

# TRANSFORMAR VIDAS E IMPULSIONAR FUTUROS

*IMPACTO, COLABORAÇÃO,  
PLANEJAMENTO E APRENDIZADO*

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE / 2023

**TELEMONT**

# SUMÁRIO

POR UM MUNDO MAIS SUSTENTÁVEL .....	03
SOBRE O RELATÓRIO E A TELEMONT .....	04
MATRIZ DE MATERIALIDADE .....	12
GOVERNANÇA .....	13
TRABALHO DESCENTE E HUMANIZADO .....	17
EDUCAÇÃO E VALORIZAÇÃO DAS PESSOAS .....	39
CAPACITAÇÃO DA COMUNIDADE .....	62
SAÚDE E SEGURANÇA .....	69
CONTROLE E PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS .....	77
SOLUÇÕES INOVADORAS PARA O NEGÓCIO .....	86
FORNECEDORES E PATROCÍNIOS .....	91



**GILNEI MACHADO**  
CEO TELEMONT

# POR UM MUNDO MAIS SUSTENTÁVEL

Tenho o prazer de compartilhar o nosso Relatório de Sustentabilidade, que reflete o compromisso contínuo da nossa empresa com práticas empresariais responsáveis e sustentáveis. Este relatório não é apenas um apanhado do nosso desempenho em questões ambientais, sociais e de governança, mas também um testemunho do nosso comprometimento em criar valor a longo prazo para todas as partes interessadas envolvidas em nosso ecossistema empresarial.

Em um mundo cada vez mais consciente da importância da sustentabilidade, é imperativo que continuemos a liderar pelo exemplo. Portanto, aqui destacamos os esforços para minimizar nosso impacto ambiental, promover práticas éticas em nossa cadeia de suprimentos, garantir a segurança e o bem-estar de nossos colaboradores e contribuir positivamente para as comunidades onde operamos. As páginas seguintes apresentam uma retrospectiva do que alcançamos e queremos divulgar, destacando as áreas em que estamos focando nossos esforços para melhorar e inovar, à medida que continuamos a avançar em direção ao nosso propósito que é **TRANSFORMAR VIDAS E IMPULSIONAR FUTUROS**.

Como CEO, comprometo-me pessoalmente a liderar nossa empresa em direção a um futuro mais sustentável e responsável. Estou confiante que, com o comprometimento de todos os nossos colaboradores e parceiros, podemos alcançar nossas metas e criar um impacto positivo duradouro.

# SOBRE O RELATÓRIO

A Telemont – Engenharia de Telecomunicações S.A. apresenta seu relatório de sustentabilidade, por entender se tratar de uma ferramenta multifacetada que não apenas informa sobre o desempenho da empresa em questões de ESG, mas também ajuda a impulsionar a melhoria contínua, promover a transparência e a responsabilidade, e fortalecer relacionamentos com seus stakeholders.

Os dados apresentados neste relatório foram apurados no período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2023 e mostram, com transparência e objetividade, os principais resultados relacionados aos temas considerados materiais pela organização, incluindo práticas, desempenho e gestão.

Neste material, destacamos nossos esforços e conquistas ao longo do último ano para promover práticas sustentáveis em todas as áreas de nossa operação. Estamos empenhados em criar valor de forma responsável e sustentável.

Acreditamos, firmemente, que a sustentabilidade não é apenas uma escolha, mas sim uma responsabilidade que compartilhamos com

nossos stakeholders. Por isso, buscamos integrar considerações ambientais, sociais e de governança em todas as nossas decisões e operações.

Compartilhamos nossos sucessos, desafios e aprendizados, reconhecendo que há sempre espaço para melhorias. Estamos comprometidos em aprender com nossas experiências e em continuar avançando em direção a um futuro mais sustentável para todos.



# RAZÕES PELAS QUAIS ESSE RELATÓRIO FOI CONSTRUÍDO



## **Transparência:**

Comunicamos abertamente nossas práticas. Acreditamos que isso promove o reforço da confiança que nossos stakeholders têm em nós.



## **Prestação de contas:**

Divulgamos informações detalhadas sobre nossas atividades e impactos. Essa ação pode incentivar a melhoria contínua e a adoção de práticas mais sustentáveis para nós e outras empresas.



## **Gestão de riscos:**

Identificamos e gerenciamos riscos relacionados a questões sociais e de governança. Analisamos riscos regulatórios, reputacionais e operacionais.



## **Inovação:**

Identificamos oportunidades para inovação e melhorias. Isso nos leva a desenvolver processos mais eficientes e sustentáveis.



## **Responsabilidade corporativa:**

Reforçamos o compromisso de uma empresa com a responsabilidade corporativa, mostrando como estamos contribuindo para o bem-estar das pessoas, além de buscar rentabilidade econômica.



# A TELEMONT

**Uma empresa que oferece soluções integradas para os segmentos de Telecom e Energia.**

**HÁ QUASE 50 ANOS CONECTANDO PESSOAS E REALIZANDO SERVIÇOS ESSENCIAIS PARA O DESENVOLVIMENTO DO BRASIL.**

A Telemont é uma empresa brasileira de grande porte, que se destaca nos segmentos de telecomunicação e energia, realizando serviços de comunicação de voz, banda larga e dados, transporte multimídia e gestão de sistemas de energia.

Toda essa capacidade de atendimento se traduz em soluções inovadoras, integradas e de qualidade para seus clientes.

## VISÃO

Ser a referência brasileira em soluções para infraestrutura de Telecom e Energia.

## MISSÃO

Conectar pessoas e negócios através da tecnologia.

## VALORES

Operar de modo seguro;  
Satisfação do cliente;  
Resultados sustentáveis;  
Excelência em gente;  
Respeito e simplicidade;  
Colaboração.

## PROPÓSITO

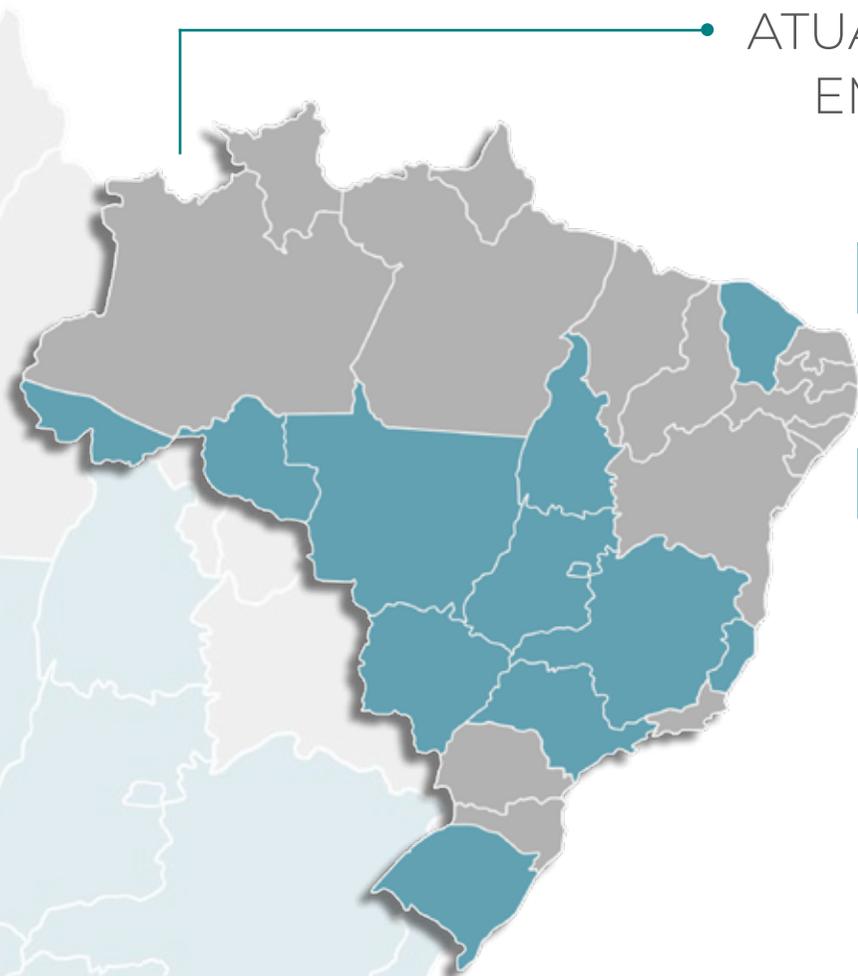
Transformar vidas e impulsionar futuros.



NOSSOS  
**PRINCÍPIOS**  
NOS DEFINEM.

# NÓS E O MERCADO BRASILEIRO

• ATUALMENTE, A TELEMONT ESTÁ PRESENTE EM **11 ESTADOS E NO DISTRITO FEDERAL**



**PRESENÇA  
ESTRATÉGICA**



Possuímos expertise para atendimento em todo o território nacional;

Temos know-how em projetos de grande porte;

**QUALIDADE**



Buscamos capacitação e adaptação de novas tecnologias;

Desenvolvemos soluções integradas e customizadas.

**INOVAÇÃO**



# GRANDES NÚMEROS, GRANDES RESULTADOS



A female technician wearing a blue hard hat, safety glasses, and a safety harness is climbing a red ladder attached to a utility pole. She is working on a network of cables and equipment. The background shows a clear blue sky with some clouds. The technician's uniform has the word 'TELEMONT' visible on the pocket.

# DINAMISMO, SEGURANÇA E CRESCIMENTO

UM **TIME** DE PROFISSIONAIS QUE TRADUZ EM ATITUDES OS NOSSOS VALORES E GARANTEM EXCELÊNCIA E QUALIDADE EM SEUS TRABALHOS.

A Telemont conta com uma equipe de alta performance, composta por profissionais das áreas operacionais, administrativas e de lideranças.

Nosso time é alinhado aos valores da empresa e desempenha suas funções com foco na operação de modo seguro, diversidade, inclusão e no alcance das metas e resultados.

# ODS

## OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Esses objetivos foram estabelecidos pela ONU (Organização das Nações Unidas) como um conjunto de metas globais para serem alcançados até 2030. Os ODSs substituíram os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM) e têm um escopo mais amplo, abrangendo não apenas a erradicação da pobreza, mas também temas como igualdade de gênero, educação de qualidade, água limpa e saneamento, energia acessível e limpa, ação contra a mudança climática, entre outras.

Os projetos e programas da Telemont, norteados pelas diretrizes de ESG (Ambiental, Social e Governança) foram enquadrados nos seguintes ODSs:



# MATRIZ DE MATERIALIDADE

A estratégia de ESG da Telemont foi estruturada através dos temas mais relevantes para nosso setor e negócio. Por meio de processos robustos foram levantados dados de benchmarking, análise de documentos internos e avaliação das partes interessadas como cliente, trabalhadores, fornecedores e acionista.

Entendemos como um método valioso para orientar nossa estratégia de sustentabilidade, priorizando questões-chave e ajudando na tomada de decisões.

Isso permite que concentremos nossos esforços e recursos nas áreas que têm o maior impacto e relevância dentro da Telemont.





# GOVERNANÇA DENTRO DOS PILARES DE GESTÃO DE RISCO

# ESCOPO DA GOVERNANÇA

Os princípios da nossa Governança Corporativa estão contemplados no nosso Estatuto Social e em normativas internas, alinhados aos requisitos legais e à legislação pertinente.



# SISTEMA DE GESTÃO INTEGRADO - SGI

Um sistema de gestão integrado (SGI) é uma abordagem que une todos os elementos de uma organização - como qualidade, saúde e segurança ocupacional, meio ambiente, responsabilidade social, entre outros - em um único sistema coordenado. Aqui estão algumas razões pelas quais um SGI é importante para as empresas:

**Eficiência operacional:** Um SGI integra processos e procedimentos em toda a organização, eliminando redundâncias e melhorando a eficiência operacional. Isso resulta em economia de tempo, recursos e redução de custos.

**Consistência e padronização:** Um SGI estabelece padrões e procedimentos comuns em toda a organização, garantindo que as práticas sejam consistentes em todos os departamentos e locais.

**Atendimento aos requisitos legais e regulatórios:**

Com um SGI, as empresas podem garantir o cumprimento de todas as leis, regulamentos e normas aplicáveis ao seu setor.

**Gestão de riscos:** Um SGI permite que as empresas identifiquem, avaliem e gerenciem os riscos em todas as áreas da organização, incluindo qualidade, segurança, meio ambiente e outros.

**Melhoria contínua:** Um SGI promove uma cultura de melhoria contínua, onde os processos são constantemente avaliados e aprimorados para aumentar a eficácia e a eficiência.

**Reputação e imagem da empresa:** Um SGI que inclui preocupações com a sustentabilidade, responsabilidade social e ambiental pode melhorar a reputação da empresa e sua imagem perante clientes, investidores e partes interessadas.



