

Relatório de Sustentabilidade 2021



Sumário

Mensagem da Diretoria	3
Apresentação	5
Introdução	7
1. Enfrentamento da pandemia e teletrabalho provisório	9
2. Boas práticas de governança	13
2.1. O Sistema de Governança da Dataprev	13
2.2. A integridade como compromisso	15
2.3. A Ouvidoria da Dataprev	20
3. Responsabilidade socioambiental	23
3.1. Programa Ambiental	24
3.2. Programa de Diversidade	32
3.3. Programa de Ações Sociais e Voluntariado	34
3.4. Programa de Qualidade de Vida	40
3.5. Apoio institucional a projetos sociais e culturais (CGCO)	52
Balanço social Dataprev 2021	54

Mensagem da Diretoria

A **Dataprev** é uma empresa pública, que fornece soluções de Tecnologia da Informação e Comunicação-TIC para o aprimoramento e a execução de políticas sociais do Estado brasileiro, provendo a tecnologia necessária para os programas estratégicos e sociais do governo e, cada vez mais, marcando presença na vida do cidadão. Com mais de 45 anos de experiência na gestão e no desenvolvimento de soluções de TIC, a **Dataprev** é uma empresa com sólida experiência no processamento e tratamento de informações estratégicas, em particular pela custódia e gestão do Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS), a maior base social da América Latina, que vem implementando processos tecnológicos alinhados às políticas públicas do governo federal, com a finalidade de facilitar, simplificar e ampliar o acesso do cidadão aos direitos e benefícios sociais.

A **Dataprev** acredita que, além de cumprir sua missão como empresa pública de TIC, deve desempenhar um papel protagonista como uma organização social e ambientalmente responsável, adotando um modelo de gestão pautado por uma relação ética e transparente com todos os entes e definindo metas que impulsionam o desenvolvimento sustentável.

Dentre as principais ações executadas pela **Dataprev** em 2021 surgem os seguintes destaques: o uso racional dos recursos naturais mantendo a tendência de redução de consumo; o gerenciamento dos resíduos sólidos de maneira ecologicamente correta; o constante zelo pela qualidade de vida de seus empregados e empregadas; e as iniciativas no campo da diversidade e inclusão social. Destaca-se ainda a atuação da empresa no decorrer da pandemia com o desenvolvimento e manutenção do Auxílio Emergencial, possibilitando o acesso de milhões de brasileiros a um serviço essencial de garantia de renda mínima para uma população mais vulnerável.

Com o propósito de firmar como princípios organizacionais as ações sociais e ambientais, em 2021 a **Dataprev** iniciou o processo de revisão da Política de Responsabilidade Socioambiental, incluindo diretrizes para as compras sustentáveis e de buscar um maior alinhamento das ações de sustentabilidade com o Plano de Eficiência Organizacional. Em paralelo, foi delineado um primeiro modelo de voluntariado corporativo, com o objetivo de institucionalizar as ações voluntárias dos empregados e as ações protagonizadas pela empresa.

O ano de 2021 manteve o cenário de desafios, em especial pela continuidade do estado de emergência decorrente da pandemia. A **Dataprev**, desde os primeiros momentos, atuou de forma a proteger a saúde de seu pessoal, colaboradores e familiares, realizando diversas ações preventivas e educativas, com a intenção de esclarecer e instituir as medidas de proteção ao coronavírus e de manter à modalidade de teletrabalho provisório.

A empresa assegurou as atividades do “Comitê de Crise – Pandemia da Covid-19”, criado desde março de 2020, com o objetivo de avaliar a evolução da disseminação da pandemia, impactos e medidas a serem adotadas interna e externamente, de modo a preservar a saúde dos colaboradores e garantir a continuidade do negócio.

O Comitê, instituído pelo presidente e composto por representantes de diversas áreas da empresa, definiu, a partir do monitoramento de indicadores críticos, o Plano de Retorno, que estabelece os critérios e indicadores para a retomada segura das atividades presenciais.

Em meados de 2021, optou-se pela modalidade de contratação de fornecimento de energia para os data centers de São Paulo e do Rio de Janeiro pelo mercado livre de energia, possibilitando que a empresa conquistasse o direito de escolher o consumo proveniente de fontes alternativas de energia limpa e renovável, como eólica, solar, de biomassa ou de pequenas centrais hidrelétricas. A ação posicionou a **Dataprev** na vanguarda dessa modalidade contratual no âmbito da administração pública federal, apresentando impactos econômicos e ambientais significativos.

Com apoio do Conselho de Administração para inserção da **Dataprev** no universo ASG – Ambiental, Social e Governança, a empresa incorporou pela primeira vez neste relatório um capítulo relacionado com as boas práticas de governança corporativa. Por conta desse apoio, existe uma iniciativa em curso no Planejamento Estratégico Institucional, para que a **Dataprev** incorpore em definitivo as boas práticas do ASG, devidamente alinhadas com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – ODS, preconizados pela Organização das Nações Unidas, o que traz o principal referencial para o mote do Relatório de Sustentabilidade em 2021: o ano da maturidade da responsabilidade socioambiental na empresa.

Boa leitura!

Diretoria Executiva

Apresentação

A publicação deste relatório faz parte do firme compromisso que a empresa mantém de dar transparência às suas ações de responsabilidade socioambiental no decorrer de 2021, informando seus empregados e empregadas, prestadores de serviços, sócios cotistas, clientes, fornecedores e demais partes interessadas da sociedade de suas ações na redução do consumo de recursos naturais, no gerenciamento dos resíduos sólidos, nas iniciativas de gestão de pessoas e qualidade de vida no trabalho, nas ações sociais, no voluntariado, nas condutas voltadas para a diversidade, igualdade e equidade, possibilitando a análise de quais as ações devem ser modificadas ou implementadas e buscando oportunidades de melhoria. O relatório também demonstra como cada ação foi posta em prática ou está sendo executada.

Cabe destacar que o relatório, pela primeira vez, dá visibilidade às boas práticas de governança corporativa e ao apoio institucional para os projetos sociais e culturais assistidos pela empresa. A entrada da governança corporativa traz um conjunto de temas basilares para a pauta estruturada pela **Dataprev** para consolidar sua atuação no contexto do ASG – Ambiental, Social e Governança. As decisões da alta direção em 2021 colocam a agenda do ASG como questão estratégica para o futuro da empresa.

Por outro lado, até como forma de valorização dos projetos sociais e culturais e de prestação de contas com a sociedade, o presente relatório descreve os resultados e impactos de projetos que recebem apoio financeiro da empresa por meio de incentivos fiscais municipais, especificamente na cidade do Rio de Janeiro.

Em 2021, após 15 anos de atuação, o setor responsável pela organização da agenda socioambiental da empresa incorporou novas pautas, reforçando a trajetória de resultados positivos e de muito aprendizado no decorrer desses anos. Em 20 de dezembro de 2005, a **Dataprev** criou a Coordenação de Responsabilidade Social, hoje Divisão de Responsabilidade Socioambiental. O primeiro relatório foi publicado em 2009, sendo denominado de Relatório Social. Em 2014 passa a ser chamado de Relatório Socioambiental, mas, em 2016, após uma reformulação completa, o conteúdo ganha um novo formato e passa a ser conhecido como

Relatório de Sustentabilidade. Em 2021, com a incorporação de novos temas e de maior detalhamento dos resultados, o documento passa por um novo redesenho com o propósito de tornar-se um instrumento cada vez mais eficaz de prestação de contas das práticas sustentáveis.

Neste ano as informações relacionadas com as boas práticas da Ouvidoria, de atenção com os trabalhadores e no atendimento pelos programas de apoio, trouxeram um conjunto mais detalhado dos dados, para possibilitar que as ações tenham mais transparência e possam ser acompanhadas e analisadas pela sociedade.

Introdução

Em 2021, a empresa, que seguiu enfrentando os desafios impostos pela pandemia, manteve a adoção dos parâmetros da Organização Mundial de Saúde - OMS e das diretrizes governamentais de saúde e segurança, para preservar a saúde dos trabalhadores e familiares; e consolidou a implantação do teletrabalho provisório, cujas experiências e resultados serviram como base para a regulamentação do regime de teletrabalho em sua modalidade definitiva na empresa ainda no fim de 2021.

O Planejamento Estratégico Institucional e o Plano de Ação 2021 são os principais instrumentos norteadores para elaboração do conteúdo do presente Relatório e os resultados constantes no Programa de Ambiente de Trabalho, Qualidade de Vida e Sustentabilidade estão aqui refletidos. Este Programa contou com o resultado específico de Executar Programa de Sustentabilidade e Responsabilidade Social, que atingiu 89,7% de alcance em 2021, com destaque para a celebração da associação ao Instituto Ethos e as definições das diretrizes para adoção dos normativos ISO 14.001 e 45.001.

A concentração das unidades físicas, aliada à redução das atividades presenciais nos edifícios da empresa, devido à manutenção do teletrabalho provisório, trouxeram grande impacto nos indicadores referentes ao consumo de recursos naturais, tais como: água, energia elétrica e papel, afetando também o gerenciamento de resíduos sólidos. Esses indicadores, de modo óbvio, mantiveram em 2021 a queda significativa já registrada em 2020, exigindo cautela na interpretação da comparação com os indicadores para os períodos anteriores, da pré-pandemia.

Evidencia-se em 2021, por meio do projeto de contratação de energia no Mercado Livre, que a DATAPREV alcançou 60% de sua energia consumida diretamente de fontes sustentáveis. O resultado econômico foi da ordem de 29,30%, com economia acumulada de R\$ 1.311.250,00 (referente a redução de custeio), com 243 toneladas de carbono evitadas e 677 árvores poupadas.

Ao longo do relatório, tais impactos serão contextualizados de forma mais detalhada, possibilitando uma melhor compreensão dos efeitos do atual contexto da empresa sobre as ações socioambientais, da adoção das boas práticas de Governança Corporativa e de segurança e saúde no trabalho.



1. Enfrentamento da pandemia e teletrabalho provisório

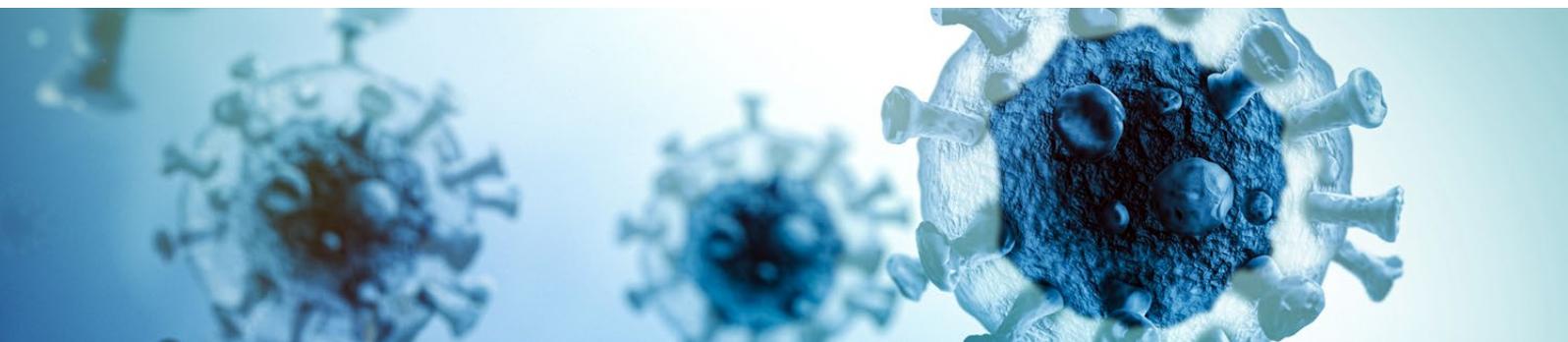
A **Dataprev** adotou o regime de teletrabalho provisório desde março de 2020 e o manteve no decorrer de 2021, visando a prevenção, o controle e a contenção de riscos, danos e agravos à saúde do empregado, a fim de evitar a disseminação da covid-19. Com a adoção desse regime, passaram a atuar de forma presencial em 2021 apenas os empregados que executam atividades laborais que só podiam ser desenvolvidas nas instalações da empresa.

1.1. Ações relacionadas diretamente à pandemia de covid-19

O Comitê de Crise, a área de Gestão de Pessoas e de Promoção da Qualidade de Vida, desenvolveram um conjunto de ações estruturadas e aplicadas no decorrer de 2021, com o intuito de: i) monitorar os indicadores da Pandemia nas cidades que possuem unidades da Dataprev, ii) acompanhar a saúde dos empregados; iii) orientar sobre cuidados e prevenção da COVID-19; e iv) organizar a situação dos empregados para o retorno presencial. Essas principais ações são mencionadas a seguir:

1.1.1. Monitoramento dos casos de covid-19

A partir de março de 2020 e até dezembro de 2021, foram monitorados pelo serviço de medicina do trabalho mais de 1.300 empregados. No ano de 2021, foram 726 empregados que informaram a situação de sua saúde, de acordo com os seguintes parâmetros: apresentação de sintomas, casos confirmados ou caracterizados como contatantes com casos confirmados de covid-19. O monitoramento visou acompanhar a condição de saúde dos empregados, confirmar o contágio, verificar eventual necessidade de internação, até o estágio de recuperação.



