



Colaboradores competentes, habilidosos e alinhados aos valores da SIMPAR, com motivações para inovar

# 6. CAPITAL HUMANO

# Capital humano

Ações com foco na  
**perpetuação da  
cultura** do Grupo

Sistema de Gestão  
Integrado (SGI) – certificado pelas  
**normas ISO 9001  
e ISO 14001**

Mais de **21 mil  
colaboradores**  
próprios e 844 terceiros

**Programa Ligado  
em Você** para promoção de  
um ambiente de trabalho mais  
humano e produtivo. Foram  
mais de **4 mil pessoas**  
atendidas no pico da pandemia.

**3.476**  
promoções internas

## Gestão de colaboradores

GRI 103-1 | 103-2 | 103-3 – Valorização das pessoas, perpetuação da cultura e respeito à diversidade

A busca por profissionais alinhados aos valores da SIMPAR começa já na seleção e no recrutamento. Em 2020, **com foco na perpetuação da cultura**, o Comitê de Gente da *holding* promoveu alinhamentos com os responsáveis pela busca por novos profissionais de todas as empresas controladas para destacar a importância da contratação de profissionais engajados em **valores como Devoção por Servir, Gente, Simplicidade e Atitude de Dono**. A *holding* direcionou ainda as controladas a trabalharem na comunicação dos valores que regem as empresas há mais de 60 anos, para a manutenção da essência que possibilitou o desenvolvimento sustentável dos negócios ao longo das últimas décadas. A área de Gestão de Gente também realiza avaliações periódicas de novos colaboradores e faz entrevistas pós-desligamento, para avaliar razões de saída voluntária de pessoas. Adicionalmente, é mantido o **Programa de Valorização da Família**, focado na contratação de mão de obra de familiares, enfatizando os laços estabelecidos entre os colaboradores e as empresas.

Já para garantir um ambiente atrativo e propício ao desenvolvimento, são ofertados benefícios, parte deles extensíveis aos familiares: seguro de vida, plano de saúde e licenças maternidade/paternidade estendidas, sem distinção entre colaboradores de jornada integral e meio período. Em 2020, 728 colaboradores tiraram licença maternidade/paternidade, sendo 161 mulheres e 567 homens. A taxa de retorno (percentual daqueles que voltaram após o período de licença) foi de 96% para homens e 86% para mulheres. Já a taxa de retenção em 2020 – percentual de colaboradores que continuavam empregados 12 meses após o retorno – era de 82% para homens e 69% para mulheres. As taxas por controlada estão nos [Anexos GRI](#). [GRI 401-2 | 401-3](#)



### Licença maternidade e paternidade<sup>1</sup> GRI 401-3

		2019	2020
Total de colaboradores que tiraram a licença maternidade/paternidade	Homens	589	567
	Mulheres	193	161
Total de colaboradores que retornaram ao trabalho, no período de relatório, após o término da licença maternidade/paternidade	Homens	568	542
	Mulheres	176	139
Total de colaboradores que voltaram a trabalhar após a licença maternidade/paternidade e que ainda estiveram empregadas 12 meses após o retorno ao trabalho	Homens	383	463
	Mulheres	82	122
Taxa de retorno	Homens	96%	96%
	Mulheres	91%	86%
Taxa de retenção	Homens	-	82%
	Mulheres	-	69%

1. Os dados contemplam as operações da SIMPAR, JSL, Moviada, Vamos, CS Brasil, Original Concessionárias e BBC Leasing & Conta Digital. A taxa de retenção não está disponível para 2019 pois o indicador começou a ser monitorado em 2020.



Em relação à segurança dos ativos, a SIMPAR e as empresas controladas mantêm **política e compromisso de manutenção**, programando trocas de pneus e manutenções corretivas e preventivas, além de campanhas para conscientização dos motoristas para uma melhor direção, que incluem: conscientização sobre direção em neblina; conscientização para férias em rodovias, que trata da movimentação em estradas no final de ano e período de férias. As empresas controladas também oferecem treinamentos aos motoristas.