Um sistema de gestão integrado é essencial para garantir a eficiência operacional, o cumprimento dos requisitos legais e regulatórios, a gestão de riscos, a melhoria contínua e a construção de uma reputação sólida para a empresa. Ele ajuda as organizações a operarem de forma mais eficaz e sustentável em um ambiente empresarial cada vez mais complexo.

A Telemont é certificada com a ISO 45001:2018, ISO 14001:2015 e ISO 9001, executando a gestão através do Sistema de Gestão Intregado (SGI).





TRABALHO DESCENTE  
E HUMANIZADO

# DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO - **DE&I**

Um programa estratégico que promove um ambiente de trabalho onde todas as pessoas trabalhadoras na Telemont, se sintam valorizadas, respeitadas e incluídas, independentemente de sua origem, identidade e outras características pessoais.

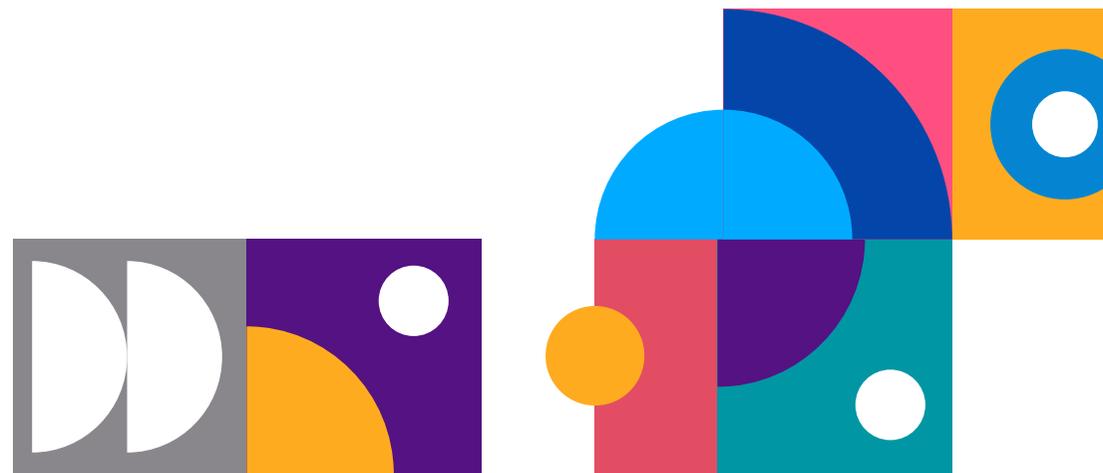


# CONCEITOS-CHAVE DO PROGRAMA MAIS

**DIVERSIDADE:** Reconhece e celebra as diferenças entre as pessoas, incluindo características como raça, etnia, gênero, idade, orientação sexual, religião, habilidades, origem socioeconômica e outras características pessoais. O programa MAIS valoriza a diversidade como um ativo e busca promover a representação e a inclusão de grupos sub-representados.

**EQUIDADE:** Envolve a criação de condições igualitárias e justas para as pessoas trabalhadoras da Telemont, reconhecendo que diferentes grupos podem enfrentar barreiras e desafios únicos. O programa MAIS busca identificar e abordar disparidades e injustiças dentro da organização, promovendo a igualdade de oportunidades e tratamento para todos os funcionários.

**INCLUSÃO:** Refere-se à criação de um ambiente de trabalho onde todas as pessoas se sintam valorizadas, respeitadas e capacitadas a contribuir plenamente. Isso envolve promover uma cultura de respeito, empatia e colaboração, onde as vozes de todas as pessoas trabalhadoras são ouvidas e consideradas importantes.



# COMPONENTES DO PROGRAMA MAIS

## LIDERANÇA E COMPROMETIMENTO:

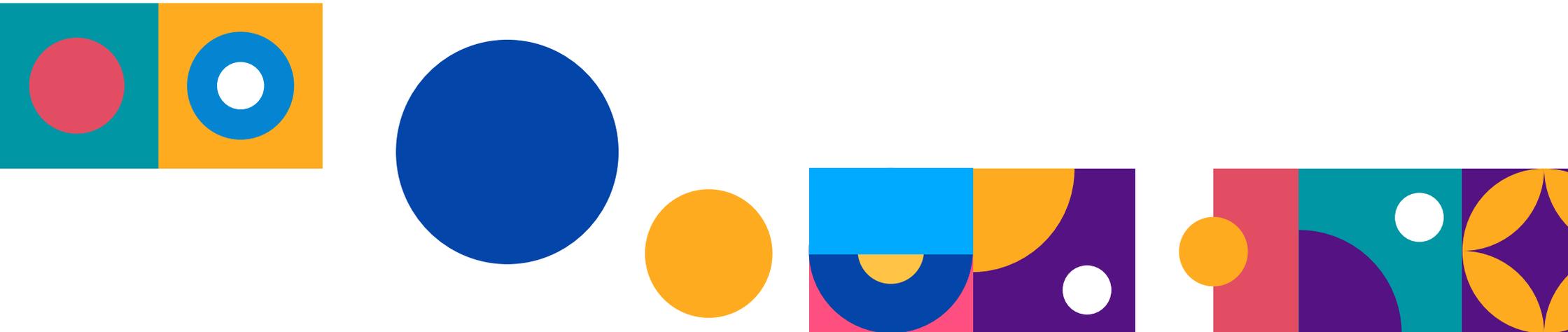
O programa é apoiado pela alta liderança, que possui um compromisso genuíno com a diversidade, equidade e inclusão, e age como modelo de comportamento inclusivo e incorporado aos valores e práticas da organização.

## POLÍTICAS E PRÁTICAS:

O programa envolve o desenvolvimento e a implementação de políticas, práticas e procedimentos que promovem a diversidade, equidade e inclusão em todas as áreas da organização, incluindo recrutamento, seleção, desenvolvimento, promoção, remuneração e benefícios.

## TREINAMENTO E EDUCAÇÃO:

Oferecemos treinamento e educação para todas as pessoas trabalhadoras sobre temas relacionados à diversidade, equidade e inclusão. Acreditamos que isso é fundamental para aumentar a conscientização, promover a compreensão e construir uma cultura inclusiva.





## POR MAIS QUE DIVERSIDADE E INCLUSÃO SEJAM RELACIONADAS, NEM SEMPRE ELAS CAMINHAM JUNTAS.

Podemos olhar para a **diversidade** como um conceito globalmente aceito que traz diferentes pessoas para o mesmo território. A **inclusão**, por outro lado, apresenta métodos, ações e estratégias concretas para fazer a diversidade funcionar.



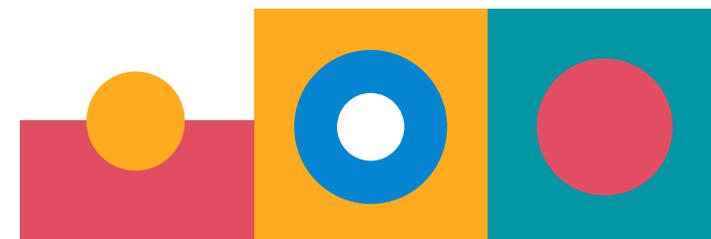
# INICIATIVAS DE DE&I

## AÇÕES:

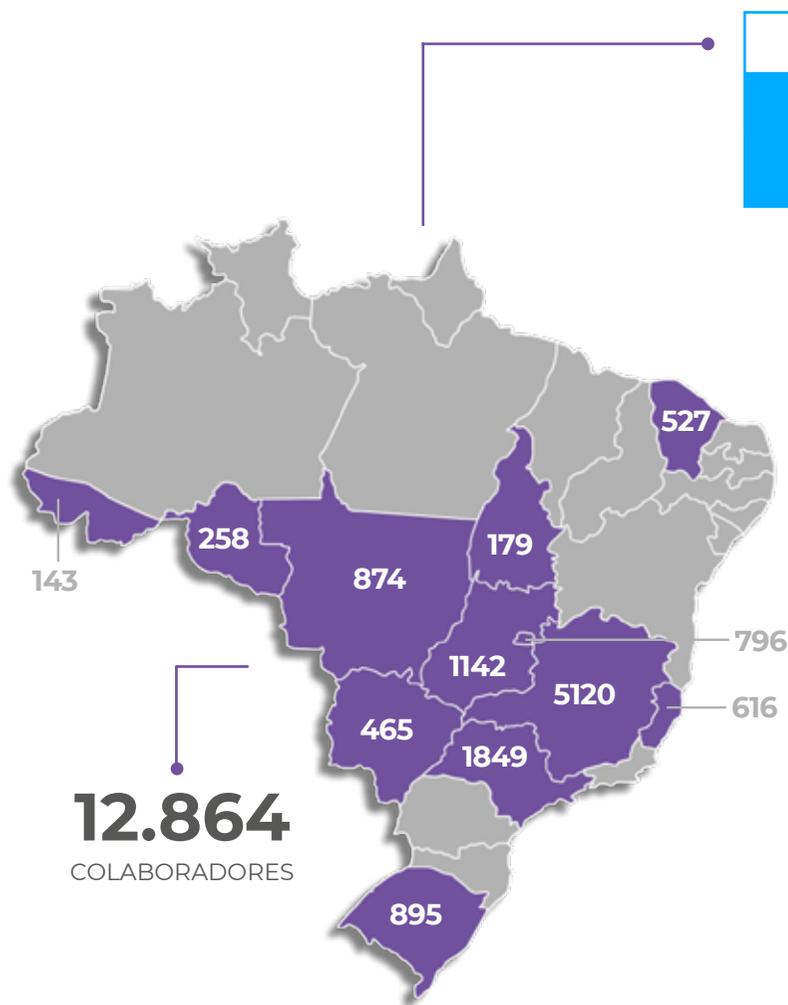
- Censo de Diversidade;
- Fomento da política de DE&I;
- Divulgação do glossário inclusivo;
- Plano de ação para corrigir gaps em DE&I;
- Fomento dos cursos de DE&I;
- Sensibilização de datas comemorativas;
- Fomento do Programa Assédio Zero.

## DESAFIOS:

- Engajamento das lideranças nas ações de DE&I;
- Criação dos grupos de afinidade;
- Desdobramento das ações, pelos multiplicadores;
- Aumento da representatividade dos grupos minorizados, no quadro de efetivos;
- Aceitação e acolhimento dos eixos de suporte e operação;
- Ir além da cota para PCDs e meta na contratação de mulheres em campo.



# NOSSO MAPA DE DE&I



# MULHERES NA TELEMONT

**OBJETIVO:** Até 2026 termos 25% do público interno feminino. } **2024:** 2006 MULHERES } **2026:** 3000 MULHERES

## PROPOSTA DE AUMENTO DO PÚBLICO:

2024:	2025:	2026:
17% DE PÚBLICO INTERNO FEMININO	20% DE PÚBLICO INTERNO FEMININO	25% DE PÚBLICO INTERNO FEMININO

A equidade de gênero é um dos grandes Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU e vem sendo amplamente incentivada em todo o mundo.

**DESAFIO:**  
**CRIAR UM AMBIENTE INCLUSIVO**

Todos os eixos principalmente **liderança.**

Foco:  
mulheres negras,  
deficientes e  
LGBTI+





VÍDEO SOBRE O TRABALHO DE MULHERES COM DEFICIÊNCIA.

# VALORIZANDO O TRABALHO DELAS

DIVULGAÇÕES NA TELEMONT



MATÉRIAS DIVULGADAS NA REVISTA TELEMONT, MOSTRANDO O TRABALHO EXECUTADO POR MULHERES



# GERAÇÕES



## GERAÇÃO Z

(- de 24 anos)



**1874**

COLABORADORES



## GERAÇÃO Y (MILLENNIALS)

(+ de 30 anos)



**6263**

COLABORADORES



## GERAÇÃO X

(+de 40 anos)



**4418**

COLABORADORES



## GERAÇÃO BABY BOOMER

(+ de 60 anos)



**309**

COLABORADORES

Na Telemont prezamos por ambiente **heterogêneo** e, principalmente **equilibrado**. Acreditamos que além das possibilidades de troca de conhecimento, coexiste também as variações quanto ao modo de pensar, se expressar e agir devido às vivências e experiências que ajudam a construir os perfis profissionais.

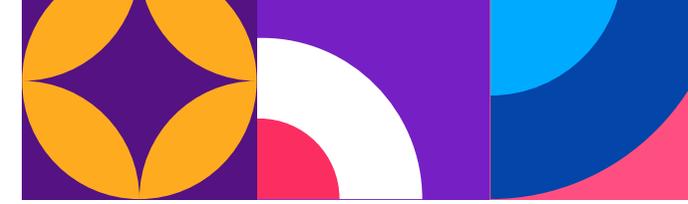




MATERIAIS ESSENCIAIS PARA PROMOVER  
UM AMBIENTE DE TRABALHO MAIS JUSTO,  
ACOLHEDOR E PRODUTIVO.

