

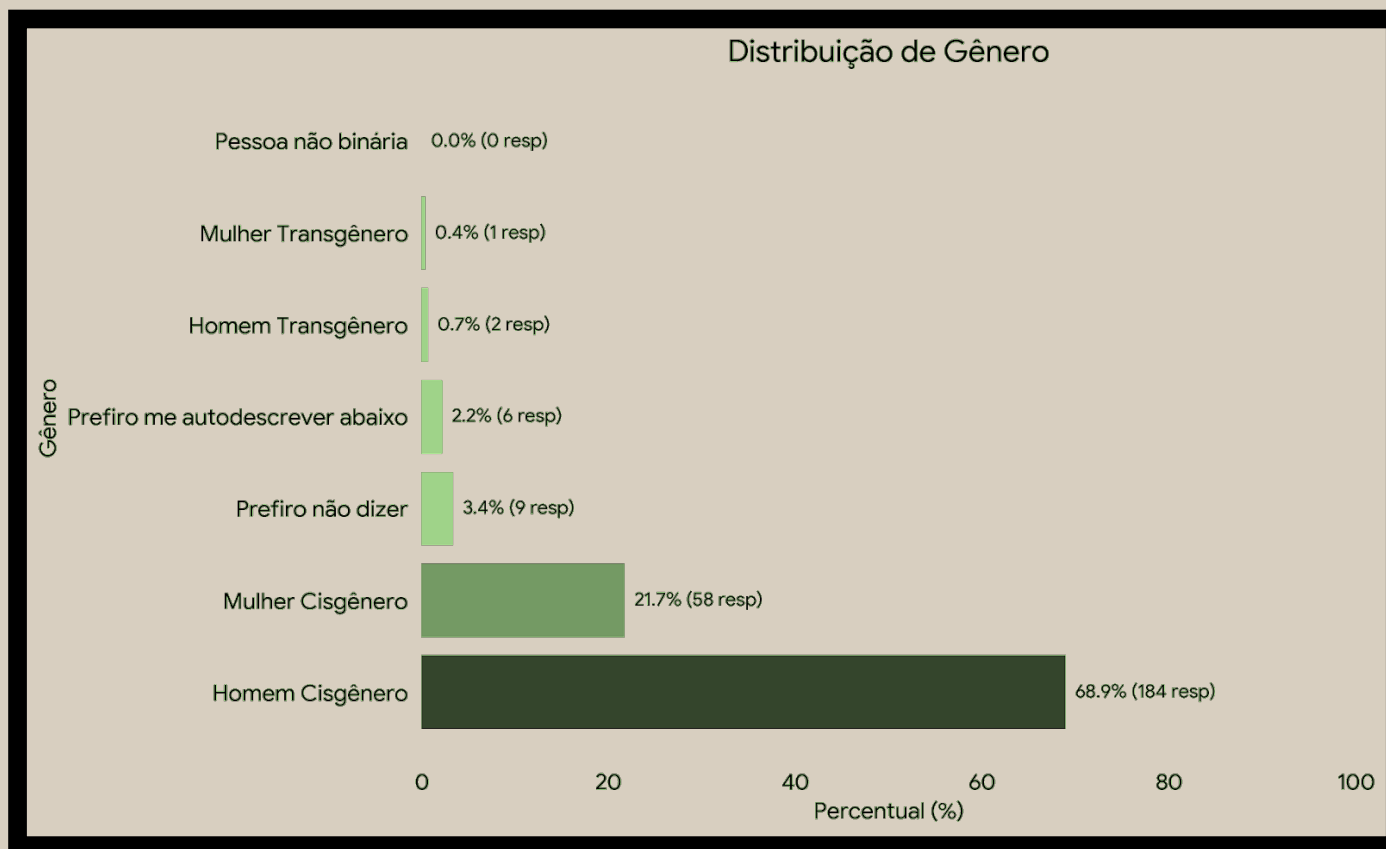
**APRESENTAÇÃO
PESQUISA DE
DIVERSIDADE E
INCLUSÃO
2025**



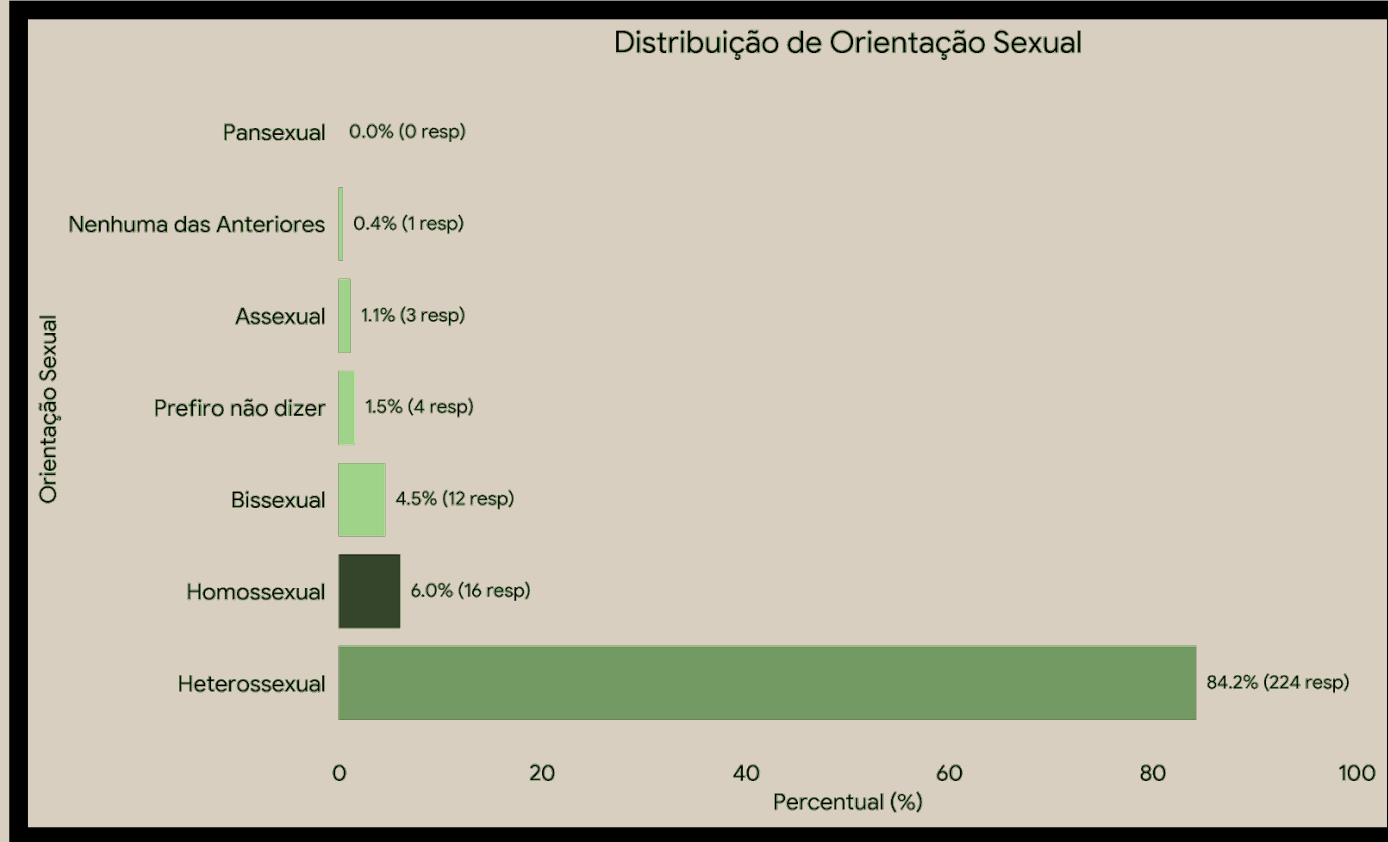


DADOS DEMOGRÁFICOS

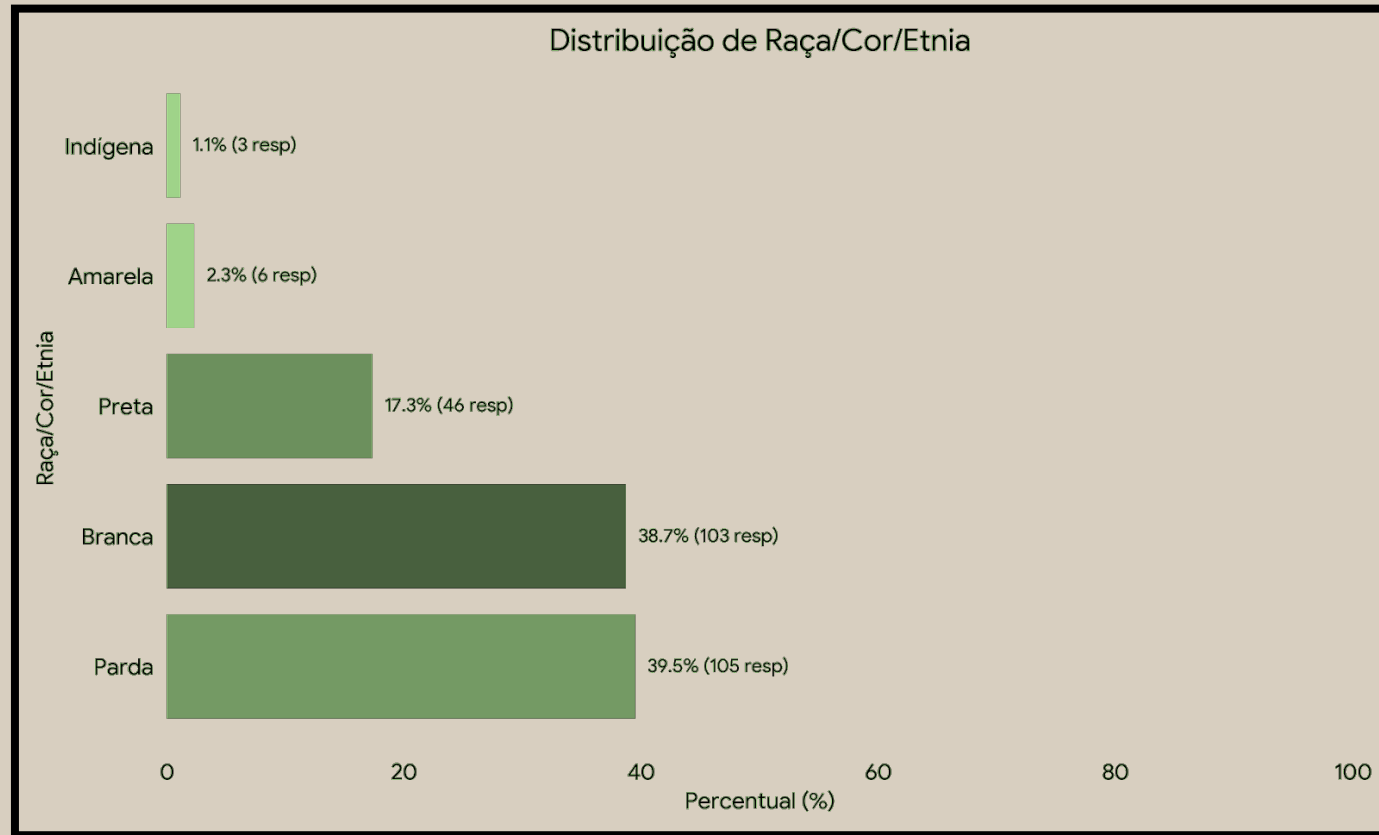
ENGAJAMENTO DE 83,8%



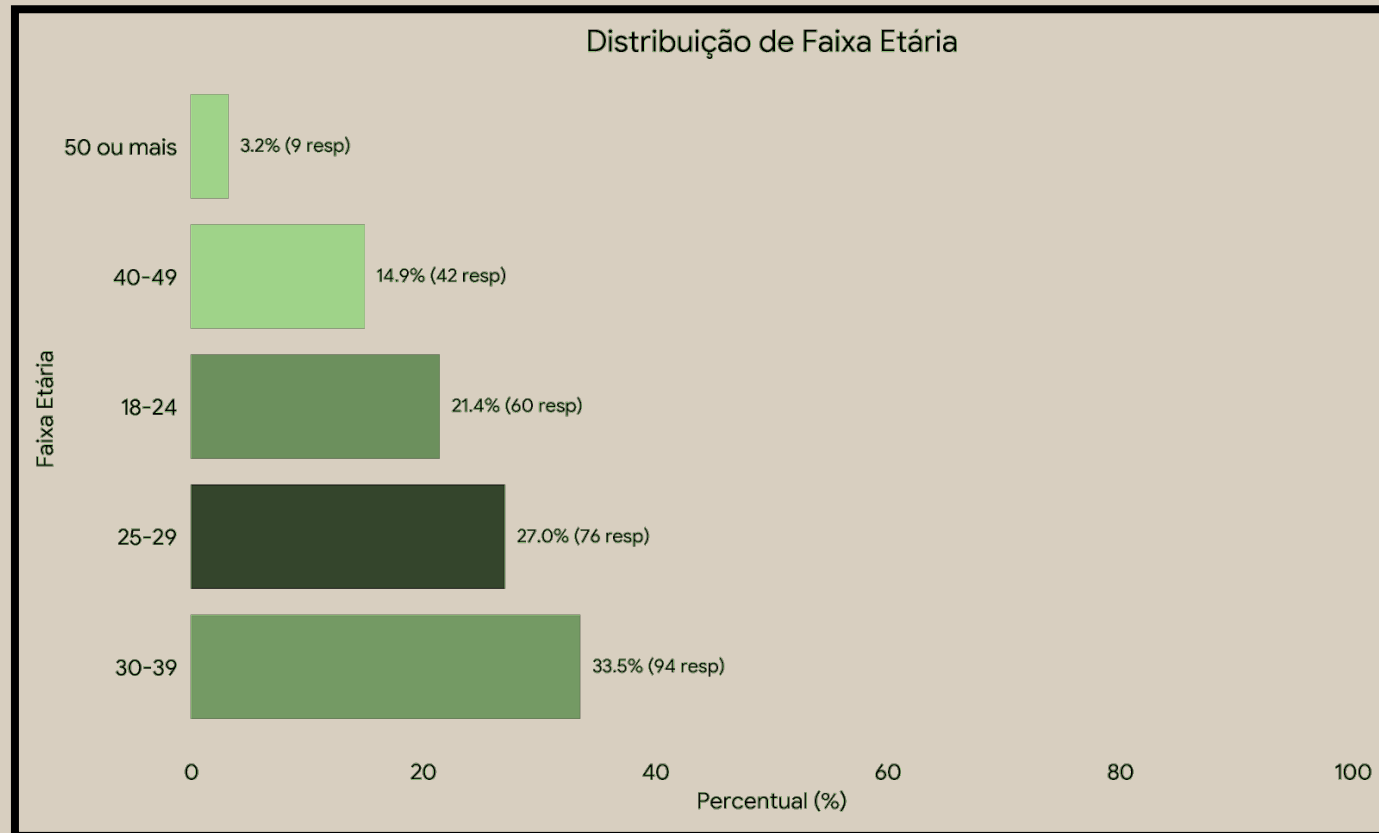