Com a manutenção corretiva e preventiva dos ativos, alinhada aos treinamentos adotados nas filiais e

às campanhas realizadas durante o ano, a SIMPAR visa **diminuir os riscos associados às operações** e, conseqüentemente, números de sinistros e de acidentes de trânsito. [GRI 103-1, 103-2, 103-3 – Segurança das pessoas e dos ativos](#)

### COMPOSIÇÃO

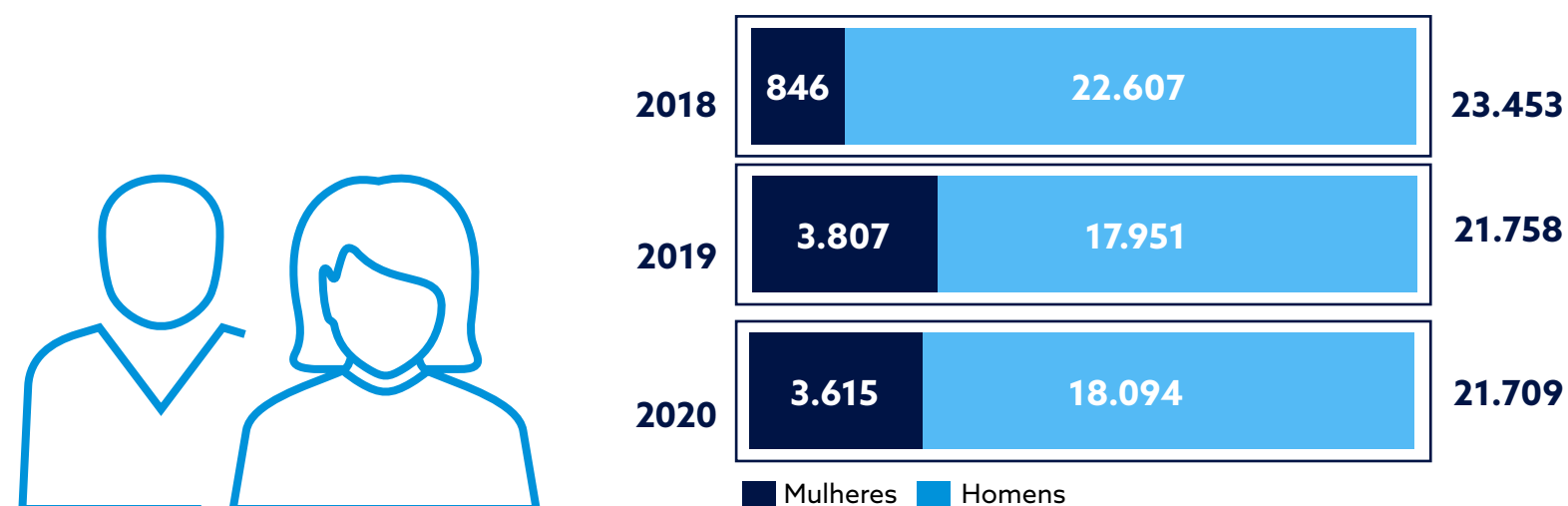
[GRI 102-8 | 401-1 | SASB TR-RO-320a.2](#)

A SIMPAR encerrou 2020 com um quadro, considerando as empresas controladas, de **mais de 21 mil colaboradores próprios** – dos quais 83% homens e 17% mulheres – e **844 terceiros**. Do total de colaboradores próprios, 99% eram contratados por tempo indeterminado e 95% em jornada

de tempo integral. A maior parte, 63%, atua na Região Sudeste do Brasil, enquanto 14% estavam no Nordeste e 9% no Centro-Oeste.

Foram 9.309 contratados no período, sendo a taxa de novas contratações de 0,43 (0,39 em 2019); e 9.430 desligados, com taxa de rotatividade de 0,43. As taxas foram calculadas pela quantidade de admitidos ou desligados do ano dividido pela quantidade de ativos do último período. Nos [Anexos GRI](#), é possível consultar os dados detalhados.