## POLÍTICA E GLOSSÁRIO - DE&I





## INCLUSÃO DE GRUPOS MINORIZADOS ATRAVÉS DE AÇÕES AFIRMATIVAS.

Qual é o foco do grupo?



Mulheres



Pessoas  
negras/  
pretas  
e não-  
brancas



LGBTQIAP+



Pessoas  
com  
deficiência



Corpos  
dissidentes



Imigrantes



Diversidade  
cultural e  
religiosa

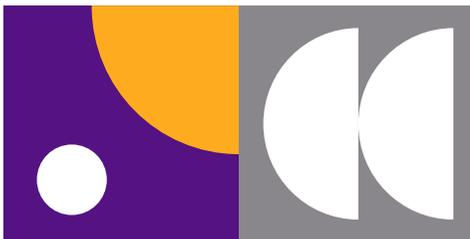


Pessoas  
60+



# POR QUE A TELEMONT ENTENDE QUE É IMPORTANTE TRABALHAR EM UM AMBIENTE DE DE&I?

- Promove mudança cultural;
- Adequa a marca Telemont, para o status de mais empregadora;
- Atualiza processos que não contemplam a pluralidade das pessoas;
- Elimina denúncias de assédio;
- Atende às demandas contratuais dos clientes;
- Diminui o turnover;
- Melhora o clima organizacional.



O QUE É FUNDAMENTAL?

# AGIR

além do discurso;

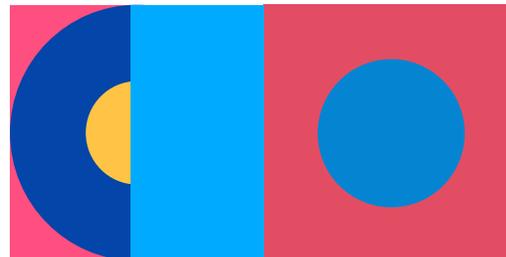
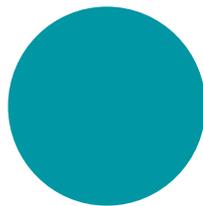
# CRIAR

condições reais e assertivas para promover a inclusão.



## BENEFÍCIOS

- Impulso a inovação;
- Diferencial competitivo;
- Equipes engajadas e criativas;
- Senso de pertencimento e identificação com a marca;
- Processos e práticas inclusivas;
- Fortalecimento da marca;
- Fortalecimento das relações com os stakeholders externos;
- Maior possibilidade de ambiente com segurança psicológica;
- Redução do passivo trabalhista;
- Diminuição do turnover.





# AÇÕES AFIRMATIVAS O QUE SÃO?

São **ações locais** que alocam recursos em benefício de pessoas pertencentes aos grupos **discriminados** e vitimados pela **exclusão** sócio-econômica no passado ou no presente.

A ação afirmativa se diferencia das políticas puramente anti-discriminatórias por atuar **preventivamente em favor de indivíduos que potencialmente são discriminados**, o que pode ser entendido tanto como uma prevenção à discriminação quanto como uma reparação de seus efeitos. Ações puramente anti-discriminatórias, por outro lado, atuam apenas por meio de repressão aos discriminadores ou de conscientização dos indivíduos que podem vir a praticar atos discriminatórios.



# RESPEITO, DIGNIDADE E OPORTUNIDADE DE TRABALHO

A Oficina Cidadã, com sua **sala de costura**, é uma iniciativa desenvolvida pela Telemont, que busca criar condições de trabalho para pessoas com deficiência.

A empresa sempre assumiu o compromisso de contribuir com a inclusão social e promover o desenvolvimento das pessoas, por meio da capacitação profissional e da perspectiva de uma vida mais próspera.



**+ 380 mil**

peças, entre uniformes e acessórios foram confeccionados desde a inauguração da oficina.

**+ 300**

pessoas já foram capacitadas nesse programa.



# CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

## NOSSO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA, NOS ASSEGURA:

**Orientação comportamental:** Estabelecemos diretrizes claras sobre o comportamento esperado dos funcionários e da empresa como um todo. Definimos padrões de conduta ética e profissional que devem ser seguidos em todas as atividades e interações relacionadas ao negócio.

**Promoção da cultura organizacional:** Promovemos uma cultura organizacional baseada em valores éticos, transparência, integridade e respeito. Reforçamos os princípios e normas que guiam as decisões e ações dos colaboradores, contribuindo para um ambiente de trabalho saudável e respeitoso.

**Proteção da reputação da empresa:** Zelamos pela reputação da empresa perante clientes, investidores, parceiros comerciais e a comunidade em geral. Ao demonstrar um compromisso com altos padrões éticos, construímos confiança e credibilidade, o que é fundamental para o sucesso a longo prazo.

**Prevenção de condutas inadequadas:** Evitamos comportamentos inadequados, como fraude, corrupção, assédio, discriminação e outras práticas antiéticas. Definimos as consequências para violações do código e encorajamos os funcionários a denunciarem qualquer conduta imprópria.

**Conformidade legal e regulatória:** Nosso Código de Ética e Conduta, nos ajuda a garantir que, tanto empresa quanto funcionários cumpram todas as leis, regulamentos e padrões éticos aplicáveis ao seu setor e às suas operações. Isso minimiza o risco de sanções legais, multas e danos à reputação, decorrentes de violações legais.

**Atração e retenção de talentos:** Entendemos que os profissionais muitas vezes procuram empresas que compartilham seus valores e que oferecem um ambiente de trabalho ético e responsável.



# ÉTICA E OUVIDORIA

O nosso **Código de Ética e Conduta** é amplamente divulgado e norteia as nossas atitudes. Entendemos que o princípio ético é um compromisso de todos.

As denúncias são **avaliadas** e **investigadas**, exclusivamente, pela área de Auditoria Interna.

## OUVIDORIA TELEMONT

☎ 0800 033 7566

ou

✉ [ouvidoria@telemont.com.br](mailto:ouvidoria@telemont.com.br)



Nosso Código de Ética e Conduta passou por algumas atualizações. Mas o principal não mudou: a transparência, o respeito e a responsabilidade com os colaboradores da organização.

Este é o principal guia para você trabalhar em conformidade com as diretrizes organizacionais, seguindo nossos princípios, valores e compromissos. Leia-o com atenção e lembre-se sempre das normas da empresa durante o desenvolvimento de suas atividades.

ACESSE O CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA, SEGUINDO O PASSO A PASSO: CAIGETEC > APRENDIZADO > BIBLIOTECAS > TELEMONT

Em casos de denúncias, sugestões, elogios ou críticas, entre em contato:

☎ 0800 033 7566

✉ [ouvidoria@telemont.com.br](mailto:ouvidoria@telemont.com.br)

você não precisa se identificar.



Você sabia? A Telemont possui um canal de Ouvidoria para ouvir seus empregados, clientes, fornecedores e o público em geral. Através desse meio, é possível encaminhar **DENÚNCIAS, RECLAMAÇÕES, SUGESTÕES, ELOGIOS e DÚVIDAS** relacionados aos serviços prestados, a comportamentos ocorridos durante o expediente, processos, procedimentos e práticas da empresa.

Essa é uma ferramenta fundamental para a **organização identificar, investigar e advertir quem pratica ações que vão contra o Código de Ética e Conduta e as Políticas Internas** da Telemont. Combater essas práticas contribui para a construção de um ambiente de trabalho mais seguro, ético, transparente e agradável para todos.

### SEGURANÇA E SIGILO

A Ouvidoria Telemont funciona 24 horas por dia, 7 dias por semana, e todas as informações são tratadas com **TOTAL SIGILO**. Ou seja: independentemente da forma escolhida, a premissa do canal é **manter a identidade do denunciante/reclamante 100% preservada**.

Sempre que necessário, atue a Ouvidoria através dos canais:

☎ 0800 033 7566

✉ [ouvidoria@telemont.com.br](mailto:ouvidoria@telemont.com.br)

você não precisa se identificar.

Peças de divulgação do Código de ética e conduta e Ouvidoria





## CANAL DE OUVIDORIA

É uma ferramenta de apoio estratégico e especializado, além de eficaz mediador na busca de soluções de conflitos e eficiente agente promotor de mudanças.

Tem o intuito de obter conhecimento de eventuais irregularidades como: falhas de controles, fraudes internas e externas e quaisquer outras ações que estejam em discordância com o Código de Ética e Políticas Internas vigentes.

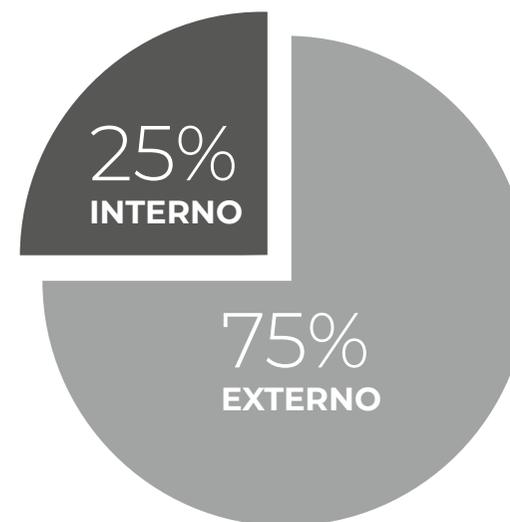
# CANAL DE OUVIDORIA

No ano de 2023, o Canal de Ouvidoria teve **2525** acionamentos totais, com aumento de **112%**, em relação ao ano de 2022.

## EVOLUÇÃO DOS ACIONAMENTOS



Do total de acionamentos de 2023, **1898** foram externos e **627** internos.



**TODOS OS ACIONAMENTOS FORAM TRATADOS.**

# CANAL DE OUVIDORIA

**15%** dos acionamentos totais demandaram investigação. Nestes casos a Auditoria Interna foi acionada para realizar uma investigação imparcial, para os casos que estavam contrariando o Código de Ética e Conduta.



**Todos os acionamentos** que iniciaram no Canal de Ouvidoria e levados à Auditoria Interna foram tratados e tiveram as seguintes ações:

- Feedbacks;
- Treinamentos de reciclagem;
- Reuniões orientativas com equipes;
- Remanejamento entre áreas;
- Aplicações de Políticas de Consequências;
- Desligamentos.
- Elaboração de plano de desenvolvimento individual (PDI);

# MANIFESTO CONTRA O ASSÉDIO

Combater o assédio é um dever de todos. Mas para agir com **precisão e firmeza**, é preciso saber como identificar o problema no dia a dia. O conhecimento é sempre a melhor forma de vencer o silêncio e romper o ciclo de assédio.

Pensando nisso, a Telemont disponibilizou uma série de cursos sobre o tema na plataforma virtual do Calgetec. Confira o catálogo.

**ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO** | **ÉTICA NA LIDERANÇA** | **ÉTICA: SEMPRE ALERTA!**

A ética é um valor que permeia as nossas ações. Não consiste em princípios abstratos, mas sim em atitudes e análises do futuro próximo e com fácil compreensão. Além disso, através de casos práticos, será possível identificar situações de assédio e agir para evitá-las.

Para fazer os cursos, acesse o Calgetec pelo aplicativo ou site: [calgetec.micropower.com.br](http://calgetec.micropower.com.br)

Mile SP 0800 | Quilombo Telemont | 0800-022-7046 | [mile@micropower.com.br](mailto:mile@micropower.com.br)

**Respeito às crenças.**

Na Brasil, a diversidade étnica, de origem, de cultura e de religião faz um dos países mais diversos do mundo. Mas, ao mesmo tempo, há um desafio: como lidar com a diversidade de forma respeitosa e inclusiva? É preciso ter um olhar atento para a diversidade e respeitar as diferenças.

A nossa diversidade religiosa é um exemplo. Segundo o IBGE, no Brasil há mais de 20 milhões de pessoas que se declaram católicas, e mais de 10 milhões que se declaram evangélicas, além de outras religiões.

Apesar de termos um solo, cada religião tem suas próprias regras e tradições. É importante respeitar as diferenças e não impor uma religião sobre a outra. Isso é fundamental para criar um ambiente de trabalho mais harmonioso e produtivo.

Aqui na Telemont, prezamos a liberdade religiosa e acreditamos que todos e todas são livres para escolherem a sua fé. Respeite as suas crenças e combata o preconceito.

Mile SP 0800 | Quilombo Telemont | 0800-022-7046 | [mile@micropower.com.br](mailto:mile@micropower.com.br)

**JÁ CONFERIU OS CURSOS SOBRE ASSÉDIO, ÉTICA, DIVERSIDADE E INCLUSÃO NO CALGETEC?**

Com conteúdos variados e inovativos, você terá oportunidade de desenvolver competências essenciais para se tornar um líder que combate o assédio e promove um ambiente de trabalho cada vez melhor.

Confira os cursos que estão disponíveis no catálogo.

**ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO** | **ÉTICA NA LIDERANÇA** | **ÉTICA: SEMPRE ALERTA!**

**LIDERANÇA INCLUSIVA** | **BARREIRAS INVISÍVEIS: OS VIEZES INCONSCIENTES** | **MINDSET INCLUSIVO**

Para fazer os cursos, acesse o Calgetec pelo aplicativo ou site: [calgetec.micropower.com.br](http://calgetec.micropower.com.br)

Mile SP 0800 | Quilombo Telemont | 0800-022-7046 | [mile@micropower.com.br](mailto:mile@micropower.com.br)

**“HOJE EM DIA TODO É BULLYING. ANTIGAMENTE ERA MELHOR, NÃO TINHA TANTO MIMIMI!”**

O que para você é mimimi, na verdade, é discriminação.

Assédio zero | TELEMONT

Mile SP 0800 | Quilombo Telemont | 0800-022-7046 | [mile@micropower.com.br](mailto:mile@micropower.com.br)

Campanha  
**Assédio zero**

Peças de divulgação sobre o tema, cursos e canal para denúncia.





EDUCAÇÃO E VALORIZAÇÃO  
DAS PESSOAS

# O COLABORADOR É O PROTAGONISTA DE SUA CARREIRA

Desenvolvemos as habilidades e conhecimentos dos funcionários para **melhorar o desempenho individual e organizacional**. Nossa prática envolve a criação e implementação de programas de **treinamento e desenvolvimento** que estão alinhados com os objetivos estratégicos da empresa.

Nossos programas abrangem uma ampla gama de áreas, incluindo **treinamento técnico, habilidades de liderança, desenvolvimento pessoal, conformidade regulatória e muito mais**. Eles são entregues de diversas maneiras, como treinamentos presenciais, cursos online, seminários, workshops, mentoring, coaching e outros métodos de aprendizagem.

Os benefícios que proporcionamos através da educação corporativa incluem o **aprimoramento da produtividade e da eficiência dos funcionários, a retenção de talentos, o fortalecimento da cultura organizacional e a capacidade de adaptação a mudanças no ambiente de negócios**. Para nós é uma ferramenta essencial para nos manter competitivos e inovadores em um mercado de constante evolução.



# CONTEXTO ATUAL – DADOS DE MERCADO

## PROJEÇÕES DA NECESSIDADE DE REQUALIFICAÇÃO ATÉ 2027 NO MUNDO

60%

Seis em cada dez trabalhadores precisarão de treinamento antes de 2027, mas apenas metade dos funcionários tem acesso às oportunidades de treinamentos adequados atualmente.

44%

Em média, 44% das habilidades de um trabalhador individual precisarão ser atualizadas.

## IMPORTÂNCIA DA CAPACITAÇÃO PARA TELECOM E ENERGIA

Vivemos em uma era de **rápidas mudanças e avanços tecnológicos**, exigindo que as pessoas estejam constantemente **atualizadas e preparadas** para lidarem com os desafios do mercado de trabalho e da sociedade em geral.

A capacitação no segmento de telecomunicação e energia é crucial, devido às **características específicas**, pois garante que os profissionais estejam **bem equipados** para enfrentarem os **desafios** e aproveitarem as oportunidades em um ambiente de **constante mudança**.



# NOSSOS TREINAMENTOS

268

**CURSOS**  
Presencial e Online

155

**PRESENCIAIS**  
Em nossos Centros  
de treinamentos

113

**ONLINE**  
Em nosso LMS

289

**TRILHAS DE  
APRENDIZAGEM**

• CONTEÚDO DIGITAL  
**CUSTOMIZADO**



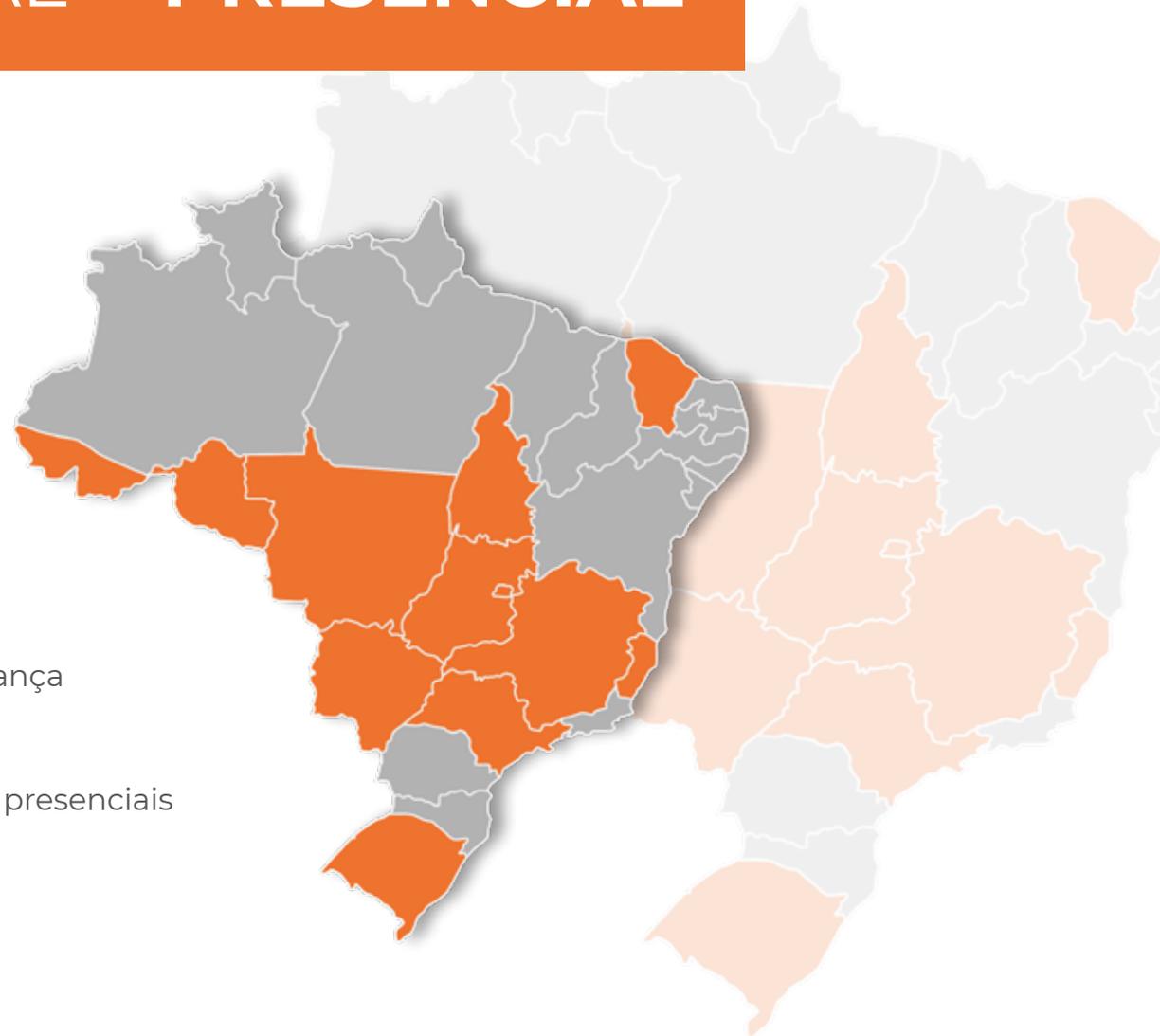
*Realização de treinamentos no Caigetec\**

\* **CAIGETEC:** Centro Avançado de Inovação, Gestão e Tecnologia



# CAPACIDADE ATUAL - PRESENCIAL

- **17** CaigeteCs (espaços físicos)
- **63** Salas
- **22** Instrutores de capacitação técnica
- **91** Instrutores de capacitação em segurança
- **781** Capacidade de alunos em turmas presenciais
- **137** Mil Horas de aula por mês



# TREINAMENTOS ONLINE

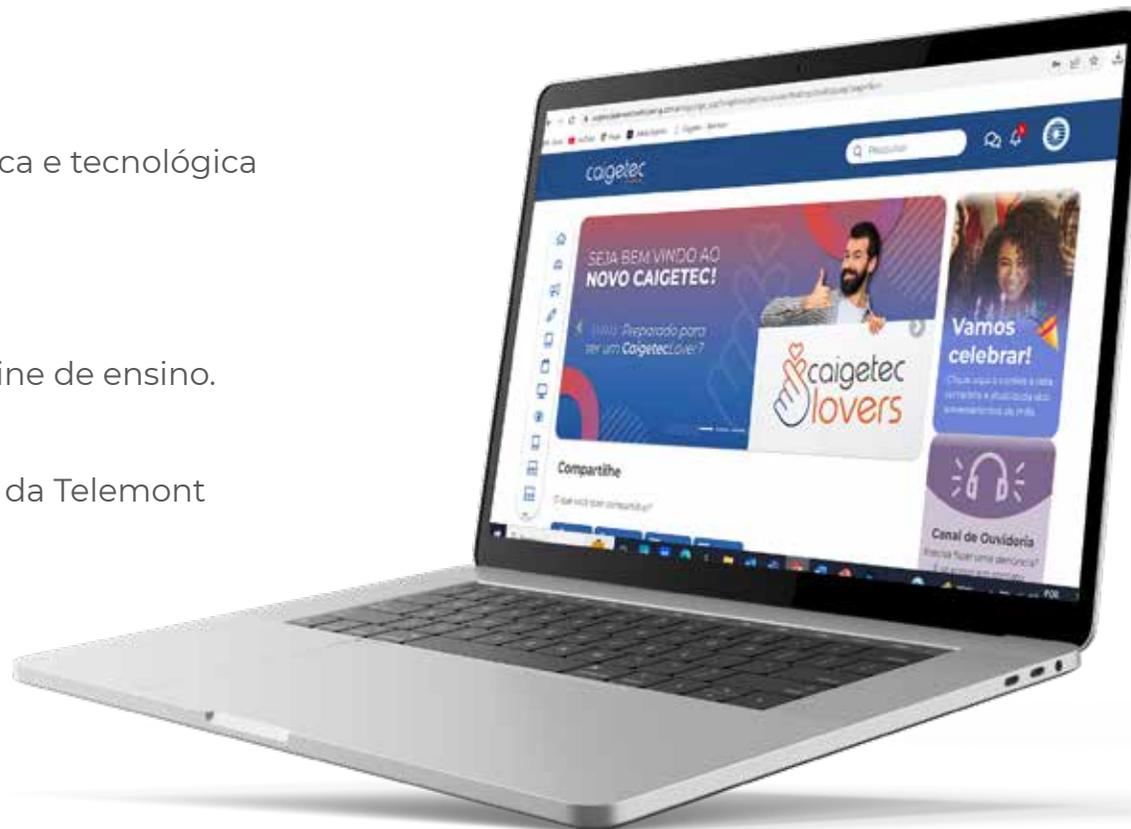
## PLATAFORMA DE ENSINO

Atualizada em 2023 fornecendo gestão dinâmica e tecnológica que promovem a aprendizagem.

## CURSOS ONLINE

**113** cursos disponibilizados na plataforma online de ensino.

- **53 Cursos** para todos os colaboradores da Telemont
- **22 Cursos** exclusivos para Liderança
- **17 Cursos** exclusivos para a Operação
- **10 Cursos** exclusivos para o Suporte
- Mais de **16 cursos** com foco em segurança, saúde e meio ambiente.



# TREINAMENTOS EXTERNOS OFERECIDOS PELO CAIGETEC

## REDE NEUTRA:

Capacitação junto à empresa parceira V.tal, via CAIGETEC, através da disponibilização de curso voltado para formação específica de técnicos FTTP.



## MICROINFORMÁTICA:

Capacitação da empresa parceira Algar, por meio de nosso Centro de Treinamento no formato presencial, com foco no desenvolvimento dos técnicos de FTTH.



# DESENVOLVIMENTO DE INSTRUTORES



A Academia de Instrutores visa promover o desenvolvimento do instrutor para assumir desafios por meio da realização da trilha obrigatória e de encontros entre os grupos.

**113** INSTRUTORES  
NO PROJETO



## Trilha de cursos no Caigetec

- Facilitação;
- Comunicação;
- Diversidade; Inclusão.



## Encontros mensais

- Articulação entre regionais;
- Melhores práticas em treinamentos;
- Padronização de processos;
- Integração entre instrutores técnicos e legais; Capacitação com especialistas.



# ROTA FORMATIVA

Nossa rota formativa é um plano estruturado e sequencial de aprendizado, projetado para desenvolver habilidades específicas do nosso negócio. É uma abordagem sistemática para o desenvolvimento de competências ao longo do tempo, com etapas claras e objetivas definidas para cada fase do processo.

