

# Gente que inspira

GRI 103-1, 103-2, 103-3

Uma jornada profissional de cuidado, desenvolvimento, reconhecimento, diversidade e inclusão de um time que inspira e transforma



## NESTE CAPÍTULO

- > DIVERSIDADE E INCLUSÃO
- > DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL



**A Diretoria de Gestão de Gente da Localiza está constantemente comprometida em criar uma experiência de encantamento com os nossos colaboradores. Por isso, busca garantir uma gestão moderna e ágil e um ambiente acolhedor que favoreça a força do nosso valor “Gente que inspira e transforma”.**

**Em plena expansão, trabalhamos motivados em atrair e manter nossos talentos, pois acreditamos que o desenvolvimento de toda equipe é a base para o nosso crescimento e operação sustentável.**



Empenhamos esforços para que essa jornada também seja inspiradora e transformadora do momento do recrutamento e seleção até a aposentadoria, passando por processos sucessórios e desenvolvimento de carreira. Investimos em uma cultura organizacional que preza pela inclusão e pela diversidade e firmamos, em 2019, o Compromisso Gente 2022, uma jornada para fazer da Localiza uma empresa ainda mais admirável por meio de qualidade, agilidade e simplicidade dos serviços prestados a cada colaborador.

Evoluímos com o projeto de Cultura Localiza, iniciativa que começou em 2018 e reforça e atualiza nossos valores e jeito de ser, nos preparando para os desafios do futuro. Em 2019, houve a formação de um Comitê de Cultura, e, para 2020, está prevista a criação de medições da evolução dos atributos de Cultura dentro da Localiza.

Como resultado dessas iniciativas, alcançamos 80 pontos de favorabilidade em nossa pesquisa de clima, atingindo, assim, a nossa meta que

está atrelada ao contrato de gestão de toda a liderança da Localiza, além de ser um dos indicadores acompanhados pelo Comitê de Sustentabilidade, com contribuição para o tema material Desenvolvimento e Crescimento Profissional.

Nesse ano, seguimos com o nosso **Programa de Estágio**, que, pela primeira vez, apostou na gamificação como inovação para selecionar os estagiários. Os 418 inscritos fizeram testes virtuais em modelos de jogos de RPG, e os finalistas participaram do Localiza Experience, desenvolvido em formato *Escape Room*, uma modalidade de *game* em que um grupo de pessoas tem que escapar ou solucionar um mistério em um determinado tempo. As novas ferramentas ajudaram a identificar as competências dos candidatos que dialogam com seus valores. Foram selecionados 74 novos estagiários.

Em 2019, lançamos o **Programa de Trainee** utilizando o processo de seleção às cegas, ou seja, sem qualquer restrição em relação à formação, instituição de ensino ou idade. Entre 14 mil candidatos, selecionamos 17 pessoas,

sendo 13 do gênero feminino e dois funcionários da Localiza que, por meio do programa, estão tendo a oportunidade de se desenvolverem profissionalmente.

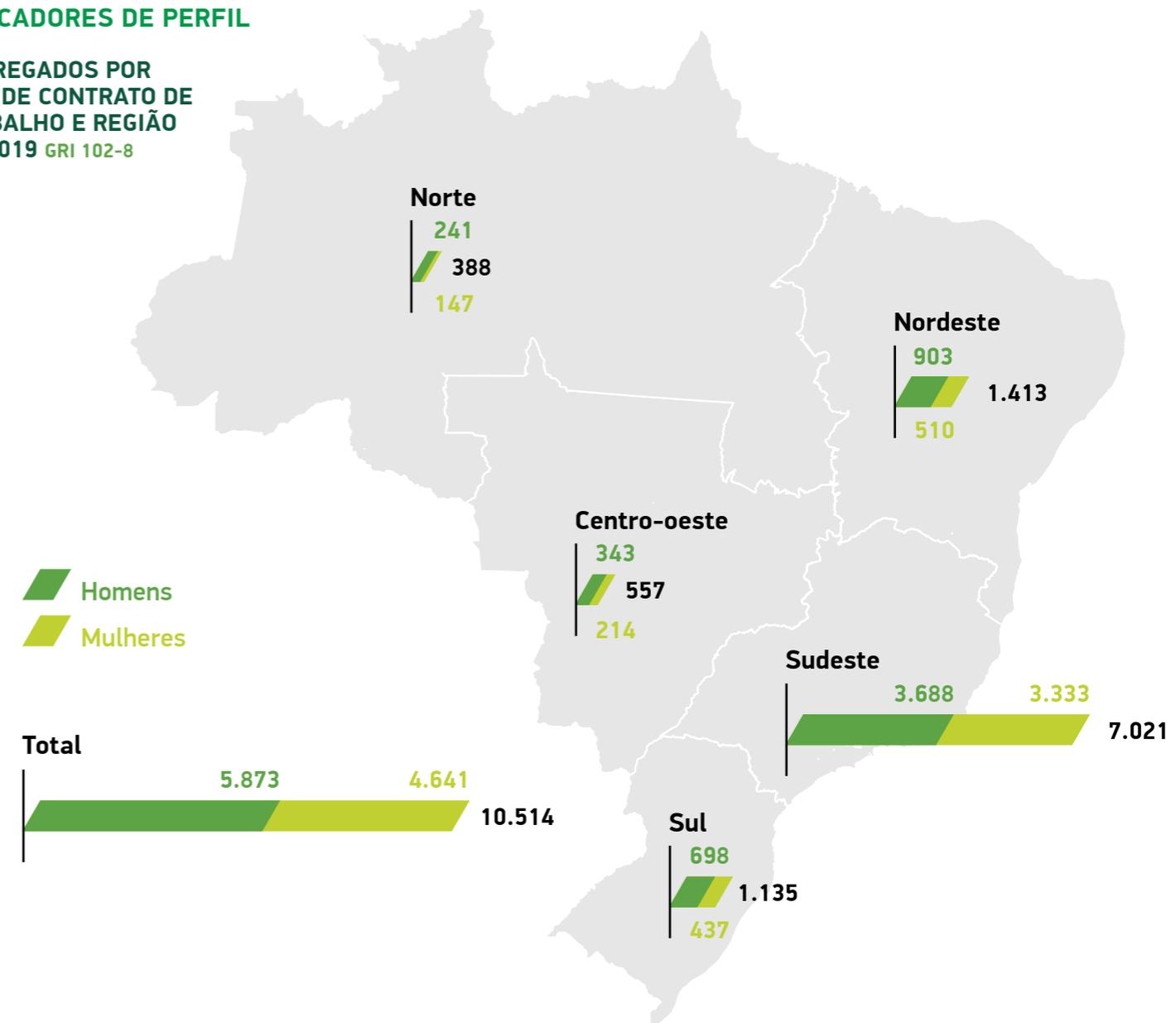
O programa foi desenhado para que os *trainees* façam uma integração na companhia nos primeiros seis meses, por meio de palestras, cursos e *job rotation*, quando terão oportunidade de conhecer diferentes áreas em diversas localidades do Brasil. No semestre seguinte, serão alocados em uma área específica da companhia, de acordo com sua afinidade e vocação, para, com mentoria de lideranças, desenvolverem projetos estratégicos.

Para facilitar as contratações, criamos ainda nossa nova página de carreiras com o conceito **Viva a Experiência de Ser Localiza**, com um banco de talentos com mais de 45 mil candidatos que nos buscam anualmente.