### Número de colaboradores por gênero<sup>1</sup> [GRI 102-8](#)



1. Os dados de 2018 foram revisados em relação ao relatório anterior. [GRI 102-48](#)

### Número de colaboradores por região<sup>1</sup> [GRI 102-8](#)

	2018	2019	2020
Norte	1.485	1.441	1.547
Nordeste	2.388	2.541	2.973
Centro-Oeste	2.286	2.188	2.035
Sudeste	15.481	13.769	13.583
Sul	1.813	1.819	1.571
<b>Total</b>	<b>23.453</b>	<b>21.758</b>	<b>21.709</b>

1. Os dados de 2018 foram revisados em relação ao relatório anterior. [GRI 102-48](#)

## Número de colaboradores por tipo de contrato de trabalho e gênero<sup>1</sup> GRI 102-8

	2018			2019			2020		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Tempo determinado	457	389	846	519	398	917	145	114	259
Tempo indeterminado	19.053	3.554	22.607	17.432	3.409	20.841	17.949	3.501	21.450
<b>Total</b>	<b>19.510</b>	<b>3.943</b>	<b>23.453</b>	<b>17.951</b>	<b>3.807</b>	<b>21.758</b>	<b>18.094</b>	<b>3.615</b>	<b>21.709</b>

1. Os dados de 2018 foram revisados em relação ao relatório anterior. [GRI 102-48](#)

## Número de colaboradores por tipo de emprego e gênero<sup>1</sup> GRI 102-8

	2018			2019			2020		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Jornada integral	18.998	3.469	22.467	17.501	3.421	20.922	17.291	3.286	20.577
Jornada parcial (meio período)	512	474	986	450	386	836	803	329	1.132
<b>Total</b>	<b>19.510</b>	<b>3.943</b>	<b>23.453</b>	<b>17.951</b>	<b>3.807</b>	<b>21.758</b>	<b>18.094</b>	<b>3.615</b>	<b>21.709</b>

1. Os dados de 2018 foram revisados em relação ao relatório anterior. [GRI 102-48](#)



William Dos Santos Peres e Cinthia Dos Reis Baiao - Licitação da CS Brasil (Mogi das Cruzes/ SP)



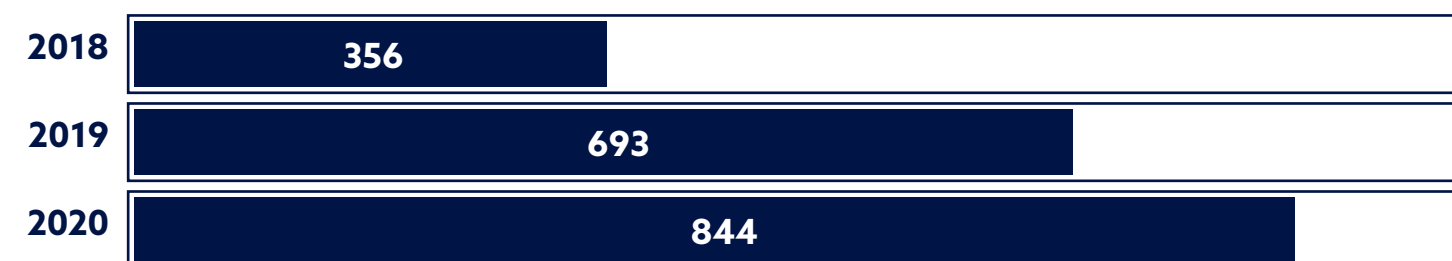
Caroline Barbosa- Área Trade Marketing Seminovos

### Número de colaboradores por tipo de contrato de trabalho e região<sup>1</sup> [GRI 102-8](#)

	2018			2019			2020		
	Tempo determinado	Tempo indeterminado	Total	Tempo determinado	Tempo indeterminado	Total	Tempo determinado	Tempo indeterminado	Total
Norte	65	1.420	1.485	64	1.377	1.441	42	1.505	1.547
Nordeste	59	2.329	2.388	137	2.404	2.541	37	2.936	2.973
Centro-Oeste	122	2.164	2.286	139	2.049	2.188	29	2.006	2.035
Sudeste	531	14.950	15.481	511	13.258	13.769	138	13.445	13.583
Sul	69	1.744	1.813	66	1.753	1.819	13	1.558	1.571
<b>Total</b>	<b>846</b>	<b>22.607</b>	<b>23.453</b>	<b>917</b>	<b>20.841</b>	<b>21.758</b>	<b>259</b>	<b>21.450</b>	<b>21.709</b>

