/1989, que diz respeito à uma conduta discriminatória dirigida a determinado grupo ou coletividade. A lei de racismo enquadra uma série de situações como: recusar ou impedir acesso a estabelecimento comercial, impedir o acesso às entradas sociais em edifícios, discriminar nas relações de emprego, entre outros.

Conceitualmente, o racismo é mais amplo do que a injúria, pois visa atingir uma coletividade indeterminada de indivíduos, discriminando toda a integralidade de uma etnia e uma raça.

POLÍTICA DE COMPLIANCE

1 - OBJETIVO

O propósito desta Política é descrever e explicar as proibições contra suborno e corrupção em todos os negócios e atividades da empresa. Os requisitos de Compliance na ITB observa em suas diretrizes o escopo das documentações que compõem o sistema de gestão.

Este conjunto de ações traz em seu ensejo o compromisso formal de padrões de integridade, legalidade e transparência nos negócios realizados pela ITB, Por meio deste, a ITB dispõe-se em auxiliar, mediante direcionamento documental, a identificação de possíveis ocorrências de riscos e sua mitigação, conforme já contemplado no Sistema de Compliance e do Código de Ética e de Conduta.

Esta Política deve ser lida juntamente com o Código de Ética e de Conduta e procedimentos relacionados.

2 – DESTINAÇÃO

A ITB tem seus negócios pautados sob a égide da honestidade e integridade. Ambas as terminologias são vitais para o cumprimento desta Política, que busca manter a reputação da empresa no patamar da ética. Sendo assim, não há nenhuma tolerância com atos de corrupção praticados por qualquer elo que se relacionem com a marca: colaboradores, fornecedores, prestadores de serviços, terceiros, despachantes aduaneiros, sócios e agentes públicos.

3 – CANAIS DE COMUNICAÇÃO A empresa ITB disponibiliza os seguintes canais formais de denúncia: Email: ouvidoria@itb.ind.br Telefone: 018 3643 8000 Caixa para acolhimento de denúncias e formulário próprio para este fim, no refeitório da Empresa.

Toda denúncia tem o direito do contraditório e está assegurado direito de defesa ao denunciado, conforme consta no artigo citado na CF 1988, Art. 5º. Caso necessário, está disponibilizado o formulário de denúncia, a Política de Direitos Humanos e o Código de Ética e de Conduta, que também podem ser acessados no site: www.itb.ind.br na aba: Sustentabilidade.

A ITB possui uma instância responsável pelo acolhimento destas denúncias, e após a triagem, direciona-se para apreciação ao Comitê de Compliance da ITB, para aplicação legal de ações mitigatórias.

4 – FUNDAMENTAÇÕES DA POLÍTICA DE COMPLIANCE ITB Lei Federal número 8.429/1992 – Trata-se da improbidade administrativa e atos lesivos contra a administração pública.

Lei Federal número 9.613/1998 - Dispõe sobre os crimes de "lavagem" ou ocultação de bens, direitos e valores; a prevenção da utilização do sistema financeiro para os ilícitos.

Lei Federal número 12.529/2011 - que tem como finalidade estruturar o Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência - SBDC e dispõe sobre a prevenção e a repressão às infrações contra a ordem econômica, orientada pelos ditames constitucionais de liberdade de iniciativa, livre concorrência, função social da propriedade, defesa dos consumidores e repressão ao abuso do poder econômico.

Lei federal número 8.666/1993 – regulamentando o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública.

Lei Federal número 12.846/2013 – lei anticorrupção destacando a corresponsabilização de pessoa jurídica envolvidas em fraudes contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

Decreto 8.420/2015 - Regulamenta a Lei no 12.846, de 1o de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira. Corruption of Foreign Public Officials Act - Lei sobre práticas de corrupção de Agente Público do Canadá.

FCPA – Foreign Corrupt Practices Act - Lei sobre práticas de corrupção no exterior dos Estados Unidos da América. Convenção sobre o Combate da Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais (Convenção da OCDE) – Ratificada pelo Brasil em 30/11/2000.

Convenção Interamericana contra Corrupção (Convenção da OEA) – Ratificada pelo Brasil em 07/10/2002. Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção (Convenção da ONU) – Ratificada pelo Brasil em 31/01/2006.

NBR ISO 27001-2006: traz em seu escopo requisitos para gerenciamento e segurança da informação, permitindo estabelecer, realizar implementações operacionais, monitoramento e direcionar análise crítica sobre o capital intelectual da empresa.

NBR ISO 19600-2014: Programa de conformidade de gestão de governança corporativa com foco em transparência, integridade e honestidade. Traz em seu ensejo a melhoria contínua do Sistema de Compliance baseada no ciclo PDCA (identificar, definir, avaliar, monitorar).

NBR ISO 26000: Diretrizes norteadoras que abrange a responsabilidade social da empresa. São determinadas pela responsabilidade, transparência, comportamento ético, consideração pelas partes interessadas, legalidade, respeito às normas internacionais e direitos humanos.

NBR ISO 31000 – Normatiza a gestão de riscos, com características de análises prévias de forças, fraquezas, oportunidades e ameaças (SWOT), e o direcionamento sistêmico da gravidade, urgência e tendência (GUT) de Compliance.

NBR 37001-2006 – Norma que define a gestão antissuborno por meio de uma cultura de integridade, transparência e conformidade com as leis e regulamentações aplicáveis, através dos seus requisitos, políticas, procedimentos e controles adequados para lidar com os riscos de suborno.

5 – APLICAÇÃO

Esta política aplica-se às partes interessadas que mantém relacionamento com marca ITB:

Colaborador: Grupos de pessoas que estão classificadas nos níveis estratégicos (diretores); tático (gerentes e supervisores); operacional (produção e administrativo) e áreas de apoio que mantém vínculo empregatício formal, mediante a regência de leis trabalhistas. Estagiários – de acordo a Lei 11.788/2008. Aprendizizes – de acordo a Lei 10.097/2000. Terceiros – Parceiros que se utilizam da marca ITB para realização de funções correlatas e específicas, interno ou externo.

Fornecedores e prestadores de serviços – Parceiros, que mediante contrato formal, fornece matéria-prima e insumos, nacional ou importado ou presta serviços pontuais, consultoria para a marca ITB. Clientes: Pessoa física, jurídica, concessionária, permissionária, empresas de sociedade mista, anônimas, estatal ou capital privado que negociam, mediante contrato, os produtos comercializados pela ITB.

Sindicato da categoria/patronal – Organização para fins de elaboração e cumprimentos de acordos coletivos voltados à categoria de trabalhadores e patronal. Instituições públicas – Órgãos de Assistência Social, Educação, Saúde, Administração, Cultura, Lazer, que desenvolvam ações sócio assistenciais com foco em desenvolvimento da comunidade.

6 – DIRETRIZES Relacionamento com o Poder Público:

Os elos internos da ITB que se relacionam com representantes da política partidária, mandatários, secretários ou agentes públicos, nas esferas federativas: municipal, estadual e federal deve obedecer aos princípios de isonomia e imparcialidade.

Fica estabelecido que sejam caracterizados atos lesivos contra a administração pública: Prometer vantagem indevida, fraudes em licitações, enriquecimento ilícito, solicitar facilitações em expedição de alvarás, licenças, autorizações.

Patrocínios, Doações, Brindes, viagens e acolhimento: Em atos decisórios ou tratativas estratégicas para finalizações de contratos de compras, vendas ou negociações com poder público e setor privado, fica estabelecido que seja proibido quaisquer oferta de brindes, objetivando a lisura do processo.

Determina-se que após o processo de negociação ser finalizado, a Empresa poderá oferecer brindes de pequeno valor ou irrisórios, tais como: pen drives, canetas, materiais promocionais, etc.

Quanto ao acolhimento de visitantes e inspetores de qualidade, a empresa disponibilizará, se necessário, transporte para os mesmos, e como boa prática de recepção a parceiros com vínculo já estabelecido, oferecer almoço ou jantar, desde que esta ação não esteja envolta em interesses pessoais do representante da ITB.

Quanto à doação em espécie, materiais ou afins, estas deverão ser direcionadas a instituições que desempenham ações de emancipação comunitária, caracterizado pela oferta de projetos ou programas para populações em situação de vulnerabilidade social.

Para isso, serão realizadas visitas técnicas de colaboradores da empresa antes da transferência da doação, seja sistêmica ou pontual, a fim de evidenciar os objetivos dos projetos, público-alvo atendido, estrutura física, análise documental e outras particularidades que no ato da visita, se fizerem pertinentes.

Em conformidade com o Código de Ética e Conduta da ITB, Colaboradores da ITB não podem dar ou aceitar presentes e afins do público com o qual se relacionam, seja do setor público ou privado, excetuando-se brindes simbólicos claramente identificados e sem valor comercial.

De acordo com o Código de Ética e de Conduta da ITB, entende-se por brindes todo item de valor modesto distribuído com o intuito de divulgação da marca apenas. A oferta e recebimento de brindes serão regidos pelos seguintes critérios:

O brinde não terá o objetivo de influenciar uma ação;

O brinde não representará uma troca de favores;

O brinde não terá o objetivo de obter vantagem;

Assegure-se que a entrega do brinde não gerará qualquer tipo de tratamento preferencial e tampouco a impressão de que gerará tratamento preferencial;

Certifique-se que as circunstâncias e a época da entrega do brinde não desqualificarão o ato correto, criando uma aparência de tentativa de obter vantagem;

Os Brindes que não atendam os critérios previstos nessa Política e a oferta de outros benefícios poderá ser entendida como uma oferta de vantagem indevida, coibida pela Lei Anticorrupção brasileira ou outras legislações aplicáveis.

Vantagem indevida significa qualquer benefício ou bem (tangível ou intangível) que tenha valor ou que possa gerar um benefício ou vantagem comercial ao receptor, tais como dinheiro, presentes, viagens, refeições de valores excessivos, ingressos, entretenimento, hospitalidade, patrocínios, empréstimos, doações, informações privilegiadas, promessa ou oferta de emprego, entre outros itens.

Contratação de terceiros, fornecedores, prestadores de serviços: Determina-se, que após o início da vigência desta política anticorrupção, a ITB formalizará seus acordos comerciais mediante contrato de fornecimento ou prestação de serviços, com cláusulas que especificam este tema.

A ITB poderá se necessário, realizar auditorias in loco na cadeia de suprimentos visando comprovar a existência de programas de Compliance e cumprimento do Código de Ética e de Conduta da Empresa.

Processo de aquisição de materiais:

Durante o processo de cotações, em três diferentes fornecedores, para os itens que possibilitem tal ação, as informações de preço, prazo e peculiaridades do setor são confidenciais, logo, o conchavo do fornecedor com representante da área de suprimentos será objeto de apreciação do Comitê de Compliance da ITB, que determinará, mediante posicionamento técnico e legal, as ações mitigatória aplicáveis. Contribuição para sindicatos:

A contribuição a representatividade patronal ou de categoria profissional será realizada somente por meios legais, devidamente comprovados e que obedeçam a legislação pertinente.

Manutenção de registros contábeis e trabalhistas: Os registros contábeis e trabalhistas devem ser apreciados, mediante relatório pela Superintendência da ITB, que promoverá o aval deferido, indeferido ou solicitação de ajustes. Devem ser observadas a clareza, objetividade, acuracidade, consonância as legislações aplicáveis e confiabilidade.

Treinamentos: Fica o setor de sustentabilidade responsável pela aplicação de treinamentos, articulações, coordenações, elaboração de material educativo, capacitações quanto ao programa de Compliance da ITB, sempre observando os princípios do Código



de Ética e de Conduta, as leis que normatizam e a gestão das normas regulamentadoras acerca desta temática.

Compliance – Sistema de integridade, que congrega instrumentos técnicos da empresa tais como: Código de Ética, protocolos, procedimentos e políticas internas que tratam sobre o tema. Fraude – Considerada pela ITB como atos praticados por aqueles que mantêm relacionamento com a empresa para obter vantagem indevida em nome da marca.

Corrupção, suborno e propina – Atos praticados contra a administração pública ou privado, passivo (praticada pelo agente público) ou ativo (praticada por particular contra a administração pública), mediante pagamento em espécie, para obter vantagem indevida.

Também são considerados atos corruptos: oferecer presentes, atividades de entretenimento sexuais, ou quaisquer outros benefícios que possam induzir pessoas ao desvio da conduta ética e honestidade, conforme preconizado no Código de Ética e de Conduta da ITB.

Tráfico de influência – Caracteriza-se em induzir agentes públicos à prática de obter para o particular, vantagens incompatíveis ao interesse da empresa.

Coisa de valor – fica caracterizado nesta política como coisa de valor: oferta de valores em espécie, presentes, financiamento de viagens, entretenimento sexual, bolsas de estudo parcial ou total, patrocínios que não estejam sobre o escopo de instituições que atendam interesses sociais, a funcionários públicos ou privados, que estejam em fase de negociação de contratos ou atos de ofício, com a empresa.

CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA

PALAVRA DO PRESIDENTE

O Código de Ética e de Conduta é o principal documento norteador das ações da ITB, pois nele estão inseridos os compromissos assumidos com todos os agentes (parceiros, fornecedores, clientes, colaboradores, acionistas, etc.) envolvidos em nossos negócios.

Estamos determinados a atuar calcados na transparência, ética, sustentabilidade, inovação e condutas que resultem em respeito e solidariedade ao ser humano.

Nossas equipes de profissionais partilham esses valores e têm compromissos de usá-los no que fazem cotidianamente.

Ao lançarmos este Código de Ética e de Conduta, todos os integrantes da cadeia produtiva da ITB, devem buscar o alinhamento com as condutas nela contidas, contribuindo para a valorização da marca ITB.

Esta é a primeira versão do nosso Código de Ética e de Conduta, portanto, um orgulho de poder dizer que subimos mais um degrau rumo a uma liderança responsável cujos desafios impulsionam nossa criatividade.

COMPROMISSOS ÉTICOS

Nosso relacionamento com as partes interessadas são direcionadas pelos compromissos:

RESPEITO À DIGNIDADE HUMANA E ÀS PESSOAS- Proteger e valorizar a vida respeitando a integridade moral e física das pessoas.

INTEGRIDADE- Honestidade e probidade na realização dos negócios.

RESPONSABILIDADE SÓCIO/AMBIENTAL- Atuação ambiental visando o uso eficiente dos recursos, economicamente justa e socialmente equilibrada, contribuindo para a preservação futura.

LEGALIDADE- Respeito à legislação nacional e dos países onde atuamos.

TRANSPARÊNCIA- Observados os limites do direito à confidencialidade, as demais ações devem ser transparentes.



IMPESSOALIDADE- As ações da ITB são pautadas pela impessoalidade, imparcialidade e objetividade, respeitando incondicionalmente as diversidades de gênero, raça ou cor.

SUSTENTABILIDADE- Apoiar o uso eficiente dos recursos.

INOVAÇÃO - Apoiar novas ideias que proporcionem a diversificação dos nossos negócios.

RESPEITO AS PESSOAS - Proteger a saúde e segurança dos nossos colaboradores.

LIDERANÇA - Praticar uma liderança responsável com uma equipe de profissionais que partilham esses valores, objetivando ser uma referência com todas as partes que se relacionam com a ITB.

MOTIVAÇÃO - Motivar nossos colaboradores para o constante desenvolvimento pessoal e profissional, valorizando o trabalho em equipe e o aprimoramento das habilidades.

COMPROMISSOS DE CONDUTA

Compromissos da ITB no exercício de suas atividades:

- Pautar suas decisões empresariais pela ética, respeito à dignidade e às pessoas, integridade, responsabilidade sócio/ambiental, legalidade, transparência, impessoalidade, utilizando todos os seus recursos na busca contínua da competitividade;
- Zelar pelo patrimônio e pela imagem institucional da ITB.
- Recusar parceiros que utilizem mão de obra infantil ou trabalho forçado e comunicar os infratores;
- Atuar para que os processos de negociação com parceiros, fornecedores, entidades, etc., obedeçam aos princípios da transparência, impessoalidade e honestidade;
- Atuar para que todos os entes envolvidos em negociações com a ITB tenham tratamento digno e respeitoso;
- Atuar para que os impactos das decisões tomadas, objetivando inovações ou estratégias de expansão dos negócios estejam sob constante monitoramento das áreas técnicas responsáveis e protegidas por sigilo profissional;
- Viabilizar a educação permanente dos colaboradores e comunidade do entorno, visando a conscientização no uso racional dos recursos naturais, propondo

ações de recuperação de áreas degradadas, seleção e reciclagem de resíduos, compromissos de redução de poluentes, etc.;

- Atuar para que nossas informações, observados os limites do direito à confidencialidade, sejam divulgadas de forma transparente e objetivas;
- Atuar para que os conflitos de interesses e ou interesses pessoais não se sobreponham aos interesses da ITB;
- Atuar para que os processos de recrutamento e seleção de pessoal obedçam estritamente os aspectos de perfil profissional, proporcionando a devida isonomia, imparcialidade e impessoalidade e rejeitando de pronto quaisquer restrições quanto à raça, cor ou gênero;
- Recusar a utilização da marca ITB em propaganda política partidária, religiosa, ideológica ou quaisquer outras promoções que possam interferir na autonomia da escolha;
- Atuar para que os canais de comunicação da empresa, formal ou informal, escrito, verbal ou eletrônico, sejam utilizados para o fim a que se destinam, impedindo a vinculação da ITB às práticas de divulgação de pornografia, pornografia infantil, propagandas ofensivas, apologia a condutas ilícitas, partidos políticos ou ideologias;
- Atuar para que a propriedade intelectual de parceiros, fornecedores ou terceiros seja respeitada;
- Promover o relacionamento com o Poder Público respeitando o princípio da moralidade, com condutas íntegras, contributivas, neutras ou isentas de interesses partidários;
- Recusar condutas corruptas, recebimento ou pagamento de propinas, favorecimento de ilícitos e extorsão;
- Apoiar eventos, atividades esportivas, campanhas, programas e projetos que visem populações vulneráveis ou que desempenham trabalho social;
- Recusar condutas que promovam a iniquidade, intimidação, discriminação racial, política, religiosa, sexual, exposição ao ridículo, intimidação, hostilidade e constrangimento a todos que se relacionem com a ITB;
- Valorizar o trabalho preventivo relacionado ao tema da saúde, educação, trabalho, qualidade de vida, assistência social junto aos colaboradores da ITB e a comunidade do entorno;

- Incentivar o aprimoramento profissional dos colaboradores da ITB através da capacitação continuada, viabilizando convênios com instituições de ensino, cursos técnicos e de formação profissional;
- Permitir o recebimento de brindes de valores insignificante. As práticas de negociações devem ser transparentes e objetivas, pautadas pela lisura e conduta dos profissionais das respectivas áreas, visando estritamente os interesses da ITB.

PROCEDIMENTO PARA A APLICAÇÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA

O cumprimento do Código de Ética e de Conduta da ITB será coordenado pelo Comitê de Ética e de Conduta, formado por uma equipe multifuncional. Está disponível para denúncias, o telefone (18) 3643 8000, e-mail ouvidoria@itb.ind.br ou caixa de sugestões disponibilizada nos setores produtivos e administrativos da ITB.

POLÍTICA DE COMPRAS SUSTENTÁVEIS

A Política de Compras Sustentáveis da ITB Equipamentos Elétricos LTDA tem como objetivo promover a adoção de critérios de sustentabilidade social e ambiental, associados aos econômico-financeiros, no processo de aquisição de bens, insumos, matéria prima, e contratação de serviços.

Como dimensão estratégica, estimula a adoção de práticas sustentáveis entre seus fornecedores e subfornecedores, ampliando assim os benefícios a toda a sociedade.

Accountability: mensuração de impactos na sociedade, na economia e no meio ambiente. Transparência: Encorajar os fornecedores a serem transparentes, como base estratégica, o dialogo e colaboração das partes interessadas.

Comportamento ético: A ITB Equipamentos Elétricos LTDA mantém seu comportamento ético e fomentam os fornecedores a adesão de cumprimento dos mesmos princípios, norteados pelo código de ética e de conduta. Oportunidades justas e plenas: A ITB Equipamentos Elétricos LTDA evita o direcionamento e preconceito em todas as tomadas de decisão em compras.

Respeito pelas partes interessadas: A ITB Equipamentos Elétricos LTDA respeita, considera e responde aos interesses das partes impactadas pela atividade de compras.

Respeito pelo estado de direito e pelas normas internacionais de comportamento: A ITB Equipamentos Elétricos LTDA minimiza impacto de violações de direitos humanos



ao longo de sua cadeia e fomenta ações com seus fornecedores estratégicos para aderir as mesmas condutas.

Soluções inovadoras: A ITB Equipamentos Elétricos LTDA busca soluções para abordar seus objetivos de sustentabilidade, e fomenta práticas inovadoras para promover resultados sustentáveis ao longo da cadeia de suprimentos.

Foco nas necessidades: A ITB Equipamentos Elétricos LTDA analisa criticamente a demanda, compra somente o necessário e busca alternativas mais sustentáveis.

Integração: A ITB Equipamentos Elétricos LTDA assegura que a sustentabilidade é integrada em todas as suas práticas de aquisição de insumos, matéria prima e prestação de serviços.

Análise de todos os custos: A ITB Equipamentos Elétricos LTDA analisa custos relacionados a qualidade, preço, custos e benefícios para a sociedade, meio ambiente e economia resultantes dos processos de compras.

Melhoria contínua: Todos os processos estão sob a metodologia PDCA,]e fomento constante a cadeia de suprimentos a fazer o mesmo O processo de compras da ITB Equipamentos Elétricos é fundamentado em ações de curto, médio e longo prazo, definidos no planejamento estratégico da empresa.

Analisar, quando possível, na homologação de fornecedores ou auditoria interno-externa, o ciclo de vida do produto, desde a extração até o descarte. Promover, sempre que possível, critério com meta SMART de sustentabilidade e ambiental em toda a cadeia de suprimentos. Compartilhar experiências de compras sustentáveis setoriais ou, se julgar necessário, intersetorial.

Garantir o processo de educação continuada com todos os envolvidos em procedimento de compras, para garantir a efetividade da NBR ISO 20400. Implantar programas e ações de conscientização ambiental com a comunidade, colaboradores e cadeia de suprimentos, visando o consumo responsável.

Treinar e auditar com periodicidade e critérios pré-definidos a cadeia de suprimentos.

Cumprir rigorosamente o processo de homologação da cadeia de suprimentos. Garantir o acesso da cadeia de suprimentos as documentações inerentes a NBR ISO 20400.

Realizar a gestão com ações de controle, mapeamento da cadeia, medição, report de requisitos e premiar as melhores práticas. Fomentar ao fornecedor a gestão de subfornecedores, com os princípios da NBR ISO 20400.

POLÍTICA DE GESTÃO INTEGRADA

Os princípios dos sistemas de gestão da qualidade, ambiental, saúde e segurança ocupacional da ITB para o desenvolvimento e produção de transformadores, reguladores de tensão monofásicos e compensadores dinâmicos de potência reativa destinados às redes de distribuição de energia, visam:



Fornecer produtos e serviços que atendam as necessidades e expectativas de nossos clientes;



Melhorar continuamente a eficácia dos sistemas de gestão da qualidade, ambiental e de saúde e segurança ocupacional;



Prevenir a poluição e mitigar os impactos ao meio ambiente e ao ser humano;



Prevenir lesões e problemas de saúde de nossos colaboradores através de condições de trabalho seguras e saudáveis;



Atender a legislação aplicável e outros requisitos definidos que se relacionem a seus aspectos ambientais e aos perigos para a saúde e segurança dos trabalhadores;



Eliminar perigos e reduzir os riscos de SSO através de consulta e participação dos colaboradores ;



Capacitar nossos colaboradores;



TODOS somos responsáveis pela qualidade, meio ambiente, saúde e segurança

Rev.05 de 14/04/2022

Fornecemos equipamentos elétricos que proporcionam conforto aos clientes, respeitando a Declaração Universal de Direitos Humanos, ao meio ambiente minimizando os impactos negativos, e temos como propulsor dos nossos valores organizacionais o desenvolvimento da comunidade do entorno e articulação com políticas públicas setoriais para o desenvolvimento sustentável.

No setor elétrico e em nossas atividades, comprometemo-nos:

2.1 – Mapear, controlar e minimizar possíveis riscos sociais que resultam das operações da ITB com a sociedade e o meio ambiente, fomentando a disseminação das melhores práticas realizadas na cadeia de suprimentos, incentivando-os adequações socioambientais.

2.2 – Agregar ações de responsabilidade social como vantagem competitiva da ITB Equipamentos Elétricos, e monitorar através do planejamento estratégico da Empresa, com ações de curto, médio e longo prazo, devidamente comunicados a instância de aprovação.

2.3 – Respeitar a Declaração Universal de Direitos Humanos, com foco na promoção da equidade de gênero, combate intensivo da discriminação, violência, trabalho infantil e escravo, objetivando prevenir e mitigar impactos na cadeia de parceiros e de fornecedores.