Inicia-se com a identificação das necessidades de aprendizado, seguida pelo estabelecimento de objetivos claros e mensuráveis. Em seguida, definimos as atividades de aprendizado e os recursos necessários para alcançar esses objetivos. Essas atividades podem incluir cursos, treinamentos, workshops, projetos práticos, mentoria, coaching, entre outros.

Ao longo dessa rota, há momentos de avaliação para verificar o progresso e identificar áreas que necessitam de maior atenção ou ajustes. Essas avaliações ajudam a garantir que os participantes estejam desenvolvendo as habilidades desejadas de maneira eficaz.



**CAPACITAÇÃO**



**DESEMPENHO**



**DESENVOLVIMENTO**



# ROTA FORMATIVA



# FORMAÇÃO- TRILHA DE APRENDIZAGEM



**ENGAJAMENTO:** trilhas com nomes atrativos e vinculados ao propósito Telemont.



**SIMPLIFICAÇÃO:** trilhas unificadas para favorecer o consumo dos treinamentos.



**AGILIDADE:** rápido acesso aos cursos obrigatórios.



## TRILHA LIDERANÇA

LIDERANÇA DE ALTA PERFORMANCE

**124** COLABORADORES TREINADOS



## TRILHA SUPORTE

SOLUÇÕES E MÉTODOS

**701** COLABORADORES TREINADOS



## TRILHA OPERAÇÃO

OPERAR DE MODO SEGURO

**3.358** COLABORADORES TREINADOS

EXCELÊNCIA OPERACIONAL

**2.533** COLABORADORES TREINADOS



# PAR

**PAR:** Parcerias que **A**celeram **R**esultados.

Um programa de aceleração do processo de adaptação voltado aos novos colaboradores da área operacional e/ou recém promovidos, por meio de uma capacitação prática.

Esse acolhimento é feito por pessoas da mesma área, com experiência na função, chamados, nesse caso, de padrinhos ou madrinhas. Elas oferecem o apoio necessário para que os novos membros executem suas funções com segurança e confiança.

Um programa para garantir, no período inicial do novo colaborador, um acompanhamento integral com um PAR nas atividades diárias.



COMPARTILHAR  
EXPERIÊNCIAS E HABILIDADES

INSPIRAR  
BOAS PRÁTICAS

CONHECIMENTO



# O APRENDIZADO

## O PROCESSO DE APRENDIZADO ACONTECE EM DUAS VIAS:

### 1. APRENDE OBSERVANDO

Consiste em aprender observando outras pessoas em ação. É útil para desenvolver habilidades específicas e para compreender como outras pessoas abordam um problema ou tarefa.

### 2. APRENDE EXECUTANDO COM SUPERVISÃO

Consiste em praticar repetidamente uma habilidade ou tarefa até que seja dominada. É útil para consolidar o conhecimento.



• Mais de **3.400** Padrinhos / Madrinhas cadastrados para apadrinhamento da operação.

• **3.358** pessoas apadrinhadas.



# RUMO AO GOL

É um programa de alavancagem de performance dos técnicos, com reflexo positivo na sustentabilidade da Telemont.

O programa prevê análises mensais de desempenho dos técnicos e supervisores e planos de desenvolvimento para tratar os gaps de conhecimentos e comportamentais.

MAIS DE  
**3000**  
COLABORADORES  
MONITORADOS



# INDICADORES DO RUMO AO GOL

## RESULTADO DE DIAGNÓSTICO

### Qual benefício em visualizar por quadrantes?

As classificações nos quadrantes permitem analisar os diferentes contextos de produtividade e então prover o tratamento adequado para cada grupo de técnico/supervisor.

- **QUADRANTE A: RETER**
- **QUADRANTE B: MONITORAR**
- **QUADRANTE C: DESENVOLVER**
- **QUADRANTE D: ANALISAR GAP** ⚠

## QUAIS AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO PARA O QUADRANTE D?



\*NDP: Núcleo de Desenvolvimento de Pessoas



# INDICADORES DO RUMO AO GOL

MAIS DE  
**3000**  
COLABORADORES  
MONITORADOS

MAIS DE  
**70%**  
DE EFICÁCIA DO  
PROGRAMA

MENOS DE  
**5%**  
SÃO ENCAMINHADOS  
PARA RECICLAGEM



# AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Ferramenta que busca conhecer as **habilidades e conhecimentos** dos colaboradores.

É um processo realizado, periodicamente, pela Diretoria de Gente e Gestão, que promove a **avaliação do colaborador pelo seu líder**.

A Avaliação fornece informações importantes para **treinamentos, planejamento de carreira e promoções**, proporcionando o crescimento e desenvolvimento da pessoa avaliada.



\*PDI: Plano de Desenvolvimento Individual /  
PDE: Plano de Desenvolvimento de Equipe.



## ETAPAS DA AVALIAÇÃO:



### DEFINIÇÃO DE COMPETÊNCIAS:

Identificar as competências primordiais para a Telemont.



**INDICADORES DE DESEMPENHO:** Definir indicadores claros e objetivos que serão usados para medir cada competência.



### FERRAMENTAS DE AVALIAÇÃO:

Plataforma QR Culture.



**MODERAÇÃO:** Reuniões para discutir os resultados e consequentemente os ajustes das avaliações conforme necessário para garantir equidade.



**PDI/ PDE\*:** Implementar programas de treinamento e desenvolvimento contínuo para abordar as áreas de melhoria, por meio de trilhas de desenvolvimento.

# O QUE OBTEMOS COM A AVALIAÇÃO



## ÍNDICE PERFORMANCE TELEMONT

(Geral, por Diretoria, por Gerência, por Área, por colaborador e por competência).



## VISIBILIDADE DOS PONTOS A DESENVOLVER

Levantamento dos principais pontos de desenvolvimento.



## ALINHAMENTO ENTRE LÍDERES E LIDERADOS:

Diferença entre notas de autoavaliação e avaliação do líder (cultura de feedback).



## COLABORADORES COM MAIOR PERFORMANCE:

Levantamento de necessidade de reconhecimento/promoções e desenvolvimento por meio de PDI/PDE.



# AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO POR COMPETÊNCIA



**86%**

LIDERANÇA AVALIADA

**1.027**

COLABORADORES

67 líderes elegíveis para moderação por diretoria.

11 líderes elegíveis para moderação em comitê diretivo.

3 líderes selecionados para o Programa de Aceleração de Talentos (PAT).

**93%**

SUPOORTE AVALIADO

**1.362**

COLABORADORES



Peças convite para a Avaliação.

## AÇÕES:

- Live de lançamento do programa;
- Capacitação presencial;
- Mentorias online.



# PROGRAMA DE ACELERAÇÃO DE TALENTOS - PAT

Nosso programa de aceleração de talentos é desenvolvido com o objetivo de identificar, desenvolver e promover rapidamente os trabalhadores com alto potencial dentro da organização. O programa é projetado para acelerar o desenvolvimento de habilidades e competências dos participantes, preparando-os para assumir papéis de liderança ou responsabilidades estratégicas em um período de tempo mais curto do que o usual.

## O programa:

**Identificação de talentos:** Processos de seleção rigorosos para identificar indivíduos com alto potencial dentro da organização.

**Desenvolvimento personalizado:** Oferta de treinamentos, workshops, mentoria e coaching personalizados para desenvolver habilidades técnicas, de liderança e gerenciamento, de acordo com as necessidades individuais de cada participante.

**Experiências práticas:** Oportunidades para os participantes aplicarem e aprimorarem suas habilidades em projetos desafiadores e de alto impacto dentro da organização.

**Networking e exposição:** Facilitação de oportunidades para os participantes se conectarem com líderes sêniores, mentores e colegas de outras áreas da empresa, proporcionando uma exposição mais ampla e oportunidades de aprendizado.

**Avaliação contínua:** Monitoramento do progresso dos participantes ao longo do programa, com feedback regular e avaliação de desempenho para garantir o desenvolvimento contínuo e ajustes conforme necessário.

Nosso programa ajuda a garantir uma pipeline de liderança forte e diversificada, preparando a próxima geração de líderes para enfrentar os desafios do mercado.



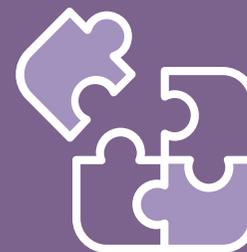
# CRITÉRIOS PARA PARTICIPAR



Ter sido classificado como referência na Telemont , durante a Avaliação de Competências.



Ter experiência de, no mínimo, 02 anos em posição de liderança na Telemont e 5 anos de liderança no mercado.



Apresentar proximidade com o perfil desejado.

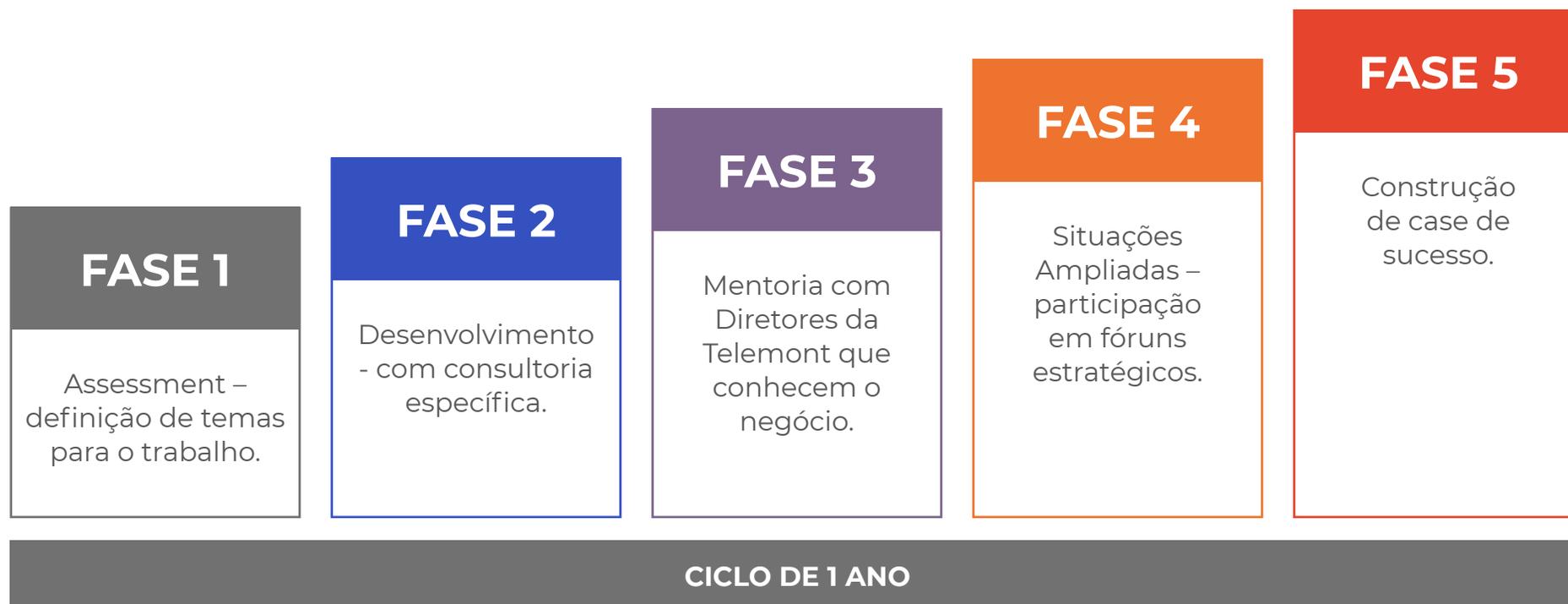


Não ter recebido nenhuma ocorrência considerada grave e com procedência nos últimos 2 anos.



# COMO FUNCIONA

Os profissionais eleitos a participarem do Programa de Aceleração de Talentos passam pelas seguintes etapas de desenvolvimento:



# MATRIZ DE VERSATILIDADE

Nossa matriz de versatilidade avalia a diversidade e amplitude das habilidades e competências de nossas equipes. Cada célula de nossa matriz indica o nível de proficiência ou competência de um indivíduo em uma habilidade específica.

Permitimos dessa forma que os gestores identifiquem as lacunas de habilidades dentro da equipe, além de identificar áreas onde os membros têm expertise e podem contribuir de forma significativa. Isso ajuda na tomada de decisões, designação de tarefas e planejamento de desenvolvimento de carreira.

## Assegurar o DNA de cada função

O colaborador avalia seu conhecimento e na sequência, o avaliador é o líder. Posteriormente é realizada uma calibragem para identificar o que é esperado para o cargo e para o colaborador.

## Composição da trilha de aprendizagem do colaborador:





CAPACITAÇÃO DA  
COMUNIDADE

# O QUE É CAPACITE-SE

Programa de **formação e capacitação profissional** oferecido gratuitamente pela Telemont aos **moradores das comunidades** onde a empresa atua.