1.1.2. Monitoramento das informações relacionadas à pandemia

A área de Promoção de Qualidade de Vida e Bem-estar, durante todo ano de 2021, realizou monitoramento semanal dos dados epidemiológicos, estatísticos e legais relativos ao coronavírus e suas variantes, nos estados e nas respectivas capitais onde a **Dataprev** mantém suas unidades. Nesses relatórios de monitoramento são contabilizados número de casos de contaminação, número de óbitos, taxa de contaminação por 100 mil/habitantes, taxas de ocupação dos leitos de UTI da rede pública e privada, número médio de mortes a cada 7 dias, assim como, decretos estaduais e municipais, atualizados, para fins de enfrentamento à covid-19.

Estratégia de Retorno ao Trabalho Presencial Seguro/Comitê de Crise Covid-19.

Foi elaborada a Estratégia de Retorno ao Trabalho Presencial Seguro, que forneceu bases para definição do Plano de Retorno coordenado e organizado pelo Comitê de Crise Covid-19, aprovado pela Diretoria Executiva. As rotinas para habilitação dos empregados ao trabalho presencial foram mantidas com as mesmas regras do ano anterior e as ações de prevenção e de capacitações junto aos empregados, bem como as pesquisas de levantamento, mantiveram-se de forma periódica.

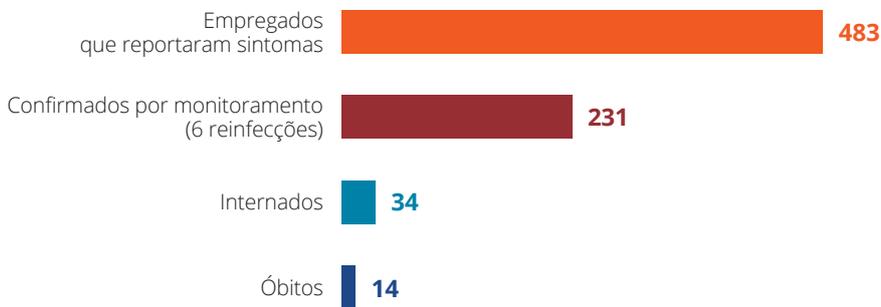


A figura abaixo apresenta os dados de acompanhamento do estado de saúde dos empregados no decorrer de 2021.

Covid-19 na Dataprev

Informações prestadas por empregados à CGQV (pesquisa e notificações) 2021

Fonte: Comitê de Crise – Pandemia da Covid-19



Evolução dos acompanhamentos



A empresa também planejou a adoção permanente do teletrabalho, conceituado como modalidade de trabalho desempenhado preponderantemente fora das dependências da **Dataprev**, mediante o uso de equipamentos e tecnologias de informação e de comunicação, em atividades que, por sua natureza, não se configuram como serviço ou trabalho externo. As diretrizes para implantação e adesão ao teletrabalho definitivo respeitou os limites estabelecidos na legislação trabalhista e no contrato de trabalho.

Os trabalhadores foram orientados acerca dos requisitos ergonômicos que devem ser observados no local onde são desenvolvidas as atividades laborais. Foram elaboradas um conjunto de orientações, que devem ser observadas pelo postulante ao teletrabalho:

- **Local de montagem para o ambiente de teletrabalho**
- **Dicas para a melhor organização do trabalho**
- **Infraestrutura elétrica e lógica que sustentem o funcionamento dos equipamentos**
- **Equipamentos, dispositivos móveis e acessórios de informática observando critérios de mobilidade e flexibilidade, disponibilidade e segurança**
- **Mobiliário para o posto de trabalho, de acordo com orientações ergonômicas, que descrevem a postura do corpo e a movimentação adequada, conforme figura abaixo**

Alguns cuidados com a sua postura

Prefira ambientes neutros, com superfícies não refletoras e pouco ruído

Regule brilho e contraste do monitor

Teclado diretamente à sua frente

Mouse próximo ao teclado e no mesmo nível

Joelhos discretamente abaixo do quadril

Pés apoiados no solo ou em descanso para os pés

Utilize iluminação adequada, com luz indireta de preferência

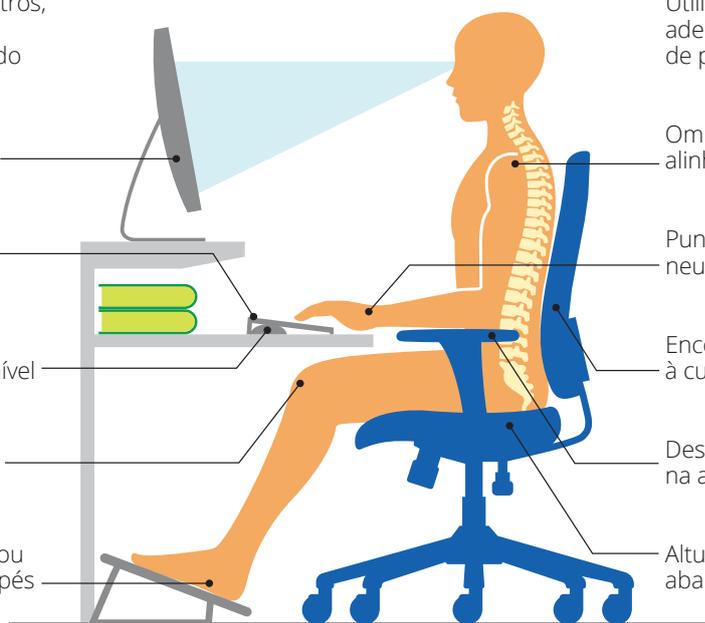
Ombros e quadris alinhados

Punho em uma posição neutra (sem dobrar)

Encosto adaptado à curvatura da coluna

Descanso de braço na altura do cotovelo

Altura do assento abaixo da patela



2. Boas práticas de governança

2.1. O Sistema de Governança da **Dataprev**

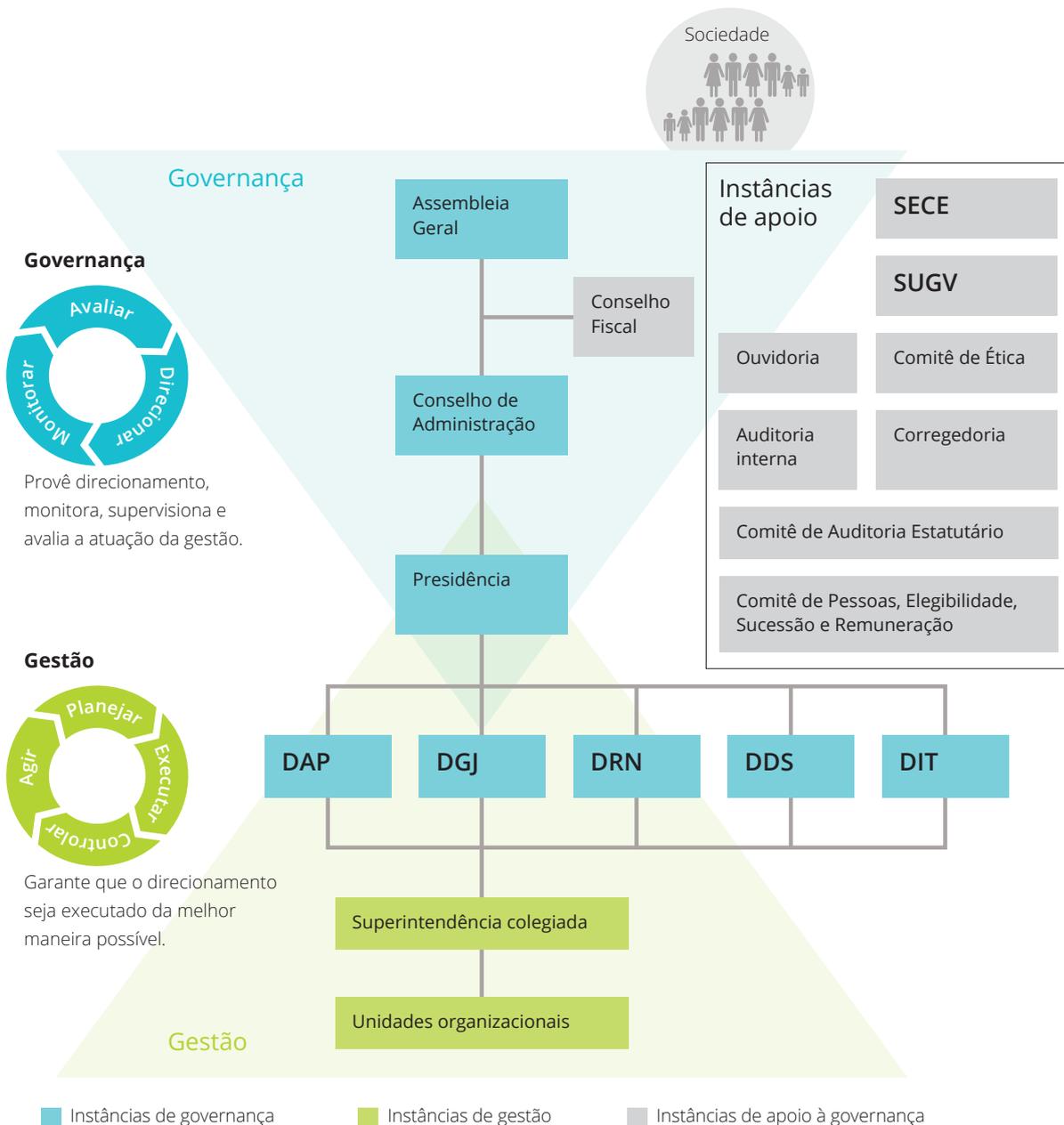
A governança corporativa da **Dataprev** é o sistema pelo qual a empresa é dirigida, monitorada e incentivada, com foco na deliberação ética como mecanismo de integridade, controle e cumprimento de leis, regras, seu propósito, valores e princípios, bem como de preservação e geração de valor econômico, buscando fomentar uma cultura ética e uma conduta de respeito aos valores da empresa e à legislação. Assim, refere-se às estruturas, processos, mecanismos e relações por meio dos quais são tomadas e implementadas decisões nas organizações. Tipicamente, uma organização com boa governança é aquela que tem capacidade de decidir e implementar suas decisões de maneira controlada e previsível.

A implementação do modelo de governança corporativa definido na Política de Governança da **Dataprev** segue, preferencialmente e no que couber, as práticas constantes do Referencial básico de governança aplicável a organizações públicas e outros entes jurisdicionados ao TCU, 3ª Edição, o modelo das Três Linhas do IIA, normas ISO, orientações do IBGC aplicáveis, bem como resoluções da Comissão Interministerial de Governança Corporativa e de Administração de Participações Societárias da União – CGPAR.

O Sistema de Governança Corporativa é delineado para alcançar o propósito da empresa (missão e visão) por meio de mecanismos sustentados na geração de valor, estratégia, controle e responsabilização (*accountability*). Esse alcance é viabilizado por meio do engajamento das partes interessadas, liderança, responsabilidade social, sustentabilidade, governança de riscos e tomada de decisão baseada em dados. Os princípios expostos proporcionam a obtenção de um desempenho eficiente, deliberação ética e gestão responsável.



A estrutura do Sistema de Governança (figura abaixo) preconiza as instâncias externas e internas que atuam nesses temas, reforça seus papéis e responsabilidades em acordo com o disposto no Estatuto Social, e ordena as atribuições e as alçadas. Assim, a estrutura é composta pela Assembleia Geral, Conselhos de Administração e Fiscal, Diretoria Executiva e Comitês de Auditoria e de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração, além de instâncias internas de apoio à governança, como a Auditoria Interna, Ouvidoria e Corregedoria, comitês de assessoramento ao Conselho de Administração, comitês estratégicos, Comissão de Ética, área de Integridade, Conformidade e Gestão de Riscos.



A governança corporativa é um conjunto de práticas que permite a interação entre instâncias internas e externas de governança, bem como entre estas e as instâncias de gestão, visando ao alinhamento de processos, costumes e práticas para uma administração eficiente. Em 2021, com a aprovação da Política de Governança Corporativa, foram definidos os princípios fundamentais que viabilizam o aperfeiçoamento das ações de sustentabilidade na empresa: Transparência, Equidade, Prestação de Contas e Responsabilidade Corporativa.

Entre os desafios da governança corporativa está a materialização da estratégia organizacional de forma eficiente, íntegra e sustentável. Todo o trabalho foi estruturado, portanto, para o aperfeiçoamento da dinâmica organizacional da **Dataprev**.

2.2. A integridade como compromisso

A integridade, como componente da boa governança, tem sido fomentada no âmbito da administração pública federal. Nesse contexto, os termos *conformidade* e *integridade* surgem com significado muito mais abrangente do que apenas o combate e a prevenção a fraude e corrupção. Trata-se, também, de impulsionar uma mudança de cultura que tenha como fonte o compromisso individual com o bem-estar coletivo, que tenha como princípio o interesse público acima do privado. É o desafio de promover atitudes pessoais pautadas pelo sentimento de conformidade com valores éticos e morais, não pela imposição ou por medo de eventuais sanções, mas pela conscientização e a confiança nos mecanismos.

Zelar pela gestão de conformidade e integridade, incluindo seus processos e interações, contribui inevitavelmente para o aumento do nível da confiança na **Dataprev** e, conseqüentemente, para o crescimento da empresa e dos bons negócios. Por isso, deve se refletir em uma gestão sistêmica, percebida na visão, na missão e nos valores da empresa, bem como na estratégia e nos objetivos, buscando mitigar os riscos e implantar ações e controles adequados para a consolidação de uma cultura organizacional comprometida e engajada com o bem comum.