- **Considerando quase 70% da empresa como homem cisgênero, sugere-se uma baixa diversidade;**
- **A porcentagem de 21,7% dos respondentes sendo mulheres cisgênero sugere uma baixa representação feminina;**
- **A baixa porcentagem de minorias sugere que elas podem estar sub-representadas na Lev.**



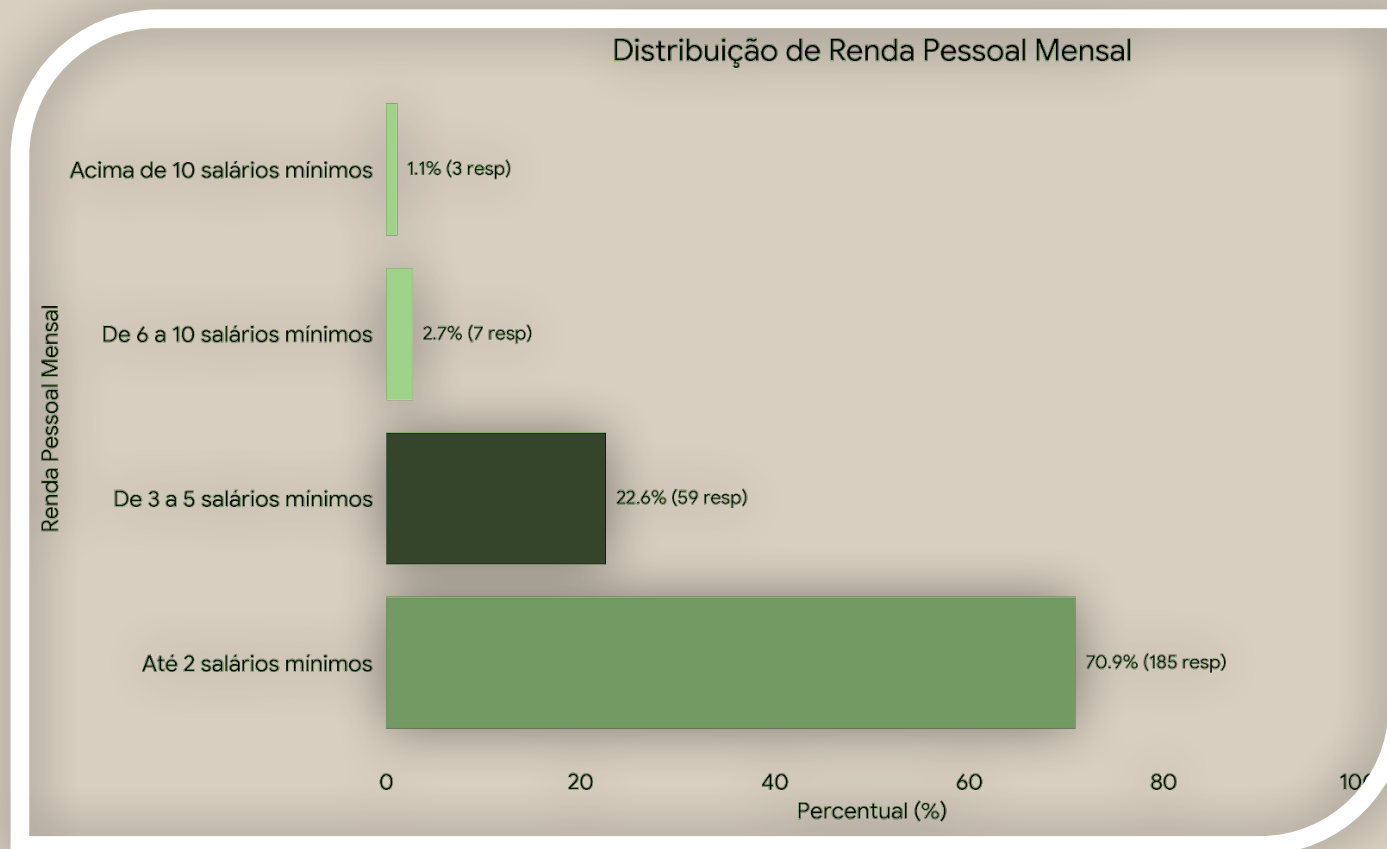
- Há uma baixa diversidade em relação à orientação sexual, visto que quase 85% dos respondentes são heterossexuais. Os outros grupos podem estar com sub-representações.