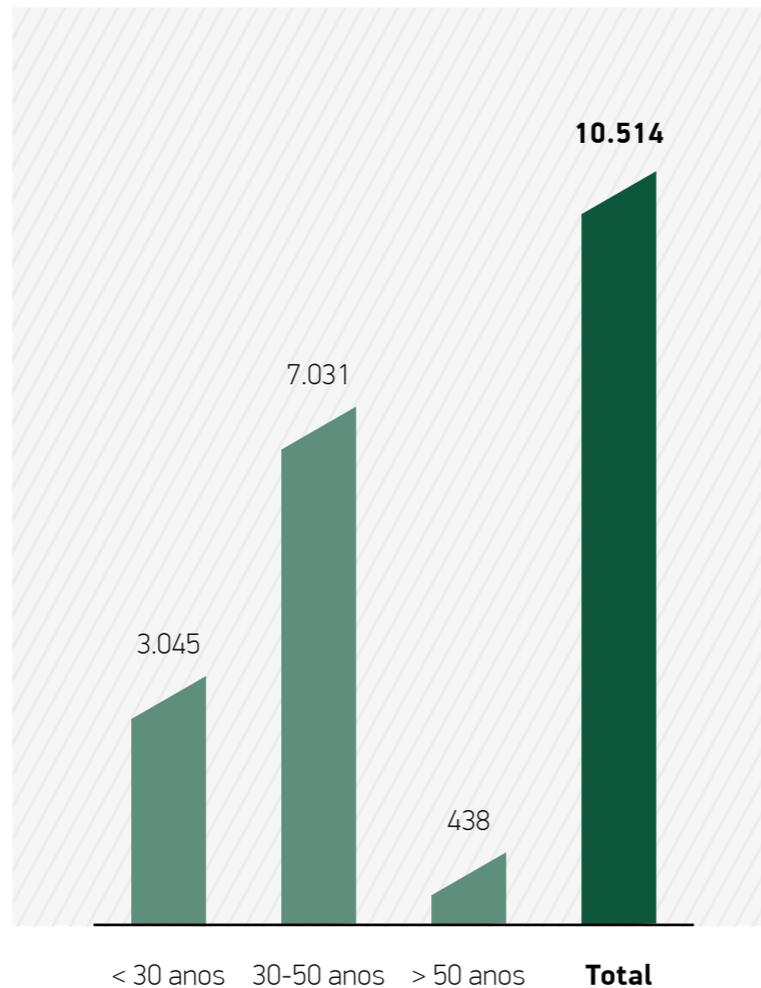
Dessa forma, encerramos 2019 com 10.514 colaboradores, 29,4% a mais que no final do ano anterior.

## INDICADORES DE PERFIL

### EMPREGADOS POR TIPO DE CONTRATO DE TRABALHO E REGIÃO EM 2019 GRI 102-8

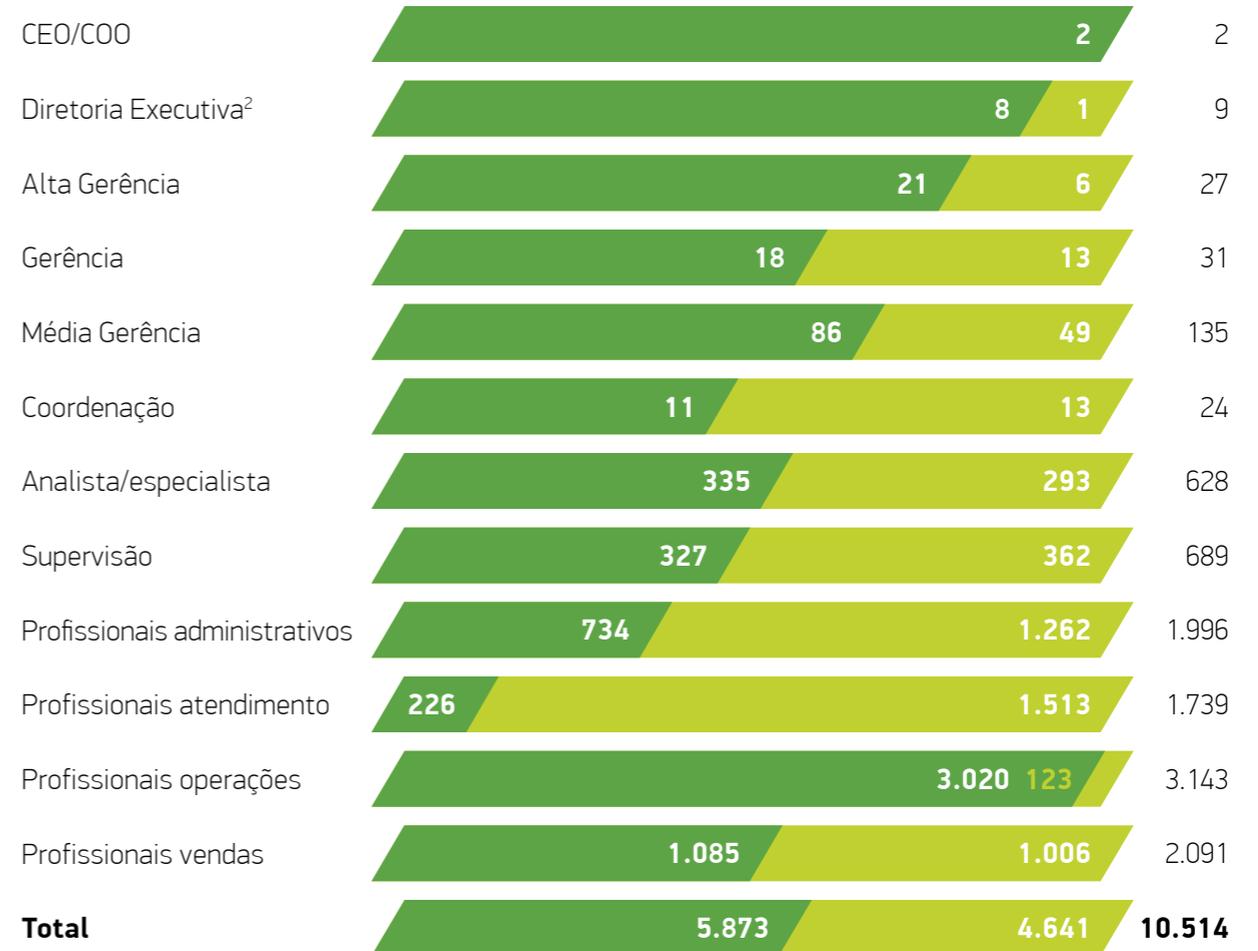


**EMPREGADOS POR FAIXA ETÁRIA EM 2019** GRI 102-8



**EMPREGADOS POR CATEGORIA FUNCIONAL E GÊNERO EM 2019<sup>1</sup>** GRI 102-8

**Categorias funcionais**



 **Homens**  
 **Mulheres**

<sup>1</sup> Todos os contratos firmados com os funcionários são por tempo indeterminado.  
<sup>2</sup> Os diretores estatutários são aqueles que compõem a Administração da Companhia. Já o conceito de Diretoria Executiva é utilizado internamente para representar os mais altos cargos (incluindo os Diretores Estatutários) hierarquicamente abaixo apenas do CEO e do COO.