2.4 – Contribuir com o desenvolvimento local, através de ações sociais e educação continuada com populações expostas a vulnerabilidade social, inseridas em programas de baixa, média e alta complexidade da PNAS 2004 (Política Nacional de Assistência Social), SUAS (Sistema Único de Assistência Social), SUS (Sistema Único de Saúde), ONG's e equipamentos sociais que realizam intervenção comunitária.

2.5 – Investir nos ODS (Objetivos do Desenvolvimento Sustentável), por intermédio de projetos e programas consonantes aos interesses da ITB Equipamentos Elétricos, colaboradores, comunidade e meio ambiente, embasados nos princípios da integridade.

2.6 – Possuir plano de contingência para possíveis ocorrências de emergências e conflitos correlacionados a ITB Equipamentos Elétricos, colaboradores e a comunidade do entorno.

2.7 – Disponibilizar relatórios de comunicação de progresso anual, com todas as intervenções, com clareza, confiabilidade e acessível a todas as partes interessadas.



2.8 – Atender as diretrizes de sustentabilidade e mitigação de mudança do clima em cumprimento as normas nacionais e internacionais dos quais somos signatários.

2.9 – Comprometemo-nos a efetivação desta política, articulada a outras existentes que fazem interface, objetivando alcançar padrões de excelência organizacional concretas, duradoras e robustas.

POLÍTICA DE GESTÃO ENERGÉTICA

O comprometimento em melhorar o desempenho energético da ITB para o desenvolvimento e produção de transformadores de distribuição imersos em óleo isolante e a seco, reguladores de tensão monofásicos e compensadores dinâmicos de potência reativa, está fundamentado nos seguintes princípios:



• Consumo consciente dos recursos energéticos visando eliminar fontes de desperdício;



• Promover a melhoria contínua do desempenho do Sistema de Gestão de Energia;



• Disponibilizar recursos e informações necessárias para o desenvolvimento e continuidade do Sistema de Gestão de Energia;



• Atender à legislação e outros requisitos aplicáveis relacionados a eficiência energética, uso e consumo de energia;



• Apoiar a aquisição de produtos e serviços energeticamente eficientes e projetos para melhoria do desempenho energético;



• capacitar nossos colaboradores;

Rev.01 de 18/12/20

POLÍTICA DE GESTÃO SUSTENTÁVEL

A política de gestão sustentável da ITB EQUIPAMENTOS ELÉTRICOS está consonante ao cumprimento dos 17 objetivos do desenvolvimento sustentável das Nações Unidas, têm como foco as metas da agenda 2030 e a estratégia de fomentar ações que consolidem a sustentabilidade como diferencial competitivo em seu nicho mercadológico.

Para o desenvolvimento da gestão sustentável a ITB EQUIPAMENTOS ELÉTRICOS definiu o escopo, contemplando desenvolvimento e produção de transformadores de distribuição imersos em óleo isolante e a seco, reguladores de tensão monofásicos e compensadores dinâmicos de potência reativa, está fundamentado nos seguintes princípios:



- Fomentar as ações de Direitos Humanos, no ambiente interno, com parceiros e clientes, focando o repúdio a discriminação, eliminação de mão de obra infantil, assédio de qualquer natureza e impactos relevantes de violações que possam ocorrer não somente no ambiente interno, mas em toda a cadeia de valor, de acordo a NBR ISO 16001, inclusive a obediência aos preceitos da NR 05 - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES



- E DE ASSÉDIO - CIPA, da Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022 - Título que entra em vigor no dia 20 de março de 2023, na prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho nas suas atividades e práticas.

Rev.02 de 20/03/2023

POLÍTICA DE GESTÃO SUSTENTÁVEL

Cumprir o papel social da ITB com ações de responsabilidade social, atuando como corresponsável no desenvolvimento da comunidade de entorno, através de ações de educação continuada e doações pontuais e sistêmicas a instituições que desenvolvam trabalhos de interesse comunitário, de acordo a NBR ISO 16001.



- Atender especificações técnicas e requisitos do cliente, cumprindo as exigências dos contratos e qualidade do produto, conforme sistema de gestão da NBR ISO 9001.



- Cumprir a legislação trabalhista e monitorar parceiros, prestadores de serviços e fornecedores quanto a não ocorrência de violações inerentes ao trabalho, focando o crescimento de forma decente e legal.



- Cumprir a legislação aplicável ao meio ambiente, fomentar e monitorar parceiros no cumprimento, gerenciar o PGRS (plano gerenciamento de resíduos sólidos), realizar e mitigar emissões de GEE (gases de efeito estufa) e atender as condicionantes da NBR ISO 14001.

Rev.02 de 20/03/2023

POLÍTICA DE GESTÃO SUSTENTÁVEL



- Cumprir a NBR ISO 19600 (compliance), zelando pela probidade dos negócios, através de instrumentos preconizados no sistema de gestão, monitorando parceiros e fomentando-os a adequações da lei anticorrupção 12.846/2013.



- Monitorar com instrumentos inerentes, a cadeia de parceiros para adequações nas áreas de Direitos Humanos, Trabalhistas, Meio Ambiente, Compliance, Responsabilidade Social e Qualidade do Produto, de acordo a NBR ISO 20400.



- Mitigar atos inseguros, incidentes, acidentes e lesões ocupacionais, proporcionando saúde e bem estar aos colaboradores, atendendo as condicionantes da OHSAS 18001.



- Estimular o voluntariado com os colaboradores como estratégia de estímulo a mudança de realidade social a grupos ou comunidades que estão sob alta vulnerabilidade social no Município de Birigui, dos hospitais regionais que atendam alta complexidade (oncologia) e outros equipamentos da rede socioassistencial, conforme lei nº 9608 de 18/02/1998.

Rev.02 de 20/03/2023

POLÍTICA DE GESTÃO SUSTENTÁVEL



- Promover a educação continuada na triade: comunidade, colaboradores e familiares, bem como nos parceiros, com temáticas de saúde, empoderamento feminino, igualdade de gênero, combate a violência doméstica e a discriminação, assistência social, educação, lazer e cultura.



- Combater a dengue, febre amarela junto ao poder público, com a eliminação de 100% de criadouros.



- Implementar com melhoria contínua, com a metodologia PDCA a eficiência energética da ITB, atendendo os requisitos da NBR ISO 50001.



- Reportar os progressos da gestão sustentável, a cada ação efetivada, para todos os stakeholders, e cada período anual de janeiro a dezembro do ano corrente, submeter o COP (Comunicação de Progresso) as Nações Unidas, no formato GRI.

Rev.02 de 20/03/2023

POLÍTICA DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS – ITB EQUIPAMENTOS ELÉTRICOS LTDA.

Destinada a funcionários (matriz e filiais), potenciais funcionários, gestores, administradores, diretores, visitantes, prestadores de serviços, terceiros, fornecedores, influenciadores digitais e clientes da empresa ITB Equipamentos Elétricos Ltda.

Definições

A leitura deste documento, no todo ou em partes, deverá ser realizada tomando-se em conta as definições abaixo destacadas:

Dado pessoal: informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável, como por exemplo: nome, sobrenome, e-mail, telefone, dados bancários, dados sobre salários, dados de plano de saúde, dados de plano odontológico, convênios com farmácias, entre outros.

Dado pessoal sensível: categoria especial de dados pessoais referentes a origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de carácter religioso, filosófico ou político, referentes à saúde ou à vida sexual, dados genéticos ou biométricos relativos à pessoa natural.

Encarregado: pessoa encarregada de atuar como canal de comunicação entre o controlador, os titulares dos dados e a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD).

Tratamento: Toda operação realizada com dados pessoais, como, exemplificativamente, as seguintes: coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração.

Titular de dados pessoais: Qualquer pessoa natural, cujos dados pessoais sejam tratados.



Informações Gerais

Esta Política de Proteção de Dados Pessoais aplica-se aos estabelecimentos matriz e filiais da empresa ITB Equipamentos Elétricos Ltda.

A atividade da empresa ITB consiste na fabricação de transformadores, reguladores de tensão monofásicos e compensadores dinâmicos de potência reativa destinados às redes de distribuição de energia.

Neste documento são estabelecidas orientações gerais para que o tratamento de dados pessoais observe as melhores práticas e atenda às determinações legais pertinentes, de modo a preservar os direitos individuais no que diz respeito aos dados pessoais.

Em linhas gerais, esta Política de Proteção de Dados Pessoais orienta-se pelo respeito à privacidade e à autodeterminação, de modo que os dados pessoais serão tratados quando necessários a finalidades específicas e legítimas.

Ainda, esta Política tem por objetivo fornecer uma visão clara de quais são os dados pessoais coletados dos funcionários (matriz e filiais), potenciais funcionários, gestores, administradores, diretores, visitantes, prestadores de serviços, terceiros, fornecedores, influenciadores digitais e clientes, quais são as finalidades para as quais eles são utilizados, como eles são armazenados para proteger a privacidade dos seus titulares, quais são os direitos dessas pessoas e com quem esses dados são compartilhados.

Esta Política de Privacidade e Proteção de Dados foi elaborada em conformidade com o Código Civil Brasileiro (Lei n. 10.406/2002), o Marco Civil da Internet (Lei n. 12.965/2014) e com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei n. 13.709/2018).

Aplicação da Política Interna de Proteção de Dados Pessoais

Esta Política de Proteção de Dados Pessoais aplica-se ao tratamento de dados de todos funcionários (matriz e filiais), potenciais funcionários, gestores, administradores, diretores, visitantes, prestadores de serviços, terceiros, fornecedores, influenciadores digitais e clientes.

Os funcionários (matriz e filiais) da empresa ITB estão cientes e concordam com esta Política Interna de Proteção de Dados Pessoais, que estará disponível no site da empresa – www.itb.ind.br, redes sociais, comunicações televisivas internas, informativos, contratos de trabalho, ao qual todos têm acesso.

Bases legais para o tratamento de dados pessoais

Para o uso adequado dos dados pessoais é necessário que o seu tratamento seja realizado com fundamento em qualquer das hipóteses previstas no artigo 7º da Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD. Por isso, a empresa ITB somente realiza o tratamento de dados pessoais com base nas seguintes hipóteses legais:

Mediante o consentimento do titular dos dados pessoais;

Para o cumprimento de obrigação legal ou regulatória;

Para a execução de contrato ou de procedimentos preliminares relacionados a contrato do qual seja parte o titular, a pedido do titular de dados;

Para o exercício regular de direitos em processo judicial, administrativo ou arbitral;

Para a proteção da vida ou incolumidade física do titular ou de terceiro;

Para atender aos seus interesses legítimos ou de terceiro, exceto no caso de prevalecerem direitos e liberdades fundamentais do titular que exijam a proteção dos dados pessoais;

Para garantir a segurança, a vida e a incolumidade física do titular ou de terceiro;

Para a proteção do crédito.

Princípios de Proteção de Dados Pessoais

Para o uso adequado dos dados pessoais é necessário que o seu tratamento observe os princípios abaixo descritos, em especial na coleta, armazenamento, compartilhamento interno e compartilhamento externo, para estar em conformidade com a legislação vigente sobre proteção de dados pessoais.

Princípio da finalidade: a empresa ITB somente realiza o tratamento de dados pessoais para propósitos legítimos, específicos, explícitos e informados ao titular, sem possibilidade de tratamento posterior de forma incompatível com essas finalidades;

Princípio da adequação: a empresa ITB somente realiza o tratamento dos dados pessoais para as finalidades informadas ao titular, de acordo com o contexto de tratamento;

Princípio da necessidade: a empresa ITB limita o tratamento dos dados ao mínimo necessário para a realização das finalidades do tratamento de dados, com abrangência dos dados pertinentes, proporcionais e não excessivos em relação a essas;

Princípio do livre acesso: a empresa ITB garante aos titulares de dados pessoais a consulta facilitada e gratuita sobre a forma e a duração do tratamento, bem como sobre a integralidade de seus dados pessoais;

Princípio da qualidade dos dados: a empresa ITB garante aos titulares de dados pessoais a exatidão, clareza, relevância e atualização dos dados, de acordo com a necessidade e para o cumprimento da finalidade de seu tratamento;

Princípio da transparência: a empresa ITB garante aos titulares de dados pessoais informações claras, precisas e facilmente acessíveis sobre a realização do tratamento e os respectivos agentes de tratamento, observados os segredos comercial e industrial;

Princípio da segurança: a empresa ITB utiliza medidas técnicas e administrativas aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou difusão;

Princípio da prevenção: a empresa ITB adota medidas para prevenir a ocorrência de danos em virtude do tratamento de dados pessoais;

Princípio da não discriminação: a empresa ITB não realiza o tratamento de dados pessoais para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos;

Princípio da responsabilização e prestação de contas: a empresa ITB adota medidas eficazes e capazes de comprovar a observância e o cumprimento das normas de proteção de dados, e inclusive, a eficácia dessas medidas.

Dados tratados

A empresa ITB coleta e processa dados pessoais dos funcionários para administrar a relação de emprego e cumprir com as obrigações legais, isso inclui:

Informações fornecidas pelo funcionário durante o recrutamento através do preenchimento de ficha cadastral: currículo, foto, nome completo, data de nascimento, gênero, estado civil, endereço completo, telefone residencial, celular, e-mail, CPF, RG, PIS, número da CTPS, experiência profissional, formação acadêmica, cópia de diplomas, registros acadêmicos, referências licenças profissionais.

Finalidade: participação em processo seletivo e para posterior execução do contrato de trabalho, exercício regular de direito, proteção da vida e da incolumidade física do titular ou terceiro, cumprimento de obrigações legais ou regulatórias.

Informações para identificação do funcionário: nome, endereço, telefones, e-mail, nacionalidade, data e local de nascimento, gênero, RG, CPF, INSS, PIS, número da carteira de trabalho – CTPS;

Finalidade: execução do contrato de trabalho, exercício regular de direito, cumprimento de obrigações legais ou regulatórias.

Informações para possibilitar o pagamento do salário e outras remunerações: nome do banco, número da agência e número da conta bancária;

Finalidade: execução do contrato de trabalho, exercício regular de direito, cumprimento de obrigações legais ou regulatórias.

Informações para admissão, afastamentos e referentes ao SESMT: exames admissionais, entregas de EPI's e EPC's, atestados médicos e vacinações diversas a fim de controlar surtos.

Finalidade: execução do contrato de trabalho, proteção da vida ou da incolumidade física do titular ou terceiro, exercício regular de direito, cumprimento de obrigações legais ou regulatórias.

Em relação aos dados sobre a saúde dos funcionários, o Líder do departamento de gestão de pessoas, como o Supervisor de segurança do trabalho e os médicos do trabalho, estão de que são dados sensíveis e que são tratados para as seguintes finalidades: execução do contrato de trabalho, exercício regular de direito, proteção da vida ou da incolumidade física do titular ou de terceiro, cumprimento de obrigações legais ou regulatórias.

Os Líderes citados são orientados a manter esses dados sob sigilo e confidencialidade, estando vedado o compartilhamento, salvo situações excepcionais para o cumprimento de obrigação legal.

O acesso e a utilização dos dados dos funcionários são limitados ao setor de gestão de pessoas e ao setor financeiro, cujos integrantes são orientados a manter as informações sob sigilo e confidencialidade e a não utilizarem os dados pessoais para nenhuma finalidade que não esteja aqui discriminada e não tenha sido informada ao titular.

Os dados dos funcionários serão armazenados de maneira segura por cinco (05) anos após o término da relação trabalhista, com exceção daqueles em que é exigido o armazenamento por tempo superior para o cumprimento de obrigações legais e/ou administrativas.

Os dados das pessoas (ficha cadastral e currículo) que participaram de processo seletivo da empresa ITB e que não foram admitidas serão mantidos por até 1 (um) ano após o encerramento do processo seletivo.

A empresa ITB coleta os seguintes dados de prestadores de serviços, fornecedores e demais visitantes para acesso às suas unidades: nome completo, relacionamento, empresa, CPF, telefone, foto, país e placa do veículo de acesso.

Esses dados são coletados com a finalidade de garantir segurança às unidades da empresa ITB, sendo utilizados para essa finalidade e para o exercício regular de direito, cumprimento de obrigações legais ou regulatórias.

Os dados coletados serão armazenados de maneira segura por até um (01) ano após o término da relação para o cumprimento de obrigações legais, salvo quando necessário para cumprimento de obrigação legal pelo controlador.

A empresa ITB pode coletar o número de celular de fornecedores e demais prestadores de serviços com a finalidade de possibilitar o contato com os referidos titulares. Os funcionários que possuem acesso a esses dados estão cientes e orientados a mantê-los em sigilo, sendo vedada a sua divulgação e compartilhamento, salvo para o cumprimento de obrigação legal.

Esses dados são armazenados de forma segura até o encerramento da relação com os referidos titulares, salvo quando necessário o armazenamento para cumprimento de obrigação legal pelo controlador.

A empresa ITB pode coletar dados de influenciadores digitais a fim de executar o contrato visando à promoção das suas marcas e os produtos comercializados. Os dados coletados são: nome, CPF, data de nascimento, telefone, endereço, e-mail, nome/página nas redes sociais.

Podem ser coletados dados pessoais bancários e o número PIS para possibilitar o pagamento de bonificações. Esses dados são armazenados de forma segura até que seja cumprida a sua finalidade, podendo haver a extensão para cumprimento de obrigação legal ou regulatória.

A empresa ITB não trata intencionalmente dados de menores de 18 anos, estando os funcionários e colaboradores orientados a não realizar a coleta desses dados.

Compartilhamento de dados

Os dados pessoais dos funcionários da empresa ITB, tais como nome completo, CPF, endereço completo, banco, agência, conta, são compartilhados com instituições financeiras para possibilitar a realização de pagamentos, em cumprimento a contrato e/ou obrigações legais.



Os dados pessoais dos funcionários da empresa ITB podem ser compartilhados com autoridades de segurança e agências regulatórias, quando solicitados por essa e a solicitação estiver fundamentada na legislação nacional.

Os dados também serão compartilhados quando exigidos por autoridade, seja por disposição legal ou determinação judicial.

A empresa ITB poderá divulgar e/ou transferir dados pessoais para um comprador ou sucessor em conexão com aquisição, fusão ou reorganização de qualquer das empresas que formam a empresa ITB.

Atribuições e responsabilidades

Os diretores e administradores da empresa ITB responsabilizam-se pelo uso adequado de Dados Pessoais em suas atividades e por exigir dos líderes, gerentes, supervisores em geral, o cumprimento das disposições dessa Política de Proteção de Dados Pessoais.

Os líderes das unidades da empresa ITB responsabilizam-se pelo uso adequado de Dados Pessoais nas atividades de suas respectivas áreas, em especial, destacam-se:

O gerente do departamento de gestão de pessoas responsabiliza-se pelo uso adequado dos Dados Pessoais dos funcionários da empresa ITB, comprometendo-se a manter em sigilo e a não divulgar os dados pessoais aos quais têm acesso;

O líder do departamento responsável pelo Serviço de Atendimento ao Consumidor (SAC) responsabilizam-se pelo uso adequado dos Dados Pessoais dos clientes da empresa ITB comprometendo-se a manter em sigilo e a não divulgar os dados pessoais aos quais têm acesso, tais como, nome, e-mail, telefone, endereço e CPF. O SAC somente tem acesso a dados pessoais informados pelos consumidores.

O líder do departamento de marketing e do departamento comercial responsabilizam-se pelo uso adequado dos Dados Pessoais dos clientes, influenciadores digitais e demais colaboradores da empresa ITB, comprometendo-se a manter em sigilo e a não divulgar os dados pessoais aos quais têm acesso;

O líder do departamento financeiro e contábil responsabilizam-se pelo uso adequado dos Dados Pessoais aos quais têm acesso, especialmente, as informações financeiras e bancárias dos funcionários e demais colaboradores da empresa ITB, comprometendo-se a mantê-las em sigilo e a não as divulgar.

Os Líderes de todos os departamentos da empresa ITB estão cientes de suas responsabilidades com o tratamento de Dados Pessoais, estando orientados a manter em



sigilo e sob confidencialidade os dados aos quais têm acesso.

Os Líderes de todos os departamentos da empresa ITB devem orientar os funcionários de seu respectivo departamento quanto ao conteúdo dessa Política de Privacidade de Proteção de Dados Pessoais, para que todos os funcionários e colaboradores tenham ciência e não se eximam de cumprir as disposições aqui expostas.

Todos os integrantes da área de tecnologia da informação (TI) da empresa ITB responsabilizam-se pelo uso adequado de Dados Pessoais, comprometendo-se a:

Manter seguros os dados pessoais coletados e tratados pela empresa ITB;

Adotar medidas para mitigar os riscos de vazamento e acessos não autorizados dos dados pessoais;

Informar ao Encarregado sempre que houver suspeitas de vazamento e/ou acessos não autorizados aos sistemas de dados da empresa ITB.

Todos os integrantes da empresa ITB, incluindo funcionários, diretores, administradores:

Responsabilizam-se pelo uso adequado dos dados pessoais em suas atividades;

Comprometem-se a não divulgar os dados pessoais aos quais têm acesso para terceiros, cujo acesso não seja estritamente necessário para o atendimento da finalidade para os quais os dados foram coletados;

Comprometem-se a manter em sigilo e confidencialidade os dados pessoais aos quais têm acesso;

Comprometem-se a relatar ao Encarregado a ocorrência de quaisquer de suas atividades;

Adotar medidas para mitigar os riscos de vazamento e acessos não autorizados dos dados pessoais;

Informar ao Encarregado sempre que houver suspeitas de vazamento e/ou acessos não autorizados aos sistemas de dados da empresa ITB.

Todos os integrantes da empresa ITB, incluindo funcionários, diretores, administradores:

Responsabilizam-se pelo uso adequado dos dados pessoais em suas atividades;

Comprometem-se a não divulgar os dados pessoais aos quais têm acesso para terceiros, cujo acesso não seja estritamente necessário para o atendimento da finalidade para os quais os dados foram coletados;

Comprometem-se a manter em sigilo e confidencialidade os dados pessoais aos quais têm acesso;

Comprometem-se a relatar ao Encarregado a ocorrência de quaisquer incidentes de Dados Pessoais ou segurança de dados, bem como as deficiências identificadas relacionadas ou possíveis riscos à privacidade;

O Encarregado responsabiliza-se pelo uso adequado de Dados Pessoais em suas atividades, bem como, nos termos da legislação em vigor, compromete-se a:

Aceitar reclamações e comunicações dos titulares, prestar esclarecimentos e adotar providências;

Receber comunicações da autoridade nacional e adotar providências;

Orientar os funcionários e os contratados da entidade a respeito das práticas a serem tomadas em relação à proteção de dados pessoais;

Executar as demais atribuições determinadas pelo controlador ou estabelecidas em normas complementares.

Qualquer integrante da empresa ITB que utilize Dados Pessoais de forma indevida e descumpra esta Política de Proteção de Dados Pessoais, poderá ser submetido a consequências de um processo disciplinar.

Segurança

A empresa ITB está comprometido com a proteção dos Dados Pessoais, de modo a evitar acessos não autorizados, destruição, perda, extravio ou alteração desses dados. Para tanto adota medidas organizacionais e técnicas de segurança.

O acesso aos dados é limitado às pessoas que realizarão tratamento, em conformidade com as disposições dessa Política.

Todos os funcionários e integrantes da empresa ITB estão orientados a deveres de confidencialidade dos Dados Pessoais aos quais tenham acesso.

Todos os dados pessoais são armazenados em ambiente seguro, de modo que terceiros não autorizados não possam acessá-los.

Para proteger os dados contra vazamentos e acessos indevidos a empresa ITB usa proteção antivírus e anti-malware do fabricante Bitdefender e firewall do fabricante Sophos. Além de utilizar de boas práticas para a criação de senhas fortes para e-mails e acesso aos servidores.

Nada obstante o comprometimento com a segurança dos dados pessoais, em caso de incidente de vazamento, os Líderes comprometem-se a comunicar o Encarregado, que adotará as medidas pertinentes de forma imediata.



Direitos dos titulares de dados pessoais

A empresa ITB está comprometida em respeitar todos os direitos dos titulares de dados pessoais.

Nos termos do artigo 18 da Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, o titular dos dados tem o direito a obter:

A confirmação da existência de tratamento de dados pessoais;

Acesso aos seus dados pessoais;

Correção de dados incompletos, inexatos ou desatualizados;

Anonimização, bloqueio ou eliminação de dados desnecessários, excessivos ou tratados em desconformidade com o disposto na LGPD;

Portabilidade de dados;

Eliminação de dados pessoais tratados com base no consentimento, à exceção daqueles necessários ao cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador, transferidos a terceiro e de uso exclusivo do controlador e anonimizados;

Informação das entidades públicas e provadas com as quais o controlador realiza uso compartilhado de dados;

Informação sobre a possibilidade de não consentir com o tratamento (quando o consentimento for a base legal do tratamento) e as consequências da negativa; e, Revogação do consentimento.

Esses direitos poderão ser exercidos através de contato com o Encarregado de Dados, que antes de fornecer qualquer informação pessoal, adotará medidas idôneas para confirmar a identidade do Requerente e a titularidade dos dados pessoais. O Encarregado de Dados poderá ainda, se for possível no caso, entrar em contato por telefone ou e-mail registrado para confirmar a solicitação.

