

# CUIDADO *COM PESSOAS*



# CUIDADO COM PESSOAS

GRI 103-2, 103-3: 202, 401

A Localiza trabalha comprometida em criar uma experiência de encantamento com os colaboradores, por meio de uma gestão moderna e ágil e um ambiente de trabalho acolhedor. Em fevereiro de 2020, por exemplo, iniciamos nosso programa de jornada flexível. Trata-se da possibilidade do colaborador escolher o melhor horário para cumprir sua jornada de trabalho, no período de 7h às 20h.

Em busca de expansão e operações sustentáveis, estamos empenhados em atrair e reter talentos, em criar uma jornada inspiradora para nossos colaboradores, com treinamento e desenvolvimento de carreira.

Desde o início, levamos em conta um dos pilares dos nossos valores “Gente que inspira e transforma” para definir o perfil de colaborador que almejamos em nossa empresa. E, por isso, sempre investimos numa cultura corporativa que

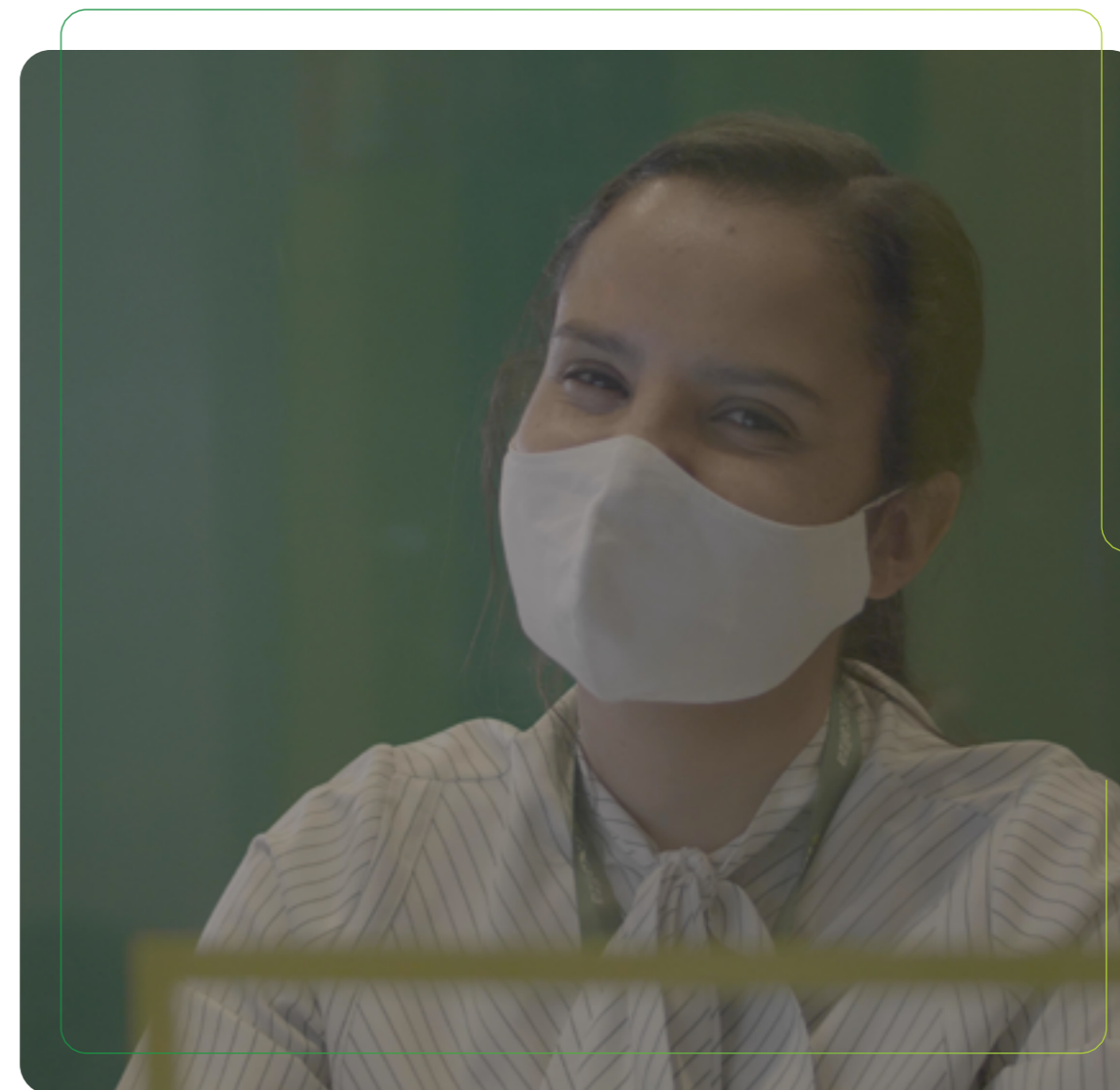
valoriza a inclusão, a diversidade e o respeito. Em 2020, com o advento da pandemia, mais do que nunca colocamos nossa filosofia organizacional em prática.

Cuidar da saúde, do bem-estar e da segurança dos nossos colaboradores foi uma das nossas prioridades. Tudo isso com ainda mais gente: nosso quadro funcional cresceu 7% em 2020, passando de 10.514, em 2019, para 11.328 colaboradores.

Entendemos que passamos por um momento repleto de dificuldades e que nossos colaboradores precisam de atenção e acolhimento especiais. Cuidamos de cada um dos nossos colaboradores com responsabilidade, carinho e solidariedade. E esperamos continuar essa jornada de parceria e colaboração sempre seguindo preceitos de valorização, força e inovação.