### ROTATIVIDADE

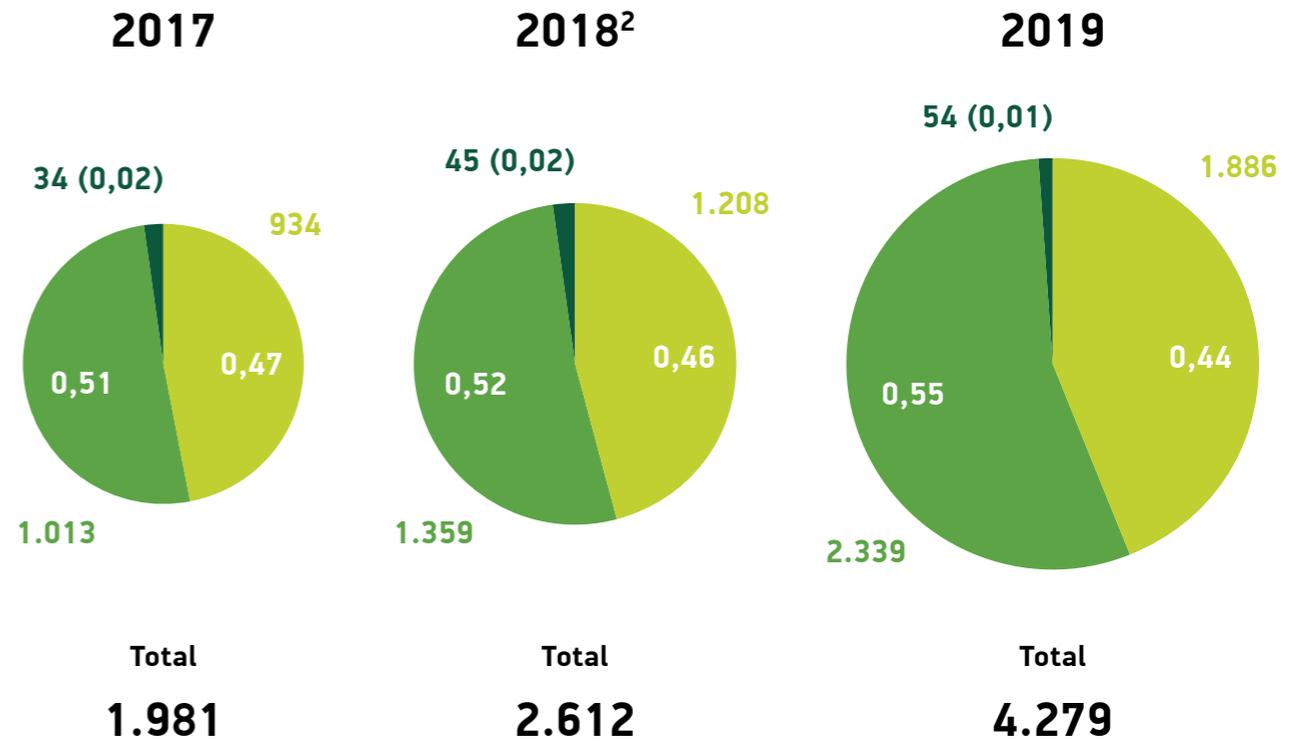
Com dois picos de contratações relacionados diretamente à sazonalidade comum ao segmento turístico, nosso segmento apresenta números de contratação e demissão superiores a outros setores. Por meio de processos de seleção transparentes, realizamos contratações para atender ao aumento da demanda de alta

temporada, e que não necessariamente são mantidos ao fim desses períodos. Mas, independentemente do tipo de contratação, priorizamos a meritocracia, tanto que possuímos metas de retenção de colaboradores relacionadas aos bônus de executivos.

## TAXA DE NOVOS EMPREGOS E ROTATIVIDADE

EMPREGADOS CONTRATADOS POR FAIXA ETÁRIA<sup>1</sup> GRI 401-1

- < 30 anos
- 30-50 anos
- > 50 anos

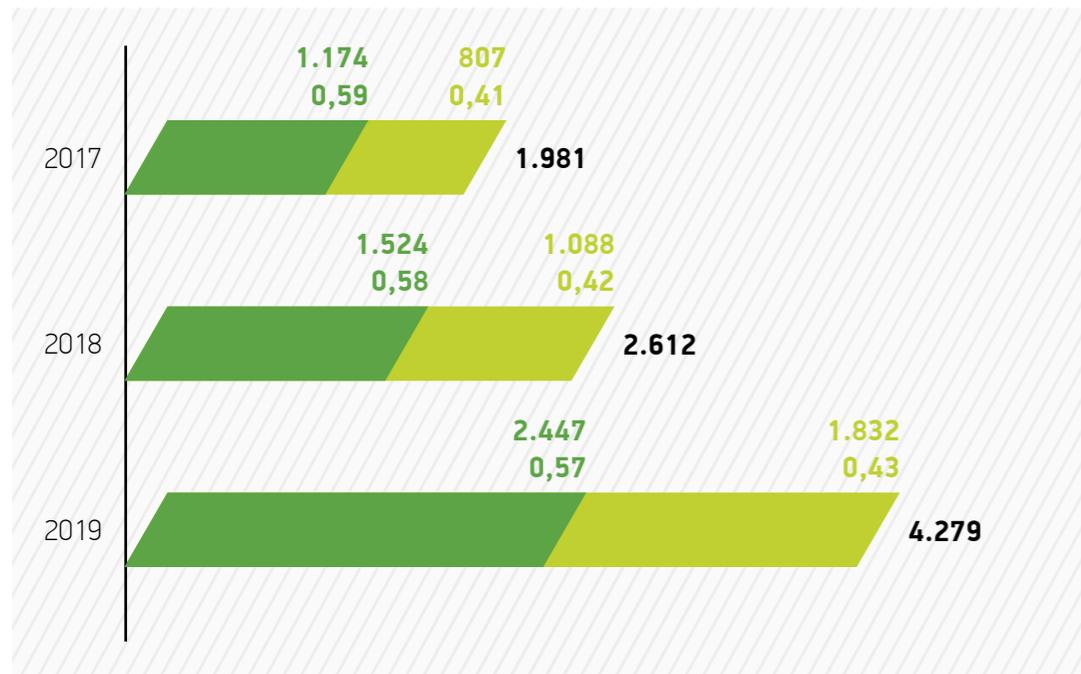


<sup>1</sup> O número de colaboradores não considera estagiários, aprendizes, conselheiros e estatutários.

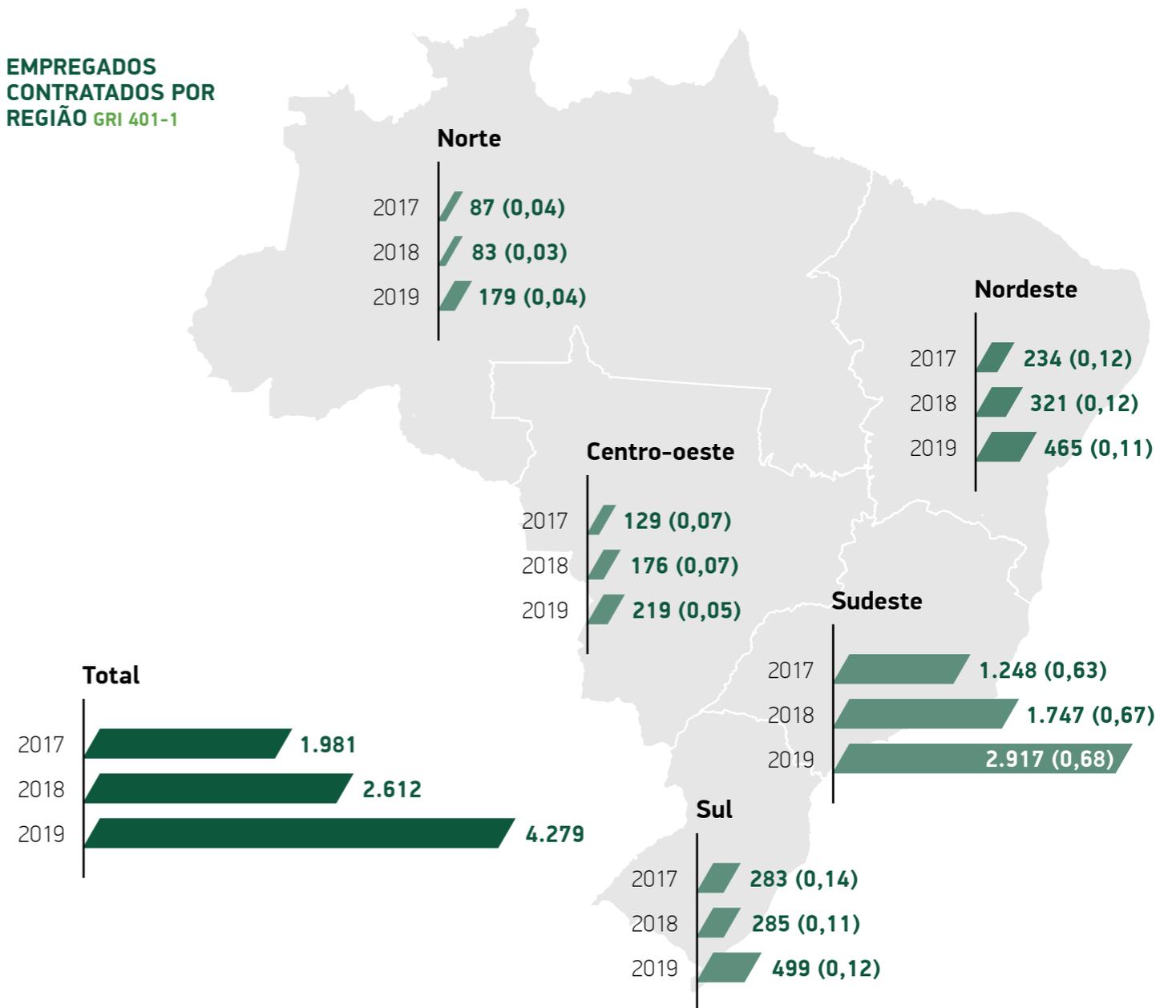
<sup>2</sup> Os dados foram revistos.