Alterações na Política Interna de Privacidade

Esta Política de Privacidade pode ser alterada a qualquer momento, em especial para adaptá-la e aprimorá-la.

Os integrantes da empresa ITB serão avisados quando houver modificação.

Disposições finais

Todos os integrantes da empresa ITB têm ciência e comprometem-se a cumprir essa Política de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).



Caso qualquer integrante da empresa ITB, o que inclui líderes e funcionários, tenha conhecimento de uma potencial conduta que viole essa Política de Proteção de Dados Pessoais ou a legislação vigente de proteção de dados pessoais, deve imediatamente informar o Encarregado para que sejam adotadas as medidas cabíveis.

INFORMAÇÕES DE CONTATO:

Caso você tenha qualquer pergunta sobre a utilização de seus dados pessoais, sobre como exercer seus direitos ou sobre nossa Política de Privacidade, sinta-se à vontade para entrar em contato conosco através do canal mencionado abaixo:

ENCARREGADO DE PROTEÇÃO DE DADOS - DPO

A empresa ITB nomeou o Sr. Ricardo Alexandre Lima Neves como DPO. As responsabilidades do DPO consistem em:

Aceitar reclamações e comunicações dos titulares, prestar esclarecimentos e adotar medidas necessária.

Receber comunicações da ANPD e adotar providências;

Informar e aconselhar o controlador, terceiros e colaboradores que tratem dados pessoais, em relação às práticas necessárias para a proteção de dados;

Executar as demais atribuições determinadas pelo controlador.

Em caso de dúvidas quanto a esta Política de Privacidade ou assuntos vinculados à proteção e segurança de dados pessoais, o usuário pode entrar em contato com o DPO através do e-mail: ouvidoria@itb.ind.br

Caso prefira entrar em contato por correspondência regular, envie sua solicitação ao endereço a seguir: Rua Devanir Terence, nº 161, Distrito Industrial Parque Ralf Mehana Rahal, CEP: 16206-012, Birigui/SP.

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

7 - OBJETIVOS DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

A ITB EQUIPAMENTOS ELETRICOS LTDA, no âmbito de atuação empresarial, compromete-se na implementação dos ODS, expostos nos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e 169 metas, preconizados na agenda 2030.

Foram construídos sobre o legado dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio, buscando concretizar os direitos humanos de todos e alcançar a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres e meninas. Eles são integrados e indivisíveis, e equilibram as três dimensões do desenvolvimento sustentável: a econômica, a social e a ambiental.

Para atender ao programa ODS, a ITB EQUIPAMENTOS ELETRICOS LTDA tem uma diretriz formal interventiva, cuja gene busca atender as preconizações da ONU, elencando numa matriz de materialidade 14 objetivos prioritários, de acordo com seu nicho mercadológico.

PLANO DE TRABALHO AGENDA 2030

IDENTIFICAÇÃO DA EMPRESA

Nome fantasia	ITB EQUIPAMENTOS ELETRICOS LTDA				
Razão social	ITB EQUIPAMENTOS ELETRICOS LTDA				
Endereço	Rua Devanir Terence, 161, Pq Industrial, Birigui, SP, CEP 16.206.012				
CNPJ	46.151.130/0001-26				
Responsável legal	Sérgio Roberto Stabile				
CPF	705.554.949/53	RG	7.961.598-3	Órgão Emissor	SSP/SP
Setor	CEO				
Telefone	55 (18) 3643 8007				
E mail	sergio.gerencia@itb.ind.br				

IDENTIFICAÇÃO DO PROGRAMA

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

Nome	PLANO DE TRABALHO 2030				
Início Previsto	Jan 2023 (Estamos com o programa ativo desde 2016)				
Término Previsto	Contínuo				
Objetivo	Integrar os 17 Objetivos do desenvolvimento Sustentável como vantagem competitiva nos negócios da Empresa.				
Responsável	Eliel Robson Lemes Ribeiro				
CPF	328.284.588-06	RG	41.371.941-8	Órgão Emissor	SSP/SP
Setor	Sustentabilidade				
Telefone	55 (18) 3643 8056				
E mail	Eliel.rh@itb.ind.br				

ODS's RELACIONADOS AO PROGRAMA



OBJETIVO

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

Integrar os 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável como vantagem competitiva nos negócios da Empresa, destacando os 14 prioritários.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Fomentar ações de Direitos Humanos, no ambiente interno, com parceiros e clientes, focando o repúdio a discriminação, eliminação de mão de obra infantil, assédio de qualquer natureza e impactos relevantes de violações que possam ocorrer não somente no ambiente interno, mas em toda a cadeia de valor, de acordo com a NBR ISO 16001.
- ✓ Cumprir a legislação trabalhista e monitorar parceiros, prestadores de serviços e fornecedores quanto a não ocorrência de violações inerentes ao trabalho, focando o crescimento de forma decente e legal.
- ✓ Cumprir a legislação aplicável ao meio ambiente, fomentar e monitorar parceiros no cumprimento, gerenciar o PGRS (plano gerenciamento de resíduos sólidos), realizar e mitigar emissões de GEE (gases de efeito estufa) e manter a certificação de terceira parte, atender as condicionantes da NBR ISO 14001 e ao ciclo de vida de acordo a NBR ISO 14067.
- ✓ Cumprir a NBR ISO 19600 (compliance), zelando pela probidade dos negócios, através de instrumentos preconizados no sistema de gestão, monitorando parceiros e fomentando-os a adequações da lei anticorrupção 12.846/2013.
- ✓ Monitorar com instrumentos inerentes, a cadeia de parceiros para adequações nas áreas de Direitos Humanos, Trabalhistas, Meio Ambiente, Compliance, Responsabilidade Social e Qualidade do Produto, e sob diretrizes formais da NBR ISO 20400.
- ✓ Mitigar atos inseguros, incidentes, acidentes e lesões ocupacionais, proporcionando saúde e bem estar aos colaboradores, atendendo as condicionantes da ISO 45001.
- ✓ Cumprir o papel social da ITB com ações de responsabilidade social, atuando como corresponsável no desenvolvimento da comunidade de entorno, através de ações de educação continuada e doações pontuais e sistêmicas a instituições que desenvolvam

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

trabalhos de interesse comunitário, conforme postulado nas diretrizes da NBR ISO 16001.

- ✓ Estimular o voluntariado com os colaboradores como estratégia de estímulo a mudança de realidade social a grupos ou comunidades que estão sob alta vulnerabilidade social no Município de Birigui, dos hospitais regionais que atendam alta complexidade (oncologia) e outros equipamentos da rede socioassistencial.
- ✓ Promover a educação continuada na tríade: comunidade, colaboradores e familiares, bem como nos parceiros, com temáticas de saúde, empoderamento feminino, igualdade de gênero, combate a violência doméstica e a discriminação, assistência social, educação, lazer e cultura.
- ✓ Combater a dengue, febre amarela junto ao poder público, com a eliminação de 100% de criadouros.
- ✓ Monitorar os parceiros que fornecem materiais poliméricos quanto às adequações exigidas pelas normas de rotulagem ambiental, preconizadas pela NBR ISO 14021 e NBR ISO 14024.
- ✓ Elaborar, sempre que requerido, o ACV dos seus produtos, buscando atender a NBR ISO 14067.

DETALHAMENTO DO PROGRAMA

O presente programa está sob o escopo de fabricação de transformadores de distribuição imersos em óleo isolante e a seco, reguladores de tensão monofásicos, compensador dinâmico de potência reativa.

Tem sua operacionalização direcionada por uma equipe de gestão, composta por articuladores internos, que estão nas áreas de coordenação da qualidade do produto, coordenação dos objetivos do desenvolvimento sustentável e governança corporativa e coordenação de segurança do trabalho.

O programa possui comitês internos de representatividade nos níveis estratégico, tático e operacional, que direciona junto aos articuladores as ações de treinamento, elaboração de políticas internas, normas, compromissos, condutas, valores, missão, fomento a parceiros de negócios, ações de educação continuada com a comunidade e familiares de

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

colaboradores, e cronograma de treinamentos internos com o instrumental LNT (levantamento de necessidade de treinamento) que está sob o escopo de gestão e auditoria da NBR ISO 9001.

Com o objetivo de direcionar as ações, é realizado cronograma anual de ações, que são acompanhados pelos articuladores dos programas de gestão da NBR ISO 9001 (qualidade); NBR ISO 14001 (meio ambiente); ISO 45001 (saúde e segurança ocupacional); NBR ISO 19600 (compliance); NBR ISO 16001 (Responsabilidade Social); NBR ISO 20400 (compras sustentáveis); NBR ISSO 14021 e 14024 (rotulagem ambiental); ODS (objetivos do desenvolvimento sustentável) e governança corporativa.

Nos sistemas de gestão NBR ISO 9001; 14001 e ISO 45001 há auditorias externas para certificação, sendo necessária a implantação, comunicação, monitoramento, indicadores e análise crítica, que são apreciados pelos comitês internos e validados pela instância de hierarquia superior, representado pelo CEO da ITB Equipamentos Elétricos LTDA, reportando-se ao conselho de acionistas.

No decorrer dos meses, a equipe de gestão articula-se com o nível tático para os treinamentos com todos os colaboradores e implantação de cultura dos ODS e de gestão, com equipamentos da rede socioassistencial para ações pontuais, com os familiares para participação no envolvimento de cumprimento dos ODS, fomenta a cadeia de valor para adequações, tem representatividade interna em GT (grupos de trabalhos) em compliance, direitos humanos do Pacto Global da ONU.

A equipe de articuladores também é responsável pelo planejamento de todas as ações que se vinculam a gestão, e tem a representatividade nas reuniões de planejamento estratégico com o CEO, apoiados por consultoria externa. Quanto aos ODS especificamente, o planejamento está sob controle de um especialista em sustentabilidade, que faz elo entre as diretrizes da ONU, companhias, concessionárias e clientes, colaboradores, CEO, gerencias, supervisores e colaboradores.

A cada período, entre os meses de junho a maio do ano corrente, a equipe de gestão é responsável pela elaboração da comunicação de progresso, evidenciando através de fotos, relatórios e documentos, as ações realizadas, que são apreciadas pelo comitê interno e validado pelo CEO.

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

RESUMO DO PROGRAMA

O presente programa tem a finalidade de inserir os 17 objetivos do desenvolvimento sustentável e as 179 metas no escopo dos negócios da ITB Equipamentos Elétricos LTDA, como estratégia de vantagem competitiva, promovendo e cumprindo ações sistêmicas e pontuais relacionadas à corresponsabilização em áreas da sustentabilidade, compreendidas em direitos humanos, meio ambiente, trabalhista, compliance, saúde e segurança, responsabilidade social, doações, voluntariado e educação continuada com parceiros, familiares de colaboradores, colaboradores e comunidade do entorno.

AÇÕES PREVISTAS

A ação prevista para melhoria contínua do programa consiste:

- ✓ Treinamentos com colaboradores, comunidade, familiares e parceiros nas áreas de DH, compliance, meio ambiente, saúde e segurança.
- ✓ Reuniões sistêmicas entre articuladores, comitês internos e CEO para elaboração, ajustes, planejamento, análise crítica e melhoria contínua.
- ✓ Participação em treinamentos estratégicos do Pacto Global e clientes para adequações inerentes.
- ✓ Comunicação aos stakeholders.

PÚBLICO ATENDIDO

Público atendido pelo Projeto	Quantidade
Público Interno	680 (colaboradores)
Crianças	1800 através dos aportes realizados pelo conselho municipal da criança e adolescentes.
Jovens	1.365 indiretamente através de recursos ao conselho

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

	municipal da criança e adolescentes.
Mulheres/Mães	60 internos e 369 externos, através do CRAS/CREAS
Idosos	15 diretamente e 1.250 indiretamente através de transferência de recursos ao FMI (fundo municipal do idoso).
Pessoas com deficiência	64 através de ações de educação continuada
Mulher vítima de violência doméstica	23
Adolescentes que estão em cumprimento de medidas socioeducativas	30

RESULTADOS ESPERADOS

- ✓ Em relação aos treinamentos internos, que tenham eficácia de 70%, devidamente mensurado por instrumental de escopo aditável pela NBR ISO 9001.
- ✓ Criar cultura interna e externa dos ODS, focando atingir 100% das metas inerentes ao setor elétrico.
- ✓ Atender as condicionantes de auditoria externa independente para certificação dos sistemas de gestão NBR ISO 9001; 14001 e ISSO 45001.
- ✓ Atender as mensurações dos programas de monitoramento e auditorias das companhias, concessionárias e clientes em geral, através de indicadores que objetivam a adequação aos ODS's.

BENEFÍCIOS PARA O PÚBLICO ALVO:

INTERNO:

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

- ✓ **Acionistas:** Integração, apoio e comprometimento com recursos financeiros e apoio aos sistemas de gestão e aos ODS.
- ✓ **CEO:** Disponibilizar informações estratégicas para a tomada de decisões relacionadas à sustentabilidade, inovações, melhoria de desempenho de produtos.
- ✓ **Colaboradores:** Inserção em cultura de cooperação com deveres a serem executados, direitos garantidos, ações formais de probidade, qualidade, uso sustentável de recursos naturais e preservação da saúde e segurança.
- ✓ **Familiares:** Extensão nas inserções das ações que estão no escopo interventivo dos ODS e de sistemas de gestão.

EXTERNO:

- ✓ **Clientes:** adequações sinérgicas, consistentes e robustas que fazem interface com ações de ODS's nos respectivos, criando-se uma ambiência propícia ao desenvolvimento sustentável setorial.
- ✓ **Instituições financeiras:** Credibilidade organizacional.
- ✓ **Comunidade:** Efetivação de protagonismo que cria emancipação, desenvolvimento e minimização de desigualdades, inserção em cultura de paz e inclusão social, através do apoio técnico e financeiro as políticas setoriais de saúde, assistência, esporte e lazer.
- ✓ **Parceiros, fornecedores, prestadores de serviços:** Credibilidade e fomento para adequações em proporcionar ambiente sustentável para os negócios com a ITB Equipamentos Elétricos LTDA.
- ✓ **Governo:** Nos relacionamentos e interações com a ITB, beneficia-se na probidade de negócios, devidamente monitorado pela NBR ISO 19600.

RESULTADOS QUANTITATIVOS

Indicador	Meta
70% de metas ODS atendidas inerentes ao setor elétrico	100%
100% de apuração de denúncias procedentes DH	100%

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

0% processos judiciais em DH	0%
100% reuniões mensais comitês internos e articuladores	100%
100% de apuração denúncias procedente meio ambiente	100%
0% processo judicial meio ambiente	0%
100% reuniões mensais comitês internos e articuladores	100%
100% de apuração denúncias procedentes compliance	100%
0% processo judicial meio ambiente	0%
100% reuniões mensais comitês internos e articuladores	100%
100% apuração denúncias procedentes trabalhistas	100%
Três ações trabalhistas em curso	Nenhuma

GENERALIDADES:

- ✓ Devido ser um programa que abarca estratégias de vantagens competitivas, as ações em prol ao público atendido são mensuradas através dos níveis de engajamento do Pacto Global e por diversos indicadores de programas de avaliação de fornecedores nos nossos clientes. A ITB Equipamentos Elétricos LTDA tem no seu planejamento estratégico dos próximos anos a continuidade das implementações das ODS's, devidamente formalizado e validado pelo CEO;
- ✓ Para o desenvolvimento do programa não é utilizado recursos de patrocinadores, sendo responsabilidade da ITB Equipamentos Elétricos LTDA o custeio, devidamente formalizado em planejamento estratégico, e carta de compromisso com a ONU que trata a disponibilidade de recursos, destinados a este fim;
- ✓ A ITB Equipamentos Elétricos LTDA mantém sua representatividade nos grupos de trabalho do Pacto, que disponibiliza capacitações e treinamentos quanto aos temas que envolvem este programa. O colaborador que representa a empresa é multiplicador aos articuladores e equipe operacional, conseqüentemente, os treinamentos são constantes e obedecem a atualizações periódicas. Também como

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

estratégia de manter as capacitações atualizadas, são feitas reciclagens periódicas com consultor externo para os sistemas de gestão;

- ✓ A ITB Equipamentos Elétricos tem sistema de manutenções programadas e profissional técnico responsável que direciona o funcionamento dos sistemas de internet e infraestrutura. Possui equipe de TI e de manutenção predial, obedecendo a cronogramas pactuados para este fim;
- ✓ A ITB Equipamentos Elétricos realiza as articulações setoriais com a comunidade através dos CRAS/CREAS, espaços de convivência, lideranças comunitárias e igrejas que congregam pessoas, especificamente as que estão sob serviços de proteção ou alta vulnerabilidade social, atendendo condicionantes de voluntariado, ações diversas, etc.;
- ✓ O Programa apresentado não possui mensurações de eco eficiência, sendo uma estratégia de adequação que está previsto para início em janeiro de 2019, através da implantação da NBR ISO 51000 (eficiência energética) e estudo de ciclo de vida;
- ✓ Foram calculadas emissões de gases de efeito estufa, através da metodologia GHG Protocol, direcionada pela FGV (Fundação Getúlio Vargas), apresentada na Comunicação de Progresso, disponível no site da Empresa. Utilizou-se indicadores de três escopos apresentados, sendo: combustão móvel, estacionária, fugitivas, aquisição de energia elétrica, transporte e distribuição, viagens a negócios e deslocamento de funcionários casa-trabalho;
- ✓ Este programa apresentado está contemplando o plano de gerenciamento de resíduos sólidos. A ITB Equipamentos Elétricos possui CADRI, com tipificação dos resíduos gerados com destinação adequada ao seu descarte;
- ✓ Quanto ao ciclo de vida do produto, foi iniciado em 2021 com a consultora EnCiclo.

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

8 - DEFINIÇÃO DE PRIORIDADES E COMPROMETIMENTO COM OS ODS'S.

ODS/Objetivo	Atende/Não atende/Não aplicável	Evidências
1.1	Atende	Em âmbito empresarial, seguindo a média do dólar 2020 correspondente a \$5,16 e considerando o piso da categoria R\$1591,48 o piso salarial é de \$10,28/dia.
1.2	Não aplicável	Transferência de recursos sistêmicos para equipamentos socioassistenciais que atendem pessoas em situação de vulnerabilidade social e crianças.
1.3	Não aplicável	Não aplicável
1.4	Atende parcial	Empresa possui microfinanciamento de 70% do salário base, dividido em até três vezes sem juros, para os colaboradores.
1.5	Não aplicável	Não aplicável
1.a	Não aplicável	Não aplicável
1.b	Não aplicável	Não aplicável

ODS/Objetivo	Atende/Não atende/Não aplicável	Evidências
2.1	Atende	No âmbito empresarial empresa disponibiliza ticket alimentação objetivando garantir o acesso a alimentos nutritivos.
2.2	Não aplicável	A ITB realiza aportes financeiros sistêmicos para a APAE que fornece alimentos para as crianças e adolescentes atendidos pela entidade (pessoas com deficiência).
2.3	Não aplicável	Não aplicável
2.4	Não aplicável	Recuperação de área degradada próximo às margens de um córrego e uma área de 4.000m ² em parceria com o poder público. Em parceria com o Sinbi foi feita a recuperação de uma área degradada.
2.5	Não aplicável	Não aplicável
2.a	Não aplicável	Não aplicável
2.b	Não aplicável	Não aplicável
2.c	Não aplicável	Não aplicável

ODS/Objetivo	Atende/Não atende/Não aplicável	Evidências
3.1	Não aplicável	Não aplicável
3.2	Não aplicável	Não aplicável
3.3	Atende parcial	Empresa realiza ações de saúde com foco na prevenção de doenças como: AIDS, tuberculose, febre amarela, dengue, doenças transmissíveis.
3.4	Não aplicável	Não aplicável
3.5	Atende	Empresa tem programa de educação continuada para prevenção de uso abusivo de

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

		álcool e drogas
3.6	Atende parcial	Empresa tem programa de educação continuada com foco no trânsito e direção defensiva
3.7	Atende	Empresa encaminha aos serviços de saúde para estratégias de saúde reprodutiva.
3.8	Atende	Empresa realiza campanhas de acesso ao serviço de saúde essencial e campanhas de vacinação.
3.9	Atende	Empresa possui programas de minimização de contaminação, poluição e monitoramento de produtos químicos, objetivando a não ocorrência de mortes e doenças decorrentes.
3.a	Não aplicável	Não aplicável
3.b	Não aplicável	Não aplicável
3.c	Não aplicável	Não aplicável
3.d	Atende	Durante a pandemia a empresa gerenciou os riscos relacionados à COVID-19.

ODS/Objetivo	Atende/Não atende/Não aplicável	Evidências
4.1	Não aplicável	Não aplicável
4.2	Não aplicável	Não aplicável
4.3	Atende	A empresa possui convênios com universidades e parcerias com escolas técnicas, objetivando o acesso dos colaboradores.
4.4	Atende	Empresa possui sistema de encaminhamento a política de educação nos níveis para desenvolver habilidades.
4.5	Não aplicável	Não aplicável
4.6	Não aplicável	Não aplicável
4.7	Atende	Empresa possui educação continuada, articulada as políticas setoriais objetivando promover habilidades na população quanto a desenvolvimento sustentável, DH, igualdade de gênero, cultura de paz, cidadania, valorização da diversidade cultural.
4.a	Não aplicável	Não aplicável
4.b	Não aplicável	Não aplicável
4.c	Não aplicável	Não aplicável

ODS/Objetivo	Atende/Não atende/Não aplicável	Evidências
5.1	Atende	Política de DH
5.2	Atende	Empresa possui ações de educação continuada com políticas setoriais que aborda questões de tráfico humano e exploração sexual através do CREAS.
5.3	Não aplicável	Não aplicável
5.4	Atende	Empresa possui sistema de encaminhamento a política de proteção social nos níveis para

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

		desenvolver habilidades.
5.5	Atende parcial	Empresa possui formas de recrutamento interno/externo que proporciona gênero feminino concorrer com igualdade em níveis de liderança.
5.6	Não aplicável	Não aplicável
5.a	Não aplicável	Não aplicável
5.b	Não aplicável	Não aplicável
5.c	Atende parcial	Empresa promove ações de igualdade de gênero e empoderamento feminino.

ODS/Objetivo	Atende/Não atende/Não aplicável	Evidências
6.1	Não aplicável	Não aplicável
6.2	Não aplicável	Não aplicável
6.3	Atende	Em âmbito empresarial é realizado tratamento de água decorrente do processo produtivo e devolvido à natureza com níveis de contaminação aceitáveis pelos órgãos de fiscalização.
6.4	Não aplicável	Não aplicável
6.5	Atende parcial	Não aplicável
6.6	Não aplicável	Não aplicável
6.a	Atende parcial	Empresa possui programas de uso eficiente da água, reciclagem e tratamento de resíduos decorrentes do processo fabril.
6.b	Não aplicável	Não aplicável

ODS/Objetivo	Atende/Não atende/Não aplicável	Evidências
7.1	Atende	O próprio mercado impõe preços, e a atendimentos as normas brasileiras que condicionam produtos confiáveis, modernos e a preços acessíveis.
7.2	Atende parcial	Empresa é corresponsável na participação, com projetos e inovações realizadas pela engenharia do produto.
7.3	Não aplicável	Não aplicável
7.a	Não aplicável	Não aplicável
7.b	Não aplicável	Não aplicável

ODS/Objetivo	Atende/Não atende/Não aplicável	Evidências
8.1	Atende	Empresa está classificada no requisito exportação, em âmbito Municipal como a Terceira maior, nacional como 2761.
8.2	Atende	Empresa possui diversificação no mix de produtos ofertados, tem produto exclusivo, inovador e tecnológico patenteados denominado compensador dinâmico de potencia reativa.