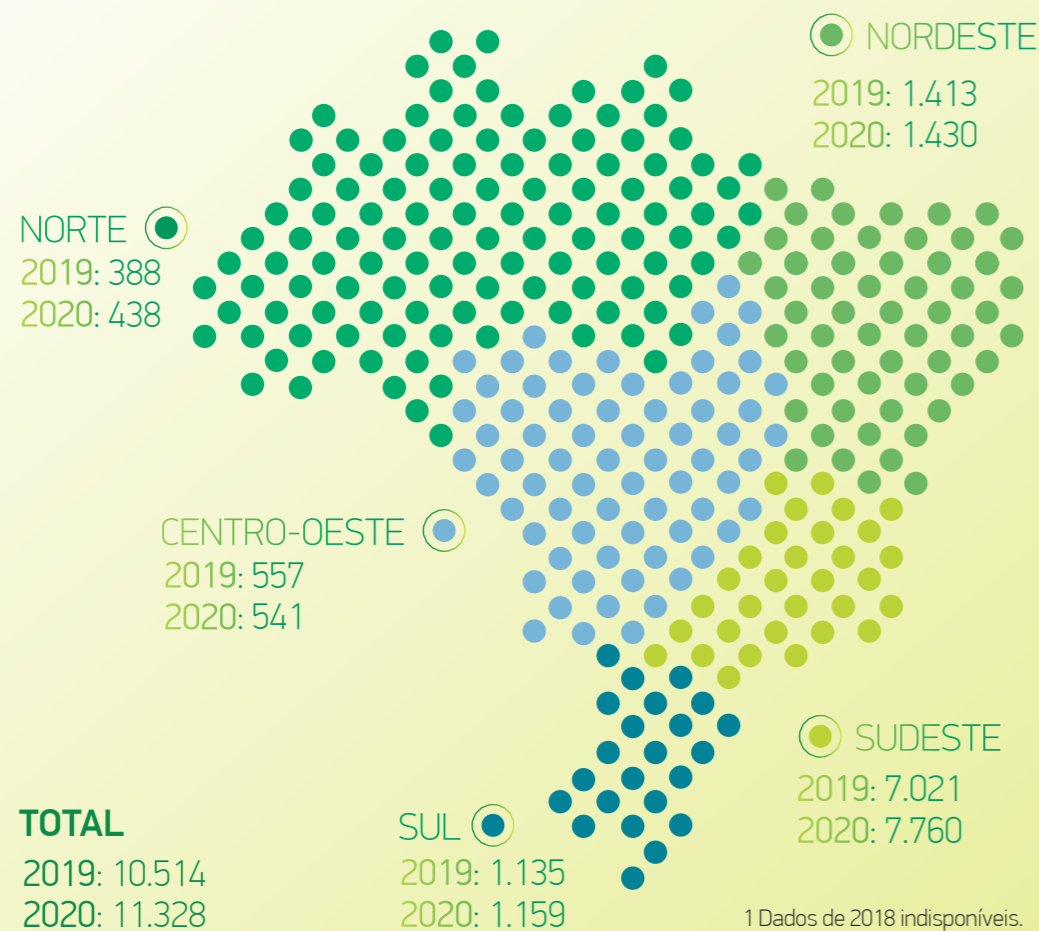
Como resultado dessa forma de gestão, a nossa pesquisa de clima organizacional foi bastante positiva. Tivemos 92% de adesão e crescemos cinco pontos em favorabilidade, o que nos colocou entre 10% empresas mais bem avaliadas, segundo a metodologia da Korn Ferry, consultoria externa contratada para a avaliação. Além disso, nosso processo de retenção de talentos, diminuição da rotatividade e estabelecimento dos salários iniciais está sempre em evolução.

Cuidamos de cada um dos nossos colaboradores com responsabilidade, carinho e solidariedade



**PERFIL DOS COLABORADORES GRI 102-8**

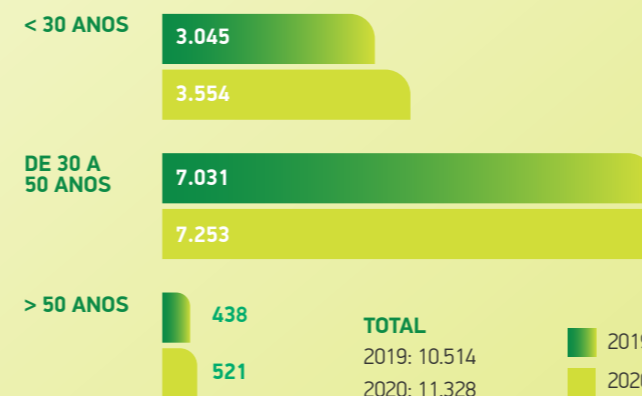
**EMPREGADOS POR REGIÃO<sup>1</sup>**



**VARIAÇÃO ENTRE O SALÁRIO MAIS BAIXO E O SALÁRIO MÍNIMO POR GÊNERO (R\$) GRI 202-1**

	2018		2019		2020	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Menor salário pago pela organização	1.050,83	1.071,13	1.069,49	1.081,32	1.080,62	1.080,62
Salário mínimo determinado por legislação ou sindicato	954,00	954,00	998,00	998,00	1.045,00	1.045,00
Relação percentual	110,15	112,28	107,16	108,35	103,41	103,41