Este compromisso da empresa está formalizado na Política de Conformidade e Integridade e sua operacionalização ocorre por meio do Sistema de Integridade. No ano de 2021, foi notório o fortalecimento da estrutura e funcionamento da integridade na empresa, principalmente com a implantação do Sistema de Integridade e engajamento da alta administração nas ações de comunicação sobre a importância desse valor como compromisso de todos.

2.2.1. Sistema de Integridade

A ação articulada das áreas do Sistema de Integridade promoveu o aprimoramento da comunicação junto ao corpo funcional e dos mecanismos de integridade, proporcionando mais efetividade aos processos. A implementação do Plano de Sensibilização para a Integridade, peça que contempla o planejamento de eventos variados para a disseminação de valores e padrões de conduta que devem reger as atividades na empresa, vem sendo fundamental para o fortalecimento da integridade na cultura organizacional.



2.2.2. Ações de comunicação e treinamento

Quanto mais o tema é tratado na empresa, maior é o engajamento dos empregados, o que também proporciona mais visibilidade à **Dataprev**. Em 2021, a CGU convidou a estatal para divulgação de um dos valores do Projeto Valores do Serviço Público Federal. O destaque da empresa nesse projeto ocorreu pelo envolvimento dos agentes de integridade, multiplicadores dos valores éticos na estatal, os quais auxiliaram na divulgação e participação da empresa no projeto.

Em setembro, a **Dataprev** sediou, em parceria com a Rede Governança Brasil (RGB), mais uma edição do Diálogo de Governança com Estatais com o objetivo de promover e estimular um ambiente de diálogo entre gestores e órgãos de fiscalização. O evento contou com a participação de um dos ministros do Tribunal de Contas da União e do diretor de Auditoria das Estatais da CGU.

Ainda com o objetivo de promover a integridade, a Comissão de Ética organizou e a **Dataprev** sediou, nos dias 24 e 25 de novembro, o XVII Seminário do Fórum Nacional de Gestão da Ética nas Empresas Estatais, evento que contou com 734 participantes inscritos e 18 convidados, entre expositores, palestrantes e mediadores.

Além das campanhas desenvolvidas ao longo do ano, foi disponibilizado para o corpo funcional o curso “Ética e Serviço Público” em parceria com a ENAP – Escola Nacional de Administração Pública. O curso teve como público-alvo empregados, requisitados e extraquadros, além de estagiários e jovens aprendizes.

Com carga horária de 20 horas, trata-se de uma importante oportunidade para reflexão sobre a atuação profissional na condição de funcionários públicos. Pela relevância do tema, o curso foi critério de elegibilidade para a gratificação variável dos empregados – a GVR do 4º trimestre – e esteve disponível no período de 18.10.2021 a 31.12.2021. A avaliação média do curso foi de 9,4 e foi atribuída uma nota média de 9,3 quanto à importância do tema.

2.2.3. Normatização

A definição de políticas e procedimentos é de fundamental importância para a atuação em conformidade com os processos e parâmetros adotados pela **Dataprev**. Em 2021, teve início um grande movimento de atualização e modernização de normativos da **Dataprev**, resultando no tratamento e a publicização de 657 normativos, além da identificação de medidas necessárias ao aprimoramento do processo, favorecendo a construção da base de conhecimento normativo, que deve nortear a conduta de todos os agentes na execução de suas atividades.

Entre os documentos aperfeiçoados no ano de 2021, destacam-se, pela relação mais direta com o tema, a Política de Conformidade e Integridade da **Dataprev**, a Política de Gestão de Riscos da **Dataprev**, a Política de Indicação e Seleção da **Dataprev** e a Política de Transações com Partes Relacionadas.

Outro ponto de destaque foi que, a partir da revisão da Política de Conformidade e Integridade, o Plano Diretor de Integridade Corporativa foi aprimorado em sua segunda versão, desdobrando-se em novas dimensões e mapeando novos indicadores, monitorados por meio de um painel corporativo disponível a todos os empregados, lançado no final de 2021.

Os normativos cumprem a função essencial de regulamentar e legitimar a forma pela qual a Empresa se organiza e atua, bem como guiar a execução de suas atividades, promovendo transparência e segurança aos atos da gestão. Assim, por meio da Gestão de Normativos, a área orienta a realização das atividades necessárias à conformidade dos normativos e sua publicização.

2.2.4. Percepção da Integridade

Com o propósito de mensurar o clima organizacional em relação à integridade na empresa e à efetividade das ações de integridade junto aos empregados, desde 2018, a **Dataprev** aplica anualmente a Pesquisa de Percepção da Integridade para o corpo funcional.

A **Dataprev** encerrou 2021 com a média de 87% de percepção positiva da integridade, mantendo a evolução constante da percepção positiva nos últimos anos: 43% em 2018, 61% em 2019 e 76% em 2020, demonstrando uma tendência de crescimento da percepção positiva dos empregados com relação ao tema.



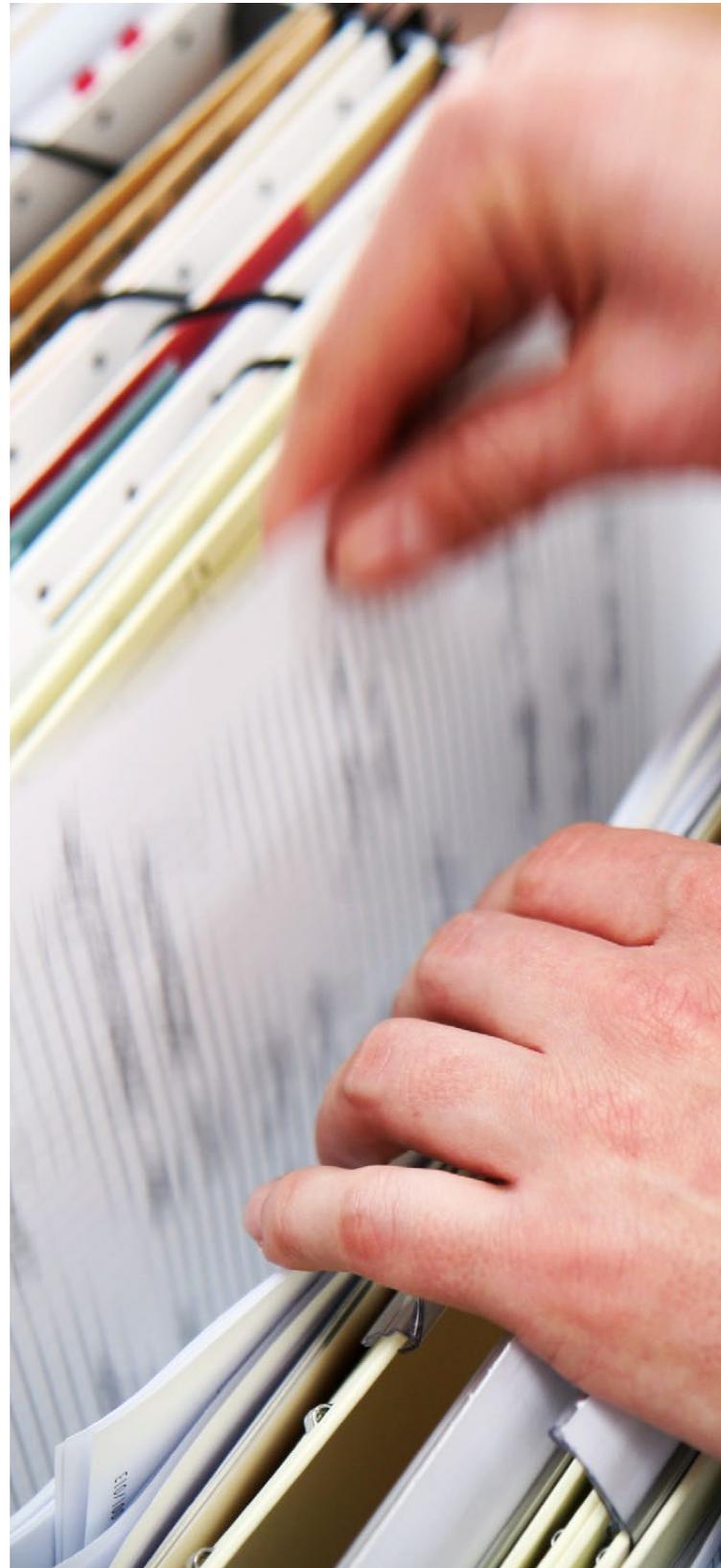
2.2.5. Transparência ativa

A transparência permite que a sociedade obtenha informações atualizadas sobre operações, estruturas, processos decisórios, resultados e desempenho da empresa. Consiste em postura colaborativa para disponibilizar às partes interessadas as informações que sejam de interesse coletivo ou individual e não apenas aquelas impostas por disposições de leis ou regulamentos. Fala-se em transparência ativa quando a divulgação é feita proativamente, independentemente da obrigatoriedade ou de terem sido solicitadas.

A **Dataprev** alcançou o 1º lugar no ranking de Transparência Ativa da Controladoria Geral da União (CGU), que avalia o cumprimento da Lei de Acesso à Informação (LAI) na administração pública. Além da **Dataprev**, outras 26 instituições ocupam a primeira posição, em meio a um total de 306 órgãos e entidades do Poder Executivo Federal. A nota máxima se deve ao atendimento de 100% dos requisitos estabelecidos pelo órgão de controle, com a divulgação de informações atualizadas no portal da empresa na internet.

Entre os 49 itens avaliados estão dados sobre licitações e contratos, receitas e despesas, entre outros. De acordo com o ranking, disponível para a sociedade pela internet, a avaliação média das empresas públicas é de 69,55% de atendimento e a de todos os demais órgãos é de cerca de 63,80%.

A posição da **Dataprev** no ranking reflete as ações desenvolvidas ao longo de 2021 para o fortalecimento da governança das informações divulgadas proativamente, buscando mais controle e envolvimento de toda a empresa neste desafio.



2.3. A Ouvidoria da **Dataprev**

A excelência da gestão pública tem como requisito a atuação com qualidade, transparência, lisura e a adequação dos serviços públicos, que devem ser prestados com o propósito de atender às necessidades da sociedade. Assim, é cada vez mais relevante o papel da sociedade como agente de controle social, permitindo que o cidadão conheça, questione e atue como fiscal da aplicação dos recursos públicos monitorando a efetividade das ações dos administradores públicos.

Os debates internacionais que enfrentam os desafios da sustentabilidade destacam os Objetivos da ONU de Desenvolvimento Sustentável – ODS e o *Environmental, Social and Corporate Governance* – ESG, que reforçam a necessidade da intensificação nas relações entre as empresas e o meio em que atuam. Nesse sentido, a Ouvidoria é o principal canal de diálogo entre o cidadão e a administração pública, de modo que as manifestações da sociedade decorrentes do exercício da cidadania provoquem o aprimoramento da gestão e a contínua melhoria dos serviços públicos prestados.

A Ouvidoria da **Dataprev** está integrada ao Sistema de Ouvidorias do Poder Executivo Federal, que tem a Ouvidoria-Geral da União – OGU como órgão central de orientação normativa e supervisão técnica. A **Dataprev** também integra a Rede Nacional de Ouvidorias (Renouv), que reúne mais de duas mil ouvidorias em todo Brasil, e participa da construção coletiva de melhorias das ações desenvolvidas pelas unidades de ouvidoria dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Em 2021, foi eleita para compor o Conselho Diretivo da Rede Nacional.

2.3.1. Tratamento das manifestações recebidas

A Ouvidoria recebe e trata manifestações e pedidos de informação relacionados à atuação da **Dataprev**, tanto do público interno (seus empregados e terceirizados) como do público externo (clientes, fornecedores e sociedade em geral), com independência, isenção e confidencialidade.

Em 2021, além do Canal de Ouvidoria Fala.BR, a Ouvidoria da **Dataprev** passou a operar outros os canais de atendimento oferecidos aos cidadãos, incorporando ao fluxo de tratamento de manifestações as ocorrências recebidas via e-mail e por meio da plataforma de relacionamento Reclame Aqui.

Do total de manifestações recebidas, algumas, conforme o teor da manifestação, trataram de assuntos alheios à competência da **Dataprev** e foram repassadas para tratamento por outras ouvidorias da administração pública. Outra parte foi arquivada por duplicidade de envio. As demais manifestações foram consideradas aptas e receberam tratamento pela Ouvidoria da **Dataprev**, assim distribuídas por canal:

Canal de Ouvidoria Fala.BR	1.434
E-mail	3.819
Reclame Aqui	1.977

Entre as manifestações recepcionadas no Canal de Ouvidoria Fala.BR, foram totalizadas as seguintes tipologias:

Acesso à informação	140
Comunicação(*)	35
Denúncia	14
Elogio	4
Reclamação	509
Solicitação	726
Sugestão	6

(*) O tipo "Comunicação" representa manifestações anônimas, podendo ser: comunicações de irregularidades (denúncias anônimas) ou reclamações sem autoria identificada.

Quadro por Trimestre

	1º TRI	2º TRI	3º TRI	4º TRI	Total
Pedido de acesso à informação	43	36	31	30	140
Reclamações/solicitações					
Fala.BR	254	211	335	435	1235
Reclame Aqui	514	416	485	562	1977
E-mail atendimento	829	1499	600	891	3819
Sugestões	0	0	5	1	6
Elogios	0	1	2	1	4
Denúncias	3	2	4	5	14
Comunicação (denúncia anônima)	0	2	3	7(*)	12
Arquivadas (duplicidade)	338	549	373	268	1528
Encaminhadas para outra ouvidoria	8987	27190	12952	5848	54977
Totais	10968	29906	14790	8048	63712

(*) Uma denúncia anônima foi arquivada por insuficiência de dados, ou seja, seis denúncias anônimas foram consideradas aptas no quarto trimestre de 2022.