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

8.3	Não aplicável	Não aplicável
8.4	Não aplicável	Não aplicável
8.5	Atende parcial	Empresa possui deficientes em seu quadro e estimula contratação.
8.6	Atende	Empresa possui aprendizes em seu quadro.
8.7	Atende	Empresa possui política de DH, condições para fornecimento de produtos e serviços de acordo com a norma NBR ISO 20400 que inibem mão de obra infantil e escrava e não recruta, salvo na condição de aprendiz de acordo a lei vigente.
8.8	Atende	Empresa possui política trabalhista que atende ao requisito.
8.9	Não aplicável	Não aplicável
8.10	Não aplicável	Não aplicável
8.a	Não aplicável	Não aplicável
8.b	Não aplicável	Não aplicável

ODS/Objetivo	Atende/Não atende/Não aplicável	Evidências
9.1	Não aplicável	Não aplicável
9.2	Atende parcial	Empresa, através de sua equipe comercial, anualmente, insere-se em novos mercados.
9.3	Não aplicável	Não aplicável
9.4	Não aplicável	Não aplicável
9.5	Não aplicável	Não aplicável
9.a	Não aplicável	Não aplicável
9.b	Não aplicável	Não aplicável
9.c	Não aplicável	Não aplicável

ODS/Objetivo	Atende/Não atende/Não aplicável	Evidências
10.1	Não aplicável	Não aplicável
10.2	Atende	Empresa incentiva empoderamento e inclusão social, independente de idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica, através da NBR ISO 16001.
10.3	Não aplicável	Não aplicável
10.4	Não aplicável	Não aplicável
10.5	Não aplicável	Não aplicável
10.6	Não aplicável	Não aplicável
10.7	Não aplicável	Não aplicável
10.a	Não aplicável	Não aplicável
10.b	Não aplicável	Não aplicável
10.c	Não aplicável	Não aplicável

ODS/Objetivo	Atende/Não atende/Não aplicável	Evidências
--------------	---------------------------------	------------

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

11.1	Não aplicável	Não aplicável
11.2	Não aplicável	Não aplicável
11.3	Não aplicável	Não aplicável
11.4	Não aplicável	Não aplicável
11.5	Não aplicável	Não aplicável
11.6	Atende	Empresa possui gestão de resíduos, e está implantando sistema de gestão de qualidade do ar.
11.7	Não aplicável	Não aplicável
11.a	Não aplicável	Não aplicável
11.b	Não aplicável	Não aplicável
11.b	Não aplicável	Não aplicável

ODS/Objetivo	Atende/Não atende/Não aplicável	Evidências
12.1	Não aplicável	Não aplicável
12.2	Atende parcial	Empresa está em processo de melhoria contínua para alcançar gestão sustentável e uso eficiente dos recursos naturais.
12.3	Não aplicável	Não aplicável
12.4	Atende parcial	Empresa adota processo de melhoria contínua para manejo ambientalmente saudável dos produtos químicos utilizados em seu processo fabril.
12.5	Atende parcial	Empresa adota processo de melhoria contínua para reduzir a geração de resíduos.
12.6	Atende	Empresa possui sistema de qualificação de fornecedores que tem condicionantes a adoção de práticas sustentáveis e envio de evidências a ITB EQUIPAMENTOS ELETRICOS LTDA, atendendo a NBR ISO 20400.
12.7	Atende	Empresa incentiva compras públicas sustentáveis, quando aplicável.
12.8	Atende	Empresa faz educação continuada para conscientização dos colaboradores e população quanto à sustentabilidade.
12.a	Não aplicável	Não aplicável
12.b	Não aplicável	Não aplicável
12.c	Não aplicável	Não aplicável

ODS/Objetivo	Atende/Não atende/Não aplicável	Evidências
13.1	Não aplicável	Não aplicável
13.2	Não aplicável	Não aplicável
13.3	Atende	Empresa possui inventário de emissão de GEE e realiza práticas de minimização e neutralização.
13.a	Não aplicável	Não aplicável
13.b	Não aplicável	Não aplicável

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

ODS/Objetivo	Atende/Não atende/Não aplicável	Evidências
14.1	Não aplicável	Empresa não está em geolocalização marítimo-costeira
14.2	Não aplicável	Empresa não está em geolocalização marítimo-costeira
14.3	Não aplicável	Empresa não está em geolocalização marítimo-costeira
14.4	Não aplicável	Empresa não está em geolocalização marítimo-costeira
14.5	Não aplicável	Empresa não está em geolocalização marítimo-costeira
14.6	Não aplicável	Empresa não está em geolocalização marítimo-costeira
14.7	Não aplicável	Empresa não está em geolocalização marítimo-costeira
14.a	Não aplicável	Empresa não está em geolocalização marítimo-costeira
14.b	Não aplicável	Empresa não está em geolocalização marítimo-costeira
14.b	Não aplicável	Empresa não está em geolocalização marítimo-costeira

ODS/Objetivo	Atende/Não atende/Não aplicável	Evidências
15.1	Atende parcial	Empresa possui recuperação de área degradada com plantio de árvores nativas.
15.2	Atende parcial	Empresa possui recuperação de área degradada com plantio de árvores nativas.
15.3	Não aplicável	Não aplicável
15.4	Não aplicável	Não aplicável
15.5	Não aplicável	Não aplicável
15.6	Não aplicável	Não aplicável
15.7	Não aplicável	Não aplicável
15.8	Não aplicável	Não aplicável
15.9	Não aplicável	Não aplicável
15.a	Não aplicável	Não aplicável
15.b	Não aplicável	Não aplicável
15.c	Não aplicável	Não aplicável

ODS/Objetivo	Atende/Não atende/Não aplicável	Evidências
16.1	Não aplicável	Não aplicável
16.2	Atende parcial	Na esfera de responsabilidade empresarial não se pactua e tem programa de educação continuada contra abusos, exploração contra crianças.
16.3	Não aplicável	Não aplicável
16.4	Não aplicável	Não aplicável

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

16.5	Atende	Empresa está condicionada a NBR ISO 19600:2014 Gestão de Compliance
16.6	Atende	Empresa possui sistema de monitoramento para garantir transparência, eficácia e responsável.
16.7	Não aplicável	Não aplicável
16.8	Não aplicável	Não aplicável
16.9	Não aplicável	Não aplicável
16.10	Não aplicável	Não aplicável
16.a	Não aplicável	Não aplicável
16.b	Atende	Empresa promove e cumpre leis que focam a não discriminação para o desenvolvimento sustentável.
ODS/Objetivo	Atende/Não atende/Não aplicável	Evidências
17.1	Não atende	Não atende
17.2	Não atende	Não atende
17.3	Não atende	Não atende
17.4	Não atende	Não atende
17.5	Não atende	Não atende
17.6	Não atende	Não atende
17.7	Não atende	Não atende
17.8	Não atende	Não atende
17.9	Não atende	Não atende
17.10	Não atende	Não atende
17.11	Não atende	Não atende
17.12	Não atende	Não atende
17.13	Não atende	Não atende
17.14	Não atende	Não atende
17.15	Não atende	Não atende
17.16	Não atende	Não atende
17.17	Não atende	Não atende

CENSO DIVERSIDADE 2023

O Censo Diversidade, em consonância a política de DH, inclusão e diversidade da ITB, foi finalizado no mês de janeiro de 2023, sendo realizado com um contingente de 569 entrevistados do total de 668 funcionários ativos, correspondente a 85,17%. As perguntas foram direcionadas pelo setor de RH, sob coordenação de profissional qualificado e amparado pela Lei LGPD, com o termo de consentimento para tratamento de dados sensíveis, nos termos do art 5º, inciso XII da Lei 13709/2008.

Desta forma foram tabulados os seguintes resultados:

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

Gênero	Entrevistados	Percentual
Masculino	497	87,35%
Feminino	59	10,37%
Transgenero	01	0,18%
Cisgenero	12	2,11%

:

Estado civil	Entrevistados	Percentual
Solteiro	174	30,58%
Casado	296	52,02%
Divorciado	21	3,69%
União estável	78	13,71%

Orientação Sexual	Entrevistados	Percentual
Heterossexual	547	96,13%
Homossexual	4	0,70%
Bissexual	1	0,18%
Assexual	2	0,35%
Nenhuma das alternativas	15	2,64%

Etnia	Entrevistados	Percentual
Branco	287	50,44%
Negro	59	10,37%
Indígena	2	0,35%
Pardo	216	37,96%
Japonês	3	0,53%
Sem identificação	2	0,35%

Deficiência	Entrevistados	Percentual
--------------------	---------------	------------

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

Física	17	2,99%
Múltiplas	2	0,35%
Visual	7	1,23%
Sem deficiência	543	95,43%

Faixa Etária	Entrevistados	Percentual
Adulto (18 a 59 a 11 m e 29 d)	563	98,95%
Idoso (acima de 60 anos)	6	1,05%

Religião	Entrevistados	Percentual
Evangélico	272	47,80%
Católico	229	40,25%
Budismo	1	0,18%
Cristã Mineralista	13	2,28%
Espirita	14	2,46%
Umbanda	2	0,35%
Candomblé	2	0,35%
Outras	36	6,33%

Grau de escolaridade	Entrevistados	Percentual
Ensino fundamental incompleto	17	2,99%
Ensino fundamental completo	54	9,49%
Ensino médio incompleto	52	9,14%

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

Ensino médio completo	307	53,95%
Ensino técnico	27	4,75%
Ensino superior incompleto	43	7,56%
Ensino superior completo	57	10,02%
Pós graduação	12	2,11%

Renda familiar bruta	Entrevistados	Percentual
De 1 a 2 salários mínimos	218	38,31%
De 3 a 5 salários mínimos	298	52,37%
Acima de 5 salários mínimos	42	7,38%
Acima de 10 salários mínimos	11	1,93%

Nacionalidade	Entrevistados	Percentual
Brasileira	561	98,59%
Estrangeira *	8	1,41%

Nacionalidades relatadas: Venezuela, Haiti, Paraguai.

Cargo	Entrevistados	Percentual
Gerencia	7	1,23%
Supervisão	9	1,58%
Produção	483	85,04%
Técnica	21	3,70%
Staff	12	2,11%
Administrativo	30	5,28%
Estagiário	6	1,06%

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

Tempo ITB	Entrevistados	Percentual
1 a 5 anos	324	57,04%
5 a 10 anos	98	17,25%
10 a 15 anos	70	12,32%
15 a 20 anos	47	8,27%
20 a 25 anos	17	2,99%
25 a 30 anos	4	0,70%
30 a 35 anos	2	0,35%
35 a 40 anos	4	0,70%
40 a 45 anos	1	0,18%
45 a 50 anos	1	0,18%

Diploma em nível superior	Entrevistados	Percentual
Sim	63	11,07%
Não	506	88,93%

Profissionais que a ITB tem em seu quadro de funcionários, atuantes ou com habilitação: Serviço Social, Logística, Pedagogia, Administração, Gestão de Pessoas e desenvolvimento gerencial, Direito, Educação física, Informática, Mecatrônica Industrial, Engenharia Elétrica, Ciências Contábeis, Engenharia mecânica, Marketing, RH e Psicologia Organizacional, Segurança do trabalho, Gestão da Qualidade, Engenharia civil, TI, Análise e desenvolvimento de sistemas.

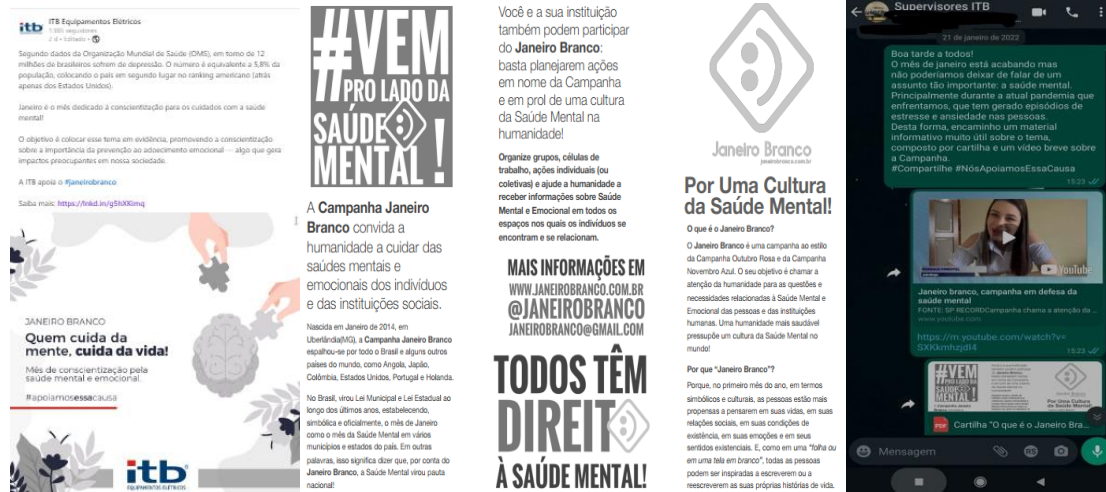
ACÇÕES REALIZADAS PARA AO ATENDIMENTO AOS ODS JANEIRO



Objetivando efetivar a Campanha Janeiro Branco, a ITB realizou neste uma ação de conscientização para seus colaboradores, parceiros e comunidade sobre a importância da saúde mental. A campanha se deu de forma virtual, através do compartilhamento de material digital informativo, tais como vídeos e cartilhas via e-mails, grupos de

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

comunicação internos, redes sociais e site institucional. A ação está em consonância com o ODS 3 do Pacto Global.



#VEM PRO LADO DA SAÚDE MENTAL!

A Campanha Janeiro Branco convida a humanidade a cuidar das saúdes mentais e emocionais dos indivíduos e das instituições sociais.

Nascida em Janeiro de 2014, em Libertópolis/MG, a Campanha Janeiro Branco espalhou-se por todo o Brasil e alguns outros países do mundo, como Angola, Japão, Colômbia, Estados Unidos, Portugal e Holanda.

No Brasil, virou Lei Municipal e Lei Estadual ao longo dos últimos anos, estabelecendo, simbólica e oficialmente, o mês de Janeiro como o mês da Saúde Mental em vários municípios e estados do país. Em outras palavras, isso significa dizer que, por conta do Janeiro Branco, a Saúde Mental virou pauta nacional!

Você e a sua instituição também podem participar do **Janeiro Branco**: basta planejarem ações em nome da Campanha e em prol de uma cultura da Saúde Mental na humanidade!

Organize grupos, células de trabalho, ações individuais (ou coletivas) e ajude a humanidade a receber informações sobre Saúde Mental e Emocional em todos os espaços nos quais os indivíduos se encontram e se relacionam.

MAIS INFORMAÇÕES EM
WWW.JANEIROBRANCO.COM.BR
[@JANEIROBRANCO](https://www.instagram.com/janeirobranco)
JANEIROBRANCO@GMAIL.COM

TODOS TÊM DIREITO À SAÚDE MENTAL!

Janeiro Branco
Por Uma Cultura da Saúde Mental!

O que é o Janeiro Branco?
O Janeiro Branco é uma campanha ao estilo da Campanha Outubro Rosa e da Campanha Novembro Azul. O seu objetivo é chamar a atenção da humanidade para as questões e necessidades relacionadas à Saúde Mental e Emocional das pessoas e das instituições humanas. Uma humanidade mais saudável preserva em cultura da Saúde Mental no mundo!

Por que "Janeiro Branco"?
Porque, no primeiro mês do ano, em termos simbólicos e culturais, as pessoas estão mais propensas a pensarem em suas vidas, em suas relações sociais, em suas condições de existência, em suas emoções e em seus sentidos existenciais. É, como em uma "folha ou em uma tela em branco", todas as pessoas podem ser inspiradas a escreverem ou a reescreverem as suas próprias histórias de vida.

WhatsApp message from Supervisores ITB: "Boa tarde a todos! O mês de Janeiro está acabando mas não poderíamos deixar de falar de um assunto tão importante: a saúde mental. Principalmente durante a atual pandemia que enfrentamos, que tem gerado episódios de estresse e ansiedade nas pessoas. Desta forma, encontramos um material informativo muito útil sobre o tema, composto por cartilha e um vídeo breve sobre a Campanha. #Compartilhe #NosApoiamosEssaCausa #Compartilhe #NosApoiamosEssaCausa"



Objetivando orientar e conscientizar colaboradores e seus familiares sobre os cuidados durante a pandemia para evitar a proliferação do novo coronavírus, a ITB tem realizado diversas ações internas de comunicação. Desde o início da pandemia, a ITB tem utilizado diversas ferramentas tecnológicas para levar informação relevante e a tempo e conscientizar o máximo de pessoas através do compartilhamento de cartilhas informativas, distribuição de folders e panfletos, divulgação de cartazes virtuais e físicos, criação e compartilhamento de *podcasts* informativos/orientativos, fornecimento de máscaras e álcool em gel, além da manutenção do procedimento interno de higienização e ajustes internos para manutenção do emprego. A ação da ITB está em consonância com os ODS 3 e 4 do Pacto Global.

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023



1 - IDENTIFICAÇÃO DA EMPRESA

Nome fantasia	ITB EQUIPAMENTOS ELETRICOS LTDA				
Razão social	ITB EQUIPAMENTOS ELETRICOS LTDA				
Endereço	Rua Devanir Terence, 161, Pq Industrial, Birigui, SP, CEP 16.206.012				
CNPJ	46.151.130/0001-26				
Responsável legal	Sérgio Roberto Stabile				
CPF	705.554.949/53	RG	7.961.598-3	Órgão Emissor	SSP/SP
Setor	CEO				
Telefone	55 (18) 3643 8007				
E mail	sergio.gerencia@itb.ind.br				

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

2 - IDENTIFICAÇÃO DO PROGRAMA

Nome	PROGRAMA INCLUDERE
Início Previsto	01/01/2023
Término Previsto	Contínuo
Responsáveis	Eliel Robson Lemes Ribeiro Ricardo Alexandre Lima Neves
Setor	Sustentabilidade / Gestão de Pessoas
Telefone	55 (18) 3643-8000
E mail	Eliel.lemes@itb.ind.br / Ricardo.rh@itb.ind.br

3 – OBJETIVO GERAL:

O programa Includere tem como objetivo a ampliação da inclusão da diversidade na empregabilidade da ITB Equipamentos Elétricos, ou geração de renda divididos em 5 eixos temáticos:

4 – OBJETIVOS ESPECIFICOS

Os 5 eixos temáticos elencados pela ITB Equipamentos Elétricos, em consonância aos ODS's: 01 (erradicação da pobreza); 04 (educação e bem estar); 08 (trabalho decente e desenvolvimento econômico); 10 (redução das desigualdades) e 17 (parcerias) tem como objetivos específicos:

EIXO PRIMEIRO EMPREGO: Realizar a adesão da ITB no projeto: Soldado Cidadão, vinculado ao Ministério da Defesa, que consiste em capacitar jovens que estão no serviço militar em funções correlatas a ITB ou empresas de outros nichos mercadológicos, facultando a parceria com equipamentos do sistema S e com a CPFL

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

ou outra Companhia correlata ao tema. Este eixo foca a inclusão de primeiro emprego para os soldados.

EIXO EMPREENDEDORISMO: Fomentar a parceria Instituto Federal, para a inclusão de mulheres, especificamente as que estão em programas de matricidade sociofamiliar nos equipamentos de Assistência Social em âmbito básico ou especial, para o desenvolvimento de habilidades empreendedoras para a geração de renda ou inserção no mercado de trabalho.

EIXO IMIGRANTES: Realizar a adesão da ITB ao fórum empresas com refugiados, especificamente para os que solicitam a situação de refugio ao País, e que estão sob o monitoramento da ACNUR (Alto Comissariado das Nações Unidas para refugiados).

É facultado parcerias com cidades vizinhas para a inclusão de imigrantes que estão em programas de matricidade sociofamiliar, realizados através do CRAS, e que atendam ao perfil técnico, conforme preconizado na política de DH vigente.

EIXO AMPLIANDO O APRENDIZADO: Estratégia voltada a empregabilidade dos menores aprendizes que foram inseridos em programas de aprendizado no sistema S ou equivalente que demonstraram desempenho compatível ao perfil técnico preconizado na política de DH da ITB.

EIXO MINIMIZANDO AS DESIGUALDADES: Foca-se a inclusão de empregabilidade dos grupos de alta vulnerabilidade social, que estão sob monitoramento nos programas PAIF e divididos de acordo a tipificação dos serviços socioassistenciais. Faculta-se a parceria com instituições que ofertam cursos e capacitações voltadas a atender as vagas da ITB ou empresas de outros nichos mercadológicos.

METODOLOGIA

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

Para viabilizar a efetivação destes cinco eixos, a ITB buscará as parcerias necessárias que são inerentes a cada ação, através de reuniões com cada equipamento correspondente. Será realizado contato com os responsáveis, seja poder público ou organizações da sociedade civil, mediante formalização contratual ou convenio, objetivando atender a política de Compliance vigente.

As ações de formação profissional podem ser realizadas na própria ITB, com profissionais capacitadores que detém conhecimento técnico destinado as áreas correlatas ou a busca de parcerias com instituições e escolas destinadas ao ensino correspondente.

Fica facultado a ITB, em qualquer eixo a obrigatoriedade da contratação, visto que o presente programa busca o ensejo da capacitação para a empregabilidade, seja na própria empresa, cadeia de valor ou outras empresas que atendam responsabilidade social.

O ciclo de capacitação para a empregabilidade dos 5 eixos temáticos são definidos pelos profissionais ou instituições que ofertam as capacitações, porém para participar dos processos seletivos internos, o prazo estipulado é no mínimo 6 meses e no máximo 1 ano. As contratações devem atender rigorosamente as Políticas de DH e Trabalhistas vigentes.

As avaliações de desempenho nas capacitações são medidas por instrumentalidade que está no escopo da ISO 9001, e as pontuações definem as métricas e as condicionantes de encaminhamento aos processos seletivos, destacando que se deve ser observados as peculiaridades de cada caso, visto que o programa volta-se a atendimento de inclusão a diversidade e de hipossuficientes, e sempre com participação do usuário e da instituição que ofertou a capacitação.

CRONOGRAMA

Ação	Mês 01/2023	Mês 02/2023	Mês 03/2023	Realizado?
Mapear os parceiros para a implantação do programa	x			

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

Estabelecer os convênios ou termos de cooperação	x			
Mapear quais cursos de capacitação é exequível com a ITB ou polo Birigui	x			
Adesão da comunidade, especificamente as pessoas inseridas em projetos dos 5 eixos		x		
Execução do projeto			x	

MONITORAMENTO

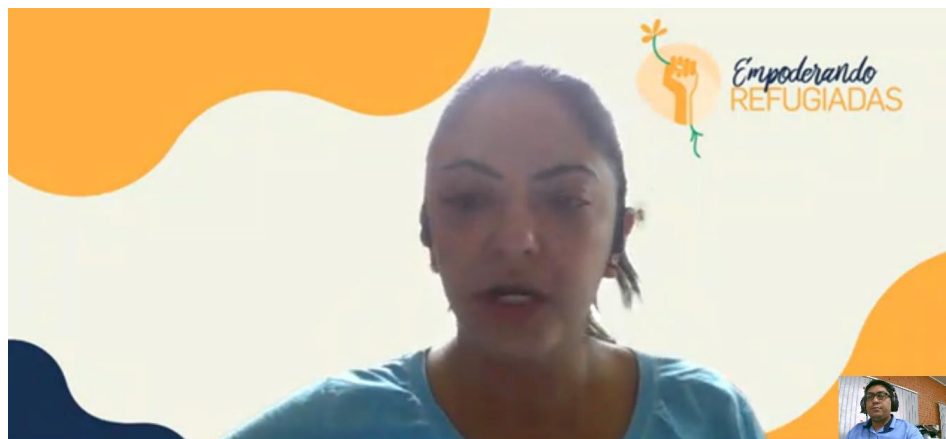
As reuniões de monitoramento do presente programa serão realizadas a cada trimestre para análise crítica do programa e possíveis ajustes necessários a sua efetivação.

Para a efetivação do programa proposto, foi iniciado a articulação do poder público de Araçatuba, cidade acolhedora de imigrantes, que está em processo de construção de fluxos para atendimento integral, e desta forma agregando o setor empresarial para a efetivação da política de trabalho.



Na foto, a articulação com o ACNUR para início das tratativas de fomento empresarial para a inserção dos imigrantes nas empresas que fazem adesão aos programas de trabalho, através de duas estratégias: empoderando refugiadas e fórum empresas.

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023



Dando a continuidade, a articulação com o poder público de Birigui, que objetiva a inserção de indivíduos, usuários do CAD ÚNICO, no mercado de trabalho.



A próxima etapa para a efetivação do projeto foi a seleção e contratação de 25 aprendizes que serão treinados em cursos de capacitação de mecânico e eletricista. Vale destacar que da turma que findou em 2022, foram contratados 8 aprendizes.



COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL SETORES ADMINISTRATIVOS

No mês de janeiro de 2023, terminou a tabulação de uma pesquisa de clima organizacional, que produziu uma série de resultados quantitativos acerca da empresa.

Na data do dia 07/10/2022, iniciou-se o processo de pesquisa de clima, através de entrevistas com as gerencias, para a coleta de perspectivas e alinhamento estratégico acerca da condução da pesquisa de clima organizacional 2022, assim como a elaboração do plano de ação interventivo a ser elaborado após a tabulação de dados.

Foi definido que a pesquisa será conduzida de modo amostral, sendo o maior numero possível do administrativo, pois se concentra menos número de colaboradores e 30% da produção, em todas as áreas, divididas com os seguintes critérios de participação: gênero masculino e feminino, tempo de empresa, função executada (supervisão, operacional).

Diante de todas as necessidades do setor, priorizar-se-á a pesquisa de clima organizacional, que seguira os critérios do PCO ITB OUT 22

Na semana compreendida ente os dias 10 a 14/10/2022 foi aplicado no setor administrativo, em 49 colaboradores a pesquisa, seguida pelos seguintes resultados tabulados:

Área	Participantes	Percentual	Data aplicação
Vendas	7	14,28%	10/10/2022
Engenharia	12	24,48%	10/10/2022
Compras	4	8,163%	10/10/2022
TI	2	4,081%	10/10/2022
Zeladoria	1	20,40%	10/10/2022
Faturamento	2	4,081%	10/10/2022
Qualidade Lab	2	4,081%	10/10/2022
Logística	1	2,040%	10/10/2022
Pós-vendas	2	4,081%	10/10/2022

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

Recepção	1	2,040%	10/10/2022
Imobiliária	1	2,040%	10/10/2022
Contabilidade	4	8,163%	10/10/2022
Almoxarifado	2	4,081%	10/10/2022
Exportação	2	4,081%	10/10/2022
Financeiro	3	6,122%	10/10/2022
Segurança do Trabalho	1	2,040%	10/10/2022
Recursos Humanos	1	2,040%	10/10/2022
Motorista	1	2,040%	10/10/2022

BLOCO: EMPRESA

1 – Você considera a ITB uma empresa aberta as mudanças?

