

BALANÇO SOCIAL 2025

Transparência que gera **confiança**.
Atitudes que transformam o **futuro**.



VALORIZAÇÃO
DAS PESSOAS



SUSTENTABILIDADE
E RESPONSABILIDADE



COMPROMISSO
E ÉTICA



EXCELÊNCIA
E RESULTADOS

30
ANOS

DE HISTÓRIA,
DE PESSOAS,
DE CONQUISTAS.



SUMÁRIO

Balanço Social 2025

2. Mensagem do Presidente	3
3. Perfil Organizacional	4
4. Perfil do Balanço Social	5
5. Governança	5
6. Conduta Ética e Compliance	6
7. Capital Humano e Indicadores do Corpo Funcional	7
8. Treinamento & Desenvolvimento	9
9. Desenvolvimento Social Interno	15
10. Assistência e Prevenção à Saúde	21
11. Meio Ambiente e Sustentabilidade	24
12. Fornecedores	25
13. Clientes/Consumidores	25
14. Atuação na Comunidade	26
15. Investimentos Sociais, Ambientais e Econômicos (Quadro Consolidado)	29
16. Alinhamento aos ODS (Agenda 2030)	29
17. Prêmios e Reconhecimentos	30
18. Balanço Social — Indicadores e Assinatura Técnica	32
19. Dados Corporativos	34

2. Mensagem do Presidente

A Empresa Liderança tem o desafiador, se não o audacioso desejo de fazer uma grande diferença para o mundo. Não compreendemos uma empresa que não se sinta à vontade para responder perguntas como: Que diferença você faz para o mundo? O mundo seria melhor ou pior sem a sua empresa?

Estas perguntas, que não são simples, ajudam-nos a manter a Liderança em busca de objetivos voltados para o social, sempre olhando para o futuro com uma lente focada na sustentabilidade. Estamos sempre pensando em como será a empresa do futuro, o que as pessoas vão estar fazendo, se haverá emprego, enfim, o que fazer para nos mantermos perenes e manter perene a sociedade, principalmente à nossa volta.

Nosso propósito é promover ambientes funcionais, seguros e bem-cuidados, contribuindo para a produtividade e bem-estar de nossos clientes, por meio de serviços de *facilities* executados com comprometimento, disciplina, eficiência e valorização do ser humano.

Buscamos constantemente o aprimoramento de nossos processos e de nossa equipe, acreditando que a aprendizagem contínua e a presteza no atendimento são pilares essenciais para gerar valor e confiança duradouros.

Sabemos que não estaremos verdadeiramente bem se as pessoas ao nosso redor não estiverem também, e é por isso que a Liderança, que celebrou 30 anos em janeiro de 2025, participa anualmente de iniciativas como a Certificação de Responsabilidade Social da ALESC. Nosso objetivo é aprender com outras empresas participantes novas formas de fazer melhor, contribuindo para uma sociedade mais sustentável e oferecendo nossa modesta colaboração às organizações e pessoas, incentivando todos a construir um mundo melhor.

Nos últimos tempos, temos recebido inúmeras mensagens dos colaboradores da Liderança, vindas de diferentes regiões do Brasil, cujas manifestações reforçam nossa convicção de que seguimos na direção correta. Em geral, nossos colaboradores reconhecem e valorizam o esforço realizado, enxergando em nós a entrega de um trabalho consistente e de qualidade. É exatamente isso que buscamos, em última instância



Francisco Lopes de Aguiar
Diretor-Presidente

3. Perfil Organizacional

Com 30 anos de atuação, a Liderança Serviços é referência nacional em limpeza e conservação, limpeza hospitalar, jardinagem, copa, portaria, recepção e apoio administrativo, com soluções personalizadas e compromisso com a excelência.

Com a Certificação ISO 9001 desde 2003, reafirma seu compromisso com a qualidade e a excelência. No último ano, alcançou receita bruta de R\$ 993,1 milhões, resultado que reflete o empenho coletivo e a confiança de seus clientes. Reconhecida pelo GPTW como uma das Melhores Empresas para Trabalhar no Brasil e integrante do seleto grupo das 20 melhores de grande porte em Santa Catarina, a empresa segue fortalecendo sua cultura voltada para inovação, sustentabilidade e valorização das pessoas.



A busca permanente pela excelência é sustentada pelo comprometimento, disciplina e capacitação de seus colaboradores, que são a base do crescimento sustentável da empresa. Para isso, promove iniciativas que estimulam o desenvolvimento contínuo de cada profissional, oferecendo ferramentas e oportunidades concretas para evolução. Dessa forma, cada colaborador contribui ativamente para o aprimoramento dos serviços e para o fortalecimento da marca, consolidando a Liderança como uma organização que cresce junto com as pessoas e com a sociedade."