Tem o objetivo de **gerar valor para o negócio** Telemont e atuar na promoção do **desenvolvimento social e econômico** das comunidades locais



Formação de mão de obra especializada

Responsabilidade social

Antecipação de formação dos cargos contemplados

Fortalecimento da marca empregadora



# CAPACITE-SE E A COMUNIDADE

Oferecer capacitação é uma das maneiras que encontramos para cumprir nosso compromisso com as comunidades que possuem interface e contribuem para o desenvolvimento socioeconômico e sustentável. Razões importantes para manter esse programa:

**Responsabilidade social corporativa:** Temos um papel importante na sociedade e mantemos um compromisso com o bem-estar das comunidades onde operamos. Investir em capacitação é uma forma tangível de demonstrar nossa responsabilidade social e contribuir para o desenvolvimento local.

**Desenvolvimento de habilidades:** Capacitamos membros da comunidade com habilidades relevantes para o mercado de trabalho, não apenas para melhorar suas perspectivas de emprego, mas também para fortalecer a força de trabalho local. Isso acarreta maior empregabilidade e aumento da qualidade de vida.

**Desenvolvimento econômico:** Acreditamos que comunidades mais capacitadas economicamente tendem a ser mais resilientes e prósperas. Ao investir em capacitação, impulsionamos o crescimento econômico local.

**Relações com a comunidade:** Oferecer capacitação é uma maneira eficaz de construirmos e fortalecermos relacionamentos com nossos colaboradores, seus familiares e amigos. Essa ação gera apoio e lealdade dos membros da comunidade, além de promover uma imagem positiva para a reputação de nossa empresa.

**Alinhamento com objetivos de sustentabilidade:** Investimos na capacitação da comunidade alinhando princípios de sustentabilidade corporativa, que buscam o equilíbrio entre as dimensões econômicas, sociais e ambientais.



# CAPACITE-SE

## PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE E INCLUSÃO

O Capacite-se tem um olhar para os públicos de diversidade e inclusão (diferentes etnias, gênero, orientação sexual, etc) não excluindo, porém, a participação dos grupos considerados privilegiados.

Divisão de instrução acadêmica\*

**13,5%** ensino médio incompleto

**8,3%** nível superior incompleto

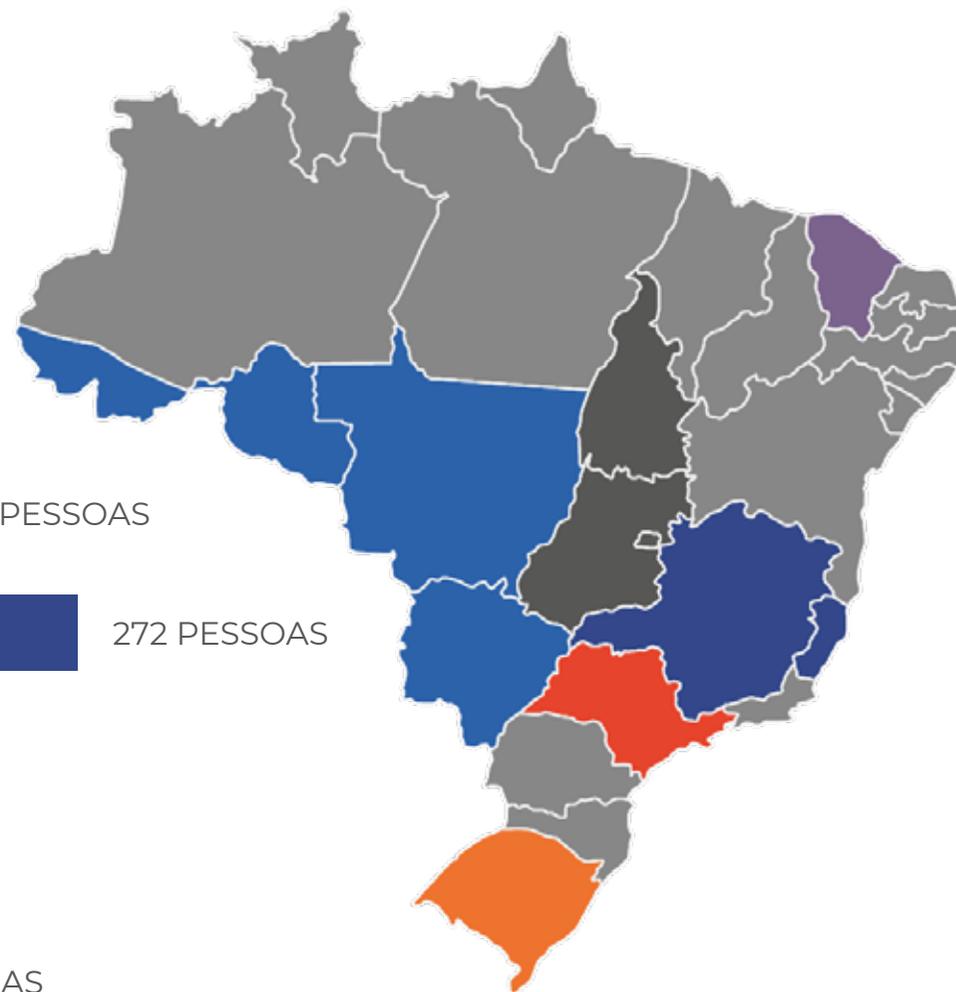
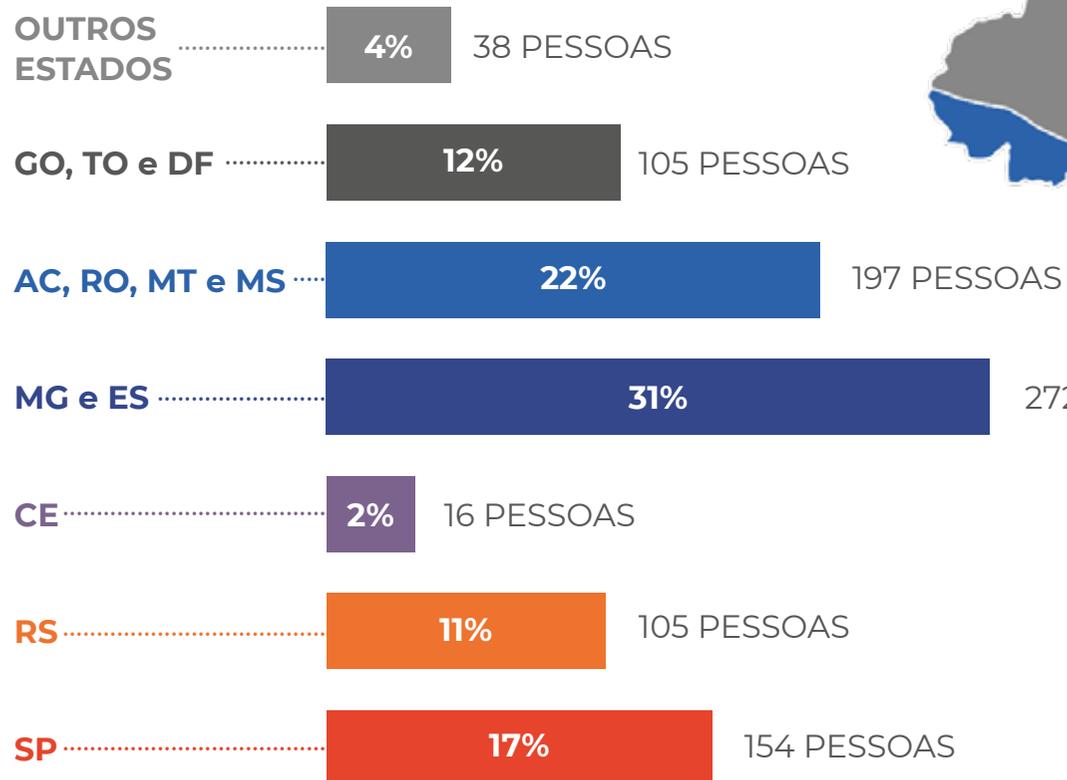
**3,5%** nível superior completo

\*DADOS IBGE, REFERENTE AO 3º TRIMESTRE DE 2023



# CAPACITE-SE

Nº total de inscritos: **882 pessoas**



# CAPACITE-SE - PARCERIAS

## PARCERIA COM O PROGRAMA GERANDO FALCÕES

Ecosistema de desenvolvimento social, que atua em rede para acelerar o poder de impacto de líderes em comunidades carentes do Brasil, e tem como missão erradicar a pobreza dessas localidades. O foco são iniciativas transformadoras, capazes de gerar resultados de longo prazo e, para isso, entregam serviços de educação, desenvolvimento econômico e cidadania. O projeto atinge mais de 740.000 pessoas, trata-se de uma parceria fundamental para a Telemont.

## PARCERIA COM A EMPRESA V.TAL

Empresa de soluções de infraestrutura digital fim-a-fim e detentora da maior rede neutra de fibra óptica no Brasil, que atende operadoras de telecom, provedores de internet e OTTs.

Além da infraestrutura de fibra óptica terrestre, que conecta diversos municípios no Brasil, também contam com 26 mil quilômetros de cabos submarinos que ligam o Brasil à Argentina, Chile, Venezuela, Colômbia, Bermudas e Estados Unidos, além de edge data centers distribuídos entre Brasil e Colômbia.



# IMPACTOS E BENEFÍCIOS DOS PROGRAMAS

QUASE  
**17.000**  
COLABORADORES  
TREINADOS

MAIS DE  
**715.000**  
HORAS DE  
TREINAMENTO

MAIS DE **R\$**  
**8 MILHÕES**  
INVESTIDOS EM TREINAMENTO





SAÚDE E  
SEGURANÇA

# CULTURA DE SAÚDE E SEGURANÇA

**2017**

**ACIDENTE ZERO**

**INÍCIO DO PROGRAMA**

Diagnóstico, workshop com liderança, implementação, comitês (disciplina operacional, tomada de decisão integrada, dono de área e gestão de risco).

**2018**

**REGRAS DE OURO E DONO DE ÁREA**

**INÍCIO DOS PROGRAMAS**

Dono de área, Regras de Ouro, Observações Comportamentais e Investigações de Acidentes.

**2021**

**PROGRAMA VIDA SEGURA**

**INÍCIO DO PROGRAMA**

Implementações das ações e início do programa no pilar Energia.

**2022**

**PROGRAMA VIDA SEGURA**

**AVALIAÇÕES**

Reestruturação da governança SSMA, Risk Factor, revisão das Observações Comportamentais, ICS, investigações de acidentes.

**2023**

**AVALIAÇÃO DE CULTURA**

**NOVA AVALIAÇÃO**

Após as implementações é realizada uma nova avaliação da curva de maturidade e continuidade das ações.



# REGRAS DE OURO

Criadas em novembro de 2018 e revisadas em 2022, as regras de ouro são diretrizes vitais, inquestionáveis e invioláveis, estabelecidas pela Telemont.

Têm o objetivo de prevenir danos aos empregados e fortalecer a cultura de Operar de Modo Seguro.

As Regras de Ouro têm sido um aliado significativo na tratativa dos comportamentos inseguros, evitando acidentes.

Desde a sua implantação, em 2018, houve uma redução de 65% de acidentes com afastamento na Telemont.



## ACIDENTES:



# DIAGNÓSTICO DE CULTURA DE SEGURANÇA

Em 2023 a Telemont contratou a Empresa DNV para avaliação de maturidade com o objetivo de sair do Estágio Calculista para Estágio Proativo

## Objetivos do Diagnóstico de Cultura de Segurança:

**Identificar o nível de maturidade** e entregar um plano com sugestões de ações, suportando o desenvolvimento da segurança da organização;

**Identificar as boas práticas e as principais oportunidades** de melhoria, no que se refere aos aspectos de segurança;

**Identificar GAPS** que limitam o cumprimento pleno dos papéis e responsabilidades dentro da área de segurança do trabalho;

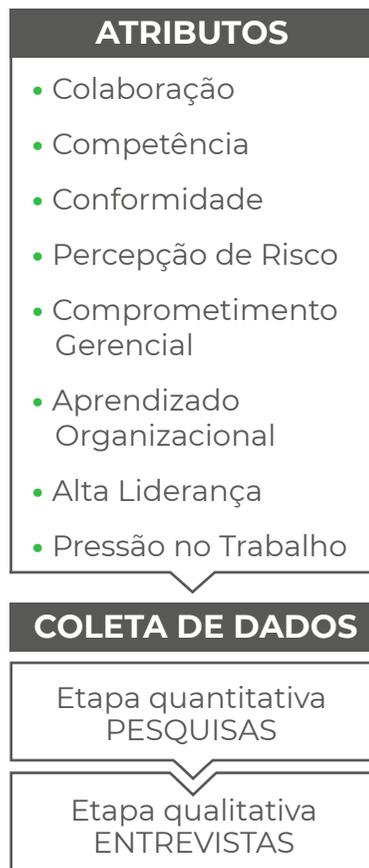
**Permitir** à organização, medir e **comparar** com si mesma a **evolução no nível de maturidade** de cultura de segurança.