**EMPREGADOS POR FAIXA ETÁRIA<sup>1</sup>**



**INDIVÍDUOS DOS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA**

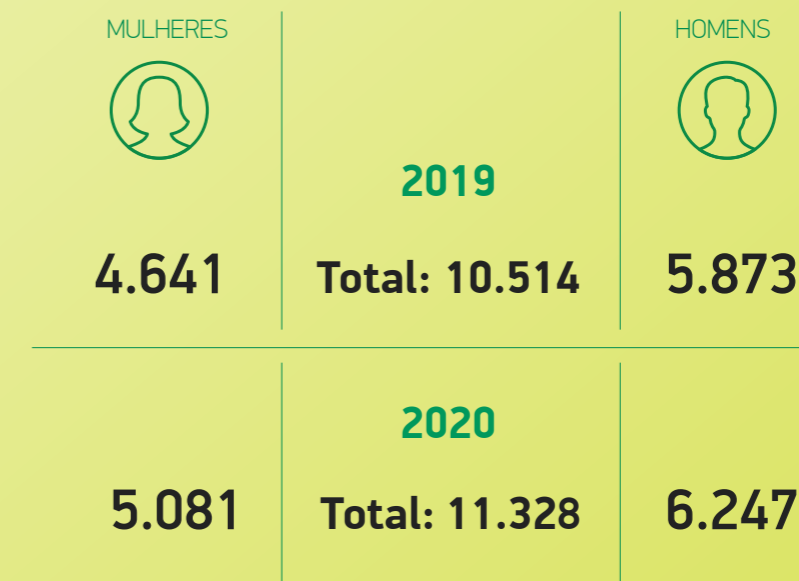
**CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO**



**EMPREGADOS POR CATEGORIA FUNCIONAL<sup>1</sup>**

Categoria	2019		2020	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Diretoria	10	1	10	1
Gerência	39	19	145	58
Chefia/coordenação	97	62	200	107
Técnica/supervisão	662	655	1.463	979
Administrativo	734	1.262	950	2.134
Operacional	4.331	2.642	3.475	1.789
Trainees	0	0	4	13
<b>Total</b>	<b>10.514</b>		<b>11.328</b>	

**EMPREGADOS POR TIPO DE CONTRATO DE TRABALHO E GÊNERO<sup>1,2</sup>**



<sup>1</sup> Dados de 2018 indisponíveis.  
<sup>2</sup> Todos os contratos firmados com os funcionários são por tempo indeterminado. Essa base de dados considera aprendizes e estagiários.



**ROTATIVIDADE GRI 401-1**

**EMPREGADOS QUE DEIXARAM A EMPRESA, POR REGIÃO<sup>1,2</sup>**

	2019		2020	
	Nº	Taxa	Nº	Taxa
Centro-Oeste	131	0,24	171	0,32
Nordeste	230	0,16	427	0,30
Norte	72	0,19	112	0,26
Sudeste	1.101	0,16	1.841	0,24
Sul	258	0,23	336	0,29
<b>Total</b>	<b>1.792</b>	<b>0,17</b>	<b>2.887</b>	<b>0,25</b>

<sup>1</sup> Dados de 2018 indisponíveis.

<sup>2</sup> Dados de 2018 e 2019 foram revistos para seguir o mesmo método de cálculo das taxas de 2020. Essa metodologia calcula a taxa de contratações e desligamentos, dividindo o total de contratações em cada categoria pelo total geral de colaboradores.

**EMPREGADOS CONTRATADOS, POR FAIXA ETÁRIA<sup>1</sup>**

	2018		2019		2020	
	Nº	Taxa	Nº	Taxa	Nº	Taxa
< 30 anos	1.208	0,55	1.886	0,62	1.743	0,49
De 30 a 50 anos	1.359	0,24	2.339	0,33	2.011	0,28
> 50 anos	45	0,11	54	0,12	69	0,13
<b>Total</b>	<b>2.612</b>	<b>0,32</b>	<b>4.279</b>	<b>0,41</b>	<b>3.823</b>	<b>0,34</b>

<sup>1</sup> Dados de 2018 e 2019 foram revistos para seguir o mesmo método de cálculo das taxas de 2020. Essa metodologia calcula a taxa de contratações e desligamentos, dividindo o total de contratações em cada categoria pelo total geral de colaboradores.

**EMPREGADOS CONTRATADOS, POR GÊNERO<sup>1</sup>**

MULHERES	2018		2019		2020	
	<b>1.088</b>	<b>Total: 2.612</b>	<b>1.832</b>	<b>Total: 4.279</b>	<b>1.568</b>	<b>Total: 3.823</b>
	Taxa: 0,31	Taxa: 0,32	Taxa: 0,39	Taxa: 0,41	Taxa: 0,31	Taxa: 0,34
HOMENS						
	<b>1.524</b>	<b>Total: 2.612</b>	<b>2.447</b>	<b>Total: 4.279</b>	<b>2.255</b>	<b>Total: 3.823</b>
	Taxa: 0,33	Taxa: 0,32	Taxa: 0,42	Taxa: 0,41	Taxa: 0,36	Taxa: 0,34

**EMPREGADOS QUE DEIXARAM A EMPRESA, POR GÊNERO<sup>1,2</sup>**

MULHERES	2019		2020	
	<b>671</b>	<b>Total: 1.792</b>	<b>1.099</b>	<b>Total: 2.887</b>
	Taxa: 00,14	Taxa: 0,17	Taxa: 0,22	Taxa: 0,25
HOMENS				
	<b>1.121</b>	<b>Total: 1.792</b>	<b>1.788</b>	<b>Total: 2.887</b>
	Taxa: 0,19	Taxa: 0,17	Taxa: 0,29	Taxa: 0,25

<sup>1</sup> Dados de 2018 indisponíveis.