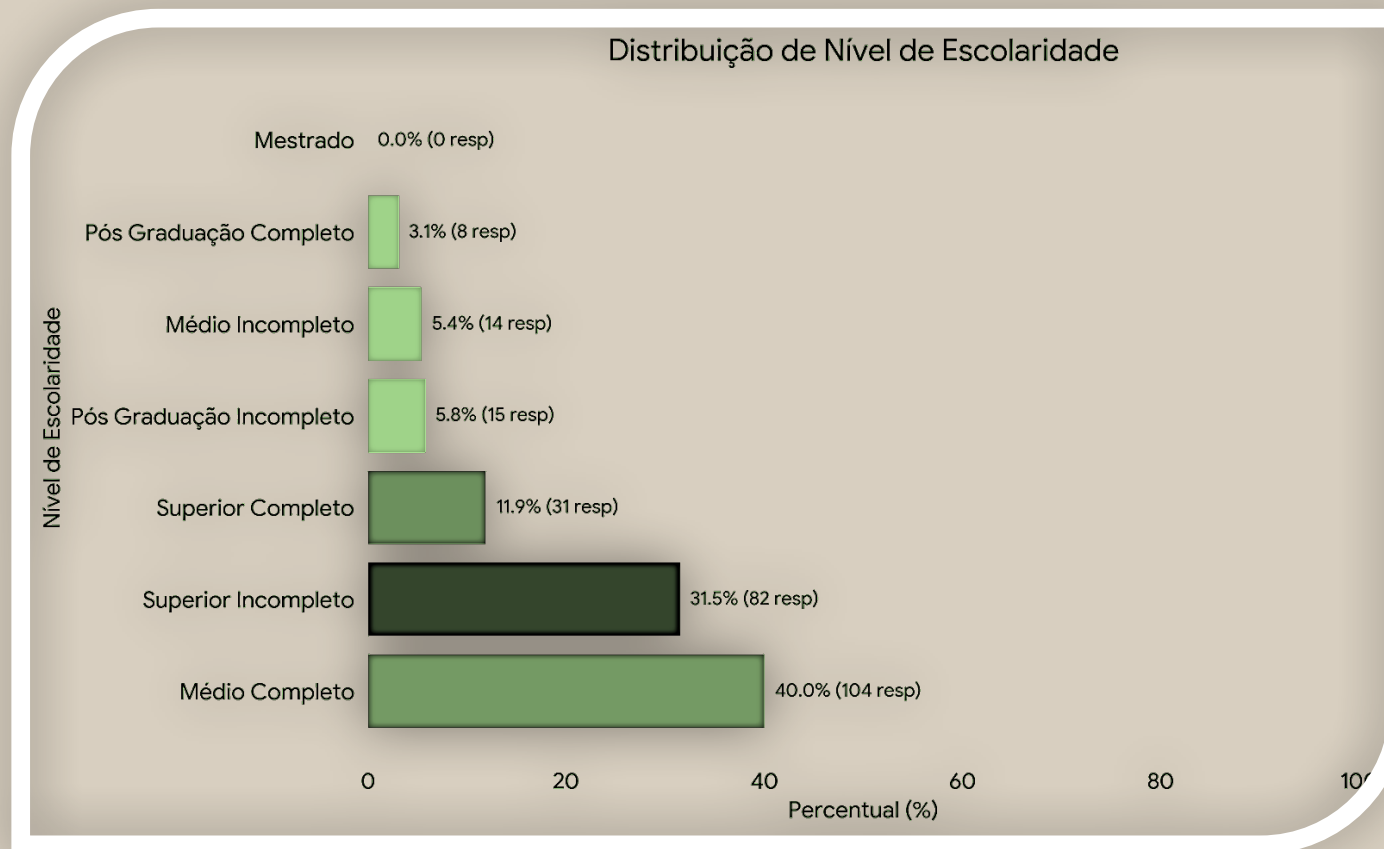
- **Percebe-se uma distribuição mais equilibrada entre brancos e pardos, mas ainda pode ser percebido uma sub-representação de pessoas pretas, amarelas e indígenas.**