O trabalho realizado pela Ouvidoria tem trazido para dentro da **Dataprev** a voz do cidadão, estimulando o controle social e fazendo com que a sociedade exerça papel ativo no processo democrático. Nesse contexto, as manifestações recebidas pela Ouvidoria oportunizam soluções pontuais e a implementação de medidas de alcance coletivo com foco no público interno e externo.

Nessa perspectiva, a Ouvidoria da **Dataprev** atuou com o propósito de buscar soluções para as demandas dos cidadãos; oferecer informações gerenciais e sugestões aos gestores da **Dataprev**, visando o aprimoramento da prestação do serviço e promovendo a defesa dos direitos do cidadão.

2.3.3. Destaques de 2021:

- Tempo médio de atendimento da Ouvidoria da **Dataprev**, em 2021, foi de 10,05 dias, o que representou uma melhora em relação ao ano anterior (11,21 dias). O tempo médio de atendimento entre as 317 ouvidorias setoriais do poder público federal, no mesmo período, foi de 14,26 dias.
- O volume total de manifestações recebidas foi de 63.736, o que representou, aproximadamente, a metade do volume recebido em 2020 (pico da pandemia e da concessão do benefício Auxílio Emergencial). Cabe destacar que a volumetria de manifestações recebidas pela Ouvidoria da **Dataprev** representou 8,1% da demanda nacional.
- 55 mil manifestações foram repassadas para outros órgãos (86%), sendo 50 mil para o Ministério da Cidadania.
- O volume de manifestações consideradas aptas e tratadas internamente pela Ouvidoria foi de 7.230, o que representou crescimento de 487% em relação ao ano anterior (1.485).



3. Responsabilidade socioambiental

As ações e práticas de responsabilidade socioambiental ao longo do ano 2021 foram trabalhadas conforme a reorganização iniciada no ano de 2020, considerando os desafios ainda impostos pela pandemia de covid-19 e a manutenção do regime de teletrabalho. A estrutura dividida em três programas, conforme apresentada abaixo, facilita o acompanhamento dos resultados de forma didática, a eficiência das atividades importantes para os resultados dos programas, o cumprimento dos objetivos, resultados e entregas constantes no Planejamento Estratégico Institucional e o atendimento das diretrizes definidas nas Políticas de TI Verde e Responsabilidade Socioambiental.



Programa ambiental



Programa de diversidade



Programa de ações sociais e voluntariado

O Programa Ambiental envolve ações de eficiência no consumo de recursos naturais, por meio da melhoria progressiva dos índices de consumo de energia elétrica, água e papel. Nesse aspecto, merece destaque o uso de energia proveniente de fontes limpas e renováveis iniciadas em julho de 2021 para alimentar as operações dos data centers do Rio de Janeiro (DCRJ) e São Paulo (DCSP) e a manutenção do selo *Certified Energy Efficiency in Data Centres Award* (CEEDA). O Programa Ambiental envolve a prática de coleta seletiva e Ecopontos, que reduz o descarte de resíduos e gera renda aos catadores; e ainda atividades de educação ambiental, organizados por meio de eventos do calendário socioambiental, para os empregados, aprendizes, estagiários e terceirizados.

O Programa de Diversidade consiste em ações de inclusão da pessoa com deficiência, a equidade de gênero e raça e a inclusão de terceirizados. Ao longo de 2021, o programa iniciou o processo de discussão para elaboração da Política de Diversidade e Igualdade da empresa.

O Programa de Ações Sociais e Voluntariado, transformou-se ao longo de 2021. A questão do voluntariado foi estruturada em um programa corporativo, que pretende fortalecer a visão de Empresa Voluntária, institucionalizando suas ações para todo o corpo funcional. Com relação às Ações Sociais, houve um investimento na nacionalização das campanhas, alcançando, sempre que possível, todas as unidades da empresa. Estas ações incluem o Programa Jovem Aprendiz; o Programa de Visitação e Relacionamento (Provir); o Programa de Educação Previdenciária (PEP) e as campanhas de natureza social, compostas de doações de roupas e agasalhos, alimentos não perecíveis, produtos de higiene pessoal, sangue e outras campanhas como “Papai Noel é Você” e o “Natal dos Terceirizados”.

3.1. Programa Ambiental

É composto de quatro subprogramas que, por convenção, são denominados programas:

Eficiência no consumo dos recursos naturais

Coleta seletiva solidária

Ecopontos

Educação ambiental

3.1.1. Eficiência no consumo de recursos naturais

Este programa tem como objetivo atuar na melhoria contínua dos índices de consumo de energia elétrica, água e papel. No ano de 2021, em um importante passo para as ações de desenvolvimento sustentável, o fornecimento de energia para os data centers de São Paulo (DCSP) e do Rio de Janeiro (DCRJ) passou a ser realizado por meio de contratação no mercado livre de energia, possibilitando que a empresa conquistasse o direito de escolher o consumo proveniente de fontes alternativas de energia limpa e renovável, como eólica, solar, de biomassa ou de pequenas centrais hidrelétricas. A ação posicionou a **Dataprev** na vanguarda dessa modalidade contratual no âmbito da administração pública federal, apresentando impactos econômicos e ambientais significativos.

Como resultado, até o final do ano de 2021, foi possível aferir uma economia de R\$ 1,31 milhão, considerando o consumo realizado no mercado livre de energia em relação ao consumo projetado no mercado cativo (tradicional). Em termos ambientais, foram evitadas as emissões de 243 toneladas de gases de efeito estufa (GEE), de acordo com as diretrizes do Programa Brasileiro GHG Protocol e poupado o corte de 677 árvores no período.



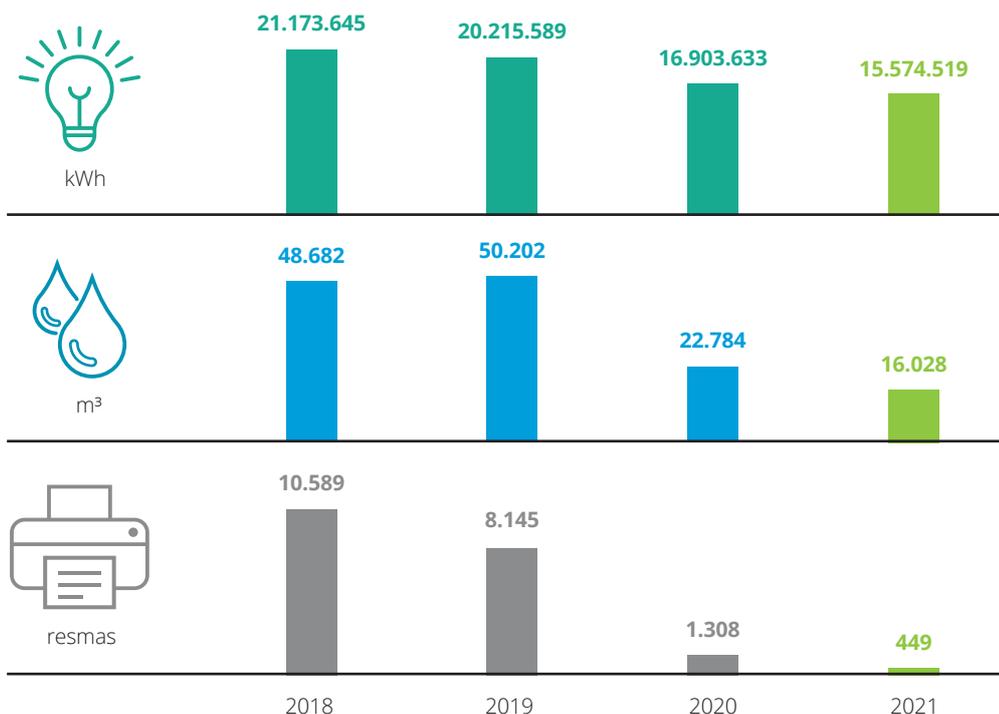
Esses resultados se unem aos esforços do processo de modernização dos três data centers que a **Dataprev** vem realizando ao longo dos últimos anos, que possibilitaram as certificações reconhecidas internacionalmente: TIER III – Operations Gold, garantindo o atendimento a elevados padrões de suas instalações e dos seus processos de gestão, manutenção e operação; e o selo CEEDA – Silver, que atesta as melhores práticas de eficiência energética dos seus data centers.

Além da questão energética, foi possível observar melhorias nos dados de consumo de água e papel aferidos. Os resultados consolidados demonstram uma contínua redução dos índices de consumo destes itens ao longo dos últimos seis anos, acentuada especialmente pelas condições decorrentes do início do teletrabalho em 2020 e a manutenção do regime para a maioria dos empregados (mais de 95%) ao longo de 2021.

Para reforçar a visão dos impactos citados anteriormente, os indicadores de consumo dos recursos naturais dos três anos que antecederam 2021 estão apresentados na figura abaixo:

Indicadores de consumo

Fonte: DENP – Departamento de Engenharia, Patrimônio e Serviços Corporativos



Energia Elétrica

Ao se comparar o consumo de energia elétrica registrado em 2018 e em 2021, pode-se observar uma diminuição de 35,9% entre os dois períodos. Na comparação entre 2020 e 2021, com a manutenção do regime de teletrabalho provisório, ocorreu uma redução no consumo de energia de 7,8%, menor que na comparação com os anos pré-pandemia (2018 e 2019), que giraram em torno de mais de 60% de diminuição de consumo.

Entretanto, a redução de 2021 para 2020 ocorreu em parte por conta do aprimoramento da prática de aquisição de energia no mercado livre e em outra parte em função dos aperfeiçoamentos nas instalações com foco na redução do consumo de energia elétrica, com as seguintes medidas: aquisição de equipamentos mais eficientes e tecnologicamente avançados; alteração de layout; conscientização dos usuários para aprimorarem o consumo dos recursos; e a implantação de rotinas de trabalho na gestão predial.

Para obtenção de uma visão detalhada, basta observar o quadro comparativo de consumo mensal de 2020 e 2021.

Indicadores de consumo de energia 2020–2021

Em kWh

Fonte: DENP – Departamento de Engenharia, Patrimônio e Serviços Corporativos



Água

Não diferente, o consumo de água também demonstra visivelmente os impactos do teletrabalho e do PAQ. Quando observado o consumo de água nos últimos quatro anos, nota-se que **Dataprev** já apresentava uma contínua redução no consumo. Verifica-se que o ápice dessa redução acontece em 2019, quando foi aferido o consumo de 48.842 m³ de água, uma retração de 16%, quando comparado aos 57.878 m³ de 2018. No entanto, esses resultados foram decorrentes de medidas adotadas desde 2015, mirando no consumo e no uso de válvulas de descarga com restritor de fluxo de água; mictórios ecológicos, que não utilizam água em seu funcionamento; instalação de torneiras com fechamento automático e aproveitamento da água da chuva no edifício sede e na então Unidade de Desenvolvimento da Paraíba.

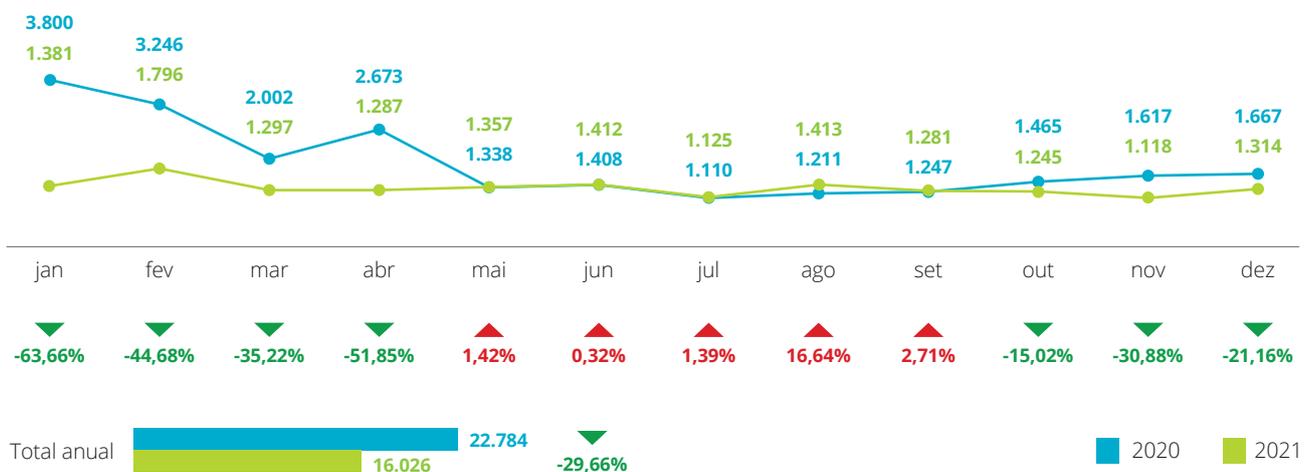
Em 2021, com a manutenção dos mesmos fatores de 2020, o consumo de água alcança a redução de aproximadamente 30%. Como se trata de um período totalmente em teletrabalho provisório, o consumo de água foi extremamente reduzido, visto tratar-se de um período em que as atividades laborais foram realizadas remotamente o ano inteiro.