Sempre	Quase sempre	Raramente	Nunca	Desconheço	Total
0	21	27	1	0	49
0	42,85%	55,10%	2,040%	0	100%

A primeira pergunta acerca da empresa nota-se que mais da metade dos entrevistados percebe que a Empresa possui resistência a mudança, sendo um ponto a ser analisado e tomado providencias cabíveis.

2 – Quanto às mudanças que ocorrem na empresa impactam positivamente no seu ambiente de trabalho:

Muito	Pouco	Muito pouco	Nada	Desconheço	Total
11	28	9	0	1	49
22,44%	57,14%	18,36%	0	2,040%	100%

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

Percepção da equipe demonstra na maioria dos participantes que pouco impacto positivamente, sendo necessário o envolvimento da equipe nos processos de mudança para o sentimento de pertencimento.

3 – Você sente orgulho em fazer parte da ITB?

Muito	Pouco	Muito pouco	Nada	Desconheço	Total
45	4	0	0	0	49
91,83%	8,163%	0	0	0	100%

Já demonstrado em pesquisas anteriores, os colaboradores sentem pertencimento ao local de trabalho, sendo um ponto forte e característico da ITB. Nota-se que as pessoas sentem orgulho da marca e do seu trabalho.

4 – Quanto as questões da empresa influenciam em sua vida pessoal e familiar:

Muito	Pouco	Muito pouco	Nada	Desconheço	Total
19	14	8	8	0	49
38,77%	28,57%	16,32%	16,32%	0	100%

Um dado a ser considerado visto a sua relevância que as questões de vida pessoal e profissional estão intrinsecamente ligados e o desempenho como pessoa nas múltiplas representações de papéis sociais.

5 – Quanto as ocorrências pessoais e familiares influenciam em sua vida pessoal e profissional?

Muito	Pouco	Muito pouco	Nada	Desconheço	Total
1	17	16	13	2	49
2,040%	34,69%	32,65%	26,53%	4,081%	100%

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

Analisando junto ao item 4, é percebido que a empresa possui uma grande influencia sobre a vida cotidiana, visto que seu principal papel social é prover o salário e a as condições dignas de vida. Se comparado às ocorrências familiares, o grau de influencia é menor.

6 – No seu ponto de vista, qual é o nível de respeito e credibilidade da empresa perante a sociedade?

Ótimo	Bom	Ruim	Muito ruim	Desconheço	Total
37	11	1	0	0	49
75,51%	22,44%	2,040%	0	0	100%

A ITB, sistematicamente possui várias políticas internas que lhe garante a credibilidade perante a sociedade e seus colaboradores. Com ações voltadas a governança corporativa da empresa, a mesma tem conseguido ter acesso as premiações voltadas a Compliance que mensura as questões de credibilidade.

7 - Qual o grau de prestígio que você recebe ao se identificar como funcionário da ITB?

Muito satisfatório	Satisfatório	Insatisfatório	Muito insatisfatório	Desconheço	Total
21	27	0	1		49
42,85%	55,10%	0	2,040%		100%

Em correlação as respostas da pergunta nº 06, percebe-se que os entrevistados e a sociedade têm a percepção da seriedade e compromisso social da Empresa. São pontos fortes perceptíveis a serem analisados sobre o âmbito das questões éticas que resultam na conquista do respeito da sociedade e dos colaboradores.

8 – Você considera a ITB um lugar para se trabalhar:

Ótimo	Bom	Ruim	Muito ruim	Desconheço	Total
12	37	0	0	0	49

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

24,48%	75,51%	0	0	0	100%
--------	--------	---	---	---	------

Aspecto positivo quanto a empresa no que se refere ao pertencimento e ao clima organizacional. Nota-se que a empresa tem cumprido seu papel institucional.

9 – Você considera a ITB uma empresa ética com seus funcionários, clientes e parceiros?

Sim	Não	Desconheço	Total
49	0	0	49
100%			100%

Na finalização das perguntas acerca da empresa como marca consolidada, é perceptível que os colaboradores sentem o orgulho de pertencer a empresa, e observa-se que a eficácia das políticas internas. A ITB como marca é uma empresa ética, e seu cumprimento as legislações e as condicionantes do pacto global das Nações Unidas tem fortalecido sua reputação externa para seus principais stakeholders.

Um ponto fraco a ser destacado é que a percepção dos colaboradores acerca de abertura as mudanças, podendo ser feita com planejamento e com consulta em formato de pesquisa estruturada junto aos colaboradores.

BLOCO: EQUIPE

10 – Como você considera o relacionamento entre os funcionários da empresa?

Ótimo	Bom	Ruim	Muito ruim	Desconheço	Total
6	37	16	0	0	49
12,24%	75,51%	32,65%	0	0	100%

Nesta primeira pergunta do bloco equipe, o relacionamento entre as equipes é considerado um aspecto positivo. Contudo existe a necessidade de um trabalho estruturado junto às equipes do administrativo, pois na entrevista com as gerencias foi solicitado a melhoria de comunicação e relacionamento entre as equipes e também a tabulação traz-nos que 33% dos entrevistados demandam a fragilidade do relacionamento interpessoal.

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

Vários teóricos apontam que o relacionamento tem como principal ferramenta a comunicação e esta deve ser clara, objetiva, coesa. Notou-se nas entrevistas e na pesquisa a necessidade de reuniões metodológicas com “tempestade de ideias” e “conversa de valores” mediados por profissional capacitado e com o objetivo da melhoria do relacionamento entre as equipes.

11 – Como é o relacionamento de cooperação entre a sua equipe de trabalho, dentro do seu setor?

Ótimo	Bom	Ruim	Muito ruim	Desconheço	Total
14	32	2	1	0	49
28,57%	65,30%	4,081%	2,040%	0	100%

Nota-se que a percepção de 97,87% dos participantes da pesquisa é de que as equipes internas ajudam-se e cooperam-se entre si, um ponto positivo a ser analisado entre as equipes do administrativo.

12- Como é o relacionamento de cooperação entre os departamentos da empresa?

Ótimo	Bom	Ruim	Muito ruim	Desconheço	Total
0	34	13	2	0	49
0	69,38	26,53%	4,081%	0	100%

Em contraponto a questão nº 12, observa-se que o relacionamento intra-setor merece atenção e criar estratégias de minimização para a percepção negativa. Os entrevistados destacaram extra oficial e também nos comentários que existem desafios a serem superados na relação “cliente fornecedor”, sendo uma das principais queixas, a comunicação e o modo de abordagem.

13 – Quanto representa seus relacionamentos para a sua satisfação no trabalho?

Muito	Pouco	Muito pouco	Nada	Desconheço	Total

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

24	17	2	3	3	49
48,97%	34,69%	4,081%	6,122%	6,122%	100%

Um dado importante a ser cada vez mais fortalecido, pois 83,66% dos participantes responderam que os relacionamentos são representativos para a satisfação profissional. Sugerem-se dinâmicas e fomentos de momentos de convivência na perspectiva do lazer para que os relacionamentos possam ser cada vez mais fortalecidos.

BLOCO: LIDERANÇA

14 – Você tem um bom relacionamento com seu superior imediato?

Sim	Não	Desconheço	Total
46	2	1	49
93,87%	4,081%	2,040%	100%

Um bom resultado apresentado pelos participantes, visto que 93,87% destaca ter bom relacionamento com suas chefias.

15 – Sua equipe considera seu superior imediato uma pessoa de respeito e credibilidade?

Sim	Não	Desconheço	Total
42	4	3	49
85,71%	8,163%	6,122%	100%

Outro dado importante apresentado, pois as lideranças devem possuir comportamentos e atitudes que garantam credibilidade aos seus liderados. Interessante destacar que a questão do respeito está preconizada na política de DH da ITB, e ter como resultado 87,71% positivamente mostra que as relações hierárquicas estão seguindo as políticas elaboradas pela equipe gerencial com participação das equipes operacionais e aprovadas pela alta direção.

Contudo, voltar o olhar a comportamentos e atitudes assertivas, pois o resultado mostra um percentual ainda insatisfeito com seu superior, ressaltando que muitas vezes

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

os cargos de liderança, por características humanas, também estão sujeitas as variáveis interventivas externas, o que pode ocasionar conflitos.

16 – O seu superior imediato age de acordo com o que diz?

Sempre	Quase sempre	Raramente	Nunca	Desconheço	Total
27	19	2	0	0	49
55,10%	38,77%	4,081%	0	0	100%

Os dados apresentados merecem atenção, visto que um significativo percentual destaca que as ações não são de acordo as falas.

17 – O retorno de suas solicitações (feedback), é:

Imediato	Demorado	Não há retorno	Desconheço	Total
29	15	3	2	49
59,18%	30,61%	6,122%	4,081%	100%

Os processos de feedback foram apontados tanto na entrevista com a equipe gerencial quanto nas respostas. Mostra uma temática a ser trabalhada e mediada por profissional habilitado, visto que a comunicação deve ser o instrumento claro, coeso e objetivo para ter sua eficácia garantida.

18 – Como é o relacionamento do superior imediato com a equipe?

Ótimo	Bom	Ruim	Muito ruim	Desconheço	Total
10	36	2	0	1	49
20,40%	73,46%	4,081%	0	2,040%	100%

Um dado classificado como ponto forte. Com os resultados apresentados, nota-se que temáticas de comunicação devem ser ajustadas para a percepção de a equipe chegar num nível de excelência.

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

19 – Você tem liberdade para contribuir com críticas e sugestões ao seu superior imediato?

Sempre	Quase sempre	Raramente	Nunca	Desconheço	Total
20	16	12	1	0	49
40,81%	32,65%	24,48%	2,040%	0	100%

As críticas construtivas e ideias baseadas em evidências podem trazer resultados ou soluções de impacto positivo. Sugere-se a equipe gerencial analisar este resultado que balanceia de modo considerável o acesso ou não a sugestões e críticas ao superior imediato.

20 – Você se sente a vontade para expor suas opiniões ao seu superior imediato?

Sempre	Quase sempre	Raramente	Nunca	Desconheço	Total
16	19	11	3	0	49
32,65%	38,77%	22,44%	6,122%	0	100%

Dado a ser analisado junto a pergunta nº 19 e tomar ações corretivas.

21 – Você pode contar com seu superior imediato para assuntos pessoais e profissionais?

Sempre	Quase sempre	Raramente	Nunca	Desconheço	Total
24	12	10	2	1	49
48,97%	24,48%	20,40%	4,081%	2,040%	100%

Um resultado que mostra a confiança em buscar, pela equipe, o aconselhamento do superior imediato como referência para assuntos pessoais e profissionais. Se analisado junto ao resultado da pergunta 15, mostra que a ITB possui uma equipe que confia nas lideranças, faltando ajustes de comunicação e feedback.

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

22 – Você tem confiança naquilo que seu superior imediato diz?

Sempre	Quase sempre	Raramente	Nunca	Desconheço	Total
33	15	1	0	0	49
67,34%	30,61%	2,040%	0	0	100%

As respostas da nº 22 reforça a interpretação de dados da pergunta 15 e 21.

23 – Você considera seu superior imediato justo, coerente: usa “o mesmo peso e a mesma medida” nas suas decisões?

Sim	Não	Desconheço	Total
39	8	2	49
79,59%	16,32%	4,081%	100%

Mostra a assertividade na tomada de decisões pelo grupo gerencial, pois 79,59% considera seu superior imediato justo.

24 – Seu superior imediato sabe demonstrar como podemos contribuir para os objetivos da empresa?

Sempre	Quase sempre	Raramente	Nunca	Desconheço	Total
25	19	2	3	0	49
51,02%	38,77%	4,081%	6,122%	0	100%

Resultado demonstra ações a serem tomadas, visto que a percepção da equipe divide-se pela metade em relação a temática.

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

25 – Na ITB, os líderes (encarregados, supervisores, gerências, direção e proprietários) cumprem o que prometem?

Sempre	Quase sempre	Raramente	Nunca	Desconheço	Total
10	35	2	1	1	49
20,40%	71,42%	4,081%	2,040%	2,040%	100%

Resultado a ser analisado junto as respostas nº 24. Observa-se a necessidade de ações corretivas.

26 – Seu superior imediato ouve e respeita a opinião de sua equipe?

Sempre	Quase sempre	Raramente	Nunca	Desconheço	Total
19	19	7	4	0	49
38,77%	38,77%	14,28%	8,163%	0	100%

Resultado a ser analisado com as respostas nº 24 e 25. Sugere-se ações corretivas.

27 – Você é bem atendido quando pede orientações ao seu superior imediato?

Sempre	Quase sempre	Raramente	Nunca	Desconheço	Total
29	16	4	0	0	49
59,18%	32,65%	8,163%	0	0	100%

Resultado reforça a necessidade de melhoria na comunicação e processos de feedback.

28 – Como você avalia seu superior imediato?

Muito satisfatório	Satisfatório	Insatisfatório	Muito insatisfatório	Desconheço	Total
12	35	1	1	0	49

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

24,48%	71,42%	2,040%	2,040%	0	100%
--------	--------	--------	--------	---	------

Dados positivos, sem maiores comentários.

29 – Como você avalia seu gerente?

Muito satisfatório	Satisfatório	Insatisfatório	Muito insatisfatório	Desconheço	Total
18	30	1	0	0	49
36,73%	61,22%	2,040%	0	0	100%

Dados positivos, sem maiores comentários.

30 – Como você avalia o depto de recursos humanos da empresa?

Muito satisfatório	Satisfatório	Insatisfatório	Muito insatisfatório	Desconheço	Total
6	33	10	0	0	49
12,24%	67,34%	20,40%	0	0	100%

Para 79,58% dos participantes da pesquisa o RH é o departamento que produz resultados satisfatórios. Importante avaliar que 20,40% não demonstraram satisfação, sendo necessário um RH atuante e que atenda as pessoas, sendo este seu principal objetivo na ITB.

Ainda, em relação especificamente ao RH, as principais percepções das gerencias Administrativas e de Produção como clientes do RH e para que sejam atendidas as necessidades dos setores, foram relatadas:

Falta de treinamento sobre políticas internas;

Programação de férias anual a ser programada e cumprida;

Retenção de mão de obra;

Falta de respeito com as hierarquias;

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

- Entender melhoras informações técnicas e evitar conflito;
- Pensar no macro e não no micro da tarefa;
- Selecionar perfil adequado ao cargo, analisando as competências;
- Análise de desempenho com nota baixa, fazer plano de ação;
- Mapear treinamento das áreas administrativas e propor ao Superintendente;
- Treinar o relacionamento interpessoal;
- Visita técnicas aos prestadores de serviços em processo de homologação, qualificação e fornecimento;
- Treinamento individualizado com as instruções técnicas e formulários;
- Falta de comprometimento com as tarefas, analisar o impacto que causa na tarefa subsequente;
- Lead time de 1 dia para programar contas a pagar quanto a despesa com pessoal;
- Participação efetiva nas políticas internas;
- Fazer o dia D da produção, visita do administrativo na fábrica;
- Falta de plano de desenvolvimento dos colaboradores;
- LNT feita pelos gestores, quando apresenta custo é indeferido pela Superintendência, não existe recurso alocado para treinar e desenvolver pessoas.
- Acompanhamento através das avaliações de desempenho, não é disponibilizado aos setores;
- Implantação da metodologia HEADHUNTER, ampliando a seleção de talentos não somente no grupo de desempregados, mas também nos empregados e atrair estes talentos para a ITB;
- Homem hora atualizado e disponível para a produção;
- Indicadores de absenteísmo, percentual de homens e mulheres, faltas com meta de redução, banco de dados com matriz de competência atualizada, cursos atualizados no sistema, incentivo os colaboradores a buscar capacitação;
- Mapear salário com o mercado e praticar política salarial compatível;
- Trabalho pesado com foco em modernizar processo e maquinários;
- Entrevista de desligamento no sistema e com tabulação de dados, construção de relatório mensal;

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

Avaliação 180 °

Aplicar pesquisa de clima organizacional

Fazer avaliações: admissional; 30 dias, 90 dias e demissional com emissão de relatórios.

31 – Você acha que os líderes da empresa trabalham em equipe?

Sim	Não	Desconheço	Total
20	26	3	49
40,81%	53,06%	6,122%	100%

O resultado desta pergunta merece atenção e plano de ação interventivo para mudar este resultado.

32 – Você acredita que a liderança desta empresa (encarregados, supervisores, gerentes, diretores e proprietários) conhecendo os resultados desta pesquisa, irá trabalhar para a solução dos pontos levantados?

Sim	Não	Desconheço	Total
24	17	8	49
48,97%	34,69%	16,32%	100%

Nota-se no final deste bloco que a equipe tem a expectativa de desdobramentos dos resultados em plano de ação e ações corretivas para melhoria do clima organizacional. Notaram-se nos resultados os pontos fortes expostos como confiança da equipe, e como ponto fraco a falta do trabalho em equipe nas lideranças. Este bloco é um importante termômetro e dele poderá resultar em ajustes na construção de equipes de alto desempenho.

BLOCO: SATISFAÇÃO E MOTIVAÇÃO

33 – A Empresa ouve e coloca em prática as sugestões dos seus funcionários?

Sempre	Quase sempre	Raramente	Nunca	Desconheço	Total

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

0	20	23	1	5	49
0	40,81%	46,93%	2,040%	10,20%	100%

A percepção de um considerável percentual entrevistados demonstra que a Empresa não ouve e coloca em prática as sugestões dos colaboradores. Sugere-se a implantação de um projeto voltado ao reconhecimento de ideias que evidenciam ganhos ou que, após análise de viabilidade, sejam coerentes e gerem resultados positivos.

34 – Você vê abertura para a participação nas decisões cotidianas?

Sim	Não	Desconheço	Total
21	23	5	49
42,85%	46,93%	10,20%	100%

Mais um resultado que demonstra e legitima a resposta 33, sugerindo-se plano de ação corretivo.

35 – Em sua opinião, o salário da ITB com relação aos salários de outras empresas que você conhece, considerando o cargo que você ocupa, esta:

Acima	Na média	Abaixo	Desconheço	Total
1	20	28	0	49
20,40%	40,81%	57,14%	0	100%

A ITB não possui escalonamento salarial, sugerindo-se estudo de viabilidade junto a superintendência para implantação de cargos e salários.

BLOCO - DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL – OPORTUNIDADES

36 – Como você avalia a qualidade dos treinamentos oferecidos?

Ótimo	Bom	Ruim	Muito ruim	Desconheço	Total
2	26	10	1	10	49
4,081%	53,06%	20,40%	2,040%	20,40%	100%

Observa-se 57,14% dos entrevistados tem percepção positiva sobre a qualidade dos treinamentos, contudo existe um considerável percentual que relata estar insatisfeita, sugerindo nos treinamentos fazer uso de pesquisa para mensurar a satisfação e acatar sugestões de melhoria.

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

37 – Você recebe treinamentos adequados e suficientes para o desempenho de sua função?

Sim	Não	Desconheço	Total
15	29	5	49
30,61%	59,18%	10,20%	100%

Este ponto merece atenção das equipes. Sugere-se em conjunto, RH e qualidade analisar quais estratégias e metas mensuráveis pode ser implantadas para a mudança deste cenário.

38 – Você recebe avaliações do seu superior imediato que ajudam a melhorar o seu desempenho, contribuindo para a sua evolução profissional?

Sempre	Quase sempre	Raramente	Nunca	Desconheço	Total
7	11	19	8	4	49
14,28%	22,44%	38,77%	16,32%	8,163%	100%

Sugere-se implantação de avaliação 360º objetivando a evolução profissional.

39 – Você tem interesse em trabalhar em outro lugar ou setor?

Sim	Não	Desconheço	Total
20	27	2	49
40,81%	55,10%	4,081%	100%

Um dado a ser analisado para ampliar as promoções internas diante da análise de perfil e competência técnica do colaborador.

40 – Você recebe solicitações e orientações do seu superior imediato que facilitam a realização do seu trabalho?

Sempre	Quase sempre	Raramente	Nunca	Desconheço	Total

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

11	26	11	1	0	49
22,44%	53,06%	22,44%	2,040%	0	100%

Nota-se que para 75,50% as solicitações do superior imediato são acompanhadas de orientações que colaboram para a realização da tarefa. Acredita-se ser um ponto forte na assertividade.

41 – Você vê oportunidades de crescimento profissional?

Sim	Não	Desconheço	Total
23	22	4	49
46,93%	44,89%	8,163%	100%

A equipe do administrativo diverge sobre a questão em perceber a ITB como empresa que proporciona oportunidades e crescimento profissional, sugerindo analisar a viabilidade de um plano de cargos e salários que possa atender a este requisito.

42 – Você é apoiado pelo seu superior imediato quando decide assumir riscos?

Sempre	Quase sempre	Raramente	Nunca	Desconheço	Total
11	16	10	4	8	49
22,44%	32,65%	20,40%	8,163%	16,32%	100%

A confiabilidade da equipe no apoio da liderança traduz um percentual de 55,09% dos entrevistados, sendo uma importante questão na autonomia relativa da equipe.

43 – Nos últimos meses você recebeu alguma proposta ou procurou oportunidades fora da empresa?

Sim	Não	Desconheço	Total
28	20	1	49
57,14%	40,81%	2,040%	100%

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

Nota-se a busca considerável de colaboradores que são convidados para assumir outras propostas, competindo a ITB ter os diferenciais necessários para reter talentos.

44 – Quais as suas sugestões para tornar a ITB um lugar melhor para se trabalhar?

Comentário 01 – Por mais que cada setor está ligado as pessoas deveriam se ajudar e se respeitar mais, reconhecer seu erro em vez de não assumir a culpa e aprender com seu erro.

Comentário 02 – Reconhecer melhor os esforços dos colaboradores; salários mais justos de acordo com a função e tempo de empresa; olhar mais a dedicação e empenho do que somente formação; ter um vale alimentação melhor; ter um plano de saúde de qualidade para todos os funcionários.

Comentário 03 – Benefício (plano de saúde)

Comentário 04 – Criar e aplicar metodologia mais voltada para o desenvolvimento e crescimento profissional dos funcionários. Olhar mais para dentro da empresa seja no profissional e social dos seus colaboradores. Pensar fora da caixinha. Ter e proporcionar um diferencial para seus funcionários.

Comentário 05 – Plano de carreira; melhoria do programa de treinamentos internos, algo como cursos institucionais com certificados, onde até mesmo os próprios funcionários possam ministra-los. Exemplo de outras empresas: Universidade SEL, Universidade CPFL; tenho diversas sugestões neste assunto, inclusive poderia auxiliar no desenvolvimento disso. O custo do investimento é baixo e daria um bom retorno, além de motivação profissional.

Comentário 06 – Treinamento para os líderes de como trabalhar em equipe, motivando seus liderados para juntos alcançar as metas.

Comentário 07: Capacitar os colaboradores através de treinamentos; Eleger um superior que assuma os riscos e dê direcionamento à sua equipe; Eleger um superior que “compre a briga” pela sua equipe; Eleger um supervisor que procure se inteirar sobre o que acontece no dia-dia; Eleger um supervisor que, em caso de dúvida, auxilie a sua

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

equipe a tomar decisão; Implementar política de cargos e salários; Plano de saúde e vale refeição melhor.

Comentário 08: Melhorar ou aumentar os benefícios coletivos, como por exemplo o custo do ticket ou vale alimentação, plano de saúde. Melhorar o aspecto visual colocando grama nos locais onde a somente terra na entrada principal. Mais bancos para descanso durante horário de almoço.

Comentário 09: Acima de tudo o respeito com os indivíduos deve prevalecer, independente do setor ou cargo, sabendo ouvir e dar espaço de fala para o outro, aprendendo lidar com a situação. Que cada funcionário possa designar a função correspondente ao seu cargo, e que quando houver a necessidade de um favor, que a solicitação possa ser requisitada de maneira adequada, compreendendo a autonomia e o tempo disponível do outro.

Comentário 10: Reajuste do ticket, pois o valor que está hoje é muito baixo em comparação com as outras empresas.

Comentário 11: Minha sugestão é que os líderes tenham treinamentos de liderança e bom relacionamento com a equipe.

Comentário 12: Poderíamos ter um vestiário um pouco melhor! Refeitório, com alimentação feita pela empresa e descontada em folha de pagamento; Nosso ticket alimentação, esta muito defasado!