1. Os dados de 2018 foram revisados em relação ao relatório anterior. [GRI 102-48](#)

### Número de terceiros [GRI 102-8](#)





## RESPEITO À DIVERSIDADE

[GRI 103-1](#) | [103-2](#) | [103-3](#) – Valorização das pessoas, perpetuação da cultura e respeito à diversidade | [GRI 405-1](#) | [405-2](#)

A **valorização das pessoas é um dos temas prioritários da SIMPAR**. Nesse sentido, em março de 2020 ocorreu o lançamento do Programa de Respeito à Diversidade, com o objetivo de promover um **ambiente de trabalho mais inclusivo e diverso**, tendo como foco inicial o público feminino, ainda pouco representado em alguns dos setores de atuação das controladas – a força de trabalho do Grupo tem 17% de representantes mulheres.

Para a efetividade do programa, houve sensibilização dos colaboradores, por meio de encontros voltados ao tema, com periodicidade mensal. Também foram estabelecidas metas, revisadas políticas e procedimentos de Recursos Humanos, além do acompanhamento e análise dos indicadores de diversidade, apresentados e discutidos mensalmente no [Comitê de Sustentabilidade](#).

O reforço ao tema também foi foco na área de recrutamento e seleção das controladas, com o reforço por parte do Comitê de Pessoas da importância de se considerar, para todas as posições, potenciais candidatos **independentemente de gênero, raça, etnia ou faixa etária, entre outros indicadores de diversidade**. Assim, no exercício, foi criado na Movid, para posições de loja e no *call center*, o 60+, de contratação de profissionais com idade acima dos 60. Ao fim do período, eram quatro colaboradoras contratadas com esse perfil, em regime de **home office**, em atuação no *call center*. Do total de colaboradores da SIMPAR e controladas, aproximadamente 61% tinha entre 30 e 50 anos. Ainda, cerca de 60% do efetivo e 28% dos colaboradores de nível executivo eram negros e aproximadamente 2% eram Pessoas com Deficiência (PcDs). Não havia no ano membros dos órgãos de governança negros ou PcDs. Os dados detalhados estão disponíveis nos [Anexos GRI](#).



## GESTÃO DO CONHECIMENTO

Pelo ano atípico em razão da pandemia da Covid-19, a SIMPAR concentrou esforços na busca da garantia da saúde e do bem-estar de seus colaboradores. Contudo, manteve investimentos para a capacitação dos colaboradores, ação que tem início no processo de integração, que ocorreu de forma virtual no exercício e aborda questões éticas, de *compliance* e segurança, além dos requisitos fundamentais de cada operação. É mantido calendário anual de treinamentos, que combinam aspectos comportamentais e socioemocionais a capacitações de caráter técnico. No ano, foi ofertada, em média, 4,08 horas de treinamento por colaborador, em um total de cerca de 88.556 horas de capacitações. A média de horas de treinamento por empresa está publicada nos [Anexos GRI](#). [GRI 404-1](#)

## Média de horas de treinamento por colaboradores, por gênero<sup>1</sup> GRI 404-1

	2018	2019	2020
Homens	13,45	17,31	4,02
Mulheres	10,76	8,52	4,35
<b>Total</b>	<b>12,99</b>	<b>15,76</b>	<b>4,08</b>

1. Os dados contemplam as operações da SIMPAR, JSL, Movida, Vamos, CS Brasil, Original Concessionárias e BBC Leasing & Conta Digital.

## Média de horas de treinamento por colaborador, por categoria funcional<sup>1</sup> GRI 404-1

	2018	2019	2020
Presidência	4,75	11,00	0,00
Diretoria (diretores estatutários e não estatutários e superintendentes)	11,73	5,12	0,06
Gerência (gerentes e assessores, incluindo os executivos e os ligados às áreas operacionais)	4,64	10,02	5,64
Administrativo (especialistas, coordenadores, supervisores, analistas, assistentes e auxiliares)	4,85	5,75	1,17
Operacional	16,54	20,84	5,82
Estagiários	1,16	2,37	2,89
Aprendizes	12,18	0,31	2,64
<b>Total</b>	<b>12,99</b>	<b>15,76</b>	<b>4,08</b>

1. Os dados contemplam as operações da SIMPAR, JSL, Movida, Vamos, CS Brasil, Original Concessionárias e BBC Leasing & Conta Digital.