Segue abaixo comparativo de consumo de água mensal de 2020 e 2021.

Indicadores de consumo de água 2020–2021

Em m³

Fonte: DENP – Departamento de Engenharia, Patrimônio e Serviços Corporativos



Papel

O mesmo ocorreu com o uso de papel, que foi objeto de ações visando a redução de consumo, como a contratação do serviço de outsourcing de impressão, a implantação do sistema e-doc e as campanhas de conscientização. No entanto, tais medidas de consumo iniciadas em 2012, quando se consumia 8.501.562 folhas (17.000 resmas), obtiveram êxito, fechando o ano de 2019 com 8.145 resmas, uma redução de 52,09 % em relação a 2012.

Ao analisar os números do consumo de papel de 2019 e 2020, traçando um comparativo, chega-se a uma redução de 83,93%, bem acima da curva anual que vinha se apresentando desde 2012, conforme verificado no gráfico a seguir, onde mais uma vez fica aparente os efeitos dos mesmos impactos no gasto da água e da energia elétrica.

Em 2021, quando comparado com 2019 a redução foi maior que 130% e com relação a 2020 em torno de 65,69%. No gráfico abaixo fica aparente os efeitos dos mesmos impactos de 2021 para 2020, tornado o consumo de papel o item de maior redução de consumo de recursos não renováveis ao longo dos últimos dois anos.

Indicadores de consumo de papel 2020–2021

Em resmas

Fonte: DENP – Departamento de Engenharia, Patrimônio e Serviços Corporativos



3.1.2. Coleta seletiva solidária

O programa é regulado pelo Decreto 5.940/2006, que determina a separação de materiais recicláveis descartados por instituições da administração pública federal e sua posterior destinação às associações e cooperativas de catadores. O objetivo é a inclusão social e econômica dos catadores de materiais recicláveis. Muitas vezes em situação de extrema pobreza, eles encontram na iniciativa um meio de trabalho e uma fonte de renda, contribuindo para uma gestão de resíduos mais eficaz, em virtude da redução da quantidade de material reciclável encaminhada para aterros sanitários. Agrega-se o fato dessa ação contribuir com a conscientização e participação do corpo funcional no entendimento da causa social em defesa do meio ambiente e geração de renda.

No ano de 2021, o volume de materiais recicláveis gerados nas dependências da empresa foi pouco expressivo, tendo em vista a pandemia e a modalidade do teletrabalho provisório. A ausência das pessoas nas instalações físicas da empresa resultou diretamente na não geração desses resíduos.

3.1.3. Ecopontos

Embora submetidos ao mesmo impacto de volume da coleta seletiva acima apresentado, em decorrência da ausência de pessoas nos prédios, durante o ano de 2021 houve a continuidade nas entregas de eletroeletrônicos, óleo de cozinha, pilhas, garrafas pet e tampinhas plásticas enviados por empregados nos coletores que se mantiveram atuantes para receberem materiais recicláveis dentro do quadro pandêmico ainda enfrentado.



3.1.4. Educação ambiental

Na frente de educação ambiental, iniciada em 2020 e aderente à diretrizes da Política de Responsabilidade Socioambiental, foram desenvolvidas uma série de atividades dentro do escopo planejado ao longo do ano 2021.

A primeira atividade aconteceu em alusão ao Dia Mundial da Água, 22 de março de 2021, com a realização de um *webinar* ministrado pelo gerente da Divisão de Gestão de *Facilities* da **Dataprev**. O tema foi pautado pela sustentabilidade dos data centers da **Dataprev** que dispõem de sistemas de climatização de precisão para garantir condições de temperatura e umidade adequadas aos equipamentos de TI. Ele tratou de questões como a modernização, certificação de eficiência energética e uso racional dos recursos naturais, apontando a economia de água que o DCRJ e o DCSP passaram a ter após receber o sistema de climatização baseados em água gelada, com utilização de resfriadores (chillers) de condensação de ar, que são mais eficientes. O Data Center Brasília (DCDF), mais novo, possui o sistema in-row que utiliza gás refrigerante e sequer faz uso de água para esse processo.

Dando sequência às atividades de educação ambiental, a Semana do Meio Ambiente, realizada na primeira semana do mês de junho de 2021, contou com a presença de dois palestrantes que trataram dos temas da Agenda Ambiental na Administração Pública (A3P), dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis (ODS) da ONU e da Década da Ciência Oceânica.

O analista ambiental que representou o Ministério do Meio Ambiente (MMA), abordou a importância da A3P e seu impacto positivo na administração pública. O especialista apresentou o modelo de gestão proposto pelo programa, seus objetivos, eixos temáticos e etapas para adesão.

Um dos membros fundadores do Conselho Brasileiro de Voluntariado Empresarial e representante das Relações Institucionais da Wilson Sons foi o responsável por apresentar o *webinar* sobre os ODSs e a Década da Ciência Oceânica.

Em alusão ao Dia do Consumo Consciente, 15 de outubro, a **Dataprev** convidou um dos fundadores da organização da sociedade civil Programando o Futuro para abordar as questões de lixo eletrônico, reciclagem e inclusão digital. A entidade já realizou parcerias com a **Dataprev** no programa de doação de bens em alienação, realizado desde 2015. Instituições públicas, prefeituras e entidades sem fins lucrativos de vários pontos do Brasil já se beneficiaram dessa iniciativa.

As ações de educação ambiental também visam o engajamento dos empregados por meio das redes sociais corporativas utilizadas pela **Dataprev**. Além de postagens relacionadas aos eventos e assuntos já mencionados, o Dia Internacional da Terra foi abordado no dia 22 de abril com o tema Recupere Nossa Terra, contextualizando a importância da data e complementado com informações dos biomas brasileiros: Amazônia, Caatinga, Cerrado, Mata Atlântica, Pampa e Pantanal.

3.2. Programa de Diversidade

O Programa de Diversidade tem como principal ação a promoção de iniciativas que se propõem a cooperar para a inclusão social e a qualificação profissional da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Esse empreendimento que remonta mais de 30 anos, se configura como um balizador na esfera da administração pública.

Inclusão da pessoa com deficiência

Pró-equidade de gênero e raça

Inclusão de terceirizados

3.2.1. Acessibilidade e inclusão da pessoa com deficiência

A **Dataprev** possui 39 prestadores de serviços terceirizados portadores de deficiência auditiva e visual inseridos no programa, que objetiva criar condições para que eles estejam motivados e se sintam parte da empresa. Entre as ações estão: palestras relacionadas a questões de pessoa com deficiência, capacitação em Libras para os demais empregados, possibilitando uma integração laboral e social com os portadores de deficiência auditiva, e a disponibilização de recursos tecnológicos assistivos para os portadores de baixa visão, como softwares para leitura de vídeo e de monitores maiores.

No intuito de garantir a capacitação de empregados surdos, foi contratado serviço de intérprete em Libras, possibilitando que os treinamentos e palestras sejam acessíveis a eles. O contrato prevê também que as atividades externas ou transmissões online realizadas pela empresa contem com a presença da tradução para Libras.

3.2.2. Pró-equidade de gênero e raça

Na revisão da norma de aprendizado consolidamos a equidade de gênero praticada no Programa Jovem Aprendiz, garantindo a continuação da contratação de uma jovem do sexo feminino para cada um do sexo masculino. Dos 830 jovens que integraram o programa 446 eram mulheres, um pouco acima dos 50%. Na equidade de raça o programa manteve a cota de 20 % das vagas para não brancos – no caso, quase 50%. Desse total de 830, o número de 406 jovens se declararam como não brancos, conformando a seguinte distribuição: 143 se declaram pretos, 261 pardos, 1 (um) indígena e 1 (um) se declarou amarelo.

A distribuição dos cargos de liderança por gênero é um outro indicador importante do programa de diversidade. Em relação aos cargos de liderança da empresa, observa-se que a Dataprev em 2021 possuía em seu quadro aproximadamente 28% das funções de confiança ocupadas por mulheres, acima da média nacional das empresas do setor de TI, um segmento ainda eminentemente masculino, que possui o montante de 20% na média geral do mercado.

3.2.3. Inclusão de terceirizados

Visando estabelecer relações de trabalho respeitadas, proporcionando um ambiente inclusivo, colaborativo e de desenvolvimento de habilidades, foi instituído o Programa de Inclusão e Ambientação dos Terceirizados. A iniciativa também visa afastar qualquer tipo de preconceito.

O Programa foi criado em 2016 e, a partir de então, a empresa promoveu várias atividades destinadas a esse público. Devido a adoção do teletrabalho provisório e a restrição quanto às aglomerações nos ambientes internos de trabalho, as palestras e outras atividades pensadas para esse público foram reduzidas, acompanhando a mesma restrição que ocorreu para todos os empregados.

3.3. Programa de Ações Sociais e Voluntariado

Jovem Aprendiz

Visitação e relacionamento (Provir)

Educação previdenciária (PEP)

Campanhas sociais e voluntariado

Doação de bens patrimoniais em alienação

Plano de ação de voluntariado

3.3.1. Jovem Aprendiz

O programa, determinado por lei, capacita o jovem aprendiz para além da simples formação profissional, possibilitando maior empregabilidade e garantindo uma formação ampla. As palestras oferecidas aos jovens, por sua vez, lhes fornecem informações e conhecimentos para sua vida profissional, pessoal e familiar. O programa incentiva ainda a igualdade de gênero e a cota racial, além da admissão de jovens com deficiência e de jovens egressos do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (PETI). No ano de 2021 passaram pelo programa o total de 59 jovens e, desde a criação do programa, a empresa totalizou 830 participantes.

3.3.2. Visitação e relacionamento (Provir)

O Programa de Visitação e Relacionamento com a **Dataprev** (Provir) foi criado em agosto de 2009, promovendo visitas guiadas aos três data centers da **Dataprev**, em Brasília, no Rio de Janeiro e em São Paulo, buscando mostrar a infraestrutura que possibilita o provimento de soluções de Tecnologia da Informação e Comunicação para o aprimoramento e a execução de políticas sociais do Estado brasileiro.

O Provir é aberto a empregados, aprendizes e estagiários da **Dataprev**, estudantes e profissionais de TIC, além de clientes da empresa. Mais de 400 visitantes passaram pelos data centers da **Dataprev** desde a criação do programa.

Ainda devido à pandemia, as visitas aos data centers da **Dataprev** foram suspensas e no final do ano começaram a ser desenhadas alternativas para retomada do programa com a possibilidade de realização de visitas virtuais, simulando o funcionamento do ambiente.



3.3.3. Educação previdenciária (PEP)

O Programa de Educação Previdenciária – PEP foi desenvolvido pelo INSS, tendo como objetivo disseminar o conhecimento previdenciário. Para tanto, promove ações educacionais com o propósito de informar e conscientizar a sociedade sobre seus direitos e deveres, fomentando a proteção social e a cultura previdenciária.

Sendo um programa do governo federal e importante instrumento no processo da inclusão social e fortalecimento da cidadania no Brasil, desde 2015 estabeleceu-se uma parceria para possibilitar que aprendizes, estagiários, terceirizados e empregados da **Dataprev** possam ter acesso à educação previdenciária.

O PEP passou por algumas transições relacionadas à reestruturação do programa ainda em 2020. Com os ajustes, foi possível realizar palestras em 2021, de modo a garantir a continuidade dessas ações na empresa. Em janeiro de 2021 foi realizada a palestra sobre o PEP, ministrada pela Assistente Social e Coordenadora do PEP/RJ, com a presença descrita no quadro abaixo:

Turno	Data	Presentes
Manhã	26.01.21	78
Tarde	28.01.21	84

3.3.4. Campanhas sociais e voluntariado

A Dataprev possui um Calendário Anual para as Campanhas e Eventos de RSA, acompanhando a agenda de datas comemorativas e alusivas às questões socioambientais. O principal evento de 2021 foi a campanha “Papai Noel é Você”. A campanha consiste na escolha de entidades que atuem no apoio ou na proteção a crianças. As crianças escrevem uma carta dirigida ao Papai Noel e essas cartas são disponibilizadas aos funcionários da Dataprev, que adquirem o brinquedo solicitado.

Em 2021, todas as unidades da empresa participaram e, por conta disto, foram beneficiadas 7 Unidades da Federação, conforme resultados apresentados no quadro abaixo:

	CE	DF	PB	RJ	RN	SC	SP	Total
Crianças atendidas	35	30	(*)	91	93	31	75	355
Doadores	21	27	70	87	82	31	68	386

(*) Na PB não houve mapeamento do número de crianças, em função das doações atenderem toda a família.

3.3.5. Doação de bens patrimoniais em alienação

A **Dataprev** em sua Política de TI Verde possui como diretriz de doação dos bens patrimoniais em alienação, contendo os seguintes pontos: zelar para que o processo de desfazimento de equipamentos, na modalidade alienação por doação, contribua de forma efetiva ao desempenho dos programas voltados à inclusão social e digital.

Essa diretriz foi adotada no intuito de garantir que os bens patrimoniais doados permaneçam a serviço da sociedade através de órgão público ou de entidade sem fins econômicos. Todas as doações são avaliadas quanto ao uso destinado para o bem, garantindo que ele esteja a serviço da sociedade. A intenção é preservar o princípio de que os bens patrimoniais foram adquiridos com recursos públicos e ao serem alienados devem continuar atendendo às necessidades do setor público e da coletividade.