Comentário 12: Minha sugestão seria a ITB como um todo tratar melhor a questão de relacionamento entre funcionários para tentar mantêm assim um ambiente de trabalho mais tranquilo, sem gritos e sem falas grosseiras, o gestores precisam estimular e selecionar melhor suas contratações pois quem entra na empresa tem uma visão de que subordinados mandam mais que gestores. Outra questão seria a empresa organizar a questão salarial, pois muitos funcionários tem salários superiores a obrigações que lhe são passadas e outros tem muitas obrigações e um salário inferior e isso acaba fazendo que o haja muita desmotivação e rixas entre os funcionários, e assim muitos acabam indo buscar oportunidades lá fora. Outra questão seria dar oportunidade de crescimentos profissional, analisando a real necessidade do departamento para um crescimento e não somente o que o gestor acha que seria o correto, pois muitas vezes os subordinados

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

acabam tendo uma necessidade e uma visão diferente de seu gestor e não podendo colocá-la em questão.

Comentário 13: Melhorar planejamento, melhorar a comunicação entre lideranças. E a união das lideranças sempre com os mesmos objetivos em prol da ITB.

Comentário 14: Carregamento de caminhões com notas fiscais que possuem impostos a pagar sempre libera após o horário e aos finais de semana não tem uma programação correta para que seja liberado dentro do horário de trabalho onde precisa disponibilizar pessoas de vários departamentos para que seja realizado o recolhimento desse imposto para o motorista seguir viagem, em meu ponto de vista, esse programação deveria ser mais organizada pois temos de deixar nosso horário de descanso para estar na empresa realizando esse tipo de serviço sem ganhar nada a mais por isso; Outro ponto é o vale alimentação que o valor é baixo demais e quando sobe muito pouco sendo que nós dias de hoje o gasto maior é com alimentação.

Comentário 15: Aumento salarial, hora extra para quem fica após o horário.

Comentário 16: A empresa deveria oferecer planos de saúde bons para nós funcionários, um ticket de alimentação com valor proporcional, melhorar o refeitório, aumentando ou até mesmo construindo outro; Melhorar nos armários do vestiário, estacionamento na portaria 2.

Comentário 17: Ter um convenio de saúde amplo; Ampliar o refeitório; Ampliar o valor do ticket; ter um estacionamento na portaria 2.

Comentário 18: Implantar indicadores de performance; Estimular o bom relacionamento e a cooperação entre os setores e seus gestores; Investir em treinamentos voltados para as atividades de trabalho e na formação de líderes e gestores, não se limitando aos assuntos da ISO; Criar planos de incentivos e remunerações buscadas na análise de desempenho, meritocracia e resultados gerados pelos colaboradores; melhorias estruturais nos ambientes comuns da empresa, atualização dos sistemas e materiais de trabalho, construção de um área de descanso; melhorar a comunicação interna, principalmente no que diz respeito às mudanças; Integrar colaboradores e gestores na identificação dos problemas existentes nos processos, para assim discutirem sobre as possíveis soluções.

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

Comentário 19: Ser reconhecidos como profissional; Ter um líder que nos motive e nos apoie; Motivação de equipe; Ter uma boa comunicação interna; Que os setores trabalhem em equipe sem conflitos; Treinamentos para cargos de gestão/liderança.

Comentário 20: Melhorar a comunicação dentro da organização; Realizar treinamentos motivacionais; Se possível, melhor valorização de salário para colaboradores almoxarifado; Investir na área de tecnologia para melhoria dos controles do almoxarifado; Inserir colaboradores no quadro para acompanhamento na produção do consumo de material x material previsto no custo.

Comentário 21: Local apropriado p/ refeição e descanso dos colaboradores durante pausa p/ alimentação. Até mesmo um restaurante terceirizado com desconto simbólico mensal por colaborador p/ poder realizar suas refeições.

Comentário 22: Contratar mais funcionários para o setor administrativo, por conta da alta demanda de trabalho (Engenharia); Aumento de salário / Vale alimentação.

Comentário 23: Capacitação dos Profissionais através de (cursos, treinamentos, palestras etc); Vale Alimentação com um valor mais justo; Aumentar o corpo de funcionários na área da Engenharia, por conta do alto índice de trabalho (Alta demanda).

Comentário 24: Tratar os demais com mais respeito e educação.

Comentário 25: Melhoria contínua relacionando todos os setores desde os maquinários utilizados para realizar a função até a remuneração oferecida. Também seria vantajoso inserir plano de carreira, pois os funcionários buscariam dar ainda mais o melhor de si pela a empresa, realizando sua função, porque estariam sendo incentivados a melhorar.

Comentário 26: Praticar o intra empreendedorismo, trazer ideias inovadoras, ter atitudes pro ativas, apresentar melhorias semanalmente, ou quinzenal, exigir mais dos funcionário. Todos tem capacidade para opinar e trazer mudanças para os resultados. Todos devem pensar e agir como dono; As equipes deveriam cooperar mais, ter uma melhor comunicação, pois todos estão juntos para o mesmo resultado, e as vezes parece

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

que cada um joga por si. Procuram culpados ao invés de soluções para o problema; Investir no funcionário também ajudaria muito para a fidelização, a construção da lealdade, preparar o funcionário para o crescimento e desenvolvimento profissional; Formar líderes ao invés de chefes; Líderes que motivam, apoiam, orientam a equipe, ser um verdadeiro time, para os resultados serem mais promissores.

Comentário 27: Mais investimentos em treinamentos para cada área; Mais investimentos em Recursos Humanos (Empresa GPTW); ter a quantidade de colaboradores correta para atender a demanda de trabalho.

Comentário 28: Ter um plano de saúde integral.

SETORES PRODUTIVOS

Nos setores produtivos, o resultado demonstraram várias análise para desdobramento em plano de ação 5W2H

Foi definido que a pesquisa será conduzida de modo amostral, sendo o maior numero possível do administrativo, pois se concentra menos número de colaboradores e 30% da produção, em todas as áreas, divididas com os seguintes critérios de participação: gênero masculino e feminino, tempo de empresa, função executada (supervisão, operacional).

Diante de todas as necessidades do setor, priorizar-se-á a pesquisa de clima organizacional, que seguira os critérios do PCO ITB OUT 22

Nos meses compreendidos ente os outubro e dezembro de 2022 foi aplicado no setor produtivo, em 172 colaboradores a pesquisa, correspondente a 30,17% do total de 570 colaboradores.

BLOCO: EMPRESA

1 – Você considera a ITB uma empresa aberta as mudanças?

Sempre	Quase sempre	Raramente	Nunca	Desconheço	Total
85	62	16	2	7	172

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

49,42%	36,05%	9,30%	1,16%	4,07%	100%
--------	--------	-------	-------	-------	------

Os setores produtivos da ITB totalizam 85,47% de entrevistados que possuem percepção que a empresa é aberta as mudanças, o que pode ser observado no decorrer do anos em ajustes de processos, layout, procedimentos, inserção de novas políticas internas e uso dos canais de denuncia e acolhimento de sugestões de melhoria.

2 – Quanto às mudanças que ocorrem na empresa impactam positivamente no seu ambiente de trabalho:

Muito	Pouco	Muito pouco	Nada	Desconheço	Total
70	55	36	10	1	172
40,94%	32,16%	21,05%	5,85%	0,58%	100%

As percepções da equipe dos setores produtivos trazem à tona a necessidade de envolvê-los nos processos de mudança, visto que 59,64% dos colaboradores relatam não perceberem os impactos positivos. Sugerem-se estratégias incentivativas e realização de outras pesquisas para análise de demanda.

3 – Você sente orgulho em fazer parte da ITB?

Muito	Pouco	Muito pouco	Nada	Desconheço	Total
147	16	6	1	2	172
85,47%	9,30%	3,49%	0,58%	1,16%	100%

Já demonstrado em pesquisas anteriores, os colaboradores sentem pertencimento ao local de trabalho, sendo um ponto forte e característico da ITB. Nota-se que as pessoas sentem orgulho da marca e do seu trabalho. Existe ainda a necessidade de buscar junto aos colaboradores entender quais melhorias poderiam ser realizadas para aumento do percentual do orgulho em pertencer a ITB.

4 – Quanto as questões da empresa influenciam em sua vida pessoal e familiar:

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

Muito	Pouco	Muito pouco	Nada	Desconheço	Total
69	51	32	20	0	172
40,12%	29,65%	18,60%	11,63%	0	100%

Um dado a ser considerado visto a sua relevância que as questões de vida pessoal e profissional estão intrinsecamente ligados e o desempenho como pessoa nas múltiplas representações de papéis sociais. Desta forma, a aproximação das lideranças com seus liderados apoiados pelo RH podem minimizar problemáticas decorrentes do trabalho.

5 – Quanto as ocorrências pessoais e familiares influenciam em sua vida pessoal e profissional?

Muito	Pouco	Muito pouco	Nada	Desconheço	Total
23	41	51	53	4	172
13,37%	23,84%	29,65%	30,81%	2,33%	100%

Para os entrevistados das áreas produtivas, as intercorrências da vida pessoal pouco afetam no desempenho profissional. A realidade refletida nos atendimentos de RH conjunto a supervisão, trazem aspectos significativos e pontuais sobre esta questão, contudo a sugestão de um trabalho de humanização nas relações gestoras podem despertar maior influência.

6 – No seu ponto de vista, qual é o nível de respeito e credibilidade da empresa perante a sociedade?

Ótimo	Bom	Ruim	Muito ruim	Desconheço	Total
98	69	1	0	4	172
56,98%	40,12%	0,58%	0	2,33%	100%

A ITB, sistematicamente possui várias políticas internas que lhe garante a credibilidade perante a sociedade e seus colaboradores. Com ações voltadas a

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

governança corporativa da empresa, a mesma tem conseguido ter acesso as premiações voltadas a Compliance que mensura as questões de credibilidade.

7 - Qual o grau de prestígio que você recebe ao se identificar como funcionário da ITB?

Muito satisfatório	Satisfatório	Insatisfatório	Muito insatisfatório	Desconheço	Total
75	79	2	6	10	172
43,60%	45,93%	1,16%	3,49%	5,81%	100%

Em correlação as respostas da pergunta nº 06, percebe-se que os entrevistados e a sociedade têm a percepção da seriedade e compromisso social da Empresa. São pontos fortes perceptíveis a serem analisados sobre o âmbito das questões éticas que resultam na conquista do respeito da sociedade e dos colaboradores.

8 – Você considera a ITB um lugar para se trabalhar:

Ótimo	Bom	Ruim	Muito ruim	Desconheço	Total
87	81	0	1	3	172
50,58%	47,09%	0	0,58%	1,74%	100%

Aspecto positivo quanto a empresa no que se refere ao pertencimento e ao clima organizacional. Nota-se que a empresa tem cumprido seu papel institucional.

9 – Você considera a ITB uma empresa ética com seus funcionários, clientes e parceiros?

Sim	Não	Desconheço	Total
157	3	12	172
91,28%	1,74%	6,98%	100%

Na finalização das perguntas acerca da empresa como marca consolidada, é perceptível que os colaboradores sentem o orgulho de pertencer a empresa, e observa-se que a eficácia das políticas internas. A ITB como marca é uma empresa ética, e seu

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

cumprimento as legislações e as condicionantes do pacto global das Nações Unidas tem fortalecido sua reputação externa para seus principais stakeholders.

Um ponto fraco a ser destacado é que a percepção dos colaboradores acerca de abertura as mudanças, podendo ser feita com planejamento e com consulta em formato de pesquisa estruturada junto aos colaboradores.

BLOCO: EQUIPE

10 – Como você considera o relacionamento entre os funcionários da empresa?

Ótimo	Bom	Ruim	Muito ruim	Desconheço	Total
41	114	9	5	3	172
23,84%	66,28%	5,23%	2,91%	1,74%	100%

Nesta primeira pergunta do bloco equipe, o relacionamento entre as equipes é considerado um aspecto positivo. Nota-se em conversas informais com os colaboradores o respeito intra e intersetor, além da observância da política de DH, inclusão e diversidade.

11 – Como é o relacionamento de cooperação entre a sua equipe de trabalho, dentro do seu setor?

Ótimo	Bom	Ruim	Muito ruim	Desconheço	Total
33	95	21	21	2	172
19,19%	55,23%	12,21%	12,21%	1,16%	100%

Nota-se que a percepção de 74,42% dos entrevistados das áreas produtivas percebe a cooperação entre a equipe de trabalho intra-setor, e para 25,58% existe a necessidade de trabalhos estruturados voltados a atender o relacionamento setorial micro.

12- Como é o relacionamento de cooperação entre os departamentos da empresa?

Ótimo	Bom	Ruim	Muito ruim	Desconheço	Total
-------	-----	------	------------	------------	-------

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

38	111	7	1	15	172
22,09%	64,53%	4,07%	0,58%	8,72%	100%

Um dado positivo para a integralidade que se busca nas relações micro setoriais.

13 – Quanto representa seus relacionamentos para a sua satisfação no trabalho?

Muito	Pouco	Muito pouco	Nada	Desconheço	Total
103	42	13	5	9	172
59,88%	24,42%	7,56%	2,91%	5,23%	100%

Um dado importante a ser cada vez mais fortalecido, pois 84,30% dos participantes responderam que os relacionamentos são representativos para a satisfação profissional. Sugerem-se dinâmicas e fomentos de momentos de convivência na perspectiva do lazer para que os relacionamentos possam ser cada vez mais fortalecidos.

BLOCO: LIDERANÇA

14 – Você tem um bom relacionamento com seu superior imediato?

Sim	Não	Desconheço	Total
151	14	7	172
87,79%	8,14%	4,07%	100%

Um bom resultado apresentado pelos participantes, visto que 87,79% destaca ter bom relacionamento com suas chefias.

15 – Sua equipe considera seu superior imediato uma pessoa de respeito e credibilidade?

Sim	Não	Desconheço	Total
130	22	20	172
75,68%	12,79%	11,63%	100%

Outro dado importante apresentado, pois as lideranças devem possuir comportamentos e atitudes que garantam credibilidade aos seus liderados. Interessante

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

destacar que a questão do respeito está preconizada na política de DH, inclusão e diversidade da ITB, e ter como resultado 88,47% positivamente mostra que as relações hierarquias estão seguindo as políticas elaboradas pela equipe gerencial com participação das equipes operacionais e aprovadas pela alta direção.

Contudo, voltar o olhar a comportamentos e atitudes assertivas, pois o resultado mostra um percentual ainda insatisfeito com seu superior, ressaltando que muitas vezes os cargos de liderança, por características humanas, também estão sujeitas as variáveis interventivas externas, o que pode ocasionar conflitos.

16 – O seu superior imediato age de acordo com o que diz?

Sempre	Quase sempre	Raramente	Nunca	Desconheço	Total
89	58	16	2	6	172
52,05%	33,92%	9,36%	1,17%	3,51%	100%

Observa-se que 85,97% tem a percepção da chefia agir de acordo as suas condutas. Observa-se que treinamentos contínuos e estímulo a busca de conhecimento teórico/prático proporciona a equipe gestora os subsídios necessários a manter as decisões sempre assertivas.

17 – O retorno de suas solicitações (feedback), é:

Imediato	Demorado	Não há retorno	Desconheço	Total
91	54	10	16	172
53,22%	31,58%	5,85%	9,36%	100%

Os processos de feedback são estratégias que proporcionam a equipe a devida confiança no grupo gestor, Nota-se que a percepção de 53,22% dos entrevistados são positivo. Neste aspecto deve ser analisado nos processos de feedback que algumas decisões demandam análises de instancias de validação em hierarquias superiores, o que pode ocasionar a demora. Contudo, sugere-se a adoção de medidas em conjunto para melhora deste indicador.

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

18 – Como é o relacionamento do superior imediato com a equipe?

Ótimo	Bom	Ruim	Muito ruim	Desconheço	Total
45	105	10	3	9	172
26,16%	61,05%	5,81%	1,74%	5,23%	100%

Um dado classificado como ponto forte. Com os resultados apresentados, nota-se equipes e lideranças vinculadas, resultando num clima de convivência satisfatório.

19 – Você tem liberdade para contribuir com críticas e sugestões ao seu superior imediato?

Sempre	Quase sempre	Raramente	Nunca	Desconheço	Total
76	45	24	13	4	172
44,19%	26,16%	19,77%	7,56%	2,33%	100%

As críticas construtivas e ideias baseadas em evidências podem trazer resultados ou soluções de impacto positivo. Sugere-se a equipe gestora analisar este resultado que balanceia de modo considerável o acesso ou não a sugestões e críticas ao superior imediato.

20 – Você se sente a vontade para expor suas opiniões ao seu superior imediato?

Sempre	Quase sempre	Raramente	Nunca	Desconheço	Total
85	39	32	12	4	172
49,42%	22,67%	18,60%	6,98%	2,33%	100%

Dado a ser analisado junto a pergunta nº 19 e tomar ações corretivas, contudo observa-se baixo percentual de insatisfação relacionado ao tema.

21 – Você pode contar com seu superior imediato para assuntos pessoais e profissionais?

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

Sempre	Quase sempre	Raramente	Nunca	Desconheço	Total
104	40	15	6	7	172
60,47%	23,26%	8,72%	3,49%	4,07%	100%

Um resultado que mostra a confiança em buscar, pela equipe, o aconselhamento do superior imediato como referência para assuntos pessoais e profissionais. Se analisado junto ao resultado da pergunta 15, mostra que a ITB possui uma equipe que confia nas lideranças, faltando poucos ajustes de comunicação e feedback.

22 – Você tem confiança naquilo que seu superior imediato diz?

Sempre	Quase sempre	Raramente	Nunca	Desconheço	Total
85	56	16	8	6	172
49,71%	32,75%	9,36%	4,68%	3,51%	100%

As respostas da nº 22 reforça a interpretação de dados da pergunta 15 e 21.

23 – Você considera seu superior imediato justo, coerente: usa “o mesmo peso e a mesma medida” nas suas decisões?

Sim	Não	Desconheço	Total
117	39	16	172
68,02%	22,67%	9,30%	100%

Mostra a assertividade na tomada de decisões pelo grupo gerencial, pois 68,02% considera seu superior imediato justo.

24 – Seu superior imediato sabe demonstrar como podemos contribuir para os objetivos da empresa?

Sempre	Quase sempre	Raramente	Nunca	Desconheço	Total
103	48	14	3	4	172

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

59,88%	27,91%	8,14%	1,74%	2,33%	100%
--------	--------	-------	-------	-------	------

Outro ponto a ser analisado como positivo, visto que 87,79% dos entrevistados relatam clareza na comunicação do grupo gestor em transmitir as metas e objetivos da ITB.

25 – Na ITB, os líderes (encarregados, supervisores, gerências, direção e proprietários) cumprem o que prometem?

Sempre	Quase sempre	Raramente	Nunca	Desconheço	Total
60	86	13	6	7	172
34,88%	50%	7,56%	3,49%	4,07%	100%

Resultado a ser analisado junto às respostas nº 24. São pontos positivos que a equipe gestora conquistou junto a equipe.

26 – Seu superior imediato ouve e respeita a opinião de sua equipe?

Sempre	Quase sempre	Raramente	Nunca	Desconheço	Total
77	66	18	2	9	172
44,77%	38,37%	10,47%	1,16%	5,23%	100%

Resultado a ser analisado com as respostas nº 24 e 25. Pontos positivos e que requer pequenas ações corretivas.

27 – Você é bem atendido quando pede orientações ao seu superior imediato?

Sempre	Quase sempre	Raramente	Nunca	Desconheço	Total
117	38	11	3	3	172
68,02%	22,09%	6,40%	1,74%	1,74%	100%

Resultado a ser analisado com as respostas nº 24, 25e 26. Pontos positivos e que requer pequenas ações corretivas

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

28 – Como você avalia seu superior imediato?

Muito satisfatório	Satisfatório	Insatisfatório	Muito insatisfatório	Desconheço	Total
49	104	9	5	5	172
28,49%	80,47%	5,23%	2,91%	2,91%	100%

Dados positivos, sem maiores comentários.

29 – Como você avalia seu gerente?

Muito satisfatório	Satisfatório	Insatisfatório	Muito insatisfatório	Desconheço	Total
53	94	6	2	15	172
31,18%	55,29%	3,53%	1,18%	8,82%	100%

Dados positivos, sem maiores comentários.

30 – Como você avalia o depto de recursos humanos da empresa?

Muito satisfatório	Satisfatório	Insatisfatório	Muito insatisfatório	Desconheço	Total
46	102	12	4	8	172
26,74%	59,30%	6,98%	2,33%	4,65%	100%

Avaliação de percepção positiva em relação ao RH, sendo que 86,04% dos entrevistados consideram o departamento como satisfatório em sua missão de atender pessoas.

31 – Você acha que os líderes da empresa trabalham em equipe?

Sim	Não	Desconheço	Total
96	45	31	172

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

55,81%	26,16%	18,02%	100%
--------	--------	--------	------

O resultado desta pergunta merece atenção e plano de ação interventivo para mudar este resultado. Observa-se que 44,18% dos entrevistados tem percepção de conflitos intraequipe de liderança.

32 – Você acredita que a liderança desta empresa (encarregados, supervisores, gerentes, diretores e proprietários) conhecendo os resultados desta pesquisa, irá trabalhar para a solução dos pontos levantados?

Sim	Não	Desconheço	Total
134	18	20	172
77,91%	10,47%	11,63%	100%

Nota-se no final deste bloco que a equipe tem a expectativa de desdobramentos dos resultados em plano de ação e ações corretivas para melhoria do clima organizacional. Notaram-se nos resultados os pontos fortes expostos como confiança da equipe, e como ponto fraco a falta do trabalho em equipe nas lideranças. Este bloco é um importante termômetro e dele poderá resultar em ajustes na construção de equipes de alto desempenho.

BLOCO: SATISFAÇÃO E MOTIVAÇÃO

33 – A Empresa ouve e coloca em prática as sugestões dos seus funcionários?

Sempre	Quase sempre	Raramente	Nunca	Desconheço	Total
29	76	45	5	17	172
16,86%	44,19%	26,16%	2,91%	9,88%	100%

A percepção de um considerável percentual entrevistados demonstra que a Empresa não ouve e coloca em prática as sugestões dos colaboradores. Sugere-se a implantação de um projeto voltado ao reconhecimento de ideias que evidenciam ganhos ou que, após análise de viabilidade, sejam coerentes e gerem resultados positivos.

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

34 – Você vê abertura para a participação nas decisões cotidianas?

Sim	Não	Desconheço	Total
102	46	24	172
59,30%	26,74%	13,95%	100%

Mais um resultado que demonstra e legitima a resposta 33, sugerindo-se plano de ação corretivo.

35 – Em sua opinião, o salário da ITB com relação aos salários de outras empresas que você conhece, considerando o cargo que você ocupa esta:

Acima	Na média	Abaixo	Desconheço	Total
52	77	33	10	172
30,23%	44,77%	19,19%	5,81%	100%

A ITB não possui escalonamento salarial, sugerindo-se estudo de viabilidade junto a superintendência para implantação de cargos e salários.

BLOCO - DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL – OPORTUNIDADES

36 – Como você avalia a qualidade dos treinamentos oferecidos?

Ótimo	Bom	Ruim	Muito ruim	Desconheço	Total
59	103	3	3	4	172
34,30%	59,88%	1,74%	1,74%	2,33%	100%

Para 94,14% dos entrevistados, os treinamentos ofertados são de qualidade que atendam as necessidades. Contudo sugere-se intensificação nos treinamentos de IT, gestão integrada e projeto de apadrinhamento dos colaboradores veteranos aos novatos que integram as equipes.

37 – Você recebe treinamentos adequados e suficientes para o desempenho de sua função?

Sim	Não	Desconheço	Total
146	20	6	172

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

84,88%	11,63%	3,49%	100%
--------	--------	-------	------

Percentual que analisado junto ao 36 resulta em percentual elevado, contudo observar as ponderações e analisar o cenário criticamente a outras gerencias.

38 – Você recebe avaliações do seu superior imediato que ajudam a melhorar o seu desempenho, contribuindo para a sua evolução profissional?

Sempre	Quase sempre	Raramente	Nunca	Desconheço	Total
63	52	35	11	11	172
36,63%	30,23%	20,35%	6,40%	6,40%	100%

Os processos de comunicação entre as equipes são fundamentais para formar profissionais de alto desempenho. Para 66,86% dos entrevistados, a percepção é positiva em receber as avaliações, porém, sugere-se que sistematize através de avaliação 360°.

39 – Você tem interesse em trabalhar em outro lugar ou setor?

Sim	Não	Desconheço	Total
103	61	8	172
59,88%	35,47%	4,65%	100%

Para as equipes da produção 59,88% preferem permanecer no seu local de trabalho, visto que entre os entrevistados existem tarefeiros e funções que se renumeram acima do médio piso pago em Birigui. Contudo, um plano de cargos e salários, em caráter sugestivo, pode contribuir para formalizar a sistemática de remanejamento interno, analisando a competência, qualificação e habilidade.

40 – Você recebe solicitações e orientações do seu superior imediato que facilitam a realização do seu trabalho?

Sempre	Quase	Raramente	Nunca	Desconheço	Total
--------	-------	-----------	-------	------------	-------

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

	sempre				
73	46	34	8	11	172
42,44%	26,74%	19,77%	4,65%	6,40%	100%

Analisando em conjunto a outros resultados apresentados na pergunta 38, conclui-se que existe uma comunicação clara entre as equipes e lideranças, podendo ajustar detalhes a serem analisados em conjunto para uma maior assertividade nas questões que envolvem o relacionamento inter pessoal.