<sup>2</sup> Dados de 2018 e 2019 foram revistos para seguir o mesmo método de cálculo das taxas de 2020. Essa metodologia calcula a taxa de contratações e desligamentos, dividindo o total de contratações em cada categoria pelo total geral de colaboradores.

**EMPREGADOS CONTRATADOS, POR REGIÃO<sup>1</sup>**

	2018		2019		2020	
	Nº	Taxa	Nº	Taxa	Nº	Taxa
Centro-Oeste	176	0,36	219	0,39	161	0,30
Nordeste	321	0,30	465	0,33	479	0,33
Norte	83	0,34	179	0,46	161	0,37
Sudeste	1.747	0,32	2.917	0,42	2.616	0,34
Sul	285	0,32	499	0,44	404	0,35
<b>Total</b>	<b>2.612</b>	<b>0,32</b>	<b>4.279</b>	<b>0,41</b>	<b>3.823</b>	<b>0,34</b>

<sup>1</sup> Dados de 2018 e 2019 foram revistos para seguir o mesmo método de cálculo das taxas de 2020. Essa metodologia calcula a taxa de contratações e desligamentos, dividindo o total de contratações em cada categoria pelo total geral de colaboradores.



### EMPREGADOS QUE DEIXARAM A EMPRESA, POR FAIXA ETÁRIA<sup>1,2</sup>

	2019		2020	
	Nº	Taxa	Nº	Taxa
< 30 anos	545	0,18	992	0,28
De 30 a 50 anos	1.022	0,15	1.781	0,24
> 50 anos	225	0,51	114	0,26
<b>Total</b>	<b>1.792</b>	<b>0,17</b>	<b>2.887</b>	<b>0,25</b>

<sup>1</sup> Dados de 2018 indisponíveis.

<sup>2</sup> Dados de 2018 e 2019 foram revistos para seguir o mesmo método de cálculo das taxas de 2020. Essa metodologia calcula a taxa de contratações e desligamentos, dividindo o total de contratações em cada categoria pelo total geral de colaboradores.

### LICENÇA-MATERNIDADE E LICENÇA-PATERNIDADE GRI 401-3

	2018		2019		2020	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Empregados que tiveram direito de usufruir da licença	4.671	3.524	5.873	4.641	6.247	5.081
<b>Total</b>	<b>8.195</b>		<b>10.514</b>		<b>11.328</b>	
Empregados que tiraram a licença	142	151	185	160	181	183
<b>Total</b>	<b>293</b>		<b>345</b>		<b>364</b>	
Empregados que retornaram ao trabalho após o término da licença	N.D.	N.D.	185	127	181	128
<b>Total</b>	<b>N.D.</b>		<b>312</b>		<b>309</b>	
Empregados que voltaram ao trabalho após a licença e ainda estavam empregados 12 meses depois	N.D.	N.D.	105	67	159	64
<b>Total</b>	<b>N.D.</b>		<b>172</b>		<b>223</b>	
Taxa de retorno	1,0	1,0	0,99	0,80	1,0	1,0
Taxa de retenção	0,86	0,81	0,74	0,73	0,88	0,61



## ATENÇÃO NA PANDEMIA

GRI 103-2, 103-3: 403



Cuidar do bem-estar e da saúde dos nossos colaboradores, clientes e fornecedores sempre foi importante na Localiza. Em 2020, acompanhamos de perto o avanço da Covid-19 e adotamos ações emergenciais para tornar a jornada diária de todos mais segura. Criamos um comitê para desenhar estratégias de saúde e segurança voltadas a colaboradores, familiares, clientes e parceiros. O primeiro passo foi a adesão ao trabalho remoto para colaboradores elegíveis na matriz, equipes de vendas e *call center* e a adoção das melhores práticas de segurança para as equipes das filiais. Para esses colaboradores não elegíveis ao *home office*, devido à natureza presencial de suas atividades, adotamos medidas rigorosas de segurança, como protocolos e regras de convívio e higiene nas unidades, adequação de infraestrutura física, ações de suporte e cuidado.

Durante a pandemia, criamos também iniciativas e programas específicos para melhorar a qualidade de vida dos nossos colaboradores. Entre eles, destacam-se:

**CUIDANDO DE VOCÊ** – Canal específico para divulgar informações sobre o coronavírus, com dados de iniciativas internas, notícias sobre a pandemia e serviços disponíveis para os colaboradores.

**TELEMEDICINA** – O Saúde 24 horas possibilita que o colaborador e seus dependentes tirem dúvidas sobre a Covid-19 ou qualquer outra doença, a qualquer hora e em qualquer lugar do país. Se um dos nossos colaboradores ou familiar apresentar algum sintoma, ele pode entrar em um sistema de teleconferência e receber orientação sobre como proceder.