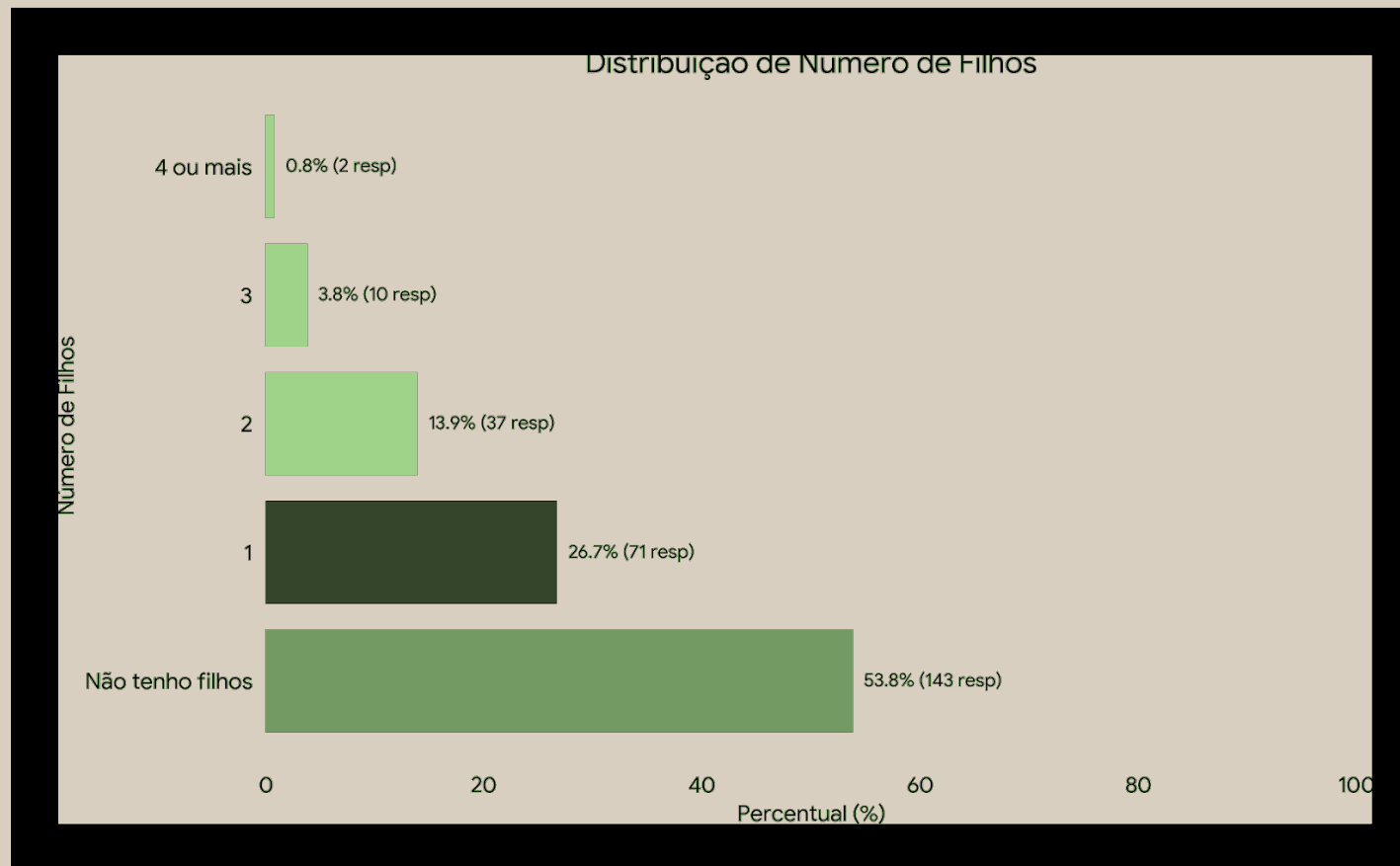
- **Público predominantemente jovem: mais de 80% tem entre 18 e 39 anos;**
- **Percebe-se uma queda abrupta em faixas etárias mais altas: menos de 20% tem mais de 40 anos;**
- **A concentração de um público jovem sugere uma cultura dinâmica e focada em inovação, mas pode levantar dúvidas sobre a retenção de talentos e principalmente sobre a diversidade de experiência.**



