



# Capital Humano

# Público interno

Nosso time era integrado, ao fim de 2020, por 948 profissionais, dos quais 79% homens e 21% mulheres, além de 35 terceiros, todos cobertos por acordos de negociação coletiva e geridos por política corporativa comum às empresas SIMPAR, que mantém em sua estrutura a Diretoria de Gente e Cultura. Do quadro funcional, 99% estavam contratados por tempo indeterminado, 98% atuavam em tempo integral e 61% concentravam-se na Região Sudeste. Em relação à diversidade, aproximadamente 60% da equipe tinha entre 30 e 50 anos e 47% era negra. A integração entre eles é assegurada pelo respeito aos nossos valores, amplamente divulgados no processo de integração e em reuniões de avaliação dos resultados. Entre eles está a simplicidade, retratada no ato de ouvir e acolher e no aprendizado a partir do exemplo. [GRI 405-1](#)

Mantemos ainda política de incentivo à promoção ao recrutamento internos para preencher cargos seniores. Ofertamos capacitação continuada e multidisciplinar para promover o desenvolvimento profissional ou facilitar a transição entre áreas. Também dispomos de capacitação em habilidades para a vida cotidiana que não são específicas do cargo, como educação financeira e inglês como segunda língua. (Veja, em [Anexo GRI](#), o perfil detalhado dos colaboradores, assim como dados sobre contratação e rotatividade e diversidade) [GRI 103-1](#) | [103-2](#) | [103-3 – Valorização, bem-estar das pessoas e respeito à diversidade](#) | [GRI 102-8](#) | [102-43](#) | [401-1](#)

Dedicada à qualificação e à melhoria contínua dos serviços prestados, a equipe conta com política de remuneração, aplicada pela área de





Porcentagem de empregados negros (pretos e pardos), por categoria funcional e gênero GRI 405-1	2018			2019			2020		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Diretoria	0%	0%	0%	8%	0%	8%	0%	0%	0%
Gerência	33%	50%	34%	38%	17%	36%	36%	14%	34%
Chefia/coordenação	29%	22%	27%	42%	20%	34%	38%	18%	32%
Técnica/supervisão	29%	25%	28%	45%	25%	41%	44%	44%	44%
Administrativo	47%	38%	44%	46%	43%	45%	47%	43%	46%
Operacional	53%	63%	53%	50%	55%	50%	56%	54%	56%
<b>Total</b>	<b>47%</b>	<b>37%</b>	<b>45%</b>	<b>46%</b>	<b>41%</b>	<b>45%</b>	<b>48%</b>	<b>41%</b>	<b>47%</b>

Número de empregados por gênero	2018	2019	2020
Homens	563	753	752
Mulheres	156	196	196
Total	719	949	948

Número de empregados por região	2018 <sup>1</sup>	2019	2020
Norte	64	61	47
Nordeste	31	33	36
Centro-Oeste	0	113	147
Sudeste	466	566	576
Sul	158	176	142
Total	719	949	948

cargos e salários, que considera a média do mercado para os rendimentos fixos e confere ao nível de liderança também rendimentos variáveis, de acordo com os desempenhos individual e dos negócios. No ano, a variação da proporção do salário inicial mais baixo comparado ao salário-mínimo local foi de 105% para homens e 108% para mulheres. GRI 202-1

Quanto ao leque de benefícios, engloba, além de outros itens determinados pela legislação, seguro de vida, auxílio deficiência e licenças maternidade/paternidade estendidas, sem diferença entre empregados de jornada integral e meio período. No ano, 25 colaboradores usufruíram a licença, e a taxa de retorno ao fim do período foi de 100% para homens e 86% para mulheres, enquanto a taxa de retenção (profissionais que continuavam empregados 12 meses após o retorno) ficou em 94% entre os homens e 67% entre as mulheres (veja mais detalhes sobre o indicador em [Anexo GRI](#)). Para facilitar o acesso a serviços médicos e de saúde, oferecemos ainda planos médicos a todos os profissionais, que incluem o mesmo rol de procedimentos previsto pela Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS) e são extensivos aos cônjuges e filhos até 18 anos ou até 24 anos quando comprovada matrícula em Ensino Superior. GRI 401-2 | 401-3