- No **Programa Acolher**, oferecemos apoio jurídico, financeiro e psicológico para cerca de 500 colaboradores.
- Por meio da **telemedicina**, evitamos que três mil colaboradores se deslocassem até as unidades de saúde.
- Distribuímos mais de **30 mil máscaras** e brochuras com protocolos para proteger nossos colaboradores da linha de frente.
- Nas filiais, a **priorização pela segurança** de todos também nos levou a adaptações relevantes nos processos.
- **Frota**: criamos o protocolo de limpeza e higiene dos carros com produtos testados e comprovados contra vírus, com o mapeamento dos 12 pontos de contato para limpeza apurada e dedicada. Hoje, o mesmo carro é higienizado em três momentos durante a interação com o time.
- **Infraestrutura**: distribuímos máscaras, redesenhamos as filas contemplando o distanciamento, implementamos regras de ocupação para os salões de atendimento e instalamos barreiras de acrílico nos balcões e *dispensers* de álcool em gel em pontos estratégicos.
- **Vans**: instalamos *dispenser* de álcool, demarcamos assentos restringindo a quantidade de pessoas e os motoristas receberam álcool para limpeza do veículo após todas as viagens.
- **Atendimento**: limpeza das chaves e documentos com álcool antes da entrega ao cliente, equipamentos de trabalho higienizados sempre no início e após o fim de cada turno.



**CARTÃO FUNCIONAL** – Por meio desse cartão, nossos colaboradores têm condições especiais na compra de medicamentos em diversas farmácias do país com desconto de até 80%.

**PESQUISAS SOBRE BEM-ESTAR** – Realizadas semanalmente, essas pesquisas ajudaram a empresa a entender como estava a adaptação dos colaboradores ao trabalho remoto e como se sentiam física e psicologicamente.

**EMPRÉSTIMO DE CARRO** – Durante a pandemia, disponibilizamos veículos administrativos para todos os colaboradores não elegíveis ao trabalho remoto, com o objetivo de auxiliar a locomoção até seus locais de trabalho, de modo a evitar os riscos de contaminação do uso de transportes compartilhados. Também foi liberado estacionamento para os colaboradores que precisavam trabalhar presencialmente.

**PROGRAMA ACOLHER** – Criado para oferecer orientações financeiras, jurídicas e psicológicas para os colaboradores. O atendimento é confidencial e disponível 24 horas por dia para nossos colaboradores e seus dependentes cadastrados no plano de saúde.

**EXTENSÃO DO PLANO DE SAÚDE** – Os colaboradores desligados da companhia em 2020 tiveram o direito de utilizar plano de saúde por mais três meses.

**APOIO FINANCEIRO** – Ficamos atentos às possíveis dificuldades financeiras de nossos colaboradores, devido a gastos imprevistos durante a pandemia, e criamos um sistema de empréstimo sem juros. O valor creditado em março foi de um salário para cada colaborador ou proporcional aos meses trabalhados em 2019. Todos os colaboradores puderam participar, exceto a Diretoria Executiva.

**SUPORTE MÉDICO PRESENCIAL** – Durante a pandemia, a matriz contou com a presença diária de um médico para atender os colaboradores que retornaram ao trabalho.

Olhar atento às necessidades dos colaboradores ajudou a enfrentar os desafios da pandemia



# DIVERSIDADE, INCLUSÃO E DIREITOS HUMANOS

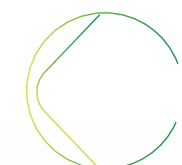
GRI 103-2, 103-3: 405, 406, 412

Somos mais de 11 mil colaboradores! E isso já faz da gente uma empresa rica em diversidade. Cada um de nós tem suas próprias histórias, origens, características e opiniões, que nos tornam únicos. Mas sabemos que nós e a sociedade em geral temos muito a evoluir nesse tema, promovendo uma cultura de inclusão, acolhimento e igualdade de oportunidades. Em resumo: queremos ter um time cada vez mais diverso, de alta *performance* e psicologicamente seguro, com orgulho de pertencer.

Por isso, em 2020, criamos um Programa de Diversidade e Inclusão ainda mais robusto e participativo, que conta com uma governança estruturada. O lançamento do programa aconteceu em uma *live* com a presença, entre outros,

dos nossos CEO e COO reafirmando o compromisso da companhia com o tema. No evento, também apresentamos os grupos de afinidade e os representantes das cinco frentes prioritárias: equidade de gênero, LGBTI+, pessoas com deficiência, migrantes e pessoas em refúgio, e raça.

Na nossa Pesquisa de Clima, avaliamos o quesito Diversidade e Inclusão por meio da favorabilidade da frase “A empresa está comprometida em criar um ambiente de trabalho que aceita e estimula a diversidade (raça/cor, sexo, orientação sexual, pessoas com deficiência)”. Em 2019, a pergunta atingiu 87% de favorabilidade; em 2020, esse resultado subiu 8 pontos, alcançando 95%.



## DIVERSIDADE ENTRE OS EMPREGADOS (PERCENTUAL) GRI 405-1

CATEGORIA FUNCIONAL, POR GÊNERO	2019		2020	
	HOMEM	MULHER	HOMEM	MULHER
Diretoria	90,91%	9,09%	90,91%	9,09%
Gerência	67,24%	32,76%	71,43%	28,57%
Chefia/coordenação	61,01%	38,99%	65,15%	34,85%
Técnica/ supervisão	50,27%	49,73%	59,91%	40,09%
Administrativo	36,77%	63,23%	30,80%	69,20%
Operacional	62,11%	37,89%	66,01%	33,99%
Trainees	0,00%	0,00%	23,53%	76,47%
<b>Total</b>	<b>55,86%</b>	<b>44,14%</b>	<b>55,15%</b>	<b>44,85%</b>