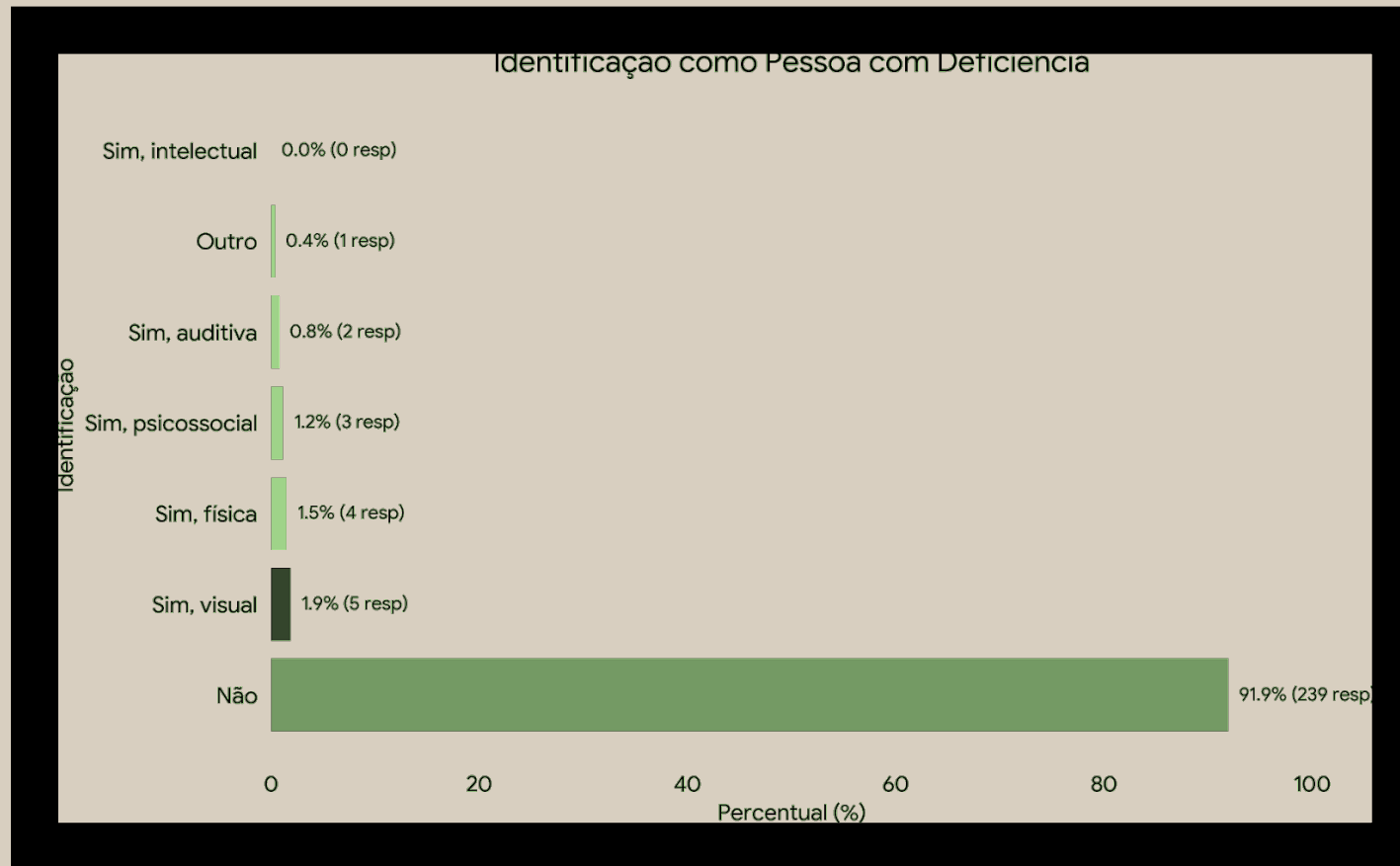
- **Mais de 70% dos colaboradores recebem na faixa de até 2 salários mínimos. Isso indica que a Lev tem um grande volume de posições de nível operacional/júnior.**
- **A distribuição de renda sugere uma estrutura achatada, onde poucas posições oferecem remuneração significativamente alta, o que pode dificultar na atração e retenção de talentos para cargos de maior responsabilidade.**



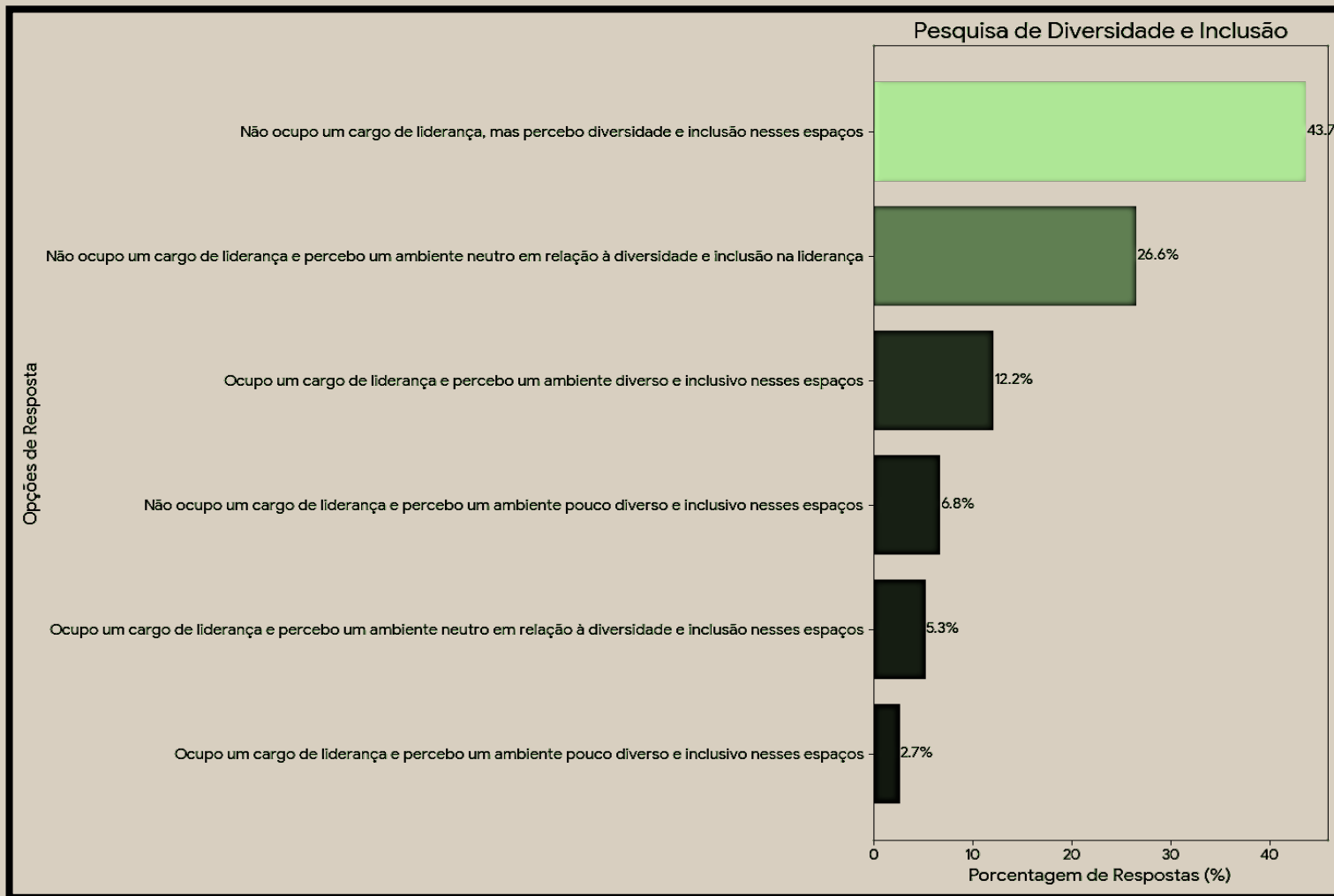
- **A alta porcentagem de funcionários com Ensino Médio Completo está diretamente alinhada com posições de vendas e operacional, onde não exige-se formação superior.**
- **O grande número de pessoas com Ensino Superior Incompleto é um ponto positivo, pois demonstra que muitos funcionários estão investindo na qualificação, o que reflete com a faixa etária da Lev.**
- **A baixa porcentagem de profissionais com Superior Completo e Pós graduação reflete o tamanho do time administrativo, que concentram departamentos menores.**