### EMPREGADOS CONTRATADOS POR GÊNERO GRI 401-1

 Homens  
 Mulheres



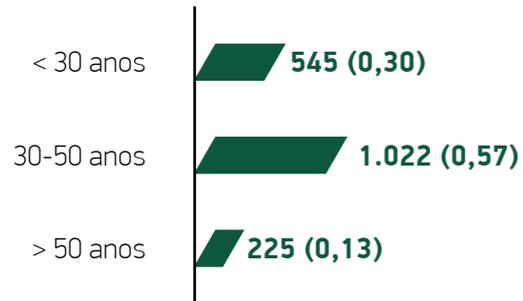
### EMPREGADOS CONTRATADOS POR REGIÃO GRI 401-1



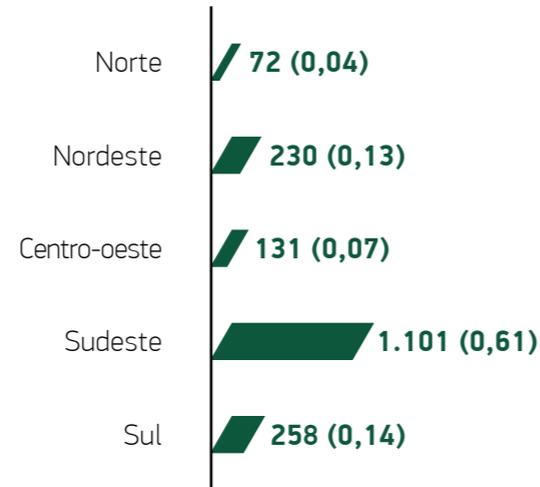
EMPREGADOS QUE DEIXARAM A EMPRESA EM 2019 GRI 401-1

Total 1.792

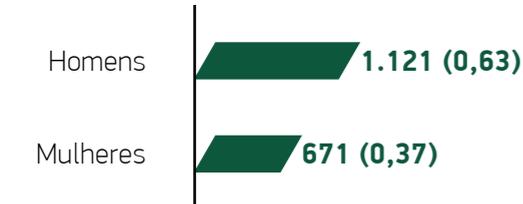
Por faixa etária



Por região

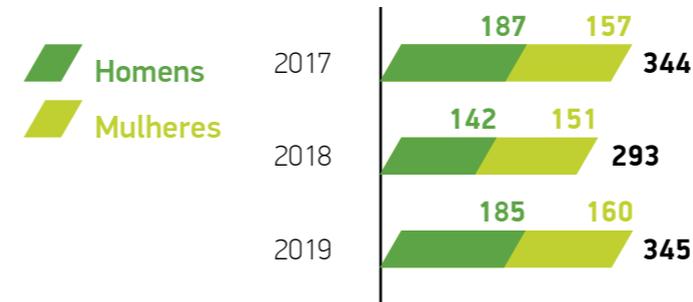


Por gênero

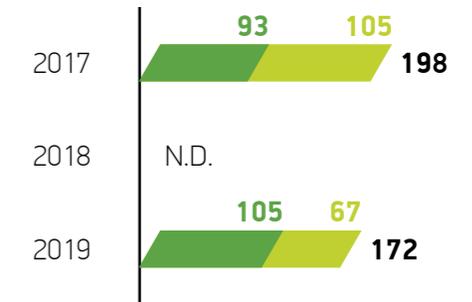


LICENÇA-MATERNIDADE E PATERNIDADE GRI 401-3

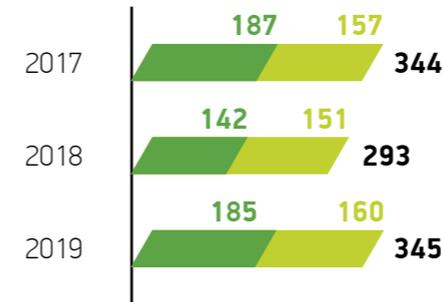
Empregados que tiveram direito a usufruir da licença



Empregados que voltaram a trabalhar após a licença e que ainda estiveram empregados 12 meses após o retorno ao trabalho



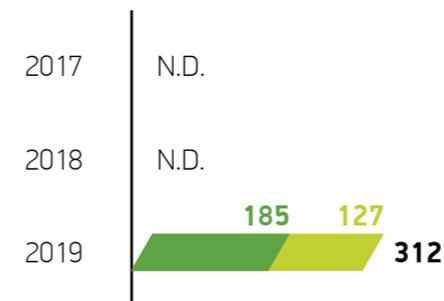
Empregados que tiraram a licença



Taxa de retorno



Empregados que retornaram ao trabalho após o término da licença



Taxa de retenção



## Aposentadoria

Oferecemos o Plano de Previdência Privada, complementar à Previdência Social pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

O percentual da contribuição varia de 1% a 5%, de acordo com o nível do cargo do colaborador. Os colaboradores de nível operacional, por exemplo, contribuem com 1% do salário para a Previdência Privada. A contrapartida da empresa é sempre igual ao percentual de contribuição, ou seja, para os colaboradores que contribuem com 1%, o empregador contribui com 1%; para os colaboradores que contribuem com 5%, o empregador contribui com 5%. No final de 2019, 8% dos colaboradores possuíam o plano de previdência privada complementar, que não está disponível para membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal. GRI 201-3

## Localiza Kids

Cerca de 650 filhos de colaboradores de 1 a 12 anos comemoraram o Dias das Crianças nos dias 10 e 11 de outubro na matriz de Belo Horizonte, com diversão e conhecimento. O evento teve como tema principal a tecnologia e abordou assuntos como os cuidados com jogos *on-line*, uso de aplicativos de troca de mensagens e redes sociais.

Já as crianças, filhos de colaboradores das filiais, receberam um quebra-cabeça digital com foco em inovação para brincarem e aprenderem. O objetivo era que pais e filhos, duas gerações diferentes, experienciassem a transformação digital da Localiza agregando diferentes pontos de vista.