41 – Você é apoiado pelo seu superior imediato quando decide assumir riscos?

Sempre	Quase sempre	Raramente	Nunca	Desconheço	Total
41	33	25	33	40	172
23,84%	19,19%	14,53%	19,19%	23,26%	100%

A autonomia relativa da equipe resulta-se da condução do líder em relação as muitas variáveis que compõem o ecossistema produtivo. Analisa-se que 43,03% tem a iniciativa de assumir riscos e confiar que sua liderança apoia-o. Sugere-se uma maior abertura nos diálogos com as equipes, que observada as devidas competências de cada função, possam assumir riscos em autonomia relativa e conseguir chegar a outros patamares de excelência.

42 – Nos últimos meses você recebeu alguma proposta ou procurou oportunidades fora da empresa?

Sim	Não	Desconheço	Total
44	119	8	172
25,58%	69,19%	5,23%	100%

Analisa-se que existe uma estabilidade de mão de obra nas tarefas produtivas, pois são funções específicas e que não concorrem de modo direto com o setor calçadista da cidade. Entre as variáveis que englobam ainda o piso salarial e as funções que ganham por tarefa.

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

43 – Quais as suas sugestões para tornar a ITB um lugar melhor para se trabalhar?

Sempre buscando melhoria!

As mudanças que estão sendo feitas na empresa afetaria positivamente no meu setor se as mesmas fossem discutidas com os colaboradores que fazem parte do setor, pois passamos nove horas no nosso ambiente de trabalho e somente nós sabemos o que realmente funciona e o que não funciona. Também acharia interessante se houve uma equipe de colaboradores sensatos que fizessem parte destas reuniões para apontar o que realmente a empresa necessita e assim atender o nosso cliente da melhor forma possível.

Sim! Porque eu também sou a empresa, e mesmo não concordando com algumas situações às vezes por conta de ego por parte da gerencia, sinto-me orgulhosa em fazer parte de uma empresa que tem tanto a oferecer para meu município, país e mundo.

Passo o maior parte do meu tempo trabalhando, produzindo e hoje a empresa influencia muito minha vida pessoal, porque é na minha casa que eu converso sobre o que mudou e o que poderia mudar dentro do meu setor.

Em nada, aprendi que problemas pessoais a gente deixa do lado de fora do portão da empresa. Porém não faço isso com relação a empresa x casa. Em casa eu sei que sou ouvida.

A ITB é uma empresa muito bem vista pela sociedade, todo munda acha que trabalhar aqui significa que você é muito bem financeiramente.

Poderia ser ótimo, mas infelizmente existe muita negligência em relação ao ambiente de trabalho. É de responsabilidade de a empresa fornecer ao colaborar um ambiente de trabalho saudável, e nessa parte a empresa é falha, pois quando relatamos algo que não esta de acordo com as éticas da empresa junto ao RH, e se esse relato não for formalizado de forma escrita, a probabilidade das questões apresentadas serem resolvidas é praticamente zero. E isso acaba dando mais "poder" as pessoas inadequadas, que tem o respaldo de seus superiores, gerando um ambiente de trabalho tóxico, afetando nossa saúde física e principalmente emocional.

Ética com seus clientes e parceiros, quanto aos funcionários depende do contexto...
Infelizmente!

O meu relacionamento é bom, poderia ser ótimo em prol da própria empresa, porém trabalho em um setor de produção, que infelizmente não pensam em conjunto.

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

Um ambiente de trabalho agradável te dá disposição para desempenhar suas funções com mais prazer. Equipe boa era da turma das 15h as 00h32 não tinham cobiça pelo trabalho um do outro. Hoje [e o próprio colaborar que dita o quanto você deve trabalhar e ganhar e isso é desmotivador].

Não existe relacionamento, somente ordens!

O que a gente pensa é problema nosso. Simples assim!

Eu realmente espero que minha avaliação seja levada em conta. Que tenhamos mais voz dentro do nosso setor de trabalho, que aja mais justiça principalmente quando se trabalha com produção. Não existe isso de funcionário distribuir produção a qual ele também irá fazer?! Você questionar algo que não está certa hoje na ITB é tida como afrontar seus superiores, mas não é, mas sim querer ter o mesmo direito que o outro colaborador independente de quanto tempo de serviço ele tenha.

Como disse passamos a maior parte do tempo aqui no trabalho e é desmotivador você ver seus próprios colegas de setor agindo de má fé e não poder falar nada porque seu encarregado deu autonomia a tudo que ele fizer.

A empresa através do Código de Ética, nos dá liberdade de manifestarmos contra qualquer irregularidade, mas isso só é válido no papel, porque na prática somos punidos, somos excluídos pelos próprios líderes, somos amordaçados, ou seja, todo direito de se expressar é lhe tirado porque temos uma família para sustentar, e claro que diante do quadro de desemprego, você fica de mãos e pés atados, e com isso a empresa acaba tendo funcionários doentes emocionalmente e fisicamente.

Poderia estar voltando com o plano de carreira dentro de a empresa para poder estar incentivando seus colaboradores mais ainda em suas funções e trabalho de equipe, mesmo sendo um valor simbólico ajudaria muito.

Que Deus continue abençoando a família ITB mais e mais.

Melhoria nos benefícios aos funcionários (ex: ticket de alimentação e o salário melhoram para funções mais pesadas).

Penso eu que a empresa deveria dar oportunidades para quem já está na empresa, para setor de produção, por exemplo, caso estiver sobrando vaga. Do resto a empresa está ótima.

Uma crítica depois que pedi uma oportunidade pra gerência, o meu encarregado não gostou e depois disso ficou me perseguindo e até chegou a falar em me mandar embora.

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

Gosto muito de fazer parte da equipe ITB, espero crescer continuamente para meu próprio benefício e benefício da empresa.

Melhoria: Fazer manutenções, anual ou depois de uns x anos, em ferramentas de uso diário.

Melhora para "crescer" junto com a empresa, sendo essa a facilidade em mudar de cargo/setor para o desenvolvimento profissional.

A empresa em si é boa, porem poderia dar mais oportunidade para pessoas que já estão aqui e não somente para os de fora porque me acredito que aqui tem muitos funcionários qualificados e dispostos a dar o melhor.

A empresa poderia melhorar também em treinamentos e qualidade de serviço em geral como (AT, BT ETC) E ter mais lideres dispostos a trabalhar em equipe.

Na parte de limpeza e organização e disciplina dos funcionários nos setores da empresa Anotações Ter um refeitório e oferecer almoço descontando da folha de pagamento do funcionário por mês. Ou uma parceria com alguma empresa fornecedora de marmitas, com um bom preço!

Valorizar mais os funcionários (aumento de salario), melhorar os equipamentos de trabalho!

Teria uma observação porque no setor que trabalho é com produção e nem sempre é o mesmo serviço do dia a dia, tem serviços mais difíceis e também mais fáceis de produzir, minha critica seria nesta distribuição de serviço pois teria que ter um pouco mais de igualdade para que não fique sobrecarregando alguns com serviços mais complicados de produzir e outros não.

Em minha opinião acho que no meu setor alguns são mais privilegiados do que outros uns tem que trabalhar mais enquanto outros ficam enrolando não mostrando interesse de ajudar seu amigo de trabalho

Obter por parte do superior uma melhora na relação tal como a forma de tratar os funcionários e nos treinar para trabalhos que são urgentes e avisarmos com antecedência a necessidade de colaborarmos com as horas extras, e por fim revisar nossos horários de trabalhos como turnos vistos também o salario ou ticket de alimentação.

Mais organização no setor, melhor ventilação (muito quente, já foi pedido várias vezes, mas ainda não virou uma prioridade para eles)

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

Em minha opinião, questão de banco de horas, é injusto ter que entrar mais cedo sair mais tarde sendo assim não ser contado esses minutos a mais que fazemos dentro da empresa sendo assim pra receber no final do mês ou poder usar pra sair mais cedo quando puder.

Em questão de segurança no setor do silício as gôndolas se encontram deformadas e quase sempre com madeiras para apoiar os rolos de chapa uma reforma deixando elas maiores e mais resistentes facilitaria muito o trabalho no setor, assim como uma organização, pois existem muitos materiais misturados.

Talha muitas vezes perdemos muito tempo esperando a talha o que causa um impacto negativo na produção final, às vezes esperamos uma hora pra mais. Organização ruim, pois trabalhamos em três turnos e nunca as coisas estão onde deveriam estar e muitas vezes somem o que prejudica a produção.

Critica: manutenção não funciona bem, quase sempre peças são reaproveitadas, mas que já não estão boas ocasionando deformidade nos transformadores que fazemos, ou dificuldade de produção. Peças novas ou de boa qualidade seria o ideal para economia e qualidade

Em questão salarial a empresa está muito bem, mas em minha opinião a empresa deveria contar com um plano de carreira para estimular os bons funcionários a sempre estarem melhorando. Também acho que a empresa deveria repetir mais vezes este tipo de pesquisa, e realmente dar importância ao resultado, para assim poder buscar o ponto de equilíbrio.

Melhorar a ventilação do ambiente e dar mais oportunidade para os funcionários.

Eu acho que o supervisor tem que ouvir mais os funcionários de seus setores.

Só tenho a agradecer essa empresa gosto muito de trabalhar aqui ganhei muitas oportunidades gosto do ambiente de trabalho e dos meus colegas de equipe enfim sou muito grato pela oportunidade e procuro fazer o meu melhor para retribuir.

Precisamos de uma área de descanso durante horário de almoço. Esta sugestão já foi mencionada na outra pesquisa feita em 2019, se não me engano.

Precisa melhorar o sistema de inspeção de recebimento. Anotações podia ter algum tipo de grêmio para aproximar mais as pessoas família e ter uns bingos sorteio gincana para nessa gincana as pessoas aprenderem a ter espírito de equipes e pratica isso diariamente.

Minha crítica é sobre a produção onde acontecem muitas brigas no ambiente de trabalho atrapalhando o bem estar no setor, pois ser humano é muito ganancioso.

Mudar o jeito como é feito a divisão do PLR.

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

Sugestão de melhoria: no salário de funcionários que se comprometem com a empresa, realiza o trabalho corretamente e procura crescer com a empresa, evitando assim "perder" profissionais muito bons.

Mais oportunidades e reconhecimento do funcionário.

Para mim e a melhor empresa que trabalhei até agora

Em relação à melhoria do refeitório, para a quantidade de funcionários que a empresa tem hoje, o mesmo não tem capacidade de suportar, por isso acredito que uma ampliação seria o mais apropriado.

Só tenho elogio, empresa ótima para trabalhar sempre fornecendo produtos de qualidades que atende aos seus clientes e proporcionando um salário mais digno para seus funcionários.

Um refeitório com alimentação fornecida pela empresa

Acredito fielmente que a empresa tem muito a crescer capacitando os seus colaboradores, a empresa deve investir mais em seus funcionários na melhoria de salário, melhorar a qualidade de trabalho diminuindo os riscos de acidente de trabalho.

Tenho orgulho de fazer parte da ITB, por isso minhas críticas.

Melhorar o setor da expedição e ter mais condições de trabalho, como ferramentas boas.

Gostaria de agradecer, a oportunidade que estão me proporcionando diariamente.

Tenho recebido toda condição para exercer a função que estou fazendo. Gerência excelente, supervisor excelente também.

Ouvir e não virar as costas quando o funcionário estiver falando procurar a entender e respeitar procurar ser, mas presente só não com algumas pessoas, mas com todos no geral melhorarem objetos de trabalho pra melhor satisfação do funcionário.

Apenas a respeito de um bom plano de saúde para as famílias de seus colaboradores, já que essa prática de oferecer aos funcionários um bom plano de saúde este bem esquecido.

Melhorar o ambiente de trabalho calor e muito peso pego no meu setor quando pinto os reguladores tinha que melhorar com urgência principalmente o peso e o calor.

Colocar urgentes mais ventiladores, e um plano de saúde mais completo.

Reconhecimento de acordo com desempenho de cada um, atualização constante nos valores de produção, pois as mudanças causam demoras significativas no processo de fabricação também por haver produções inéditas inseridas sem a devida precificação.

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

Se puder colocar climatizador no meu setor

Deveria ser revisto a possibilidade de aumento de salario condizente com a cooperação do funcionário junto a empresa e seu setor de trabalho. Para aqueles funcionários que sabem exercer varias funções no setor.

Plano de carreira dentro da empresa, isso ajudaria muito a dar animo aos colaboradores. Visto que muitos funcionários desanimam por essa questão.

Uma melhoria no nosso refeitório.

A possibilidade de a empresa conceder plano de saúde aos funcionários, com benefícios, visto a grandeza da nossa empresa, sem que isso saia por completo do orçamento do funcionário.

Critica, muita briga por conta de produção.

O ambiente de trabalho, temperatura poderia melhorar. Uma reforma no refeitório iria melhorar o ambiente muito quente.

Ouvir os funcionários e não tirar ou tomar decisões precipitadas [chefe]

Melhorar temperatura ambiente, ruídos, melhorar benefícios como vale alimentação refeitório.

Eu acho que todas as pessoas que são submetidas a cuidar de um setor tem que passar por treinamentos também para saber lidar com os funcionários.

Às vezes acredito que isso não ocorre por motivos de falta de (educação as vezes não ver que quem realmente tem pessoas que sim valoriza seu trabalho)

Plano de carreira dentro da função ocupada.

Sou muito feliz em trabalhar na ITB, em fazer parte dessa empresa, uma empresa muito boa.

Organização do setor da corte laser e no desperdício de matéria prima.

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

No mês de janeiro, a ITB realizou, junto a outros parceiros, uma doação de uma incubadora infantil para a Santa Casa de Birigui, para atendimento aos Municípios. A ação está em consonância com os ODS 01,03,10 e 17.



No mês de janeiro, a ITB iniciou junto ao Instituto Amarelo um projeto de atendimento aos pacientes de câncer, que objetiva o acolhimento de pacientes com câncer e encaminhamentos aos serviços de saúde.



COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

FEVEREIRO



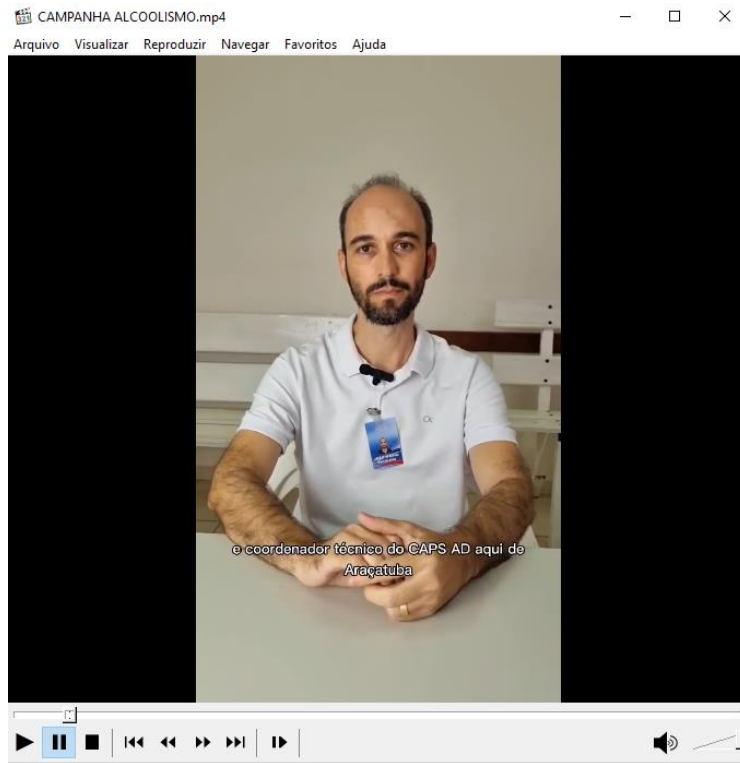
No dia 18/02 aconteceu na ITB uma reunião de planejamento para projetos de gestão de resíduos e economia solidária. O objetivo da reunião foi a construção conjunta de ações que vislumbre empoderamento comunitário através de oficinas ofertadas pelo IFSP em parceria com a ITB. A ação está no escopo da ISO 16001 e os ODS 1, 4, 8, 10, 12 e 17 do Pacto Global.



Este mês a ITB realizou também a divulgação interna da campanha de combate ao uso abusivo de álcool e drogas (ODS 3). Comemorado nacionalmente em 20 de fevereiro, a campanha objetiva conscientizar as pessoas sobre a dependência de substâncias, tais como: o álcool, o cigarro, o crack e a cocaína, que são um problema de saúde pública de ordem internacional que preocupa nações do mundo inteiro, afetando valores culturais, sociais, econômicos e políticos. Em parceria com o CAPS-AD - Centro de Atenção Psicossocial Álcool e Drogas, localizado em Araçatuba/SP, a ITB realizou o compartilhamento de material digital informativo, incluindo um vídeo gravado por

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

profissional habilitado, com orientações sobre o tema aos colaboradores e seus familiares.



No mês de fevereiro, a ITB realizou no sistema ESG uma auditoria de conformidades, em busca de evidências em consonância a legislação e as práticas do setor elétrico. As áreas correlatas foram auditadas e os resultados analisados para ajustes necessários. A ação está no escopo do ODS 16.



COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

Foi realizado encontro com a cadeia de valor, no dia 15/02/2023 objetivando a análise da Norma ABNT PR 2030, que traz as diretrizes normativas do ESG nas empresas. A ITB segue a NBR ISO 20400 de compras sustentáveis e possui sistema de monitoramento dos fornecedores através do IDF, e está no escopo do ODS 12.



A ITB realizou no dia 12/02 a retomada anual do monitoramento da dengue, programa municipal ativo desde 2016. Consiste em fazer a manutenção semanal de limpeza de ralos e eliminação de possíveis criadouros do mosquito transmissor. A ação está no escopo das ODS's 03 e 17 das Nações Unidas.



COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

MARÇO



Para comemorar o dia 8 de março, intitulado como o Dia da Mulher, a ITB promoveu uma ação assistencial com entrega de um mimo a todas as colaboradoras.



No dia 02/03/2023, a ITB participou da inauguração do anfiteatro Miguel Sanches, na Apae de Birigui. A estrutura construída com todas as condicionantes de acessibilidade, palco, camarim, som e com conforto térmico foi possível devido ao aporte via leis de incentivo que a ITB destinou ao projeto, aportando-o integralmente.

No anfiteatro será possível desenvolver atividades culturais que proporciona aos atendidos o desenvolvimento de habilidades como dança, música, arte, poesia e teatro. Foi uma noite emocionante, levando à plateia a integração com os artistas, a quebra do estigma do capacitismo e analisar que ações protagonistas são perceptíveis em todos os seres humanos.

A ação está em consonância com a NBR ISO 16001, ODS 01, 03, 05, 08, 09, 10, 17 das Nações Unidas.

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023



Em comemoração ao Dia Mundial da Água, celebrado internacionalmente no dia 22 de março, a ITB lembra a todos os seus colaboradores a importância do uso consciente deste importante recurso natural. No ambiente interno, possui estação de tratamento de água utilizada no processo fabril, faz reuso da água residual dos ares-condicionados, além de fazer a recuperação de nascentes através do plantio de árvores nativas.

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023



A ITB realizou durante o mês de março a Campanha do Leite 2023, em prol a Fundação Doutor Amaral Carvalho. Localizado em Jaú, no estado de São Paulo, o Hospital é referência nacional em tratamento de pacientes com câncer oferecendo diversos serviços e especialidades médicas a pacientes do SUS. A ITB realiza todos os anos, internamente, a arrecadação de fundos que são repassados ao hospital e revertidos na compra de caixas de leite integral. A ação da ITB faz interface com os ODS 1, 3, 10 e 17 do Pacto Global.



COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023



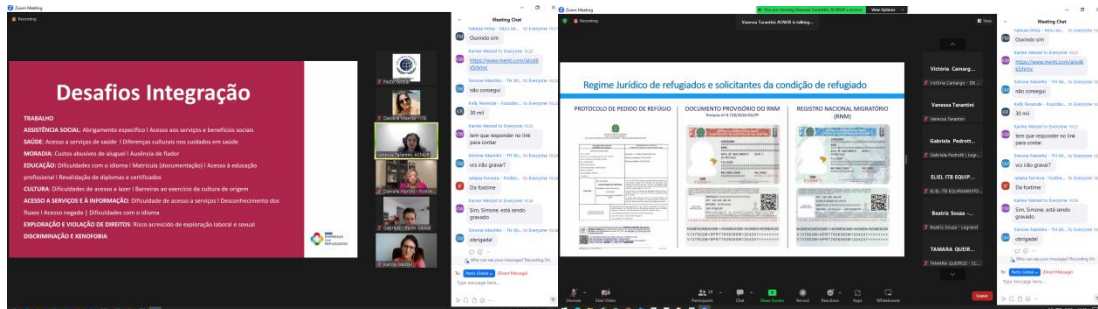
A ITB promoveu na semana de 20 a 24/03/2023, encontro com fornecedores, focando as empresas de pequeno porte, que estão localizados em Birigui, com um ciclo de capacitações do GRI (Global Initiative Report), sendo condicionante do novo COP (Comunicação de Progresso) do Pacto Global das Nações Unidas.

Nos encontros foram avaliadas a maturidade de ações implantadas nos pilares de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente, Anticorrupção e Governança, sendo oportunizado cada empresa realizar análise crítica e tomar ações corretivas e de ajustes para o alcance pleno das metas do desenvolvimento sustentável

A ação esta no escopo das condicionantes da NBR ISO 20400 e dos ODS 12 e 17 das Nações Unidas.



No mês de março, a ITB participou de capacitações realizadas pela ACNUR sobre a contratação de refugiados, pois a empresa é signatária do fórum empresas e está no processo de admitir em seu quadro de funcionários pessoas em situação de refúgio.



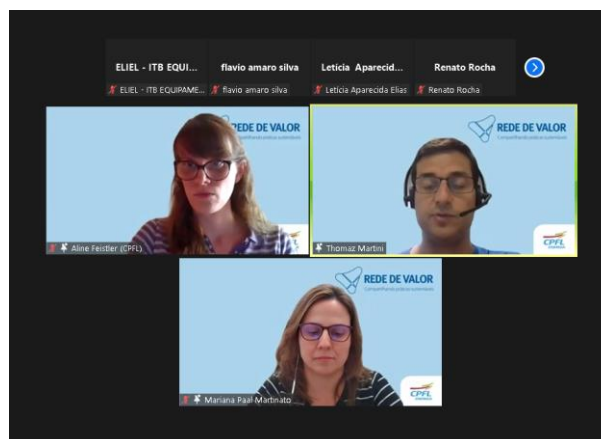
Finalizando as ações de março, a ITB ministrou no Instituto Federal, campus Birigui uma palestra sobre o ODS 05 e o empoderamento feminino, destacando as lutas e

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

movimentos sociais realizados em prol da equidade de gênero. Na ocasião foi relatado as políticas internas e capacitações realizadas na ITB para a igualdade de gênero, combate ao assédio, abuso de poder, respeito e valorização da diversidade.



A ITB participou de um encontro da “Rede de Valor” promovido pela CPFL. O evento, realizado periodicamente, é uma iniciativa da companhia para promover troca de conhecimento e experiências entre fornecedores e parceiros com a companhia. Desta vez, o tema do encontro foi “Cenário Econômico, Plano Estratégico CPFL e ESG 2030”.



COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

A ITB iniciou no mês de abril uma campanha de prevenção contra acidentes focando as mãos. A estratégia é conscientizar os colaboradores deste importante membro na realização dos trabalhos. Foi focado o ODS 03 como meta de saúde das Nações Unidas.

1ª Campanha de Cuidados com as Mãos

No mês de Abril, será iniciada a 1ª Campanha de prevenção de acidentes com as mãos. Toda semana refletiremos sobre as principais razões para cuidarmos muito bem delas. A campanha será realizada em 30 dias (1 Razão por semana).

1ª CAMPANHA DE CUIDADOS COM AS MÃOS

1ª Razão para você cuidar de suas MÃOS.

UTILIZAMOS AS MÃOS PARA TRABALHAR EM NOSSO DIA A DIA. NOSSAS MÃOS SÃO AQUELAS QUE EXECUTAM AS TAREFAS. SE OBSERVARMOS NOSSOS GESTOS, VAMOS VER QUE USAMOS NOSSAS MÃOS PARA NOS EXPRESSAR, INCLUSIVE NA DEMONSTRAÇÃO DO CARINHO QUE TEMOS POR ALGUÉM. AS MÃOS SÃO USADAS PARA CUIDAR DE OUTRAS PESSOAS. PODEM SER UTEIS PARA AJUDAR, E AQUI LEMBRAMOS DOS MÉDICOS, ENFERMEIROS, FARMACÊUTICOS, QUE USAM SUAS MÃOS PARA LEVAR A CURA ÀS PESSOAS.

As mãos são preciosas, são nossas ferramentas naturais.