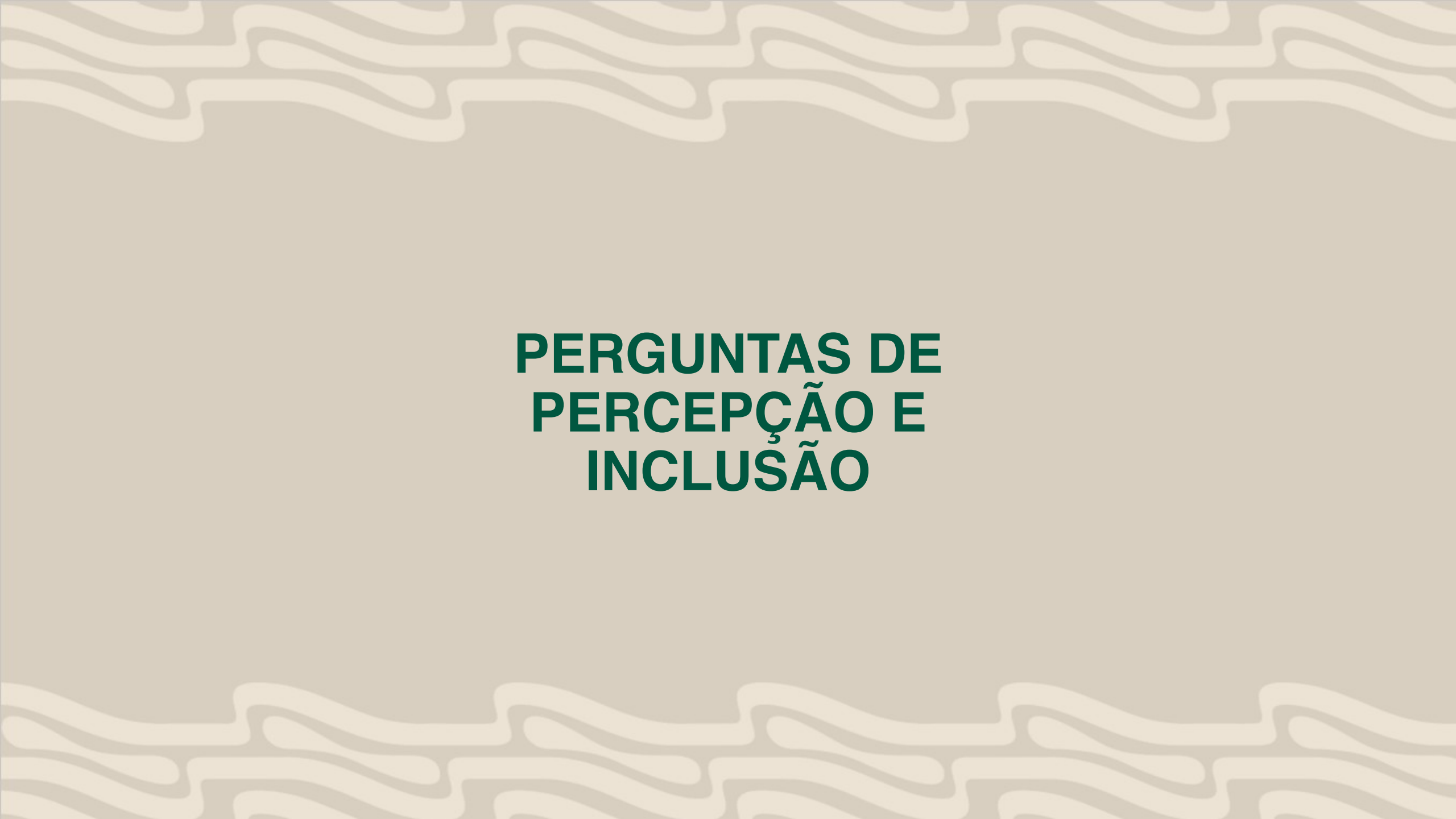
- **Mais da metade dos respondentes não possuem filhos, o que está alinhado com a faixa etária mais jovem já analisada.**
- **Apesar da maioria não ter filhos, a porcentagem é significativa daqueles que tem (45%): A maioria dos pais e mães tem apenas 1 filho, seguido por 2 filhos, o que acompanha a média do país.**
- **A partir desses dados, percebe-se a importância do Auxílio Nascimento e do Auxílio Creche.**



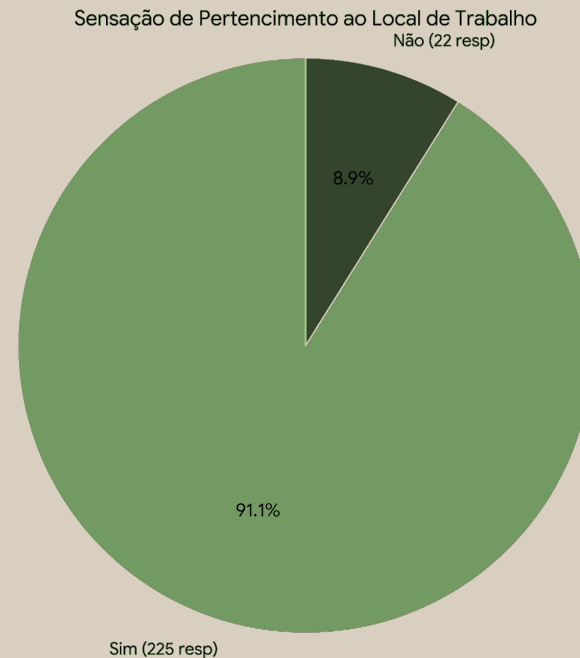
- **A Lev tem atendido o requisito mínimo de inclusão, o que é um ponto positivo e indica um esforço para cumprir a legislação e promover a contratação de pessoas com deficiência. Porém, é importante mostrar que novas contratações não se resumem a cumprir uma meta, mas construir um ambiente diverso onde todos se sintam valorizados.**
- **Um novo desafio é garantir que esses funcionários se sintam plenamente incluídos, apoiados e com oportunidade de desenvolvimento.**