Missão, Negócio, Valores e Propósito

Missão: satisfazer plenamente os clientes internos e externos, por meio de atendimento ágil e serviços de qualidade.

Valores: CADVEP

Comprometimento

Aprendizagem

Disciplina

Valorização do ser humano

Eficiência

Presteza

Mapeamento de contratos e carteira de clientes

Indicador	Valor 2025
Nº de contratos ativos	2192
Nº de clientes privados	786
Nº de clientes públicos	434

4. Perfil do Balanço Social

Período de referência: exercício de 2025

Ciclo de emissão: anual

Escopo: nacional com ações realizadas no território catarinense

Responsável pelas informações: Samara Yetto S. Recchi, gerente de RH, 48 3733-3146, samara.recchi@lideranca.com.br

Metodologia: ABNT NBR 16.001:2012 e Lei nº 12.918/2004

5. Governança



Em 2025, a Liderança Serviços manteve fortalecida sua governança, pautada em seus valores organizacionais — Comprometimento, Aprendizagem, Disciplina, Valorização do Ser Humano, Eficiência e Presteza — que se traduzem em práticas concretas de gestão. Esse modelo orienta decisões estratégicas e garante alinhamento entre cultura e resultados, sustentando-se em três pilares: EGQ CADVEP, voltado para o desenvolvimento e gestão de pessoas; Oportunidades de crescimento com base em mérito e sucessão, que asseguram integridade e valorização interna; e Cultura como Filtro, que coloca os valores da empresa como guia em todos os processos de crescimento e tomada de decisão.

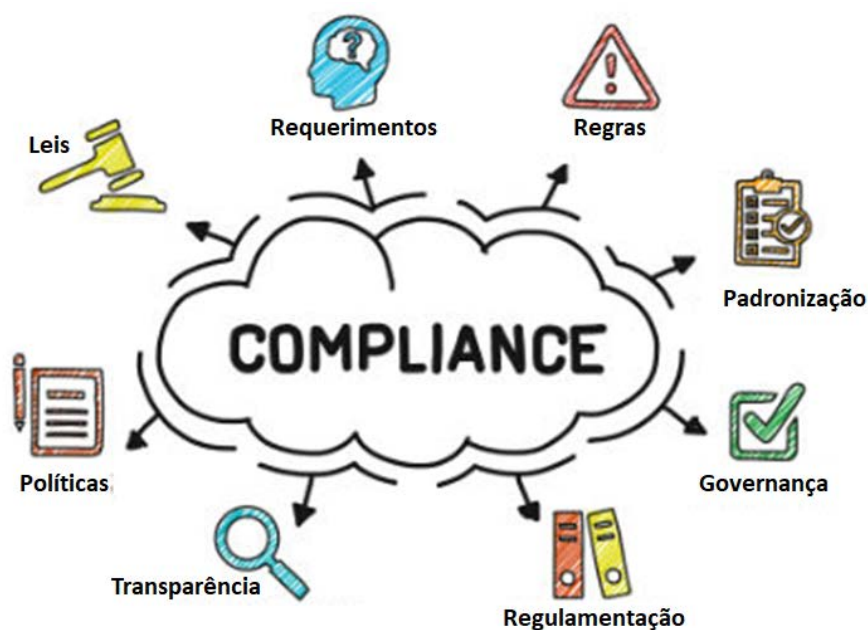
A trajetória de 30 anos da empresa reflete o compromisso contínuo com qualidade, inovação e sustentabilidade. Reconhecida nacionalmente, a Liderança figura entre as maiores empresas do país e se destaca por seus diferenciais de mercado, como soluções personalizadas, excelência operacional, investimento em capacitação e desenvolvimento dos colaboradores, uso de ferramentas digitais para comunicação e acesso à informação, além de treinamentos presenciais e a distância.

A escuta ativa também é parte essencial da governança. A Liderança valoriza o olhar e as experiências dos colaboradores, que compartilham percepções sobre ética, acolhimento e propósito. Essas manifestações reforçam que a força da empresa está nas pessoas e validam o caminho trilhado com transparência e respeito.

Mantendo atuação em todas as regiões do Brasil, a empresa reafirma seu compromisso social e institucional, ampliando sua contribuição para além dos serviços prestados e fortalecendo o desenvolvimento sustentável das comunidades. Assim, a governança da Liderança Serviços permanece sólida e integrada, refletindo tanto sua história quanto sua visão de futuro.