# DIVERSIDADE E INCLUSÃO

GRI 103-1, 103-2, 103-3

## Aumentamos a porcentagem de mulheres em todos os cargos da média e alta liderança.

A Localiza entende que a promoção da diversidade, da inclusão e da multiculturalidade é dever da Companhia, um compromisso assumido que traz impactos positivos para o time e o negócio, refletindo o modelo de sociedade mais justa que almejamos.

Dessa forma, mantemos uma equipe de colaboradores heterogênea, o que é possível graças ao nosso comprometimento em oferecer oportunidades iguais de carreiras a todos, de forma transparente e baseada em meritocracia.

Seguindo os preceitos do Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS 5), reconhecemos a importância de elevar a participação feminina

em posições de liderança e, por isso, buscamos atuar de maneira proativa para desenvolver a carreira das mulheres. Em 2019, por exemplo, criamos uma sala de amamentação em nossa matriz para facilitar o retorno das colaboradoras regressas da licença-maternidade, que também têm o acompanhamento de uma médica e uma enfermeira, que as orientam sobre como fazer a retirada do leite materno, alimentação da criança, entre outras coisas.

No ano, também conquistamos relevantes avanços em busca da equidade: elegemos representantes do gênero feminino tanto no Conselho de Administração como na Diretoria Executiva.

### DIVERSIDADE NOS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA

#### INDIVÍDUOS NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO POR GÊNERO GRI 405-1

	2017	2018	2019
Homens	87,5%	85,7%	85,7%
Mulheres	12,5%	14,3%	14,3%

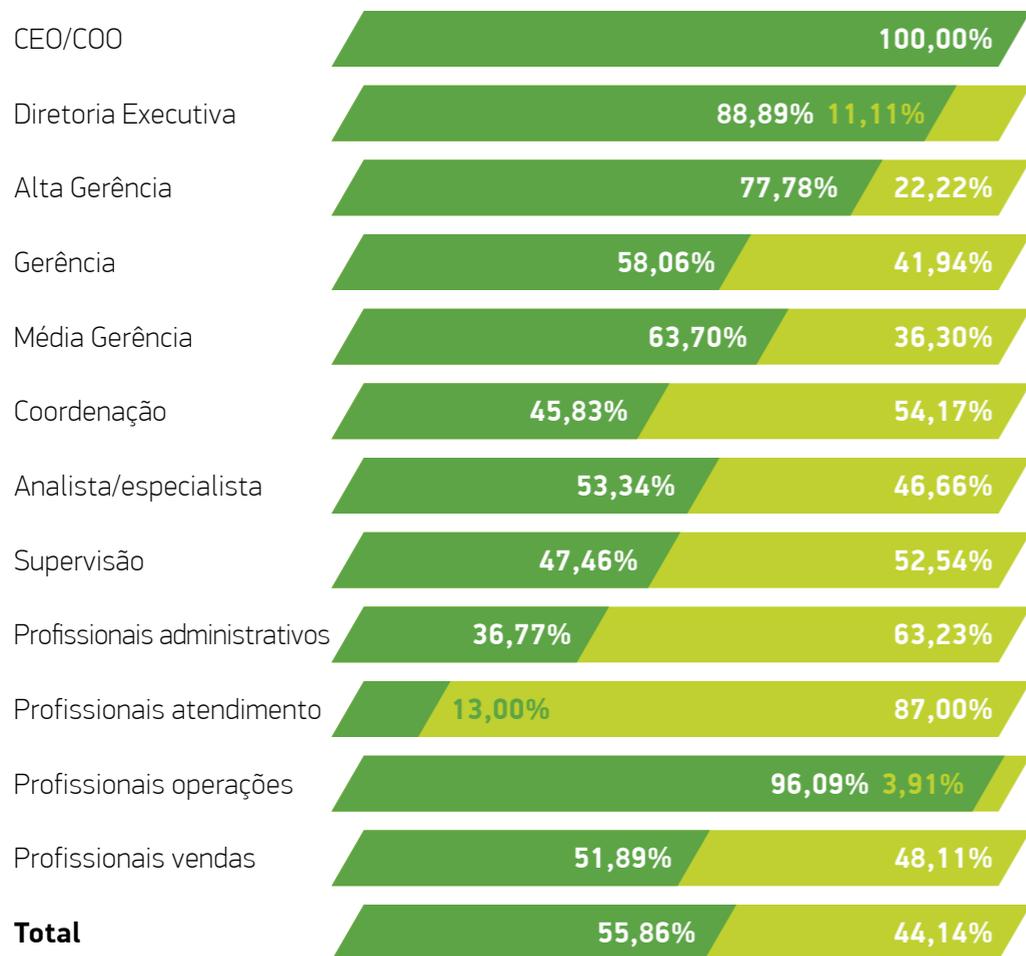
#### INDIVÍDUOS NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO POR FAIXA ETÁRIA GRI 405-1

	2018	2019
< 30 anos	0,00%	14,3%
De 30 a 50 anos	14,3%	14,3%
> 50 anos	85,7%	71,4%



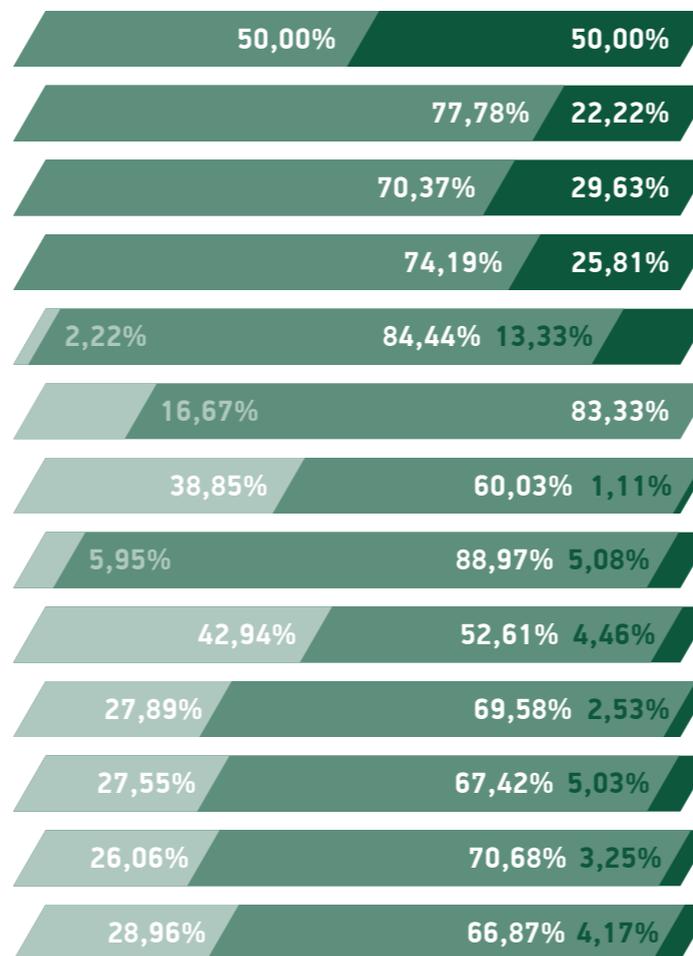
**PERCENTUAL DE EMPREGADOS POR CATEGORIA FUNCIONAL E GÊNERO GRI 405-1**

Homens Mulheres



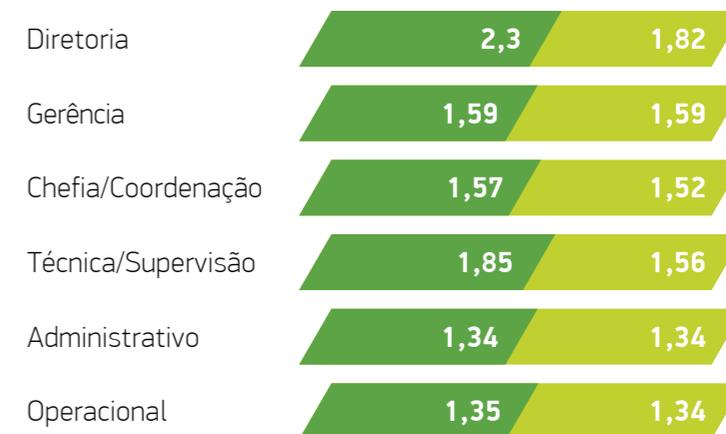
**PERCENTUAL DE EMPREGADOS POR CATEGORIA FUNCIONAL E FAIXA ETÁRIA EM 2019 GRI 405-1**