Complementarmente, temos o programa Ligado em Você, que desde o início da pandemia passou a ser o canal de suporte e comunicação direta 24 horas por dia para os colaboradores e seus familiares, no esclarecimento de dúvidas e todo o suporte necessário no novo contexto. Uma equipe de médicos e psicólogos também ficou disponível, com atendimento remoto em todo o Brasil e acompanhamento próximo dos acometidos pelo coronavírus. GRI 403-6



Outra iniciativa em andamento é o programa Mais Pra Você, plataforma com cerca de 3 mil organizações conveniadas, entre instituições de ensino, empresas e prestadoras de serviço, para a oferta de descontos e promoções aos colaboradores em farmácias, restaurantes, academia, etc.

Nossos profissionais também são homenageados com presente e/ou celebração com a presença dos familiares ao completarem 5, 10, 15, 20, 25 e 30 anos de trabalho conosco. Estimulamos ainda o desenvolvimento profissional por intermédio de recursos como o Programa de Aprendizagem, em fase de aprimoramento.

As capacitações, por sua vez, são contínuas e abordam diversos aspectos operacionais e comportamentais. Em 2020, a média de hora de treinamentos por empregado foi de 9,96, tendo sido oferecidas mais de 9 mil horas de treinamento, redução em relação ao ano anterior por conta da necessidade de suspensão dos eventos presenciais frente à pandemia. Confira em [Anexo GRI](#), os dados sobre treinamentos conduzidos no período. **GRI 404-1**

Todos os nossos profissionais podem se valer do Canal de Denúncias, também disponível a terceiros, prestadores de serviços e clientes, para denunciarem ações, omissões, irregularidades, desconformidades ou qualquer fato que contrarie a legislação e regulamentações vigentes e/ou as normas do nosso Código de Conduta e demais políticas e normas internas ou ainda ações que possam causar algum dano a qualquer atividade, aos colaboradores, acionistas e demais interessados. O canal é divulgado no Código de Conduta, além de ser periodicamente divulgado por meio de comunicações internas e nos treinamentos.

A empresa terceirizada que gere o canal recebe e registra o relato no sistema informatizado. A área de Controles Internos, Riscos e

Conformidade acessa o sistema, analisa e classifica o registro e direciona o caso para investigação. Concluído o processo, a área, caso necessário, reclassifica a denúncia ou mantém a classificação inicial do próprio denunciante. A conclusão da investigação pode ter três resultados: procedente, improcedente ou parcialmente procedente. Nos casos procedentes ou parcialmente procedentes, são definidas as medidas disciplinares cabíveis. No ano, não foram encaminhadas denúncias relacionadas à discriminação nem a assédios de qualquer espécie. **GRI 406-1**





## Saúde e segurança

Em relação à segurança, além das iniciativas no contexto da pandemia, promovemos intensas campanhas de orientações aos caminhoneiros, o que levou algumas de nossas filiais a baterem recorde de dias sem registros de acidentes. Também houve o aprofundamento da conscientização da necessidade de uso de Equipamento de Proteção Individual (EPI).

A área de Saúde Segurança e Meio Ambiente (SSMA), centralizada, composta por um representante de cada empresa SIMPAR, atuou em 2020 especialmente na adoção do *software* SOC, contido no Sistema de Gestão Integrado (SGI), que concentra todos os documentos relacionados à saúde e à segurança, atualizados diariamente, com o acesso rápido a eles. O SGI é certificado pelas normas ISO 9001 e ISO 14001, e a pretensão é obter, em 2021, a ISO 45001, de saúde e segurança.

45

Outro recurso fortalecido no período foi o Sistema de Gestão de Investigação de Ocorrências, que passou a centralizar todas as informações sobre acidentes, de forma a possibilitar a investigação da causa-raiz, com verificação de data, horário, turno, período, entre outras variáveis, e medidas a serem adotadas para evitar novas ocorrências.

Adicionalmente, cada empresa da SIMPAR mantém um grupo de WhatsApp, por meio do qual os gestores ou responsáveis pelas operações comunicam emergencialmente as ocorrências, com informações padronizadas. Assim, toda a liderança toma conhecimento do fato e pode acompanhar a análise e investigação no sistema integrado.