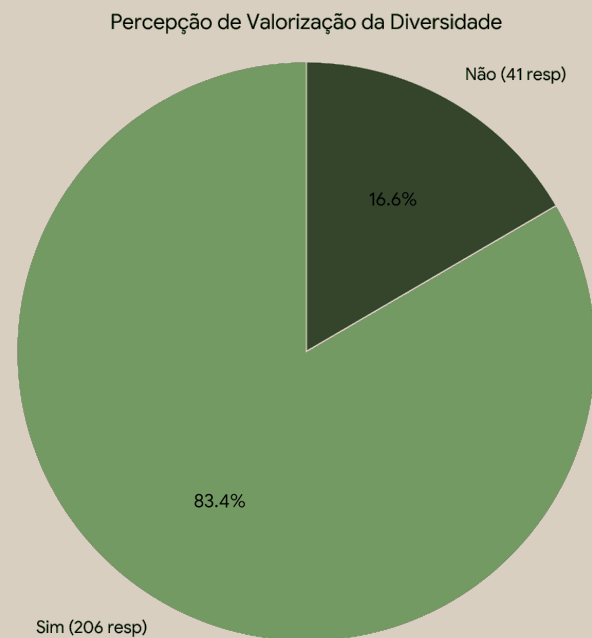
- **Percebe-se que, embora a maioria enxergue o ambiente como diverso, cerca de 40% dos respondentes têm uma visão mais reservada, percebendo-o como neutro ou pouco diverso.**



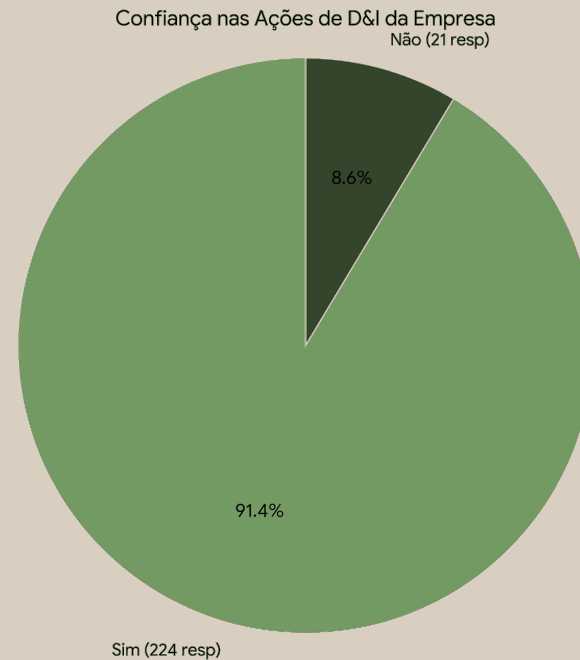
PERGUNTAS DE PERCEPÇÃO E INCLUSÃO



- **A Lev construiu um ambiente onde a maioria dos funcionários se sente valorizada e parte do time. Esse indicador é muito importante, pois o pertencimento está diretamente ligado à satisfação, engajamento e retenção de talentos. O desafio será alcançar a inclusão total, convertendo os 8,9% que hoje não se sentem pertencentes.**



- **A Lev aparenta ter uma base sólida de percepção positiva, mas precisa usar os dados para focar nos 16,6% que não se sentem incluídos, possivelmente pessoas que em gráficos anteriores estavam sub-representadas.**



- **A Lev construiu uma base sólida de confiança em relação à postura ética e de segurança, o que é muito valioso. O desafio será usar essa confiança para aprimorar as áreas com ainda baixa diversidade.**

1. Percepção Geral sobre a Inclusão (Positiva e Negativa) 😊😐

- **Ponto Forte:** Muitos colaboradores consideram que a empresa já é inclusiva, valoriza a diversidade e que as ações existentes são efetivas. A percepção geral é de que a empresa está no caminho certo e faz um bom trabalho.
- **Ponto de Atenção:** Uma minoria de funcionários expressa a necessidade de a empresa fazer mais para mostrar que a inclusão é levada a sério. Há quem sinta que as iniciativas são limitadas pelos recursos atuais, ou que, apesar dos esforços, ainda há falhas em áreas específicas.

2. Sugestões de Ações e Iniciativas 💡

- **Palestras e Rodas de Conversa:** Muitos comentários destacam a importância de palestras, treinamentos e rodas de conversa sobre temas como a diversidade e preconceitos.
- **Canais de diálogo:** É importante divulgar e manter atualizado o canal de denúncias para casos de discriminação e assédio, além de reuniões e uma comunicação mais aberta.
- **Recrutamento e Liderança:** Há sugestões de metas de diversidade na contratação e busca por mais diversidade na liderança (especialmente mulheres)

3. Inclusão de Grupos Específicos 🤝

- **Pessoas com Deficiência(PCDs):** Este é um dos pontos mais recorrentes. Há uma clara percepção de que a empresa pode melhorar na contratação de PCDs e na adaptação da estrutura física (rampas, elevadores, etc.) para garantir acessibilidade.
- **Gênero e Orientação Sexual:** Embora alguns considerem a inclusão como “tranquila”, há comentários específicos de pessoas transgênero reforçando a necessidade de mais conversas e conscientização sobre diversidade de gênero.
- **Raça e Etnia:** A falta de pessoas negras em alguns setores da empresa é notada. Há sugestões de fortalecer a inclusão racial.
- **Religião:** Houve comentários sugerindo a neutralidade em eventos corporativos para que funcionários de diferentes crenças se sintam mais acolhidos.

Lev 