A estrutura de administração da Liderança Serviços mantém-se fortalecida e integrada, composta por diretoria executiva, gerências especializadas e comitês de apoio, que atuam de forma colaborativa na condução das políticas corporativas e na tomada de decisões estratégicas. Esses comitês contam com equipes de gestores de qualidade (EGQs), responsáveis por monitorar indicadores, promover melhorias contínuas e assegurar o alinhamento entre os valores organizacionais e os resultados operacionais.

6. Conduta Ética e Compliance 5



Em 2025, o Grupo Liderança reafirma seu compromisso com a integridade e a transparência na condução dos negócios, fortalecendo o Programa de Compliance como instrumento essencial para garantir conformidade com leis, regulamentos e políticas internas. O programa segue estruturado nos pilares de Prevenção, Detecção e Resposta, assegurando práticas responsáveis e sustentáveis em todas as relações com colaboradores, clientes, fornecedores e demais parceiros.

A Conduta Ética permanece como referência para orientar comportamentos e decisões, consolidando valores como respeito à vida, ao meio ambiente e à dignidade humana. O Código de Conduta Ética é aplicável a todos que se relacionam com o Grupo, reforçando a importância da observância das normas e da promoção de boas práticas.

O ano de 2025 marca a continuidade das ações de combate à corrupção, prevenção de fraudes e incentivo à denúncia de irregularidades. O Canal Confidencial (canal.confidencial@lideranca.com.br) segue disponível para acolher relatos com total sigilo, garantindo que cada manifestação seja analisada com seriedade e que medidas cabíveis sejam adotadas.

Além disso, o Grupo mantém iniciativas educativas, como a Cartilha sobre Assédio Moral e Sexual e Cartilha de Antirracismo que orienta e conscientiza colaboradores sobre a importância de um ambiente de trabalho saudável e respeitoso. Essas ações reforçam o compromisso da alta direção em assegurar que todos os processos estejam alinhados aos mais elevados padrões de ética e governança corporativa.

7. Capital Humano e Indicadores do Corpo Funcional



O Grupo Liderança reafirma em 2025 que o Capital Humano é o principal ativo da organização, sendo as pessoas responsáveis por construir diariamente a cultura corporativa, impulsionar a excelência operacional e fortalecer os vínculos com clientes, parceiros e sociedade.

A presença feminina permanece consolidada, representando 69,93% do quadro funcional, e alcançando um marco relevante: 61,90% dos cargos de liderança são ocupados por mulheres. A metodologia aplicada considera exclusivamente os cargos de liderança, garantindo maior precisão e transparência na mensuração da representatividade feminina em funções estratégicas.

No campo da diversidade racial, o número de afrodescendentes alcançou 7.920 colaboradores, o que corresponde a 40,04% do efetivo total. Além disso, 39,14% dos cargos de chefia são ocupados por colaboradores afrodescendentes. Esses indicadores evidenciam a presença da diversidade no quadro funcional e em posições de liderança, fortalecendo a cultura organizacional baseada em respeito e equidade.

Além da diversidade, o Grupo mantém atenção à segurança e ao bem-estar dos colaboradores. Em 2025 foram registrados 111 acidentes de trabalho e 25 multas trabalhistas, números que reforçam a necessidade de aprimorar continuamente os processos de prevenção e conformidade. Também se destaca a inclusão de 84 pessoas com deficiência, reafirmando o compromisso com acessibilidade e oportunidades iguais.

Os resultados de 2025 evidenciam que, mesmo com a redução no quadro total, houve qualidade na evolução dos indicadores sociais. A Liderança fortalece sua gestão de pessoas com foco em educação corporativa, capacitação contínua, diversidade e segurança, consolidando o Capital Humano como pilar estratégico para a sustentabilidade e a governança da empresa.

Indicador	Valor 2025
Nº de empregados(as) ao final do período	19.781
Nº de mulheres no corpo funcional	13.833 (69,93%)
% cargos de chefia ocupados por mulheres	61,90%
Nº de afrodescendentes no corpo funcional	7.920 (40,04%)

Indicador	Valor 2025
% cargos de chefia ocupados por afrodescendentes	39,14%
Nº de pessoas com deficiência	84
Nº de acidentes de trabalho	111
Nº de multas trabalhistas	25

Diversidade na Liderança Serviços

RECONHECENDO A EXISTÊNCIA & PROMOVENDO A VALORIZAÇÃO DA DIVERSIDADE



Diversidade e
Seus pilares



Equidade de
Gêneros



Etnias



Pessoas com
Deficiência



Pessoas
LGBTQIA+

Em 2025, o Grupo Liderança consolidou oficialmente os dados da estrutura de diversidade na liderança, reforçando o compromisso com a representatividade em todos os níveis hierárquicos.