No mesmo sentido, há o canal Aponte o Risco, criado em parceria com a área de Compliance, que funciona como o canal de conformidade, ou seja, permite que qualquer profissional acesse o *site* da Contato Seguro – parceira responsável pela gestão do recurso – e comunique

um risco percebido. A ideia é que o canal seja aperfeiçoado em 2021 para facilitar o acesso, com o uso de QR Code – o que já ocorre entre os profissionais de algumas de nossas empresas clientes para identificar o nível de satisfação com o trabalho. Apontando a câmera do celular para o maleiro da poltrona em que está sentado nos ônibus que fazem o transporte diário até a unidade operacional, o colaborador capta o sinal e têm à disposição a pesquisa de satisfação para ser respondida de forma rápida e prática.

Sob essa estrutura, vimos diminuindo cada vez mais nossas taxas de acidentes. Em 2020, mantivemos a redução em relação a 2019, porém, por conta da pandemia, Incertezas e paralisação das atividades de SSMA em campo, os resultados não foram superados. Entretanto, conseguimos fortalecer os nossos processos para que em 2021 colhermos os frutos desse trabalho. Confira, em [Anexo GRI](#), os indicadores de acidentes registrados no ano.



*Estamos continuamente diminuindo cada vez mais nossas taxas de acidentes.*



## Combate à Covid-19

Com foco na nossa Gente, direcionamos esforços para garantir a saúde dos colaboradores e de seus familiares. O programa Ligado em Você, de apoio a problemas psicológicos, sociais ou médicos passou a ser o canal de suporte e comunicação direta 24 horas por dia, tendo atendido, no pico da pandemia, mais de 4 mil pessoas. Pelo canal, foi promovido o acompanhamento aos que apresentaram sintomas da Covid-19, com todo o suporte e orientações necessários, bem como o esclarecimentos de dúvidas no novo contexto. Uma equipe de médicos e psicólogos também ficou disponível, com atendimento remoto, em todo o Brasil. Além disso, foi priorizado o trabalho em regime de *home office*, suspensas viagens nacionais, internacionais e eventos coletivos (treinamentos, feiras etc.), que passaram a ser realizados com recursos de videoconferências. O retorno aos ambientes de trabalho, excluindo as pessoas que integram grupos de risco, também foi controlado e em etapas, sendo respeitada a decisão dos profissionais que preferiram continuar atuando remotamente. Além disso, foram disponibilizados veículos aos colaboradores que precisam estar nas operações e utilizam transporte público. Já em espaços de lojas, foram instalados acrílicos no balcão, separando e resguardando atendentes e clientes.

Nos escritórios, os espaços foram delimitados com a distância mínima exigida em protocolos e priorizada a rotatividade dos colaboradores, diminuindo o número de pessoas nos mesmos ambientes. Além disso, os locais de trabalho passam por uma desinfecção e limpeza reforçadas, sendo aferidas as temperaturas nas entradas e saídas das unidades.

**PREVENÇÃO COVID-19**

**GRUPO VAMOS**

**MEMBRANDO FRUTAS, INQUIANDO MÉDICOS**

### O CONTATO FÍSICO DEVE SER EVITADO

Uma das formas de ser infectado pelo Covid é por meio do contato físico. Por várias pessoas serem infectadas e não apresentarem sintomas, **dividir objetos, apertos de mão e contatos do tipo, devem ser evitados.**

Procure sempre manter 1m de distância de outras pessoas, usar máscara e higienizar as mãos com álcool 70.

**#TODOSCONTRA O COVID-19**

grupovamos.com.br | /grupovamos.oficial | @grupovamos\_oficial | /company/grupo-vamos

**VALTRA**

## VAMOS

**aumento no crescimento em número de casos da região do interior de São Paulo e nos estados de Mato Grosso e Minas Gerais, significar as medidas de prevenção.**

- Evite fazer parte de reuniões, mantenha distância de pelo menos 2m das pessoas.
- É obrigatório o uso de máscara de proteção nas dependências da nossa loja.
- Para acessar a loja é importante que sua temperatura seja aferida.
- Não tenha contato físico, mas para manter a cordialidade, acene com as mãos.
- Após a entrega de documentos ou contato com algum material, lave as mãos ou use álcool em gel.

**vamosagro.com.br** | @vamosagro