Peças convite para participar da pesquisa.

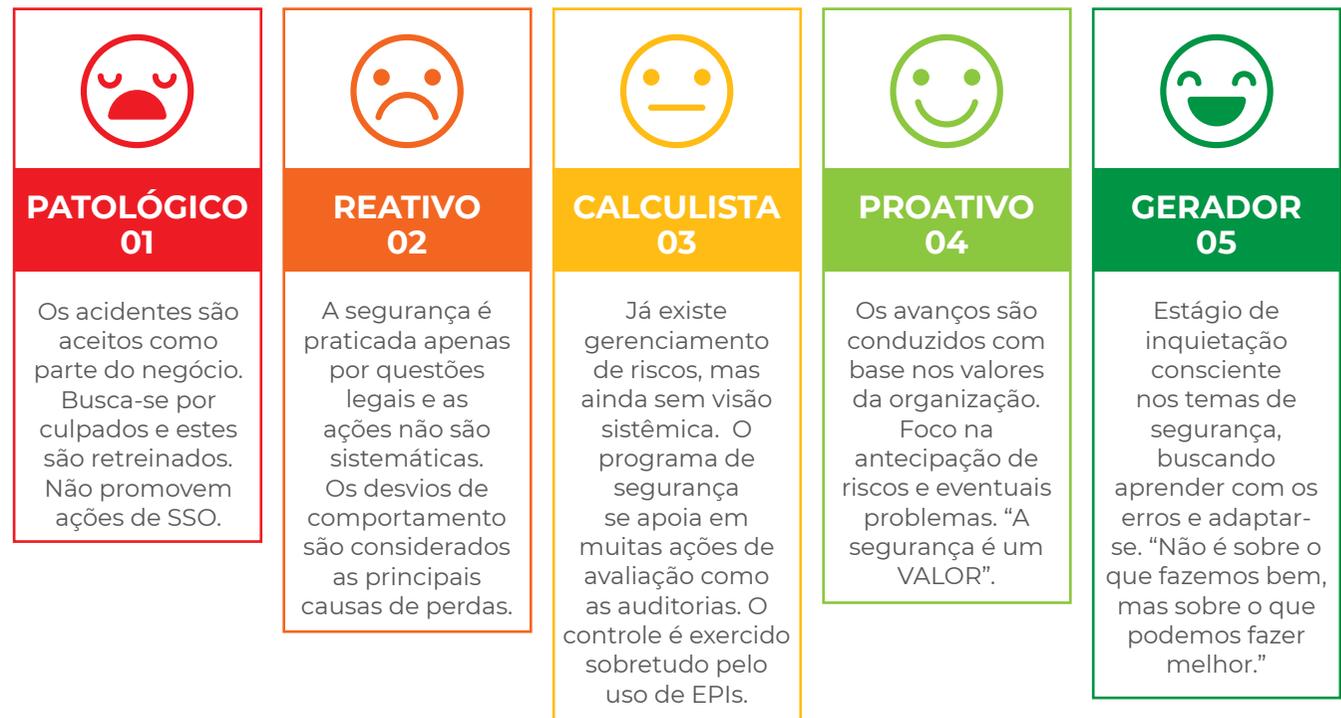


# DIAGNÓSTICO DE CULTURA DE SEGURANÇA



## ESTÁGIOS DE MATURIDADE / CULTURA DE SEGURANÇA

Modelo Hearts and Minds



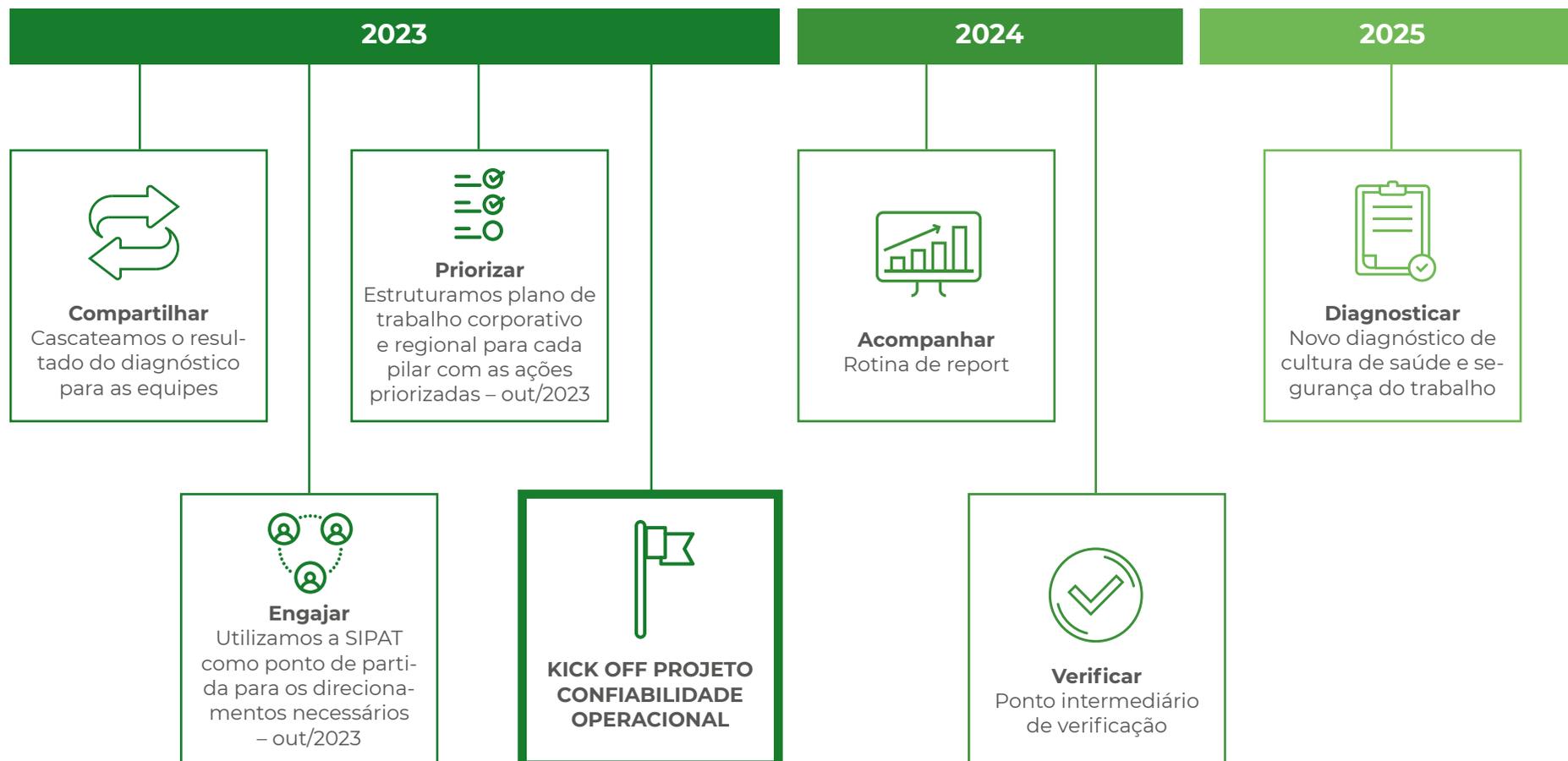
# CONFIABILIDADE OPERACIONAL

## PLANEJAMENTO CONFORME NOSSO DIAGNÓSTICO

						
<b>Liderança</b>	<b>Treinamentos e Comunicações</b>	<b>Manutenções</b>	<b>Segurança Psicológica e Colaboração</b>	<b>Processos</b>	<b>Reconhecimento x Consequência</b>	<b>Gestão de Riscos</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Mapeamento de gaps e desenvolvimento da liderança;</li><li>• Atuação no Dono de Área, promovendo desenvolvimento periódico e com foco em comunicação e segurança psicológica;</li><li>• Atualização da trilha de liderança inserindo as competências de acordo com diagnóstico de cultura atual.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aprimoramento da aplicação do treinamento (conteúdo e prática)</li><li>• Mapeamento e desenvolvimento das competências dos instrutores de SESMT;</li><li>• Desenvolvimento das competências do PAR, nos atributos de segurança;</li><li>• Garantia da eficácia das ferramentas de comunicação;</li><li>• Tornar o CAIGETEC um ambiente de experiência das situações de campo.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Estruturação do processo de manutenções preventivas e corretivas de veículos, máquinas e equipamentos.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Abertura de canais para envolvimento e captação de soluções;</li><li>• Estímulo à escuta ativa;</li><li>• Atuação no clima organizacional para desenvolvimento de ações direcionadas à expressão por meio do programa de saúde mental.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Revisitar as condições dos processos implementados;</li><li>• Auditoria para constatar qualidade e eficácia dos processos de forma a estimular a melhoria contínua;</li><li>• Organização de agendas da liderança;</li><li>• Análise de oportunidades de melhoria na Governança de SSMA;</li><li>• Melhoria na gestão de equipamentos críticos e de mudanças.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Criação de sistemática para destacar os exemplos em SSMA;</li><li>• Revisão da aplicação da Política de Consequências e Regras de Ouro, para que estas incluam a análise dos motivadores.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Revisão do processo e ferramenta de APR, com o intuito de estimular a percepção de riscos;</li><li>• Inclusão de análise e aprofundamento dos fatores humanos nas investigações de acidentes para melhor assertividade de causa raiz.</li></ul>

# CONFIABILIDADE OPERACIONAL

## PLANEJAMENTO CONFORME NOSSO DIAGNÓSTICO



# ATENDIMENTO A EMERGÊNCIA

## PLANO DE ATENDIMENTO DE EMERGÊNCIA (PAE)

São realizadas ações emergenciais rápidas e eficazes em conjunto com as autoridades locais. Essas ações visam **controlar e minimizar** as consequências de eventos que possam colocar em risco as instalações da empresa, bem como, a **saúde e integridade física dos colaboradores** no local de trabalho, fazendo parte integrante dos demais procedimentos adotados pela organização.

Grupo para acompanhamento de ações e reuniões

Plano atualizado anualmente





CONTROLE E  
PREVENÇÃO DE  
RISCOS AMBIENTAIS

# EMISSÕES ATMOSFÉRICAS



Foco em redução da emissão de gases do efeito estufa.

• Em 2022 a Telemont passou a gerenciar requisitos ambientais com objetivo de ser mais sustentável.



## FROTA

- Utilização da plataforma para gestão de emissões CO<sub>2</sub>;
- Registro de 100% dos veículos, combustível e Km rodados, entre outros fatores, para calcular a emissão dos gases;
- Manutenção Preventiva;
- Pneus calibrados e alinhados;
- Abastecimento com combustível de qualidade.

## ESPECÍFICO PARA CAMINHÕES

- Controle de fumaça preta (Todos os veículos à diesel são avaliados conforme a Escala de Ringelmann ou por laudo de opacidade e compara-se com padrões estabelecidos pela legislação ambiental (Portaria IBAMA nº 85 de 1996);
- Os caminhões que não estiverem dentro do padrão são retirados imediatamente da rota e passam por manutenção corretiva.

## META:

Média mensal menor que 2.000 CO<sub>2</sub>E (ton)



# EMISSÃO DE POLUENTES

INDICADOR	META	Resultado 2023
<b>Emissão de CO<sup>2</sup>e (TON) Média mensal</b>	<b>&lt; 2.000</b>	<b>1.757,43</b>
CO <sup>2</sup> e / KM média mensal	> 0,64	0,63
% utilização de ETANOL na Frota (litros)	-	28%
KM/L DIESEL média mensal	> 4,85	4,85
KM/L GASOLINA média mensal	> 11,56	11,45
KM/L ETANOL média mensal	> 8,55	8,83

1 - O dióxido de carbono equivalente (CO<sup>2</sup>e) é uma medida internacional que tem como finalidade estabelecer a equivalência entre todos os gases com efeito de estufa (GEE) e o dióxido de carbono (CO<sub>2</sub>).

## AÇÕES:

- Implantar um Gamefication (que ocasionará melhora na autonomia km/l).
- Elaborar estudos para a implantação de veículos elétricos.
- Elaborar estudos para implantação de

catalizador líquido, para redução do consumo de combustível.

## DESAFIOS:

- Resignificar a cultura de condução eficiente, com apoio das filiais.



# CONSUMO DE ÁGUA

A Política Ambiental da Telemont norteia a gestão hídrica e de efluentes na companhia, embora as atividades da empresa não dependam do uso intensivo de água.

**Foram instalados redutores de vazão** no prédio Matriz e são realizados Diálogos de Saúde e Segurança (DSS) para uso consciente da água em todas as filiais.