Já para aperfeiçoar habilidades, a SIMPAR possui o **Programa Mais Pra Você**, com convênio com diversas instituições de ensino e parcelamento da retirada da CNH. A ação de parcerias promove descontos e promoções em instituições de ensino (educação formal, universidades, escolas de idiomas e informática e cursos profissionalizantes), empresas, comércios e outros. Não são mantidas, contudo, atividades específicas para facilitar a continuidade da empregabilidade em caso de aposentadoria ou de rescisão de contrato de trabalho. [GRI 404-2](#)

Com a reestruturação societária e a constituição do Comitê de Gente, o objetivo é, ao longo dos próximos anos, **estruturar trilhas de carreira e um plano de desenvolvimento de lideranças**. No curto prazo, o foco é a elaboração de um **plano de desenvolvimento e capacitação dos profissionais de base**, para preparação para galgarem novos cargos de liderança, crescendo junto com as controladas e a própria *holding*. Para isso, há também intenção de instituir programas estágio e *trainee* – o último, já em vigor na Movida – em todas as empresas. Para 2021, os programas já estão desenhados: o de estágio tem a expectativa de preenchimento de 50 vagas. Já o de *trainee* contará com 35 colocações em todas as empresas controladas.

O objetivo de realizar avaliação de desempenho, desenhado em 2019, foi postergado em razão do cenário imposto pela pandemia do coronavírus. O processo foi realizado apenas na Movida (2.954 pessoas avaliadas, o que representa 14% do efetivo de todo o Grupo), mas para 2021, o compromisso é **realizar, em todas as controladas, análise 90 graus, com autoavaliação e a avaliação do gestor, além de comitês de calibragem** para mitigar possíveis distorções nas avaliações. Na Movida e na Vamos, 100% do quadro será avaliado, na JSL, Original e CS Brasil, analistas, especialistas e lideranças em geral participarão do processo. [GRI 404-3](#)



## Gestão de segurança

GRI 103-1 | 103-2 | 103-3 – Segurança das pessoas e dos ativos

Pela característica das operações de suas controladas, que requerem a presença de colaboradores em clientes por todo o País e no exterior, além das estradas, a SIMPAR adota **gestão corporativa de saúde e segurança**. Assim, as áreas de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA) e Gestão Integrada da *holding* apoiam todas as empresas do portfólio. Adicionalmente, em toda operação em que há presença de colaboradores em unidades de clientes, é designada uma liderança SSMA, que deve cumprir os padrões definidos pela companhia.

Desde 2015, é mantido Sistema de Gestão Integrado (SGI) – **certificado pelas normas ISO 9001 e ISO 14001**, e pretensão de obter, em 2021, a ISO 45001, de saúde e segurança –, com o mapeamento de todos os processos nas diferentes operações e nos procedimentos, diretrizes e políticas, bem como ações preventivas e corretivas para a manutenção da saúde e à segurança ocupacional. Em 2020, o avanço no SGI se deu com a implantação do *software* SOC, que concentra todos os documentos relacionados à saúde e à segurança, atualizados diariamente, possibilitando o rápido acesso aos dados.

Ainda, em 2019 foi adotado **Sistema de Gestão de Saúde e Segurança**, baseado no acompanhamento de requisitos legais nas filiais e operações. Por meio da ferramenta, há o contínuo acompanhamento de indicadores, com vistas ao completo atendimento às normas regulamentadoras e às leis aplicáveis. Os dados subsidiam também o **Programa de Prevenção de Riscos Ambientais** (PPRA) e

o **Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional** (PCMSO), entre outras iniciativas para mitigação de riscos de saúde e segurança entre os colaboradores, próprios e terceiros. **GRI 403-1**

Já para apoiar e promover a qualidade do sistema de segurança, a companhia mantém ativo **Serviço Especializado em Saúde e Segurança e Medicina do Trabalho** (SESMT), além de **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes** (Cipa), na qual 100% dos colaboradores são representados. Para as operações que não são obrigadas legalmente a constituir a Cipa, há indicação de um representante treinado para a garantia de ações preventivas com foco em segurança.