< 30 anos 30-50 anos > 50 anos



**RAZÃO MATEMÁTICA ENTRE O SALÁRIO E REMUNERAÇÃO BASE PARA MULHERES E HOMENS EM CADA CATEGORIA FUNCIONAL GRI 405-2**

Homens Mulheres



A atuação da Localiza em prol da diversidade transcende a questão de gênero. Todas as equipes da Diretoria de Gente (Recursos Humanos) passaram pelo treinamento de Diversidade e Inclusão ao longo de 2019, com destaque para o desenvolvimento em relação ao viés inconsciente, momento relevante na formação de um time guardião e promotor desse tema na Companhia. Em 2019, também promovemos uma campanha de flexibilização no Guia de Estilo com o mote “A gente quer você como você é”. A ideia era passar a mensagem de valorização das pessoas, da individualidade e da diversidade.

Além disso, possuímos diferentes programas de inclusão que, ao longo dos últimos anos, têm ajudado a motivar a equipe e a trazer mais empatia e melhores resultados ao ambiente de trabalho. São eles:

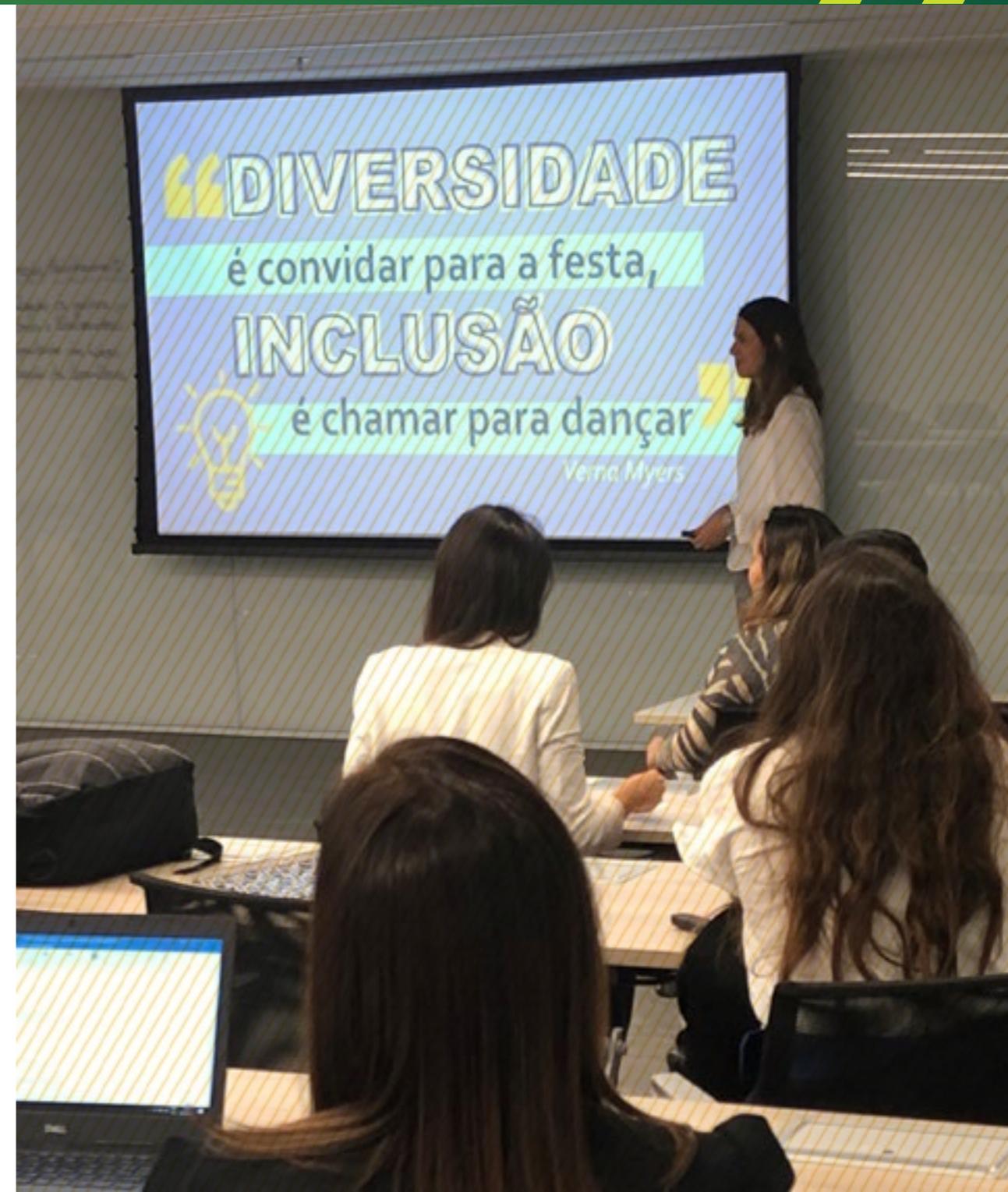
**Programa de Contratação de Imigrantes** – Consolidada por meio de parcerias com ONGs que abrigam e dão suporte a refugiados, esse tipo de contratação também avalia a competência dos profissionais e os requisitos necessários para as vagas abertas. Submetidos aos mesmos critérios de meritocracia dos demais funcionários, o diferencial é que os colaboradores imigrantes contratados recebem ajuda para superar dificuldades culturais ou linguísticas. Encerramos 2019 com 117 imigrantes em nosso quadro de colaboradores, de 19 nacionalidades, entre elas provenientes do Senegal e da República do Haiti.

**Programa de Inclusão** – Promovemos a inclusão de Pessoas com Deficiência (PCDs) no quadro de colaboradores da Localiza e as capacitamos com o objetivo de contribuir com seu desenvolvimento e carreira na Companhia. Em 2019, contamos com 400 profissionais com deficiências físicas, auditivas, visuais e intelectuais em nosso quadro de colaboradores, número 11,73% maior do que os 358 colaboradores que integravam a equipe no final de 2018. Nosso quadro já contava com

algumas pessoas com Síndrome de Down, e, em 2019, fizemos as primeiras contratações de pessoas com Síndrome do Espectro Autista, tendo contratado dois profissionais com a síndrome.

**Programa de Aprendiz** – Destina-se a jovens de baixa renda, com idades entre 15 a 18 anos. Os jovens selecionados são acompanhados por uma instituição parceira que avalia o desempenho escolar e seu contexto familiar e profissional. Eles participam de *workshops* que abordam temas como: educação financeira, comunicação empresarial, apresentação em público e a área de negócio da Localiza. O objetivo é prepará-los para que ingressem no mercado de trabalho, sendo efetivados na Localiza ou conquistando colocações fora da Companhia. Em 2019, o programa somou 152 jovens aprendizes na Localiza.