Instalado 17 redutores de vazão e 10 arejadores

Redução do consumo: + de 40%



# CONSUMO DE ENERGIA

O objetivo da Telemont é reduzir o consumo de energia mantendo a qualidade dos serviços.

Foram feitos contratos de Energia Renovável em todas as filiais, onde há viabilidade de contratação.

Ao contratar energia gerada a partir de fontes renováveis, a empresa pode garantir sua contribuição para a mitigação dos impactos ambientais.

+159.000 KW/H economizados, mensalmente, com energia limpa



# ENERGIA RENOVÁVEL

INDICADOR	META	Resultado 2023
% Unidades utilizando energia renovável	88%	75%
% Proveniente do mercado livre (renovável)	20%	37%
Consumo total de energia elétrica (KWh)	N/A	234.034
Consumo total de energia renovável (KWh)	N/A	88.932

Em andamento: filiais Ceará e Rio Grande do Sul.

## AÇÕES:

- Acompanhamento da implementação de parcela específica de energia renovável por meio de contratos com operadoras nas filiais.
- Até dezembro de 2023, 88% das filiais já possuem contrato com

empresas de energia renovável.

## DESAFIOS:

- Questões prediais em algumas filiais não permitem contratação de energia renovável.



# GERAÇÃO DE RESÍDUOS

- A política ambiental da Telemont orienta a gestão eficiente e responsável de resíduos sólidos, um dos objetivos assumidos pela organização em seu Plano de ESG.
- É realizada a coleta seletiva e pesagem dos resíduos nas filias licenciadas em ISSO 14001.
- São pesados em média, por mês, 250 KG de resíduos, sendo a meta de no mínimo 30% de recicláveis.
- A Telemont possui um processo de controle da qualidade de materiais reutilizados (Ferramentas de rápido desgaste/ EPI/EPC/Uniforme).

30% DE MATERIAIS RECICLÁVEIS



# GESTÃO DE RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS

## CONTROLE DA QUALIDADE

Avaliação dos materiais do estoque pela equipe Almoxarifado/SSMA/Auditoria

Estoque ativo: **REUTILIZAR**

Estoque sucata: **RECICLAR**

DESCARTE

VENDA

DOAÇÃO



# RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS

INDICADOR	META	Resultado 2023
Qtde total de material reutilizado (Ferramentas de rápido desgaste/EPI/EPC/Uniforme)	<b>25%</b>	<b>23%</b>
Qtde total de saída p/ sucata (Ferramentas de rápido desgaste/EPI/EPC/Uniforme)	<b>60%</b>	<b>61%</b>
Qtde total de material enviado p/ o controle de "QUALIDADE" (Ferramentas de rápido desgaste/EPI/EPC/Uniforme)	-	341.000 un.
Qtde total de material reutilizado (Ferramentas de rápido desgaste/EPI/EPC/Uniforme)	-	78.553 un.
Qtde total de saída p/ sucata (Ferramentas de rápido desgaste/EPI/EPC/Uniforme)	-	209.353 un.
Qtde total de saída p/ doação (Ferramentas de rápido desgaste/EPI/EPC/Uniforme)	-	53.094 un.

## AÇÕES:

- Os materiais (Ferramentas de rápido desgaste/EPI/EPC/Uniforme) podem ser direcionados para descarte, venda ou doação.
- Indicadores para especificar o que foi para venda, doação e descarte.
- Destinação do descarte para reciclagem.





SOLUÇÕES  
INOVADORAS PARA  
O NEGÓCIO

# INOVAÇÃO

- O Objetivo de **Desenvolvimento Sustentável**, “Indústria, Inovação e Infraestrutura”, desempenha um papel crucial no avanço global rumo a um futuro sustentável.
- Este objetivo visa promover o desenvolvimento de infraestruturas resilientes, a industrialização inclusiva e sustentável, bem como o estímulo à inovação, que é o pilar central para impulsionar o **progresso** em todas as áreas.
- A **Telemont** reconhece a importância fundamental deste objetivo e está na vanguarda, comprometida em liderar o caminho através do desenvolvimento e implementação de soluções **tecnológicas inovadoras**, nos setores de telecomunicações e energia.



# INVESTIMENTO EM SOLUÇÕES INOVADORAS



A Telemont tem se destacado no mercado pela implementação de **soluções inovadoras**, especialmente através do desenvolvimento de uma plataforma tecnológica digital proprietária.



Esta plataforma, pioneira no mercado, utiliza algoritmos de **Inteligência Artificial (IA)** e **Machine Learning (ML)** para otimizar a prestação de serviços de telecomunicações.



O projeto foi subvencionado pelo FINEP, resultando na captação de **R\$ 25 milhões, em 2023**.



# LEI DO BEM – INCENTIVOS FISCAIS QUE ACELERAM A INOVAÇÃO

- A empresa também tem aproveitado os benefícios da Lei do Bem, que permitem **deduções fiscais** para investimentos em projetos com desafios tecnológicos.
- Foram quase **R\$ 3 milhões** de benefício fiscal resultante do investimento total.



## LEI DO BEM 2019 - 2023

- **47 projetos** com desafios tecnológicos
- Mais de **500 colaboradores** envolvidos
- Mais de **122 mil horas** dedicadas
- 2021 e 2022 com adicional de pesquisador (80%)



# FORTALECENDO A CULTURA DE INOVAÇÃO E ACELERANDO A CRIATIVIDADE

- Investimos em **estratégias** que incentivam a criatividade e a experimentação, capacitando as equipes e implementando soluções eficazes de forma ágil e eficiente.
- Além disso, priorizamos a construção de uma cultura organizacional que acelera a inovação. Isso é evidenciado pelo programa **INOVO**, que tem como objetivo principal buscar soluções para problemas crônicos, estimulando a colaboração.
- Reconhecemos que uma cultura de **inovação ágil** e colaborativa é essencial para enfrentarmos os desafios em constante evolução do mercado.



Peças de divulgação do INOVO.



A close-up photograph of two hands shaking in a firm grip. The hand on the left is darker-skinned and wears a blue denim jacket sleeve. The hand on the right is lighter-skinned. The background is blurred, showing a person in a grey suit. A yellow rectangular box is overlaid on the bottom right of the image, containing the text 'FORNECEDORES E PATROCÍNIOS' in white, uppercase letters.

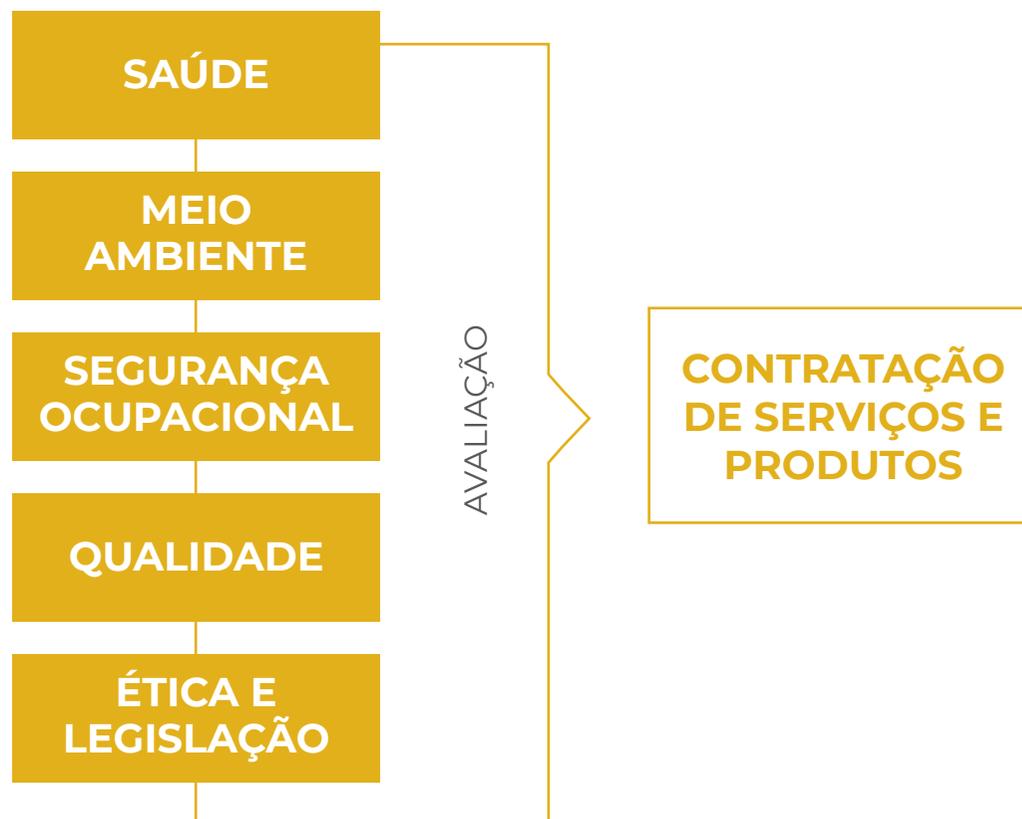
# FORNECEDORES E PATROCÍNIOS

# PARCERIAS RESPONSÁVEIS

## ● Critérios de avaliação para contratação de serviços na Telemont.

- Perigos e riscos mapeados e controlados;
- Prestadores de serviços capacitados e habilitados;
- Verificação dos controles operacionais;
- Garantia de acesso ao direito à saúde do colaborador;
- Produtos e equipamentos em conformidade legal.

- Garantia de atendimento aos requisitos legais ambientais;
- Garantia da gestão de resíduos do fornecedor;
- Prestadores de serviço licenciados ambientalmente.



# RELACIONAMENTO COM OS FORNECEDORES

INDICADOR	META	Resultado 2023	Quantidade de fornecedores informados
% de fornecedores informados sobre o Código de Ética e Conduta da Telemont.	<b>60%</b>	<b>74,18%</b>	1.688

Este indicador mostra o percentual dos fornecedores cadastrados em nosso sistema que receberam o Código de Ética e Conduta da Telemont. O Código visa garantir que os fornecedores atendam aos princípios da Lei Anticorrupção, Responsabilidade Social e Meio Ambiente, Assédio e compromisso de seus direitos e deveres.

## AÇÕES:

- Levantamento dos fornecedores cadastrados;
- Divulgação do Código de Ética e Conduta e esclarecimentos referentes ao SGI;

## DESAFIOS:

- Cadastros feitos de forma errada ou incompleta, deixando muitos fornecedores sem e-mail de contato no sistema;
- Poucas respostas dos fornecedores em relação à leitura dos formulários;
- Falta de histórico sobre o envio do Código de Ética e Conduta para todos os fornecedores cadastrados, antes de 2023;
- E-mails inválidos ou inativos.





Ser uma empresa sustentável envolve comprometer-se com práticas e políticas que minimizem o impacto ambiental, promovam a equidade social e garantam uma gestão responsável dos recursos.

Nosso compromisso com a sustentabilidade é mais do que uma simples aspiração; é uma missão que impulsiona todas as nossas ações e decisões.

Ao longo deste período, avançamos significativamente em nossa jornada rumo à sustentabilidade, implementando iniciativas inovadoras, reduzindo nosso impacto ambiental e promovendo o bem-estar das comunidades em que atuamos. No entanto, reconhecemos que há muito mais a ser feito e desafios a serem enfrentados.

Nossos esforços não seriam possíveis sem o comprometimento e dedicação de nossos colaboradores, parceiros e demais stakeholders. Agradecemos a todos os envolvidos por sua contribuição para o nosso progresso e sucesso.

À medida que olhamos para o futuro, renovamos nosso compromisso de continuar avançando em direção a uma operação mais sustentável, responsável e resiliente. Estamos comprometidos em fazer nossa parte para construir um mundo melhor para as gerações presentes e futuras.

Que este relatório de sustentabilidade inspire não apenas a reflexão, mas também a ação. Juntos, podemos fazer a diferença e criar um futuro mais sustentável e próspero para todos.

E dessa maneira reafirmamos nosso propósito:

**TRANSFORMAR VIDAS E IMPULSIONAR FUTUROS.**

# EXPEDIENTE

## **DIRETORIA RESPONSÁVEL**

Diretoria de Gente e Gestão

## **IDEALIZAÇÃO DO PROJETO**

Maria de Lourdes Aguiar

## **GESTÃO DO PROJETO**

Flávio Magalhães

## **EDIÇÃO E PRODUÇÃO**

Deleoni Amorim

## **IDENTIDADE VISUAL E DIAGRAMAÇÃO**

Alana Aquino

## **ORGANIZAÇÃO DE CONTEÚDO**

Anna Flávia Pimenta

## **COLABORAÇÃO**

Adolpho Duarte, Aline Mattos, Cynthia Moura, Euro Silva, Gabriela Carvalho, João Bosco Ferreira, Joyce Nunes, Juliana Nunes, Maicon Batista, Regis Figueiredo e Thiago Guimarães.