## DIVERSIDADE ENTRE OS EMPREGADOS (PERCENTUAL) GRI 405-1

CATEGORIA FUNCIONAL E FAIXA ETÁRIA	2019			2020		
	< 30 ANOS	30 A 50 ANOS	> 50 ANOS	< 30 ANOS	30 A 50 ANOS	> 50 ANOS
Diretoria	0%	75%	25%	0%	63,64%	36,36%
Gerência	1,85%	76,54%	21,60%	1,97%	76,85%	21,18%
Chefia/coordenação	5,66%	88,30%	6,04%	4,89%	86,97%	8,14%
Técnica/ supervisão	18,84%	78,20%	2,96%	21,66%	74,77%	3,56%
Administrativo	42,80%	53,59%	3,61%	45,91%	49,71%	4,38%
Operacional	29,90%	66,16%	3,94%	29,88%	65,81%	4,31%
Trainees	0,00%	0,00%	0,00%	100%	0,00%	0,00%
<b>Total</b>	<b>29,84%</b>	<b>66,17%</b>	<b>3,99%</b>	<b>31,37%</b>	<b>64,03%</b>	<b>4,60%</b>





Seguimos uma política de administração da remuneração na qual os cargos são avaliados por meio da complexidade e do escopo de atuação. A partir daí, é determinada uma faixa salarial para cada nível hierárquico com o objetivo de blindar desigualdades entre gêneros. A menor representatividade da mulher em algumas categorias pode impactar no cálculo de proporção da remuneração média. Na categoria de diretoria, por exemplo, temos diretorias com diferentes escopos e complexidades e a predominância de homens em diretorias mais complexas.

Além da diversidade de competências e formações de carreira, possuímos diversidade de gênero, de gerações e diversidade sexual no nosso Conselho

[Clique aqui](#) e assista um vídeo com os melhores momentos do lançamento do Programa de Diversidade!

de Administração. Cerca de 30% do nosso Conselho representa uma das cinco diversidades trabalhadas no nosso Programa (equidade de gênero, LGBTI+, pessoas com deficiência, migrantes e pessoas em refúgio, e raça).



**DIVERSIDADE NOS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA GRI 405-1**

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO POR GÊNERO	2018	2019	2020
Homens	85,7%	85,7%	80%
Mulheres	14,3%	14,3%	20%

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO POR FAIXA ETÁRIA			
< 30 anos	0,00%	14,3%	0%
De 30 a 50 anos	14,3%	14,3%	40%
> 50 anos	85,7%	71,4%	60%

**PROPORÇÃO ENTRE O SALÁRIO-BASE E A REMUNERAÇÃO RECEBIDOS PELAS MULHERES E AQUELES RECEBIDOS PELOS HOMENS GRI 405-2**

CATEGORIA FUNCIONAL E FAIXA ETÁRIA	2019			2020		
	HOMENS	MULHERES	PROPORÇÃO	HOMENS	MULHERES	PROPORÇÃO
Diretoria	1,59	1,59	0,99	1,60	1,59	0,99
Gerência	1,57	1,52	0,91	1,67	1,52	0,91
Chefia/coordenação	1,85	1,56	0,87	1,74	1,53	0,87
Técnica/ supervisão	1,34	1,34	1,00	1,34	1,34	1,00
Administrativo	1,35	1,34	0,99	1,34	1,33	0,99
Operacional	1,41	1,41	1,00	1,41	1,41	1,00
Trainees	1,41	1,41	1,00	1,41	1,41	1,00

Trabalhamos em cinco frentes contra o preconceito: equidade de gênero, LGBTI+, pessoas com deficiência, migrantes e pessoas em refúgio, e raça

#### CONSTRUÇÃO COLETIVA

Para estruturar e fortalecer o Programa, formamos em 2020 o chamado Comitê de Diversidade e Inclusão, que tem como *sponsors* o Diretor de Gente, Daniel Linhares, e a Diretora Jurídica, Suzana Fagundes e outros oito membros.

Composto por dez membros, o Comitê de Diversidade e Inclusão tem como responsabilidade monitorar ações, programas e eventuais situações de preconceito relacionados a cinco frentes prioritárias: equidade de gênero, LGBTI+, pessoas com deficiência, migrantes e pessoas em refúgio, e raça.

Em 2020, o grupo trabalhou na criação de estratégias do Programa e de cada frente prioritária. Para ganhar ainda mais força, o tema foi pensado de forma a permear todas as áreas da Localiza, estar no nosso jeito de ser, na nossa cultura. E para isso, o Programa de Diversidade e Inclusão foi e está sendo construído de forma coletiva e por múltiplas vozes. A partir desse raciocínio, organizamos um grupo de afinidade para cada um dos cinco temas prioritários escolhidos.

O papel dos grupos é construir ações para garantir respeito sem distinção, fomentar conhecimentos e informações relevantes para tomada de decisão e desenvolver um plano de ação de acordo com a estratégia



traçada pelo Comitê. Até o final do ano, mais de 500 colaboradores se inscreveram para participar ativamente do Programa de Diversidade e Inclusão.

Cada grupo é composto por um líder, um colíder, voluntários e aliados. Os líderes e colíderes são definidos a partir de um cuidadoso processo seletivo e os cargos de voluntários e aliados são abertos para quem quiser participar. Apenas o líder do grupo precisa efetivamente ser um representante da causa. Ou seja, para ser líder, por exemplo, do grupo de Pessoas com Deficiência é

necessário ser ou ter proximidade à realidade de uma pessoa com deficiência. Para se inscrever em qualquer outra função dentro do grupo, não é necessário ser um representante da causa, basta ser um aliado do tema.