**Equipes da Diretoria de Gente participam de treinamento sobre diversidade**





“

Nasci em uma grande família no sul do Senegal. Sou casado e tenho um filho de 9 anos, que tem uma doença que causa anemia e requer acompanhamento médico constante. Diante das dificuldades financeiras, decidi abandonar a faculdade de Filosofia e vim para o Brasil em julho de 2013, sem saber falar português, mas com muita esperança. Consegui um trabalho como pintor no Rio Grande do Sul, mas logo veio a crise e fui dispensado. Um amigo africano me convidou para ir a Joinville e ali fui indicado para participar de uma seleção na Localiza. Passei nas entrevistas e consegui uma vaga como higienizador de carro. Foi um dia inesquecível. Fiquei muito feliz porque, com o salário e os benefícios, eu conseguiria guardar dinheiro. Nas minhas férias de 2017, pude visitar minha família no Senegal. A Localiza entrou na minha vida e mudou tudo. A esperança de poder trazer meu filho está ainda mais viva. Acredito que eu e a Localiza temos muito em comum: estamos mobilizados para alcançar um futuro melhor. Sou muito grato e me dedico de corpo e alma para atingir todas as metas. A esperança é um pedacinho da gente que sabe que vai dar certo, e a Localiza está me mostrando o caminho.”

**Papa Mady Diop**, 33 anos, recrutado pelo Programa de Contratação de Imigrantes. Papa participou de um concurso interno de fortalecimento dos valores e de evolução da cultura Localiza e, como um dos finalistas, foi desenvolvido para atuar como palestrante no maior evento interno da Companhia, a Convenção Anual para todos os líderes e equipes de Vendas, que aconteceu em 2019.

## Mais diversidade em 2020

Além de buscar ampliar o número de contratações dos públicos dos programas já consolidados (imigrantes, pessoas com deficiência e Jovens Aprendizes), a Localiza planeja desenvolver novos programas e linhas de inclusão em 2020.

Um deles trata da contratação de mais pessoas com Síndrome do Espectro Autista, nesse caso para vagas específicas na área de Tecnologia da Informação (TI), dentro do Programa de Inclusão para pessoas com deficiência.

Outro projeto em planejamento é o Talentos da Maturidade, voltado à contratação de pessoas com mais de 50 anos de idade.

Há ainda um projeto na área de atendimento que abrirá oportunidades para detentos em fase de ressocialização, realizado em parceria com a Associação de Proteção e Assistência aos Condenados (APAC).

## EQUIDADE NA REMUNERAÇÃO GRI 102-35, 102-36

Um dos nossos princípios é reconhecer o desempenho dos nossos colaboradores. Realizamos, periodicamente, estudos salariais para avaliar a competitividade da remuneração da Localiza em relação ao mercado com base na metodologia de avaliação de cargos e atualizamos as nossas políticas que dispõem sobre essa questão. Em casos pontuais, pesquisas ainda mais aprofundadas podem ser realizadas.

Possuímos uma Política Interna de Remuneração aprovada pela alta direção. A remuneração dos membros do nosso Conselho de Administração

tem componente fixo proporcional às atribuições, responsabilidades e demanda de tempo de cada um, não sendo atrelada a resultados. Adicionalmente, os membros recebem honorários pela coordenação e/ou participação em comitês, mas não possuem remuneração variável e benefícios.

A remuneração mensal dos nossos colaboradores é composta por salário-base, adicional por tempo de serviço (ATS), mínimo garantido ou comissões, salário fixo, bônus mensal e campanhas, sendo alguns desses itens exclusivos para determinados cargos.

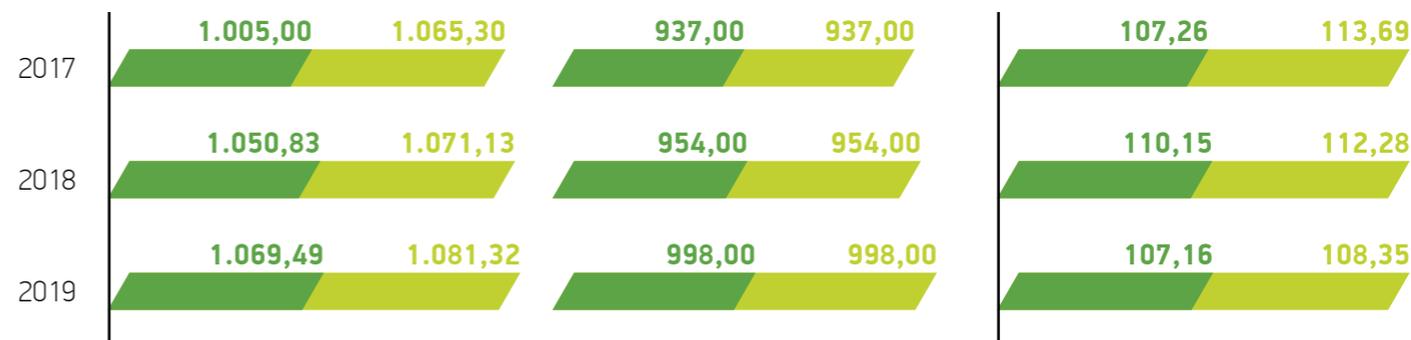
## VARIAÇÃO ENTRE O SALÁRIO MAIS BAIXO E O SALÁRIO MÍNIMO POR GÊNERO (R\$) GRI 202-1

Homens Mulheres

Menor salário pago pela organização

Salário mínimo determinado por legislação ou sindicato

Relação percentual



# DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

GRI 103-1, 103-2, 103-3

O desenvolvimento de nossos colaboradores é um dos principais cuidados da nossa Companhia, que coloca as pessoas como centro de sua operação. Os programas de desenvolvimento dos profissionais que vestem a camisa da Localiza é uma iniciativa de responsabilidade da Gerência de Seleção e Desenvolvimento de Pessoas. Em 2019, tivemos avanços em todas as frentes.

No **Programa de Desenvolvimento de Estagiários**, oferecemos uma grade de treinamentos internos e externos que possibilitaram o desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais.

Em relação ao **Programa Oxigênio**, voltado a colaboradores de nível superior que não são

líderes, mas apresentam *performance* diferenciada, foram disponibilizados treinamentos técnicos e comportamentais a fim de acelerar carreiras dentro da empresa daqueles que já estão totalmente alinhados à nossa cultura. Em 2019, o programa recebeu R\$ 67 mil de investimentos e contabilizou 104 horas de treinamento. Com isso, todos os 18 participantes foram promovidos, 45% deles para cargos de coordenação. Em 2020, o programa passará por revisão, visando oferecer um pacote de desenvolvimento mais robusto para aqueles que queiram se tornar referências em suas áreas de atuação. Passará também a valorizar ainda mais o papel dos líderes, tanto como responsáveis pela indicação dos novos “oxigenados” quanto como apoiadores de carreiras durante o programa.

GRI 404-2



## MENSURAÇÕES PERMANENTES

Em busca de melhoria contínua, nossa política indica que todas as ações de treinamento sejam avaliadas por meio de um formulário respondido pelos colaboradores ao final de cada curso ou capacitação.