Ao longo dos últimos 10 anos de existência deste programa, podemos verificar a sua maturidade e a distribuição de mais de 3 mil itens em equipamentos e mobiliários para entidades ligadas aos governos municipais, estaduais e federais. Não podemos deixar de ressaltar o volume significativo de equipamentos considerados “sucatas” entregues aos CRC – Centro de Recuperação de Computadores localizados em três estados (RS, SP e DF) que após sua recuperação encaminhou para escolas públicas nos estados e capacitou vários jovens em uso e manutenção dos equipamentos. No ano de 2021 ocorreu uma redução significativa das doações por conta da pandemia

e ações pontuais foram realizadas junto às entidades parceiras, tais como palestras, reuniões e planejamento de futuras doações.

3.3.6. Plano de ação de voluntariado

Em 2021 foram mantidas as ações de incentivo aos empregados e empregadas para participarem de ações de voluntariado. A maioria das ações estavam planejadas para ocorrerem de forma presencial, incluindo a realização de feiras de voluntariado nas instalações da empresa, onde ONGs poderiam expor seu trabalho diretamente aos interessados. No entanto, a pandemia obrigou a empresa a refazer o plano e focar nas plataformas das ONGs disponibilizadas na Internet.

Então, em parceria com Rede Nacional de Mobilização Social (COEP) e com o Laboratório Herbert de Souza – Tecnologia e Cidadania (Labetinho/COPPE/UFRJ), foi divulgado para os empregados o banco de dados com o cadastro de diferentes iniciativas da sociedade civil para o enfrentamento solidário ao coronavírus (covid-19). O banco conta com mais de 500 ações, em todos os estados das 5 regiões brasileiras. Elas estão disponíveis para que os interessados possam oferecer apoio, replicar em seus locais de trabalho ou mobilizar participações. O banco de dados também encontra-se aberto para o cadastro de novas iniciativas para que pessoas, instituições ou entidades colaborem com a divulgação sobre o que pode ser feito no combate ao covid-19.

3.3.7. Os desafios de 2021 e a responsabilidade socioambiental na empresa

Verifica-se que a empresa vem conduzindo um trabalho com resultados positivos em seus programas Ambiental, de Diversidade e Ações Sociais e Voluntariado, comprovado nos índices históricos demonstrados nesse relatório. Em 2021, de modo planejado e aderente aos objetivos estratégicos, a empresa cumpriu com seus objetivos quanto às ações planejadas para RSA e assumiu novos desafios para ampliar a sua atuação com o desenvolvimento sustentável.

De forma propositiva e com intuito de aprimorar seus processos administrativos de contratação/aquisição e seus instrumentos de planejamento e gestão, a **Dataprev** realizou a revisão da Política de Responsabilidade Socioambiental incluindo diretrizes que abarcam as questões de compras sustentáveis. A versão atualizada da política está prevista para entrar em vigência em 2022.

Esforços foram empreendidos ao longo de 2021 para avançar no processo de associação com o Instituto Ethos, uma Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP) que auxilia empresas e organizações a adotarem ações que contribuam para uma sociedade mais justa, diversa, inclusiva e sustentável. Espera-se, através dessa ação, que a empresa possa ter acesso a um importante networking para troca de conhecimento e melhores práticas, por meio de publicações especializadas, eventos, experiências e capacitações que conduzirão à ampliação destas questões no dia a dia da empresa.

Em 2021 foram iniciados os estudos para implantação do sistema de gestão integrado, de meio ambiente e de saúde e segurança ocupacional, conforme os padrões reconhecidos internacionalmente das normas ISO 14001 (Sistema de Gestão Ambiental) e ISO 45001 (Sistema de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional). O diagnóstico inicial demonstrou a exigência de um envolvimento transversal de áreas-chaves e o comprometimento da alta gestão com uma equipe multidisciplinar para evolução do projeto. Com objetivo de dar continuidade ao trabalho realizado, a contratação de uma consultoria especializada e capacitação do tema para as equipes envolvidas estão previstas para serem realizadas ao longo do próximo ano.

Ações relevantes foram realizadas também para a manutenção do selo CEEDA, conquistado inicialmente em 2018 e revalidado em 2020. Em 2021 foi realizada a avaliação de atendimento às recomendações registradas durante o processo de renovação da certificação. Reuniões com o auditor do órgão certificador foram feitas para apresentar evidências de evolução na adoção das melhores práticas de eficiência energética nos data centers e para obter esclarecimentos quanto aos próximos passos de renovação da certificação, prevista para ser concluída até o final de 2022. Um plano de trabalho foi montado para adoção de novas práticas de eficiência energética, visando melhorar os indicadores de desempenho energético. A empresa persegue o objetivo de evoluir do atual nível prata (Silver) para o nível máximo de certificação CEEDA, nível ouro (Gold).

Neste novo contexto global e ciente de seu papel socioeconômico e ambiental, a **Dataprev** deu início a estudos para integração e potencialização de seus programas de responsabilidade social de acordo com os princípios da Agenda 2030, promovida pelas Organizações das Nações Unidas – ONU. Tal agenda corresponde a um conjunto de práticas e valores que visem através da colaboração coletiva entre entidades governamentais, privadas e da sociedade civil a promoção do combate à miséria, do desenvolvimento econômico e a promoção da paz mundial.



A partir do próximo ano os programas de sustentabilidade e de responsabilidade social da empresa deverão ser estruturados dentro das temáticas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – ODS da Agenda 2030, a fim de facilitar a compreensão dos nossos stakeholders dos desafios e soluções propostas pela empresa e sua participação nesta visão internacional.

Com a frente de atuação no mercado livre de energia, a **Dataprev** encerrou o ano com 60% de toda a energia consumida proveniente de fontes sustentáveis e pretende ampliar esse percentual com a expansão do uso de energia limpa e renovável para o DCDF, onde está localizada a sede da empresa.

Assim, indica-se que os processos de responsabilidade socioambiental da empresa serão redesenhados no ano de 2022 para melhor se ajustarem ao contexto do trabalho remoto, que, ao que tudo indica, será a modalidade de trabalho ainda predominante na empresa, tendo suas ações ainda pautadas pelo contexto da pandemia do covid-19, da Empresa Voluntária e ao alinhamento dos programas junto à Agenda 20-30.

Quadro resumo das campanhas, eventos e ações voluntárias Calendário 2021

Campanha / Evento	Mês	Atividade	Resultado
Benefícios Previdenciários – em parceria com o INSS	Janeiro	Palestra destinada aos Jovens Aprendizizes e aberta aos empregados	162 participantes
Dia Mundial da Água	Março	Palestra sobre a sustentabilidade dos data centers	63 participantes
Semana do Meio Ambiente I	Junho	Palestra sobre ODS Objetivos de Desenvolvimento Sustentável	70 participantes
Semana do Meio Ambiente II	Junho	Palestra sobre Agenda Ambiental na Administração Pública (A3P)	53 participantes
Doação de Alimentos	Junho	Campanha de doação de alimentos não perecíveis	241 doadores 497 cestas 6 toneladas de alimentos
Dia Nacional do Voluntariado	Agosto	Palestra sobre voluntariado e sua importância	55 participantes
Dia do Consumo Consciente	Outubro	Palestra sobre os impactos do lixo eletrônico, e a experiência da ONG Programando o Futuro	52 participantes
Natal – Papai Noel é Você	Dezembro	Campanha de Natal que destina brinquedos para crianças carentes	355 crianças 386 doadores

3. 4. Programa de Qualidade de Vida

3.4.1. Segurança do trabalho

As ações de segurança do trabalho na **Dataprev** são contínuas e as prioridades são tratadas dentro do Plano de Ação empresarial. Para 2021 foram realizadas as seguintes atividades visando buscar esses resultados de aprimoramento contínuo das condições de saúde e segurança ocupacional:

3.4.1.1. Avaliações de risco

Anualmente a empresa vem elaborando quatro documentos para análise e controle de risco de suas instalações e atividades:

- **O Mapa de riscos**
Representação gráfica do reconhecimento dos riscos existentes nos locais de trabalho, por meio de círculos de diferentes tamanhos; e cores. O seu objetivo é informar e conscientizar os trabalhadores pela fácil visualização desses riscos.
- **O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA**
Documento que tem como objetivo antecipar, reconhecer, avaliar e controlar os riscos ambientais potencialmente presentes na empresa. Para efeito do PPRA, os riscos ambientais são os agentes físicos, químicos e biológicos existentes nos ambientes de trabalho que, em função de sua natureza, concentração, intensidade e tempo de exposição, são capazes de causar danos à saúde dos trabalhadores.
- **A Avaliação de Risco das Instalações – ARI**
Identificar situações de risco nas instalações ocupadas pela **Dataprev**, bem como verificar o atendimento às diretrizes básicas de segurança contra incêndio nos imóveis ocupados pela **Dataprev**.
- **A Análise Ergonômica do Trabalho – AET**
O objetivo do documento é identificar os riscos ergonômicos potencialmente presentes nas atividades desenvolvidas pelos empregados da **Dataprev** em seus postos de trabalho que tenham relação com doenças ocupacionais, acidentes ou interfiram na produtividade prescrita.

Não são executadas pelos empregados atividades que são caracterizadas como insalubres, conforme disposições previstas na NR-15 – Atividades e operações insalubres.

No que tange à ergonomia, não foram identificadas atividades determinantes para o surgimento de LER/DORT, como por exemplo, a digitação intensa e por longos períodos. Foi observado ainda que os empregados dispõem de pausas sem horário ou

duração pré-definida em atividades de média exigência mental, responsabilidade limitada e compatível ao perfil do cargo que ocupam.

As medidas de controle adotadas pela empresa para evitar acidentes foram consideradas satisfatórias para o controle do risco.

3.4.1.2. Especificação dos serviços de Área Protegida

Em 2021, foi iniciado o processo para contratação de empresas especializadas na prestação do serviço de atendimento médico pré-hospitalar de urgência e emergência, por meio de Unidade de Tratamento Intensivo Móvel, a todos que estejam presentes na Área Protegida, para todas as unidades da **Dataprev**.

3.4.1.3. Proteção e combate a incêndio

Mensalmente, a empresa avalia as condições de uso de seus equipamentos críticos para proteção e combate a incêndio, tais como alarmes, bombas de incêndio, extintores, etc. Caso seja identificada alguma não conformidade, a área responsável por reestabelecer o padrão de normalidade é acionada para que se tome as providências necessárias.

3.4.1.4. CIPA

Em 2021, considerando a condição de teletrabalho provisório, a **Dataprev** promoveu a primeira eleição remota e conjunta para escolha de representantes dos empregados nas Comissões Internas de Prevenção de Acidentes – CIPAs AR, CV, CE, DF, PB, RN, SC e SP – gestão 2021/2022. A capacitação, também remota, abordou temas como: prevenção à covid, ergonomia, avaliação e controle de riscos e combate a incêndio.

A principal percepção de risco relatada pelas Comissões foi a potencial contaminação pelo Coronavírus, tendo a empresa adotado todos os controles indicados para evitar o referido risco, em especial a manutenção do teletrabalho provisório.

3.4.1.5. Permissão para trabalho

Em 2021, foram emitidas e avaliadas 32 permissões para trabalho registrando as medidas de controle específicas relativas à segurança e saúde que deveriam ser observadas pelos responsáveis para execução de atividades críticas decorrentes

de intervenção de manutenção, montagem, desmontagem, construção, reforma, inspeção e/ou reparo de equipamentos e/ou sistemas da empresa, visando o desenvolvimento de trabalho seguro.

3.4.1.6. Análise da qualidade do ar

Semestralmente, em conformidade ao estabelecido pela Portaria Nº 3.523, de 28 de agosto de 1998 que estabelece os critérios para manutenção de sistemas climatizados, a empresa solicita e avalia os resultados da análise da qualidade do ar climatizado; evitando assim problemas relacionados a saúde decorrentes da falha de manutenção dos aparelhos e sistemas. São avaliados parâmetros como: contagem de fungos, dióxido de carbono e aerodispersóides totais.

Todas as instalações realizaram as limpezas conforme previsto e o monitoramento final dos parâmetros avaliados foram considerados dentro do limite previsto para que haja uma boa qualidade do ar no interior das instalações da Dataprev.

3.4.1.7. Análise da qualidade da água

Semestralmente, a **Dataprev** avalia os padrões de potabilidade da água para consumo, em conformidade com os padrões estabelecidos pela Portaria nº 888 de 4 de maio de 2021 do Ministério da Saúde. São avaliados parâmetros como: cloro livre residual, coliformes totais e PH. O objetivo é assegurar que estejam sendo seguidos os procedimentos de controle e de vigilância da qualidade da água para consumo humano e seu padrão de potabilidade nas instalações da empresa. Os parâmetros avaliados quanto às condições de consumo e potabilidade foram considerados conformes.



3.4.2. Gestão do Clima Organizacional

A Gestão do Clima Organizacional da **Dataprev** teve início em 2020 quando foi realizada a I Pesquisa de Clima Organizacional na empresa. A Pesquisa de Clima Organizacional visa analisar as percepções compartilhadas entre os empregados a respeito das políticas, das práticas e dos procedimentos de gestão organizacional. A partir dessas pesquisas a empresa pode diagnosticar os pontos fortes e fracos da organização, identificando ações de melhorias necessárias.