Em 2020, os grupos se reuniram a trabalharam em um plano de ação que foi aprovado pelo Comitê para atuação em 2021. O plano conta com mais de 40 ações relacionadas a diferentes temáticas como: recrutamento e seleção, comunicação e cultura, treinamento, desenvolvimento, benefícios e experiência do colaborador.

## FRENTES DE AÇÃO

**EQUIDADE DE GÊNERO** – Feminina até no nome, a Localiza tem um histórico de abordagem desse tema há alguns anos, aproveitando sempre o mês de março para reforçar mais conhecimento e práticas afirmativas sobre a equidade. Atualmente, 45% dos nossos colaboradores e 50% da nossa liderança são mulheres. Um dos desafios futuros do Comitê de Diversidade e Inclusão e do grupo de afinidade de Equidade de Gênero, no entanto, é criar mecanismos para fomentar o desenvolvimento e retenção de talentos e a consequente ocupação de mais mulheres em cargos de alta liderança. Entre as iniciativas de 2020 relacionadas ao tema, destacam-se:

- Lançamos o *podcast* Segunda Delas, em março, com a participação da empresária Luiza Helena Trajano e de outras representantes do Grupo Mulheres do Brasil, organização patrocinada pela companhia e responsável pelo movimento em prol do empreendedorismo feminino.
- Realizamos o Encontro de Gestantes, em julho, para discutir questões relacionadas à saúde da mãe e à do bebê, com a participação de médica, enfermeira, psicóloga e Consultora de Gente da Localiza.
- Reforçamos a isenção da coparticipação no exame de mamografia por meio do convênio de saúde da empresa durante a campanha do Outubro Rosa, realizada para estimular a prevenção do câncer de mama.

**LGBTI+** – Em 2020, a Localiza se tornou signatária do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+. O fórum foi criado em 2013 quando um grupo de empresas assinou uma carta com dez compromissos relacionados ao tema. **GRI 102-12**

**IMIGRANTES E PESSOAS EM REFÚGIO** – Desde 2016, a Localiza tem um programa de contratação de migrantes ou pessoas que chegam ao Brasil em situação de refúgio, em parceria com ONGs que abrigam e dão suporte a essa população. Os participantes são submetidos aos mesmos critérios de meritocracia dos demais funcionários, mas recebem auxílio para superar dificuldades culturais ou linguísticas. No nosso Programa de Trainee de 2020, também reforçamos ações para atrair candidatos de outros países, o que gerou três contratações da Argentina. Encerramos 2020 com 134 imigrantes em nosso quadro de colaboradores, de 22 nacionalidades, sendo grande parte deles vinda de países em vulnerabilidade e que chegaram em situação de refúgio. 63% dos colaboradores imigrantes vieram da República do Haiti.

**PESSOAS COM DEFICIÊNCIA** – Em 2020, também demos continuidade ao programa de contratação e inclusão de pessoas com deficiência. Contamos com 351 profissionais com deficiências físicas, auditivas, visuais e intelectuais em nosso quadro de colaboradores.

**RAÇA** – Não somos mulatos (as). Não somos morenos (as). Não somos da cor do pecado. Somos negros (as). Com esse *slogan* fizemos uma campanha para refletir sobre o racismo estrutural no Brasil e sobre os caminhos para a formação de uma sociedade antirracista, em 20 de novembro, Dia da Consciência Negra. **[Clique aqui assista a um vídeo desta campanha!](#)**



### CASOS DE DISCRIMINAÇÃO E MEDIDAS CORRETIVAS TOMADAS GRI 406-1

CASOS DE DISCRIMINAÇÃO	2018	2019	2020
A organização analisou o caso	17	5	6
Um plano de reparação está sendo implementado	0	0	0
O plano de reparação foi implementado, e seus resultados analisados por meio de processos rotineiros de análise de gestão interna	4	0	1
O caso não está mais sujeito a ação (ou seja, está concluído)	13	0	5
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>5</b>	<b>6</b>

## DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

GRI 103-2, 103-3: 404

Queremos que a Localiza seja admirada por qualidade, agilidade e cuidado com cada colaborador e, assim, consigamos atrair e treinar uma equipe que faça a diferença no trabalho e na sociedade. A prova disso é que o tema Desenvolvimento e Retenção de Pessoas é o número um da nossa matriz de materialidade.

Dessa forma, mais do que nunca, buscamos uma cultura empresarial de reconhecimento e motivação para inspirar e transformar pessoas. Para isso, investimos em treinamentos e capacitação.

A Universidade Localiza, por exemplo, tem como propósito impulsionar o desenvolvimento dos colaboradores, com conexão entre cultura e estratégia, estimular aprendizado, protagonismo, inovação e mobilidade de carreira. Sua metodologia está segmentada em quatro perfis de aprendizagem:

- **LIDERANÇA:** ações voltadas aos líderes da companhia.
- **CONTRIBUIDOR INDIVIDUAL:** ações voltadas aos analistas e especialistas.
- **NEGÓCIO:** ações para os colaboradores de atendimento, comercial e operações.
- **PROFISSIONAIS:** ações voltadas ao público de assistentes e administrativos.

Em 2020, a Universidade Localiza passou por uma migração de cursos presenciais para on-line, com aumento

de volume, qualidade e escala de seus treinamentos. No total, a extensão do modelo presencial para o digital resultou em mais de 400 ações disponíveis na plataforma e 10.327 pessoas capacitadas, aumentando a capilaridade e atingindo um índice de satisfação de 97% com os treinamentos. Isso se deve ao desenvolvimento de uma plataforma mais acessível e à melhor didática virtual.