Em 2019, o grande destaque da área foi o lançamento da **Universidade Localiza** em abril. Trata-se de uma plataforma de educação corporativa criada com o propósito de impulsionar o desenvolvimento dos colaboradores, com conexão entre cultura e estratégia, estimulando aprendizado, protagonismo, inovação e mobilidade de carreira. Está segmentada nos quatro pilares da nossa cultura:

**Cliente:** reforça o valor “Cliente é a nossa paixão”, com temas voltados para o desenvolvimento da competência foco no cliente e no mercado;

**Gente:** reforça o valor “Gente que inspira e transforma”, com temas voltados para o desenvolvimento das competências liderança visionária, gestão estratégica e atuação integrada;

**Resultados:** reforça o valor “Resultados extraordinários nos impulsionam”, com temas voltados para o desenvolvimento das competências excelência em resultados, senso de urgência em inovação e produtividade: processos e custos. Também compõe toda a formação técnica necessária aos colaboradores em sua função;

**Confiança e ética:** ações e treinamentos com foco na cultura de conformidade e ética.

**10.166** pessoas desenvolvidas pela Universidade Localiza em 2019

**66.473** cursos concluídos

**95%** foi o índice de satisfação da nova plataforma

**Mais de R\$ 13,4 milhões** investidos em desenvolvimento de pessoas

## Jornadas de Aprendizagem

Para melhor atender às expectativas dos nossos colaboradores em busca de desenvolvimento profissional, lançamos em 2019 o projeto Jornadas de Aprendizagem, um modelo educacional que permite ao colaborador seguir diferentes caminhos dentro da Universidade Localiza, a partir do seu interesse, maturidade profissional e momento de carreira. As jornadas consideram a diversidade de perfis, estimulam o protagonismo e fortalecem a cultura de aprendizagem. São elas:

- > **Jornada Essencial:** é necessária para integração à empresa e à cultura, bem como atuação na função, sendo atribuída automaticamente pela Universidade Localiza para todo colaborador promovido (para um novo perfil de cargo) ou admitido.
- > **Jornada Complementar:** é atribuída pelo gestor no momento de construção do Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) no ciclo de avaliação de desempenho anual, com objetivo de aprimorar competências requeridas para a função e aspiração de carreira.
- > **Jornada Corporativa:** destina-se a todos os colaboradores, sendo atribuída automaticamente pela Universidade Localiza com o objetivo de disseminar temas estratégicos.
- > **Cursos Abertos:** Treinamentos (*on-line* e presenciais) e ações de autodesenvolvimento disponíveis na Universidade Localiza para todos os colaboradores.

### MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO POR ANO, POR EMPREGADO GRI 404-1

Por gênero	2019
Homens	3,74
Mulheres	4,67
<b>Total</b>	<b>4,15</b>
Por categoria funcional	2019
Diretoria	3,19
Gerência	6,25
Chefia/Coordenação	3,95
Administrativo	4,17
<i>Trainees</i>	36,00
<b>Total<sup>1</sup></b>	<b>4,32</b>

<sup>1</sup> Aprendizês não foram contabilizados, por isso o número diverge do total por gênero.



### Avaliação de desempenho GRI 404- 3

Todos os colaboradores com prazo indeterminado de contrato são avaliados anualmente de acordo com competências e metas. Após ambas as avaliações, o gestor fornece *feedback* para o colaborador, momento em que, juntos, constroem o plano de desenvolvimento individual, com prazo de execução dentro do ano vigente. No plano, constam treinamentos para reforçar os pontos fortes e/ou desenvolver os pontos que necessitam de melhoria, com base na avaliação.

Além disso, existem treinamentos obrigatórios para todos os funcionários que entram na empresa, relacionados a *compliance*, segurança e cultura/valores da Localiza.

Em 2019, 100% dos colaboradores participaram do processo de gestão de desempenho.

# SAÚDE E SEGURANÇA

GRI 103-1, 103-2, 103-3, 403-1, 403-4

Acreditamos que, para inspirar, transformar e também se desenvolver profissionalmente em um ambiente igualmente inspirador, nossos colaboradores precisam estar seguros, saudáveis e com qualidade de vida.

Para isso, seguimos a legislação e as normas de segurança relativas à nossa atividade, que se enquadra no menor grau de risco de acidentes de trabalho de acordo com a Relação da Classificação nacional de Atividades Econômicas da NR4.

Em parceria com a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), nosso comitê formal, operamos a gestão de saúde e segurança de nossos colaboradores. Temos como objetivo preservar a saúde e integridade física dos colaboradores, estabelecer uma relação de diálogo e conscientização, de forma criativa e participativa, entre os Diretores, Gerentes e demais colaboradores, buscando sempre a melhora das condições de trabalho.

## GESTÃO COMPARTILHADA

Atuamos democraticamente, de modo que todas as sugestões de melhoria em prol da segurança ocupacional e promoção da saúde dos colaboradores são levantadas nas reuniões mensais, apontadas em uma ata e apresentadas para as lideranças envolvidas, valorizando uma relação transparente e aberta ao diálogo.

Neste comitê, que representa 74,2% dos nossos trabalhadores, há colaboradores com diversos cargos, como supervisor, assistente administrativo, atendente, enfermeira, técnico em segurança do trabalho e coordenador.

Além disso, respeitamos plenamente os acordos e convenções coletivas que normatizam a relação de trabalho entre os empregados e empresa, sendo que 80% deles contêm cláusulas relacionadas à saúde e segurança dos trabalhadores. Dentre as quais, destacamos os seguintes tópicos: atestados, uniformes, EPI, exame médico, acidente do trabalho, condições mínimas de higiene e saúde.

A gestão do tema é monitorada por meio de indicadores como taxa de absenteísmo, exames de *check-up* realizados, programas de saúde, acidentes, vigência e renovação de PPRA + PCMSO, apoio de empresa terceira para gestão dos convênios de saúde, entre outros.



## INDICADORES DE SAÚDE E SEGURANÇA

### TAXAS DE LESÕES, DOENÇAS OCUPACIONAIS, DIAS PERDIDOS, ABSENTEÍSMO E NÚMERO DE MORTES RELACIONADAS AO TRABALHO GRI 403-2

Lesões com e sem afastamento por gênero	Homens	Mulheres
Taxa de lesões	56,10	43,90
Taxa de doenças ocupacionais	1,00	0,00
Taxa de dias perdidos	58,60	41,30
Taxa de absenteísmo	0,00	0,00
Taxa de óbitos	0,00	0,00

### TIPOS DE LESÕES

Contusão	Corte	Distensão	Escoriação	Esforço excessivo	Fratura	Lesão imediata	Luxação	Torção
37%	6,1%	19,5%	17,1%	1,2%	15,9%	1,2%	1,2%	1,2%

### TAXAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DE EMPREGADOS POR REGIÃO

Lesões com e sem afastamento por região	Centro-oeste	Nordeste	Norte	Sudeste	Sul
Taxa de lesões	4,87	12,19	1,21	59,75	21,95
Taxa de doenças ocupacionais	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Taxa de dias perdidos	7,86	11,63	0,65	56,06	22,45
Taxa de absenteísmo	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Taxa de óbitos	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00





**Geferson Pereira, Isabela Guarieiro e Gleice Vilarim,  
vencedores da 1ª edição do Desafio Mobiliza**

## Qualidade de vida

Buscamos ajudar a desenvolver hábitos saudáveis entre os colaboradores. Para isso, temos o Programa Viva Melhor, com várias iniciativas voltadas à qualidade de vida e saúde. Em 2019, passamos a oferecer o benefício Gympass, uma plataforma com diversas academias de diferentes modalidades de atividades físicas por um valor bem mais acessível do que o de mercado.

Além disso, lançamos o Desafio Mobiliza para incentivar a prática de atividades físicas. Na 1ª edição do Desafio, tivemos ótimos resultados, com mais de 460 colaboradores engajados; destes, 173 pessoas sedentárias começaram a se movimentar. Juntos, completaram mais de 11 mil dias de atividades físicas praticadas.

Organizamos também uma palestra durante o Setembro Amarelo, campanha brasileira de prevenção ao suicídio, proferida pelo psicólogo e arte-educador Pedro Ramos, formado em terapia sistêmica. A apresentação mostrou como compreender sentimentos contribuindo para uma vida mais equilibrada. Entre outras práticas que já realizamos há mais tempo, como campanhas de vacinação com 50% de subsídio.