Em 2021 a equipe do SQVD que atua na Gestão do Clima Organizacional teve duas frentes de ação:

- **Tratar os desdobramentos da I Pesquisa de Clima Organizacional (2020): tratar os resultados e realizar análises, gerar relatórios, realizar apresentações, construir e monitorar o Plano de Intervenções de Melhoria do Clima (Plano de Ação).**
- **Planejar, preparar e realizar a II Pesquisa de Clima Organizacional (2021)**

3.4.2.1. Ações de 2021 realizadas com base nos dados da pesquisa aplicada em 2020

A I Pesquisa de Clima Organizacional foi aplicada em novembro de 2020 e os resultados da pesquisa foram divulgados para toda empresa em 2021, contando com a participação de 1.795 empregados.

- Além dos resultados para toda empresa constantes no relatório global, foram emitidos relatórios por departamento e compartilhados com as respectivas áreas.
- As áreas responsáveis pelos processos associados aos itens críticos da pesquisa foram convidadas a participar das reuniões e contribuíram para a construção do Plano de Intervenções.
- Os departamentos que receberam seus resultados foram orientados a construir planos de melhoria com ações específicas relacionadas aos resultados de sua área.
- Construção do Plano de Intervenções com áreas responsáveis pelos processos.
- Foram organizados grupos com empregados para obter propostas de ações de melhorias que foram levadas às áreas responsáveis pelas ações do Plano de Intervenções para melhoria do clima
- Houve o monitoramento do Plano de Intervenções ao longo de 2021. Que teve um total de alcance de 88,89%. Detalhes do Plano de Intervenções se encontram no Anexo I.

3.4.2.3. Realização da II Pesquisa de Clima Organizacional 2021:

Em 2021 foi realizado o aprimoramento do inventário de clima da empresa:

- Etapa de revisão e análise**
 Essa pesquisa é a versão aprimorada da I Pesquisa de Clima, sendo resultante de revisão minuciosa dos itens, dimensões e dados demográficos realizada pela equipe de Clima. Nessa fase foram retirados 13 itens dos 80 itens que constavam na primeira pesquisa e alguns itens foram reformulados acentuando a clareza sem alterar o tema a ser avaliado.
- Etapa de validação da ferramenta com juízes**
 A ferramenta com os 67 itens resultantes da etapa anterior foi submetida à validação por 9 juízes oriundos de diversas áreas. No final 20 itens foram modificados. A validação do instrumento com a participação dos juízes configurou uma etapa importante do processo de análise e validação da pesquisa, sendo fundamental para garantir a aplicabilidade do instrumento. Os itens da pesquisa foram avaliados quanto a precisão, pertinência e clareza, além da dimensão temática a qual cada item pertence.

2ª Pesquisa de Clima Organizacional

Fonte: <https://solvis.com.br/calculos-de-amostragem/>

Período de aplicação	Início 30.11.2021	Encerramento 17.12.2021
Total de respondentes	1440	% público-alvo 51,5%
Público-alvo 2.796 empregados	Confiabilidade 95%	Margem de erro 1,8%

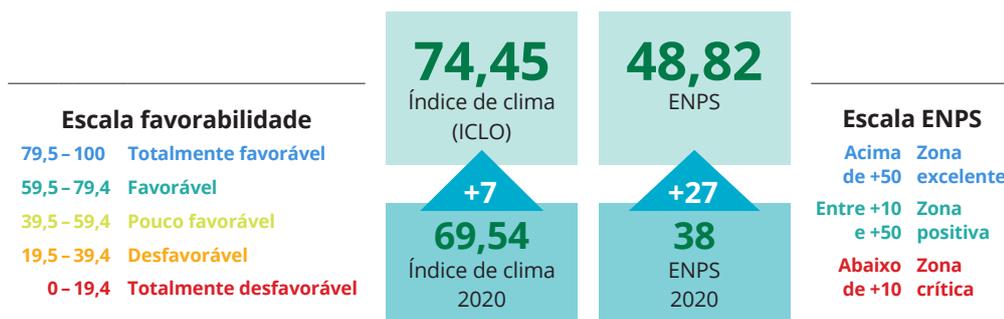
Os processos de revisão e validação permitiram identificar que os itens da pesquisa estão adequados e permitem avaliar o clima organizacional da empresa.

A II Pesquisa e Clima Organizacional da **Dataprev** foi realizada em novembro e dezembro de 2021. Tivemos o total de participação de 1440 empregados.

A pesquisa foi aplicada utilizando o LimeSurvey. A ferramenta é composta por uma questão ENPS e 67 itens (afirmativas) que estão subdivididas em 9 dimensões:

1. **Liderança**
2. **Integração e trabalho em equipe**
3. **Camaradagem e respeito**
4. **Orgulho e engajamento**
5. **Capacitação e desenvolvimento de competências**
6. **Carreira, benefícios e remuneração**
7. **Comunicação institucional**
8. **Mudança e inovação**
9. **Condições de trabalho e qualidade de vida**

Verifica-se que a média global do Clima sofreu melhoria entre 2020 e 2021, passando de 69.54 para 74.45.



3.4.3 Ações e campanhas de saúde

Ao longo de 2021 o Serviço de Qualidade de Vida realizou um quantitativo de 10 campanhas de promoção da saúde, no qual foram abordados temas agudos como a pandemia do novo coronavírus e a vacinação da gripe, bem como, temas voltados ao diagnóstico precoce, à prevenção e ao acompanhamento médico regular de doenças crônicas e degenerativas.

O enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente da infecção humana pelo novo coronavírus, certamente, foi o tema de maior ênfase e destaque ao longo do ano de 2021, com ações mais efetivas nos meses de fevereiro e março, mas também reforçada ao longo de praticamente todo o ano.

A escolha dos demais temas abordados levaram em conta os dados epidemiológicos das doenças crônicas e degenerativas mais prevalentes na população brasileira, assim como, as causas de afastamentos e licenças médicas mais incidentes junto aos empregados da **Dataprev**, em 2020.

Destacamos as ações e estratégias de comunicação utilizadas para realização das campanhas:

3.4.3.1. Campanha “Pandemia Covid-19: cuidados preventivos no isolamento social”

Compartilhamento de “pílulas de conhecimento” sobre conceitos e cuidados preventivos contra o novo coronavírus e recomendações de hábitos saudáveis na quarentena (comunicados institucionais e postagens no Teams).

3.4.3.2. Conversas virtuais

Palestras interativas realizadas com profissionais de saúde através da plataforma Microsoft Teams.



- **Abril: Prevenção e combate à hipertensão arterial**
- **Maio: O processo de luto em tempos de pandemia do novo coronavírus**
- **Junho: Campanha de atenção ao colesterol**
- **Agosto: Campanha de atenção ao diabetes**
- **Setembro: Campanha Setembro Amarelo (saúde mental)**
- **Outubro: Campanha Outubro Rosa (saúde da mulher)**
- **Novembro: Campanha Novembro Azul (saúde do homem)**

3.4.3.3. Campanhas de saúde virtuais

Realizadas mediante publicações de comunicados institucionais e postagens no canal da Qualidade de Vida na plataforma Microsoft Teams.

- **Fevereiro a dezembro: Pandemia Covid-19: cuidados preventivos no isolamento social**
- **Maio: Campanha de vacinação contra a gripe 2021**
- **Julho: Campanha de atenção à saúde respiratória – Cuidados preventivos**
- **Dezembro: Campanha de combate ao mosquito *Aedes aegypti***

	Campanhas de saúde 2021	Conversas virtuais de saúde 2021
Fevereiro	Pandemia Covid-19: cuidados preventivos no isolamento social	
Março		
Abril	Prevenção e combate à hipertensão arterial	Hipertensão arterial e os benefícios da atividade física regular
Maio	Campanha de vacinação contra a gripe 2021	O processo de luto em tempos de pandemia do novo coronavírus
Junho	Campanha de atenção ao colesterol	Colesterol: prevenção e controle
Julho	Campanha de atenção à saúde respiratória: cuidados preventivos	
Agosto	Campanha de atenção ao diabetes	Diabetes: prevenção e controle
Setembro	Campanha Setembro Amarelo	Depressão e prevenção do suicídio Setembro Amarelo: fazendo as pazes com a vida
Outubro	Campanha Outubro Rosa	
Novembro	Campanha Novembro Azul	
Dezembro	Campanha de combate à dengue	

3.4.4. Ações e programas de atenção aos empregados

3.4.4.1. Atendimento dos programas de benefícios

Os atendimentos aos benefícios geridos pela área de qualidade de vida (tratamento especializado, abono de acompanhamento, conversão de licença prêmio em pecúnia e prorrogação de auxílio alimentação) passaram a ser realizados em formato virtual desde março de 2020 e permaneceram no decorrer de 2021.

Os demais atendimentos realizados pela área (atendimentos psicossociais e pró-retorno) também são realizados exclusivamente no formato virtual para empregados afastados. Alguns atendimentos por orientações psicossociais geraram vários contatos e outros até se prolongaram por alguns meses. Contatos para informações rápidas não foram computados.

Desde o ano de 2020 tivemos uma redução significativa do número de empregados que solicitaram o abono de acompanhamento. Muito provavelmente essa situação tenha sido causada pelo teletrabalho temporário, quando o empregado pôde estar perto e cuidar do seu dependente enfermo em situações mais simples e que não exigiram internação, sem interromper o seu trabalho.

Os valores pagos para as licenças-prêmio convertidas em pecúnia variam conforme o número de empregados que solicitaram o benefício, o quantitativo de licença-prêmio convertidas e as verbas que compõem o contra-cheque de cada um deles. O valor médio anual sofreu um acréscimo de 10% entre 2020 e 2021, apesar do número de solicitações terem crescido na ordem de 20% no mesmo período.

O quadro relativo ao tratamento especializado demonstra que o número de solicitações se manteve regular ao longo dos meses de 2021, com pequena variação em julho. Entretanto, comparado ao período anterior, o número de benefícios concedidos cresceu 17,65%. Observa-se também, em comparação ao ano de 2020, uma redução de 0,84% em relação ao custo mensal por beneficiário em 2021, embora o custo mensal total do benefício tenha sofrido um acréscimo de 18,17%. O número médio de benefícios concedidos em 2020 seguiu o mesmo padrão realizado nos anos anteriores à Pandemia, conforme quadro abaixo.

Reembolso de tratamento especializado 2020-2021

Fonte: DEQV

Ano	Nº médio de benefícios concedidos	Custo médio mensal por beneficiário	Custo médio mensal
2020	34	R\$ 721,54	R\$ 24.314,47
2021	40	R\$ 715,49	R\$ 25.950,29

Seguem os resultados de 2021:

Orientações psicossociais 2021

Fonte: DEQV

Resultado	jan	fev	mar	abr	mai	jun	jul	ago	set	out	nov	dez	2021	2020
Orientação gerencial	1		1			2		1			4	1	10	14
Orientação teletrabalho	2		3		1	3		1		1	1		12	5
Acompanhamento covid													0	3
Apoio em casos de óbito	1	1	1	1			3	1	1		1		10	4
Apoio em casos de doença	1		1	1					2	3	1		9	24
Relacionamento Interpessoal	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1			12	4
Outros	2			1	3	3	2	2	1	1	1	2	18	0

Conversão de licença-prêmio em pecúnia 2021

Fonte: DEQV

Resultado	jan	fev	mar	abr	mai	jun	jul	ago	set	out	nov	dez	2021	2020
Número de solicitações de conversão de licença-prêmio aprovadas	6	2	9	11	9	8	10	6	4	8	7	8	88	72
Valor médio de benefício licença-prêmio em pecúnia (R\$)	10.743	16.733	10.648	10.923	10.508	10.012	13.721	9.918	10.461	9.503	15.330	17.002	12.125	10.995

Prorrogação de auxílio alimentação 2021

Fonte: DEQV

Resultado	jan	fev	mar	abr	mai	jun	jul	ago	set	out	nov	dez	2021	2020
Número de solicitações de prorrogação de auxílio alimentação aprovadas	1	1	1	2	1	2	0	0	1	0	0	2	11	10

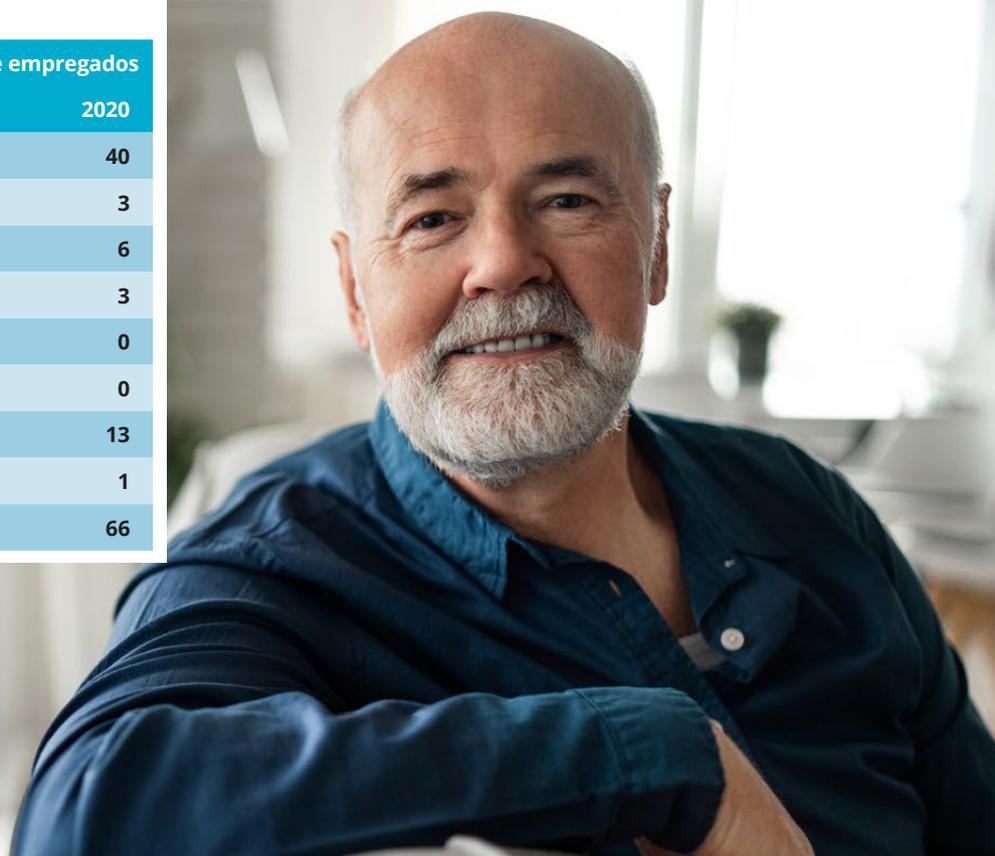
3.4.4.2. Programa de Acompanhamento de Empregado Afastado e Retorno à Dataprev- Pró-Retorno