### PROGRAMAS DE VALOR GRI 404-2

A ideia de formar profissionais engajados com o nosso modo de pensar e agir nos move a continuar investindo em alguns programas importantes, tais como:

- **CAPACITAÇÃO DE LÍDERES** – Em 2020, continuamos evoluindo na avaliação do nosso quadro de lideranças, com o objetivo de monitorar os destaques e reter esses talentos. Para esse público, realizamos uma programação específica com palestras, vídeos e *workshops*.
- **PROGRAMA DE ESTÁGIO** – Dirigido a estudantes universitários de diversas áreas, o programa oferece uma grade de treinamentos internos e externos que possibilitam o desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais de seus participantes. Encerramos 2020 com 75 estagiários.
- **PROGRAMA DE TRAINEE** – Mantivemos o programa sem qualquer restrição em relação a formação, instituição de ensino ou idade. Entre 15 mil candidatos, selecionamos 18 pessoas, três nascidas na Argentina. Nos seis primeiros meses, o *trainee* fez uma integração na companhia,





O programa Talentos Digitais promove formação tecnológica para profissionais da base e é um exemplo da importância do tema nas diretrizes da companhia

por meio de palestras, cursos e *job rotation* para conhecer diferentes áreas. No segundo semestre, começaram a trabalhar em uma área específica, de acordo com mentoria de liderança e desenvolvimento de projetos.

- **PROGRAMA JOVEM APRENDIZ** – Seleccionamos jovens de baixa renda, com idades entre 15 e 18 anos, que são acompanhados por uma instituição parceira. O objetivo é que seja feita avaliação do desempenho escolar e sua situação familiar e profissional. Para esse público, organizamos *workshops* sobre temas como apresentação em público, educação financeira e comunicação empresarial. O objetivo é prepará-los para a inclusão no quadro de funcionários da Localiza ou para o mercado. Em 2020, foram contratados 37 novos aprendizes e, no final do ano, contávamos com o total de 101, e nove foram promovidos ao longo do período.

**PROGRAMA TALENTOS DIGITAIS**

Lançado em 2020, o Talentos Digitais ajuda a formar profissionais de base para contribuírem com o crescimento acelerado da área de Tecnologia da companhia. Foi criado com objetivo de tornar a empresa ainda mais ágil, moderna e inovadora, promovendo *know-how*, aumentando a produtividade e agregando valor à nossa estratégia de tecnologia.

Dividido em duas frentes, o programa atua na formação de desenvolvedores de *softwares*, com objetivo de criar *expertise* interna em programação, e dos chamados *product owner*, que são os profissionais voltados ao conhecimento e ao desenvolvimento da estratégia dos produtos Localiza, acompanhando as frentes de trabalho norteadas pela transformação digital.

**MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO POR ANO GRI 404-1**

MULHERES



**4,67**

HOMENS



**3,74**

**2019**

**Total: 4,15**

**2020**

**Total: 9,26**

**10,64**

**8,13**

POR CATEGORIA FUNCIONAL	2019	2020
Diretoria	3,19	9,90
Gerência	6,25	15,12
Chefia/coordenação	3,95	13,42
Administrativo <sup>1</sup>	4,17	9,94
Operacional		6,69
<i>Trainees</i>	36	35,68
<b>Total</b>	<b>4,32</b>	<b>9,26<sup>2</sup></b>

<sup>1</sup> Inclui os trabalhadores da área Operacional de 2019.

<sup>2</sup> Aumento no número de capacitações em 2020 é devido a incentivo e ações para que os colaboradores buscassem o protagonismo e o desenvolvimento de suas carreiras.



## Colaboradores são avaliados anualmente com base em competências e metas

A formação de desenvolvedores tem parceria com a escola de programação Trybe, onde os estudantes passam por uma formação de um ano. Mas, a partir de seis meses de curso, já estão habilitados para atuar no mercado de trabalho. Em 2020, contratamos quatro estudantes depois de seis meses de curso e, ao final de seis meses de trabalho, os quatro foram promovidos a desenvolvedor de *software*, após avaliação de desempenho.

Iniciamos uma nova turma em dezembro de 2020, com oito pessoas que farão o mesmo ciclo de formação de seis meses atuando na estrutura da Localiza, a princípio como assistentes de *software* com carga horária de quatro horas diárias. Os profissionais, desde o início do programa, são contratados em regime CLT.

Para a frente de *product owner*, em 2020, contamos com diversos treinamentos em temas técnicos e *soft skills*: conhecimento do negócio Localiza, comunicação, carreira, projetos estratégicos e formação em temas técnicos. O programa contou com seis participantes do Programa de Estágio e teve a duração de seis meses, entre setembro de 2020 e março de 2021.

### AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO GRI 404-3

Todos os anos, colaboradores sem prazo determinado de trabalho são avaliados com base em suas competências e metas. Após o *feedback*, é feito junto com o gestor o plano de desenvolvimento para os próximos 365 dias. Nesse plano, estão incluídos treinamentos de acordo com as necessidades de cada um e treinamentos obrigatórios sobre conformidade, segurança e cultura Localiza. Em 2020, a avaliação de desempenho, que ajuda a aperfeiçoar o desenvolvimento dos colaboradores e mapear o plano de carreira foi realizada 100% on-line e a participação foi absoluta.