1ª CAMPANHA DE CUIDADOS COM AS MÃOS

2ª Razão para você cuidar de suas MÃOS.

NOSSAS MÃOS SÃO ÓRGÃOS MUITO COMPLEXOS. SUA SOFISTICADA ESTRUTURA É COMPOSTA POR SIGNIFICATIVA QUANTIDADE DE NERVOS, TENDÕES, TECIDO MUSCULAR E OSSOS QUE TRABALHAM DE MANEIRA SINCRONIZADA. ESTAS MESMAS MÃOS TÃO SOFISTICADAS SÃO AS QUE UTILIZAMOS PARA TRABALHAR, PRODUIR E LEVAR O SUSTENTO PARA AS NOSSAS FAMÍLIAS.

Mãos que sustentam as nossas famílias.

1ª CAMPANHA DE CUIDADOS COM AS MÃOS

3ª Razão para você cuidar de suas MÃOS.

APESAR DA GRANDE IMPORTÂNCIA QUE AS MÃOS REPRESENTAM NO DESENVOLVIMENTO DO NOSSO TRABALHO E NO ATENDIMENTO DE NOSSAS NECESSIDADES, A MAIORIA DAS PESSOAS NÃO PERCEBEM E NEM SE ATENTAM AOS CUIDADOS PARA PREVENIR ACIDENTES COM ESTAS FERRAMENTAS NATURAIS INSUBSTITUÍVEIS.

Não existem mãos de reserva e nada as substitui por completo.

1ª CAMPANHA DE CUIDADOS COM AS MÃOS

4ª Razão para você cuidar de suas MÃOS.

AS PRINCIPAIS CAUSAS DE LESÕES NAS MÃOS SÃO: EQUIPAMENTOS DEFEITUOSOS, FERRAMENTAS DANIFICADAS, LOCAIS DE TRABALHO INADEQUADOS, RECURSOS DE APOIO, CANSAÇO E COMPORTAMENTOS DE RISCO DESCASO QUANTO ÀS NORMAS DE SEGURANÇA, NÃO USO DE EPI'S ESPECÍFICOS OU POR SIMPLES DESATENÇÃO OU DISTRAÇÃO.

Mãos são frágeis e estão expostas a riscos diariamente.

1ª CAMPANHA DE CUIDADOS COM AS MÃOS

5ª Razão para você cuidar de suas MÃOS.

TENHA CUIDADO COM FERRAMENTAS CORTANTES, AO MOVIMENTAR QUALQUER TIPO DE CARGA, PROTEJA SUAS MÃOS PARA QUE NÃO FIQUEM PRESAS ENTRE OBJETOS. SEMPRE QUE O TRABALHO EXIGIR USO DE LUVAS APROPRIADAS, NUNCA USE LUVAS ALÉM DAS MEDIDAS DE SUAS MÃOS. NO MANUSEIO DE PRODUTOS QUÍMICOS, RESPEITE A COMPATIBILIDADE DA LUVA COM O PRODUTO MANUSEADO.

Mãos são as partes do nosso corpo mais machucadas por acidentes.

A ITB fez uma doação de bancos para uma escola Estadual objetivando maior conforto aos alunos. Através de um ofício, a diretora solicitou a implantação de 5 assentos para os alunos. Devido a escola atender a comunidade e estar inserida sob alta vulnerabilidade social, a ITB realizou a doação. A ação esta no escopo dos ODS 01, 04, 10 e 17.

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023



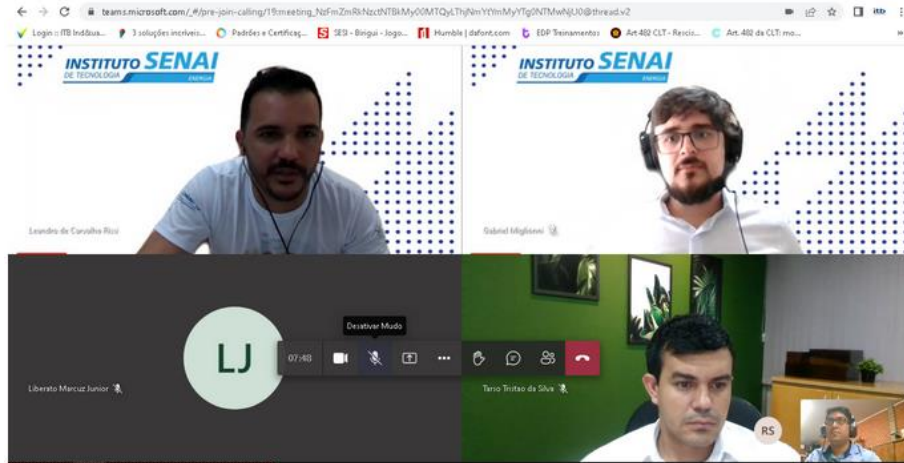
As empresas signatárias do Pacto Global, SINBI e secretaria de meio ambiente, reuniram-se na ITB para planejarem uma ação ambiental que acontecerá no mês de maio de 2023, em comemoração a semana do meio ambiente. Juntos, foi deliberado a recuperação de uma área degradada no ribeirão baixotes, que abastece a cidade de Birigui com água, e está já em andamento outras iniciativas para desassoreamento.

A ação faz interface com os ODS 06 e 17 das Nações Unidas e está no escopo da NBR ISO 16001.



COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

A ITB Equipamentos Elétricos iniciou no mês de abril de 2023 o estudo de viabilidade para a implantação da NBR ISO 5001 que trata da gestão de energia, em parceria com o SENAI de Bauru.



Em continuidade ao planejamento do plantio e recuperação de área degradada, a ITB junto aos parceiros definiu com o poder público qual a limitação de área e a responsabilidade compartilhada na ação de meio ambiente, que está previsto para o dia 20/05.



A ITB participou de uma reunião com um escritório especializado em LGPD, ESG e Compliance para atualização de políticas internas e revisão de processos voltados ao atendimento do ODS 16 das Nações Unidas.

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023



A ITB junto a parceiros e cadeia de valor participou de uma ação de voluntariado para doação de sangue para o hemocentro de Araçatuba, atendendo as condicionantes dos ODS 03 e 17.



A ITB promoveu o 1º campeonato de futsal interno em comemoração ao dia do trabalho, comemorado no dia 01/05. A ação foi planejada para inserção das famílias nas atividades esportivas, e oferecido guloseimas e atividades para as crianças. Na ocasião, os setores da empresa praticaram o esporte e competiram medalhas e troféu. A proposta do evento é proporcionar integração família, ofertar qualidade de vida, incentivar a prática de esportes, promover competições com foco no trabalho em equipe e promover o lazer. A ação está no escopo dos ODS 03 e 17 das Nações Unidas.

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023



Para o mês de maio, a ITB promove a campanha “Escolha a Vida”, uma ação que objetiva obedecer às leis de trânsito. Para os colaboradores internos, será realizada palestra educativa em parceria com a secretaria de mobilidade urbana de Birigui, fixação de cartazes com imagens e alusão a campanha. Para a comunidade, foram confeccionados cartazes que serão colocados em lugares de grande concentração de pessoas e nas escolas públicas do Município, que estudam 2.500 alunos, será feita uma capacitação para aplicação de multa educativa para os pais que cometerem infrações.

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

AÇÃO VOLUNTÁRIA DE PLANTIO E RECUPERAÇÃO RIBEIRÃO BAIXOTES

**As muitas mãos, quando unidas,
produz resultados positivos para a
sociedade e para o meio ambiente**

BIRIGUI
Secretaria de Meio Ambiente

itb
EQUIPAMENTOS ELÉTRICOS

SINBI
SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO CALÇADO E VESTUÁRIO DE BIRIGUI

Quabitrol
PARA O BOM E PRECISO

Metal Meta
precisão parts

afrente

M
MORE USINAGEM

Dalano Etiquetas

ODS Relacionados:

HP ELÉTRICA

Sameka

Plugt

Futura
FABRIL LABORATÓRIO DE MANUFATURA

ALPHA
Metalúrgica Ind. Com. Comércio Eletrônico

MECBRAS
Ind. Com. Comércio Eletrônico

INSTITUTO FEDERAL
São Paulo

Laboratório de Engenharia



No dia 20/05, as empresas e parceiros signatários do pacto global das Nações Unidas, em parceria com o poder público de Birigui, realizarão uma ação voluntária de plantio de 1.000 árvores nativas no Ribeirão Baixotes, objetivando a recuperação do manancial e aumento da capacidade produtiva de toda a bacia hidrográfica onde localiza-se.

A ação voluntária de plantio conta com o apoio do Sinbi (Sindicato das Indústrias do Calçado e Vestuário de Birigui), Instituto Federal Câmpus Birigui e das empresas: ITB Equipamentos Elétricos, Quabitrol, Metal Meta, Afrente, Mec Bras,

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

Meias Dallf, Daiane Etiquetas, HP Elétrica, Sameka, Plugt, Farmácia Futura, Metal Alpha, OGB, Recovery Soluções Ambientais, Espaço Amadeu, Moretti Usinagem .

Importante destacar que o Ribeirão Baixotes é o principal fornecedor de água para o Município.



A ITB realizou junto ao IFSP uma reunião de alinhamento do Projeto LabSol. O projeto de gestão de resíduos prevê ações conjuntas para promover uma economia solidária, além de capacitar pessoas em situação de vulnerabilidade social, tais como mulheres e travestis, em temas como empreendedorismo e vendas, inclusão social, diversidade e independência financeira.

Os parceiros apoiadores possuem papel fundamental na construção dos resultados do projeto, uma vez que serão os doadores principais dos materiais e da realização das oficinas capacitadoras.

Além disso, fornecerão duas bolsas de estudo e promoverão e participarão de eventos e palestras sobre diversos temas, tais como: inclusão social, empoderamento e diversidade.

O projeto prevê também a realização de visitas técnicas nas instalações das empresas participantes, objetivando a troca de experiências e enriquecimento do processo de aprendizagem dos alunos. A ação está preconizada na NBR ISO 16001 e nos ODS 1, 4, 8, 10, 12 e 17.

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023



A ITB fomentou, junto ao poder público, toda a cadeia de valor e parceiros para adesão a campanha do agasalho 2023 em prol ao fundo social de Birigui. Todas as empresas signatárias do Pacto Global aderiram junto a empresa mãe, e estrategicamente foi feito um desafio em corrente envolvendo a todos.

A ação está no escopo da NBR ISO 16001 e dos ODS's 01, 10 e 17 das Nações Unidas.



A ITB iniciou a partir do mês de junho de 2023, um programa estruturado de mentoring com o propósito de capacitar o grupo gestor da empresa e aprimorar práticas de gestão empresariais pautadas na pro atividade, eficiência, humanização e profissionalismo.

Vale destacar que processo conta com a participação ativa da alta direção da empresa que se inserindo no processo, resulta em entregáveis conjuntos a todas as áreas envolvidas e apoiadas pelo Diretor Presidente Executivo.

Foram planejadas e executadas ações de DHO com as altas gerencias e seus times de apoio, com o objetivo de desenvolver pessoas, inserir ferramentas de gestão e aprimorar o contexto empresarial em âmbito de excelência.

Para o ciclo de educação continuada, foi contratado consultoria especializada, atendendo o escopo do ODS 04 das Nações Unidas.

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023



Para comemorar o dia mundial do meio ambiente, a ITB em parceria com clubes de serviços, poder públicos e outras empresas participou de um projeto cultural no município de Birigui, com a temática do ODS 13 que trata de mudanças climáticas. Participaram todas as escolas da rede de ensino municipal e foram premiadas 15 categorias voltadas à preservação ambiental. No total mais de 8 mil alunos participaram do concurso.



Em comemoração ao dia do refugiado, no dia 20/06, a ITB participou de um workshop na cidade de Araçatuba, promovido pela ACNUR abordando as políticas públicas e a responsabilidade das empresas na inclusão de refugiados e imigrantes. Vale destacar que a ITB é signatária da ACNUR e sempre que possível em seus processos seletivos, contrata pessoas estrangeiras para compor o quadro de colaboradores.

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

A ITB realizou a Campanha de Vacinação da Gripe, em consonância com o ODS 3 do Pacto Global. A Campanha da gripe é realizada todos os anos e tem por objetivo imunizar colaboradores contra a Influenza. De acordo com o Ministério da Saúde, a vacinação contra a influenza permitirá prevenir o surgimento de complicações decorrentes da doença e óbitos, minimizar a carga da doença e reduzir os sintomas que podem ser confundidos com os da covid-19. Além disso, campanhas da gripe em empresas contribuem para reduzir a sobrecarga sobre os serviços de saúde e conscientizar as pessoas sobre os cuidados com a saúde, principalmente durante o inverno.



A ITB Equipamentos Elétricos, em cumprimento ao ODS 04, realizou no mês de julho 3 capacitações com as equipes, treinamento de reciclagem e formação de NR 11 (talha, pórtico e ponte rolante) NR 35 (trabalho em altura) e metodologia Kaizen. Através de ciclos de capacitação continuada, o objetivo é desenvolver equipe com competências necessárias ao desenvolvimento das tarefas com profissionalismo.



COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023



A ITB Equipamentos Elétricos fomentou a cadeia de valor e parceiros, em uma campanha do leite, em prol do Fundo Social de Birigui, destinado a atender famílias que estão em situação de vulnerabilidade social. Foram arrecadados 1004 litros e contou com a participação das seguintes empresas: Farmácia Futura, Tecfuse, ITB Equipamentos Elétricos, Moretti Usinagem, Metalúrgica Alpha, Daiane Etiquetas, OGB e Plugt. A Ação está no escopo de atender as metas 01, 10 e 17 das Nações Unidas.



COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

A ITB, objetivando incentivar as diversas modalidades de esportes, iniciou no mês de julho patrocínios sistêmicos ao jovem Felipe Sanches, que pratica competições nacionais e internacionais de Kart. A ação está no escopo do ODS 03 e 17 das Nações Unidas.



A ITB equipamentos Eléctricos, atendendo aos ODS 01, 10 e 17, fez a doação de um tanquinho de lavar roupas para o fundo social de solidariedade de Birigui, para uso no bazar solidário.



COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

A ITB realizou no mês de julho um encontro de líderes, destinado a promover a integração das equipes gestoras e o olhar sistêmico sobre as questões inerentes ao gerenciamento de equipe.



A ITB recebeu no mês de julho, a visita do governador do Rotary Club, objetivando conhecer os processos produtivos e o sistema de governança da empresa, que é parceira em diversos programas de cunho comunitário que o Rotary realiza.



A ITB realizou no mês de julho, treinamento interno de liderança objetivando a humanização e a pró-atividade na resolução de problemáticas voltadas ao dia-a-dia. A ação faz interface com o ODS 04 das Nações Unidas.



COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

A ITB, O IFSP, a Prefeitura de Birigui, A ACIB, O SEBRAE e o Instituto Amar elo desenvolveram um projeto intitulado: formando mulheres na perspectiva da sustentabilidade. No projeto, objetiva-se fomentar o empreendedorismo e protagonismo comunitário em mulheres que estão sob proteção social, vítimas ou não de violência doméstica, e que buscam maneiras de sair do ciclo.

Vale destacar que a ITB mantém parceria com o projeto LAB Sol desde sua primeira edição e já tem apresentado resultados exitosos no combate a violência de gênero, inclusive com a inserção de mulheres participantes no mercado de trabalho, conseguindo a emancipação financeira do agressor, que alinhado a outras intervenções paralelas, rompe o ciclo de violência.



COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

A ITB Equipamentos Elétricos, em parceria com o Rotary Club, realizou uma ação de captação de tampinhas e lacres de aço com o objetivo de converter estes materiais em órteses destinadas ao uso em asilos da cidade de Birigui. A ação está no escopo dos ODS 01,03,10 e 17 das Nações Unidas, e conquistou no ano de 2024 o selo de empresa cidadã em responsabilidade social.



No sábado, dia 16/09, a ITB promoveu um campeonato interno de baralho para os colaboradores e familiares, objetivando atender a qualidade de vida. Foi um dia de integração familiar e de muita diversão. A ação está no escopo dos ODS's 03 e 17 das Nações Unidas.



A ITB em parceria com a Prefeitura de Birigui realizou a implantação de coleta seletiva em duas praças de Birigui, com o objetivo de descarte correto de materiais. Os pontos escolhidos foram locais de grande concentração de pessoas, em atendimento aos ODS's 09, 12, 13, 15 e 17 das Nações Unidas.

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023



No dia 16/09, a ITB realizou em parceria com a FEA (faculdade de Araçatuba) uma palestra sobre a implantação dos ODS's na prática e suas estratégias no cumprimento da agenda global.

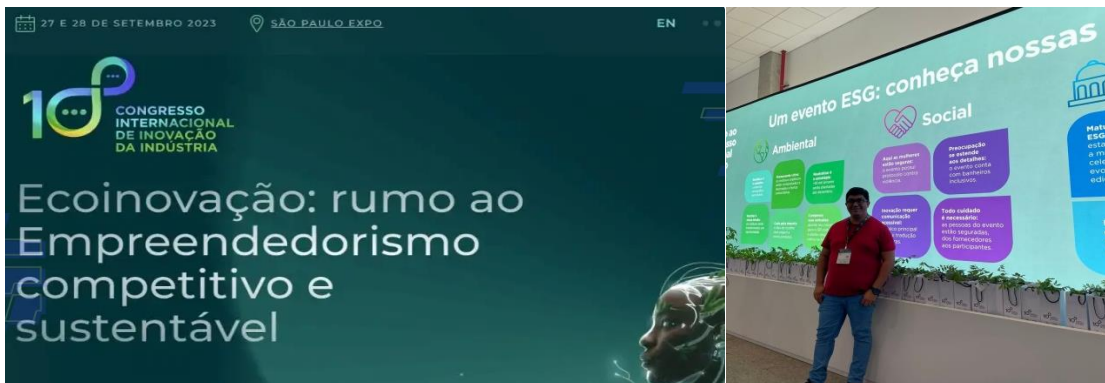


A ITB Equipamentos Elétricos, em cumprimento ao ODS 04, realizou no mês de setembro 2 capacitações com as equipes, treinamento de reciclagem e formação de NR 11 (talha, pórtico e ponte rolante) e empilhadeira. Através de ciclos de capacitação continuada, o objetivo é desenvolver equipe com competências necessárias ao desenvolvimento das tarefas com profissionalismo.

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

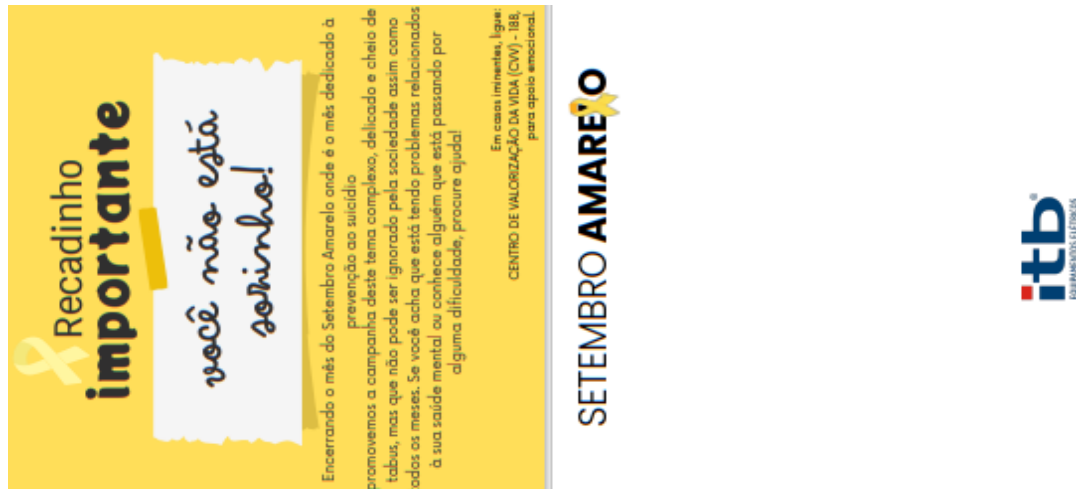


No mês de setembro, aconteceu em SP, o 10º congresso internacional de inovação e sustentabilidade objetivando atualizar as melhores práticas em ESG com debates de cases a nível global. A ITB teve a sua representatividade como participante do evento e traz inspirações para renovar e inserir novas estratégias na matriz de prioridades do Pacto Global.



A ITB, em alusão ao setembro amarelo, uma estratégia de saúde que objetiva sensibilizar pessoas a cuidarem da saúde mental, fez uma campanha interna nos setores administrativos em parceria com o centro de valorização da vida. A Ação está no escopo do ODS 03 e 17 das Nações Unidas.

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023



No mês de outubro a ITB, em parceria com a Prefeitura de Birigui, colaborou com a comemoração do dia do agente comunitário de saúde e combate a endemias, um profissional de extrema importância a promoção de saúde preventiva em âmbito municipal. A ação está no escopo dos ODS 08, 09 e 17 das Nações Unidas.



A ITB Equipamentos Elétricos premiou os colaboradores participantes do projeto Kaizen, referente ao terceiro trimestre de 2023. A metodologia do Kaizen é apresentar soluções práticas e facilitadoras para os processos produtivos e organizacionais, numa percepção de melhoria contínua. A ITB incentiva e convida a todos os colaboradores participarem com práticas executáveis e após a aprovação do comitê interno, cada melhoria implantada proporciona uma premiação em dinheiro para o autor. O projeto está no escopo dos ODS 08 e 09 das Nações Unidas.

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023



A ITB equipamentos elétricos iniciou junto ao poder público um grupo de obesidade, focando reeducação alimentar e a prática de exercícios físicos, baseados numa metodologia do MS e com foco nos ODS's 03 e 17 das Nações Unidas.

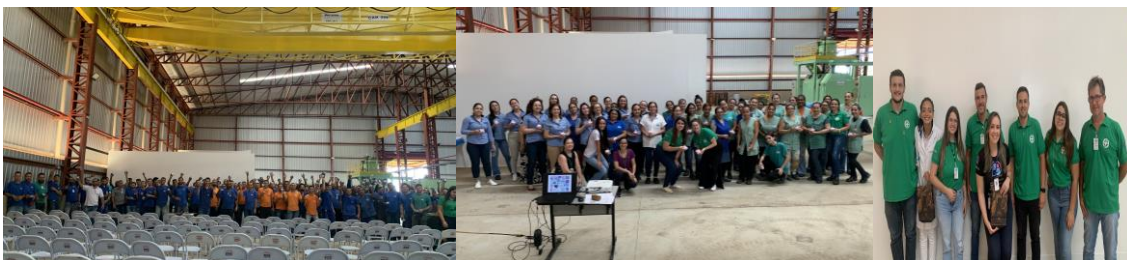


No mês de outubro a ITB promoveu uma recuperação de área degradada com o plantio de 160 árvores nativas do bioma brasileiro. Foram acionados uma equipe de voluntariado interno de colaboradores e contou com a participação dos familiares. A ação está no escopo dos ODS's 15 e 17.

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023



A ITB Equipamentos Elétricos promoveu a semana interna de prevenção de acidentes de trabalho, em observância as NR's do ministério do trabalho e foram ministradas as seguintes temáticas: Prevenção de escorpião/dengue, saúde bucal, incidente/acidente, Prevenção de câncer de colo de útero, mamas e próstata, assédio, campanha de vacinação COVID e gripe foi finalizado com a visita dos filhos no local de trabalho dos pais. As ações estão no escopo dos ODS's 03 e 17 das Nações Unidas.



COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

A ITB equipamentos Elétricos está realizando um programa de capacitação continuada com as gerencias, supervisores e áreas técnicas objetivando a integração entre as áreas da empresa numa perspectiva de comunicação, resolução de problemas em conjunto e integração. O programa está no escopo do ODS 04 das Nações Unidas.



A ITB, em parceria com a ACIB de Birigui e outras entidades, realizaram a 16ª edição do natal iluminado, uma estratégia da associação comercial para fomento do comércio local. A ação faz escopo com os ODS 08, 09 e 17 das Nações Unidas.



A ITB participou no mês 12 da inauguração do espaço Lab Sol, um laboratório de empreendimentos econômicos do IFSP com o objetivo de fomentar o ODS 05 e o empreendedorismo feminino. Para a edição 2024 estão previstas a participação de 70 mulheres.

COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023



A ITB realizou um curso de empilhadeira objetivado a capacitação e reciclagem contínua dos colaboradores, atendendo o escopo 04 das nações unidas.



COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023

Elaboração e Coordenação de ações Pacto Global e ODS

Eliel Robson Lemes Ribeiro

Instância de Validação COP

Sérgio Roberto Stabile

Luiz Carlos Vitoretti

Aprovação COP - Revisão

José Roberto Custódio Júnior

Ricardo Alexandre Lima Neves

Fabiano Iassia

Danielle Thais Masson Maestá

Murilo Araujo Parra

Roberto Vignoto

Danilo Iwamoto

Paulo Roberto Debortoli

É proibida a reprodução total ou parcial deste COP

Birigui, SP, dezembro 2023.

ITB EQUIPAMENTOS ELETRICOS LTDA.





COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO - COP 2023