Em 2020, o Programa Pró-Retorno do SQVD fez nova ampliação do público-alvo, que acompanha os empregados afastados, reintegrados, e nas situações de término de cessão e liberação, passando a incluir as empregadas em licença-maternidade. Mesmo com essa ampliação, percebe-se tendência de redução no número de atendimentos anuais na ordem de 6%. Segue abaixo, o número de empregados atendidos pelo Programa em 2020 e 2021:

Programa de Acompanhamento de Empregado Afastado (Pró-Retorno)

Fonte: DEQV

Público-Alvo	Quantidade de empregados	
	2021	2020
Auxílio-Doença	41	40
Reintegrados	4	3
Cedidos	1	6
Liberados	0	3
Anistiados	1	0
Aposentados por invalidez	0	0
Licença maternidade	15	13
Outros	1	1
Total	63	66



3.4.4.3. PAED– Programa de Apoio ao Empregado da Dataprev

No ano de 2021 foram realizados 166 chamadas do Programa de Apoio ao Empregado da **Dataprev** (PAED), com média mensal de 14 atendimentos que orientaram e apoiaram empregados, familiares e chefias em suas dificuldades cotidianas, o que representa um percentual de utilização do programa correspondente a 5,17% do total de empregados, índice próximo ao obtido no ano de 2020 (5,52%).

Comparativamente, empresas do mesmo porte da **Dataprev** (3.050 a 5.000 empregados) apresentaram índice de utilização na faixa de 2,6% a 6,2%.

O percentual de empregados que utilizaram o PAED satisfeitos com o atendimento e as soluções oferecidas pelo programa em 2020 (76,5%) apresentou uma discreta variação, mas ficou com um índice muito semelhante ao do ano anterior (74,92%).

A procura pelo programa em quase sua totalidade foi espontânea e predominantemente utilizado por empregados (85,5%) com mais de 50 anos (50,3%). Em torno de 15% das procuras são realizadas por dependentes dos empregados. Com relação ao gênero, a busca pelo programa esteve bastante equilibrada (50,3% homens e 49,7% mulheres).

As categorias que mais se destacaram no PAED foram os aconselhamentos (42,8%), seguido por questões legais (34,9%), percentuais que se inverteram quando comparados aos índices do período anterior. Antes da pandemia, a categoria mais procurada, em torno de 40% era relacionada às questões legais. Essa mudança se explica pela elevação dos quadros relativos à transtornos de ansiedade e depressão relacionados ao período pandêmico e pós-pandêmico em todo o mundo segundo a OMS.

Em meados de 2021, a fim de manter a cultura que os empregados possuem com relação ao PAED, foi realizada palestra para manter o corpo funcional da **Dataprev** informado sobre o programa e o seu funcionamento.

Resultados		jan	fev	mar	abr	mai	jun	jul	ago	set	out	nov	dez	Anual
Indicadores	Percentual mensal de utilização do PAED em 2021	0,44	0,25	0,35	0,44	0,62	0,72	0,47	0,50	0,31	0,50	0,32	0,25	5,17%
	Percentual mensal de utilização do PAED em 2020	0,74	0,29	0,86	0,56	0,32	0,50	0,58	0,21	0,41	0,36	0,33	0,36	5,52%
	Percentual de empregados que utilizaram o PAED satisfeitos com o atendimento e soluções oferecidos pelo programa em 2021			83,30%			84,60%			66,70%			71,40%	76,50%
	Resultado em 2020			71,43%			65,00%			68,26%			95,00%	74,92%

3.5. Apoio institucional aos projetos sociais e culturais

Apoiar o governo na formulação e no aperfeiçoamento de políticas públicas que garantam aos brasileiros o exercício da cidadania está no DNA da **Dataprev** e esta perspectiva se traduz também no incentivo às iniciativas que unam tecnologia, cidadania, inclusão e cultura por meio de patrocínios.

Desde 2017, a empresa apoia projetos aderentes à sua área de atuação por meio da Lei Municipal de Incentivo à Cultura Carioca, que institui, no âmbito do município do Rio de Janeiro, o incentivo fiscal de ISS em benefício de projetos culturais. Ao decidir os eventos e ações patrocinadas, o objetivo é manter a coerência, buscando projetos com aderência à missão, à visão e aos valores da **Dataprev**.



A empresa busca projetos que tenham relação com o universo da tecnologia, que ajudem cidadãos na luta por oportunidades de exercer sua cidadania e que sejam comprometidos com a inclusão social e a responsabilidade socioambiental. Com resultado financeiro favorável em 2021, a **Dataprev** conseguiu quase dobrar o valor de patrocínios para gerar oportunidade e inclusão via Lei do ISS. Assim, há de forma combinada, a oportunidade de valorizar o papel social da empresa e divulgar sua marca, produtos e serviços junto à sociedade.

O trabalho de buscar iniciativas que estejam alinhadas aos princípios e à política de patrocínios da empresa é um grande desafio. Por se tratar de um incentivo a partir de impostos, os patrocínios via lei do ISS são uma forma de a empresa devolver algo para a sociedade, uma postura que tem associação com a vocação de atender os cidadãos provendo soluções digitais simples e que alcancem a todos. É uma forma de confirmar nossos valores como empresa socialmente responsável.

Em 2021, foram 2.779 projetos, dos quais foram selecionados 106 com aderência à política de patrocínios da empresa, que foram separados por categorias como Festivais de Cultura Digital, Geração de Renda, Projetos Educacionais, Inclusão Social, Museus e Arte e Responsabilidade Ambiental. O Comitê de Eventos da empresa analisou e encaminhou os mais interessantes e alinhados com os valores da empresa, para a Diretoria Executiva, que ratificou a escolha.

A **Dataprev** patrocinou pela Lei do ISS o Hacktudo, Cultura Com Vida, Museu da Vida Fiocruz e Super Hacka Kids. Com o Super Hacka Kids, por exemplo, a empresa obtém reconhecimento como parceira de uma iniciativa que amplia o universo cultural de crianças e adolescentes, pais/responsáveis e educadores por meio da formação audiovisual e novas tecnologias gerando impacto social.

Já com o Museu da Vida, a **Dataprev** firmou parceria com a Fiocruz, que teve seu papel destacado na pandemia. Além disso, proporciona ciência, educação e cultura ao alcance de todos, de forma gratuita, e conta com números expressivos de visitantes (entre 2007 e 2016 foram 3,4 milhões de visitas presenciais e 8 milhões virtuais).

No decorrer da elaboração do presente relatório e proveniente dos bons resultados financeiros de 2021, a empresa pretende habilitar um valor maior para o ano de 2022, ampliando o rol de projetos sociais apoiados pela **Dataprev**.

Além da preocupação com a aderência à política de patrocínios da empresa, os projetos sociais foram avaliados pelo Comitê de Eventos e pela Diretoria Executiva para ratificação das iniciativas como instrumentos que tenham papel importante na estratégia de divulgação dos novos valores institucionais da empresa e, ao mesmo tempo, proporcionem posicionamento e divulgação significativos da marca.

Balanço social Dataprev 2021

1. Base de Cálculo		2021 Valor (mil reais)		2020 Valor (mil reais)		
Receita líquida (RL)		1.524.490.390		1.353.041.073		
Resultado operacional (RO)		355.492.910		265.100.648		
Folha de pagamento bruta (FPB)		668.565.401		696.875.357		
2. Indicadores Sociais Internos	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL
Alimentação	35.219.019	5,27%	2,31%	35.750.159	5,13%	2,64%
Encargos sociais compulsórios	75.745.270	11,33%	4,97%	86.179.489	12,37%	6,37%
Previdência privada	22.475.919	3,36%	1,47%	24.193.890	3,47%	1,79%
Saúde	5.759.693	0,86%	0,38%	9.721.026	1,39%	0,72%
Segurança e saúde no trabalho	2.750.509	0,41%	0,18%	3.619.533	0,52%	0,27%
Educação	40.646	0,01%	0,00%	52.430	0,01%	0,00%
Cultura	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Capacitação e desenvolvimento profissional	911.813	0,14%	0,06%	545.862	0,08%	0,04%
Creches ou auxílio-creche	18.192.452	2,72%	1,19%	18.115.913	2,60%	1,34%
Participação nos lucros ou resultados	22.218.307	3,32%	1,46%	16.568.791	2,38%	1,22%
Outros	2.340.255	0,35%	0,15%	2.594.807	0,37%	0,19%
Total indicadores sociais internos	#	27,77%	12,18%	#	28,32%	14,59%
3. Indicadores Sociais Externos	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Educação	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Cultura	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Saúde e saneamento	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Esporte	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Combate à fome e segurança alimentar	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Outros	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Total das contribuições para a sociedade	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Tributos (excluídos encargos sociais)	#	136,88%	31,92%	#	151,71%	29,72%
Total- Indicadores sociais externos	#	136,88%	31,92%	#	151,71%	29,72%
4. Indicadores Ambientais	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Investimentos relacionados com a produção/ operação da empresa	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Investimentos em programas e/ou projetos externos	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Total dos investimentos em meio ambiente	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Quanto ao estabelecimento de "metas anuais" para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/ operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa	() não possui metas () cumpre de 51 a 75% () cumpre de 0 a 50% () cumpre de 76 a 100%			() não possui metas () cumpre de 51 a 75% () cumpre de 0 a 50% () cumpre de 76 a 100%		

5. Indicadores do Corpo Funcional		2021 Valor (mil reais)		2020 Valor (mil reais)		
Nº de empregados(as) ao final do período		3.039		3.153		
Nº de admissões durante o período		19		68		
Nº de empregados(as) terceirizados(as)		368		396		
Nº de estagiários(as)		127		120		
Nº de empregados(as) acima de 45 anos		1.884		1.854		
Nº de mulheres que trabalham na empresa		869		900		
% de cargos de chefia ocupados por mulheres		28,34%		27,35%		
Nº de negros(as) que trabalham na empresa		964		1.002		
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)		26,74%		25,93%		
Nº de pessoas com deficiência ou necessidades especiais		83		87		
6. Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial		2021		Metas 2022		
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa		8,99%		0		
Número total de acidentes de trabalho		0		0		
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	<input type="checkbox"/> direção	<input checked="" type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)	<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	<input checked="" type="checkbox"/> direção e CIPA	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)	<input type="checkbox"/> todos(as) + Cipa	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)	<input type="checkbox"/> todos(as) + Cipa
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa:	<input type="checkbox"/> não se envolve	<input type="checkbox"/> segue as normas da OIT	<input checked="" type="checkbox"/> incentiva e segue a OIT	<input type="checkbox"/> não se envolverá	<input type="checkbox"/> seguirá as normas da OIT	<input type="checkbox"/> incentivará e seguirá a OIT
A previdência privada contempla:	<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input checked="" type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)	<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)
A participação dos lucros ou resultados contempla:	<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input checked="" type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)	<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	<input type="checkbox"/> não são considerados	<input type="checkbox"/> são sugeridos	<input checked="" type="checkbox"/> são exigidos	<input type="checkbox"/> não serão considerados	<input type="checkbox"/> serão sugeridos	<input type="checkbox"/> serão exigidos
Quanto à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:	<input type="checkbox"/> não se envolve	<input checked="" type="checkbox"/> apóia	<input type="checkbox"/> organiza e incentiva	<input type="checkbox"/> não se envolverá	<input type="checkbox"/> apoiará	<input type="checkbox"/> organizará e incentivará
Número total de reclamações e críticas de consumidores(as):	na empresa _____	no Procon _____	na Justiça _____	na empresa _____	no Procon _____	na Justiça _____
% de reclamações e críticas atendidas ou solucionadas:	na empresa _____%	no Procon _____%	na Justiça _____%	na empresa 100%	no Procon _____%	na Justiça _____%
Valor adicionado total a distribuir (em mil R\$):	Em 2021: 1.550.832			Em 2022:		
Distribuição do Valor Adicionado (DVA):	34,09% governo 42,31% colaboradores(as) 16,34% acionistas 0,67% terceiros 6,59% retido			_____% governo _____%% colaboradores(as) _____%% acionistas _____%% terceiros _____%% retido		



DATAPREV