Outro recurso fortalecido no período foi o **Sistema de Gestão de Investigação de Ocorrências**, mantido desde 2015 e que, no ano, passou a centralizar todas as informações sobre acidentes, com foco na investigação da causa-raiz e as formas a serem adotadas para evitar novas ocorrências.

Com o mesmo foco, e para a conscientização de que a promoção da segurança é responsabilidade de todos, há o canal **Aponte o Risco**, para que colaboradores exponham preocupações em relação ao tema. Gerida por empresa especializada, a ferramenta é acessada por linha 0800 e está disponível sete dias por semana, 24 horas por dia. Em 2021, a intenção é aperfeiçoar o canal e facilitar o acesso com o uso de QR Code.

## PROCEDIMENTOS DO SGI

Aplicação de bafômetro



Processo de Comunicação e Investigação de Incidentes/Acidentes



Segurança para Trabalhos em Altura



Programa de Prevenção do Uso Indevido de Álcool



Identificação de Perigos e Avaliação de Riscos



Identificação de Perigos e Avaliação de Riscos

Legislação Transporte de Produtos Perigosos



Segurança para Trabalhos em Espaço Confinado



Direito de Recusa



## PROMOÇÃO DA SAÚDE GRI 403-6

A SIMPAR, com vistas à promoção do acesso dos colaboradores e seus dependentes (cônjuge e filhos até 18 anos ou até 24 anos quando comprovado matrícula em ensino superior) a serviços médicos e de saúde, oferta plano médico, de forma regionalizada e que atende ao rol de procedimentos previsto pela Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS).

Outro destaque é o **programa Ligado em Você**, de apoio psicológico e de orientação geral aos colaboradores, com vistas à promoção de um ambiente de trabalho mais

humano e produtivo. O programa é um benefício aberto a todos os profissionais, seus cônjuges e filhos até 24 anos. Por meio da ação, é ofertado **suporte em questões sociais, orientações jurídicas e psicológicas**, abordando, por exemplo, falecimento, desequilíbrio orçamentário, dependência química e problemas de saúde, entre outros. O canal foi direcionado, em 2020, para auxiliar em questões socioemocionais e de saúde relacionadas à pandemia da Covid-19.

## Serviços de saúde ocupacional GRI 403-3 | 403-10

A SIMPAR mantém em seu quadro de colaboradores profissionais capacitados para oferecer todo suporte adequado e necessário à saúde de seus colaboradores: médicos do trabalho; médicos especialistas (clínico geral, ortopedista, ginecologista, cardiologista); enfermeiras do trabalho; auxiliar de enfermagem; nutricionista; e psicólogo. Disponibiliza também clínicas parceiras especializadas em todo o território nacional para atender todos os colaboradores. Também é mantido prontuário médico de todos os profissionais e, para garantir a confidencialidade das informações, o acesso é restrito à área médica e para fins apenas de tratamentos ou exames pertinentes e quando solicitados. Na SIMPAR e nas controladas não foram identificados problemas de saúde de colaboradores relacionados ao trabalho.



Outro destaque é o programa Ligado em Você, de **apoio psicológico e de orientação geral aos colaboradores**, com vistas à promoção de um ambiente de trabalho mais humano e produtivo.

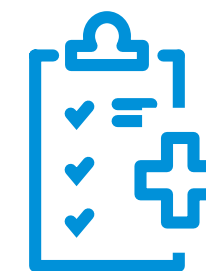




## DESEMPENHO

A **gestão de segurança é monitorada e avaliada** por meio de indicadores proativos e reativos, realizações de auditorias nos processos e capacitação dos colaboradores. Buscando sempre a melhoria contínua, a SIMPAR investe em **novas tecnologias**, como aplicativos para realização das auditorias de campo, o que otimiza o tempo e melhora os filtros de informações. O objetivo, perseguido incessantemente, é o alcance de **“zero acidente”**. Nesse sentido, ao longo dos anos, são direcionados recursos também em treinamentos e para conscientização, bem como estabelecidas metas relacionadas a acidentes.

Ao longo dos últimos anos, a SIMPAR tem alcançado redução na taxa de acidentes. Em 2020, houve queda, mas por conta da pandemia, incertezas e paralização das atividades de SSMA em campo, a meta estabelecida não foi superada. Além disso, há melhorias nos controles nas filiais e operações quanto ao reporte das ocorrências, o que também refletiu no alcance das metas. Dados por empresa controlada estão disponíveis nos [Anexos GRI](#).



### Lesões relacionadas ao trabalho GRI 403-9 | SASB TR-RO-320a.1

Taxas de saúde e segurança de colaboradores <sup>1</sup>	2018	2019	2020
Número de óbitos como resultado de lesões relacionadas ao trabalho	0	2	0
Taxa de óbitos como resultado de lesões relacionadas ao trabalho	0,00	242,26	0,00
Número de lesões relacionadas ao trabalho de alta consequência (excluindo óbitos)	63	55	49
Taxa de lesões relacionadas ao trabalho de alta consequência (excluindo óbitos)	1,31	1,13	1,18
Número de lesões relacionadas ao trabalho reportáveis	0	42	34
Taxa de lesões relacionadas ao trabalho reportáveis	0,00	0,85	0,82

1. Os dados contemplam as operações da JSL, Movida, Vamos, CS Brasil, Original Concessionárias e BBC Leasing & Conta Digital. As taxas foram calculadas com base em 1.000.000 horas trabalhadas. Todas as informações foram retiradas dos indicadores de acidentes da companhia. O número total de horas trabalhadas foi 41.575.499. Não estão incluídos nesta divulgação os trabalhadores terceiros e prestadores de serviços. Não há uma previsão para esse controle.



## Taxas de saúde e segurança de colaboradores por gênero<sup>1</sup> em 2020 GRI 403-9 | SASB TR-RO-320a.1

	Mulheres	Homens
Número de óbitos como resultado de lesões relacionadas ao trabalho	0	0
Taxa de óbitos como resultado de lesões relacionadas ao trabalho	0,00	0,00
Número de lesões relacionadas ao trabalho de alta consequência (excluindo óbitos)	0	49
Taxa de lesões relacionadas ao trabalho de alta consequência (excluindo óbitos)	0,00	1,18
Número de lesões relacionadas ao trabalho reportáveis	0	34
Taxa de lesões relacionadas ao trabalho reportáveis	0,00	0,82

1. Os dados contemplam as operações da JSL, Movida, Vamos, CS Brasil, Original Concessionárias e BBC Leasing & Conta Digital. As taxas foram calculadas com base em 1.000.000 horas trabalhadas. Todas as informações foram retiradas dos indicadores de acidentes da companhia. O número total de horas trabalhadas foi 41.575.499. Não estão incluídos nesta divulgação os trabalhadores terceiros e prestadores de serviços. Não há uma previsão para esse controle.

## Taxas de saúde e segurança de colaboradores por região<sup>1</sup> em 2020 GRI 403-9 | SASB TR-RO-320a.1

	Norte	Nordeste	Centro-Oeste	Sudeste	Sul
Número de óbitos como resultado de lesões relacionadas ao trabalho	0	0	0	0	0
Taxa de óbitos como resultado de lesões relacionadas ao trabalho	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Número de lesões relacionadas ao trabalho de alta consequência (excluindo óbitos)	1	5	2	35	6
Taxa de lesões relacionadas ao trabalho de alta consequência (excluindo óbitos)	0,31	0,95	0,43	1,39	1,85
Número de lesões relacionadas ao trabalho reportáveis	5	4	6	17	2
Taxa de lesões relacionadas ao trabalho reportáveis	1,54	0,76	1,30	0,67	0,62

1. Os dados contemplam as operações da SIMPAR, JSL, Movida, Vamos, CS Brasil, Original Concessionárias e BBC Leasing & Conta Digital. As taxas foram calculadas com base em 1.000.000 horas trabalhadas. Todas as informações foram retiradas dos indicadores de acidentes da Companhia. O número total de horas trabalhadas foi 41.575.499. Não estão incluídos nesta divulgação os trabalhadores terceiros e prestadores de serviços. Não há uma previsão para esse controle.