Foram registradas: 11.751 mulheres em funções não gestoras, além de 387 em cargos de supervisão e coordenação, 34 na média liderança, 5 no C-Level e 9 mulheres se reportando diretamente ao CEO. Entre os grupos minorizados, destacam-se 14.930 colaboradores autodeclarados, dos quais 486 atuam como líderes operacionais, 49 na média gerência, 9 se reportando diretamente ao CEO e 1 ocupando a posição de CEO. Esses números evidenciam que a diversidade está presente tanto na base quanto nos níveis estratégicos da organização.

Além da mensuração, 2025 marcou o início de um programa de mentorias individuais e em grupo com líderes táticos regionais, acompanhando diretamente 30 líderes a partir de julho. O foco esteve em práticas de escuta, empatia, valorização da diversidade e gestão com respeito, fortalecendo a cultura de liderança inclusiva.

Os aprendizados desse processo mostraram que a equidade precisa de intenção, mas também de métrica, ritmo e humildade; que o pertencimento nasce quando o cuidado é real, visível e constante; e que incluir vai além de cumprir cotas, sendo essencial construir dignidade nas relações. A experiência reforçou ainda que a liderança “For All” não se impõe: ela se desenvolve, se acompanha e se humaniza ao longo do tempo.

8. Treinamento & Desenvolvimento



A Liderança considera o **Treinamento e Desenvolvimento** um dos pilares fundamentais para a sustentabilidade e o crescimento da organização. Investir em pessoas significa não apenas transmitir conhecimento técnico, mas também promover inclusão, fortalecer competências comportamentais e preparar líderes para os desafios contemporâneos.

Ao longo dos anos, a empresa consolidou uma jornada de aprendizagem contínua, que combina educação corporativa estruturada, programas de incentivo à formação acadêmica, iniciativas de inclusão social e ações de reconhecimento e meritocracia. Essa trajetória reflete o compromisso em criar ambientes desenvolvedores e humanos, onde cada colaborador é protagonista do próprio desenvolvimento e parte ativa da cultura organizacional.

Em 2025, esse compromisso se reafirmou por meio de iniciativas que abrangem diferentes dimensões da gestão de pessoas:

- Educação Corporativa – EClid, plataforma digital que fortalece competências estratégicas e técnicas e que neste ano disponibilizou 13 trilhas de conhecimento, 363 treinamentos (incluindo Escola P&M e bate-papos operacionais), 97 pílulas operacionais, 29 pílulas de conhecimento voltadas a colaboradores de postos, 6 pílulas operacionais específicas para supervisores e 7 conteúdos exclusivos na biblioteca digital.
- Indicadores de Treinamento, que demonstram o volume de horas investidas e a taxa de aproveitamento dos colaboradores, reforçando a efetividade da aprendizagem.
- Programa Jovem Aprendiz, iniciativa de inclusão e formação cidadã para jovens em situação de vulnerabilidade social.
- Programa de Incentivo à Educação, que subsidia cursos de graduação e pós-graduação, ampliando oportunidades de crescimento acadêmico.
- Escola Padrinho & Madrinha, prática premiada que garante acolhimento e integração de novos colaboradores.
- Programa de Desenvolvimento de Liderança – PDL, formação robusta para líderes em diferentes estratégias, em parceria com instituições de referência

- Meritocracia e Reconhecimento: valorização do desempenho e protagonismo dos gestores por meio de premiações estruturadas.

Os resultados de 2025 evidenciam que a educação corporativa e os programas de desenvolvimento da Liderança ampliaram o alcance da aprendizagem, diversificaram os formatos e consolidaram a prática de **treinamento contínuo** como um diferencial estratégico para a sustentabilidade da empresa.

Cada um desses programas será detalhado em sequência, com resumos claros e objetivos, evidenciando como o Grupo Liderança transforma o investimento em capacitação em resultados concretos para seus colaboradores e para a sociedade.

Indicador	Valor 2025
Nº de matrículas concluídas (ECLid)	30317
Horas de treinamento EAD	68.548 horas
Investimento em bolsas de estudo	R\$ 454.232,26

Jovem Aprendiz Liderança



O Programa Jovem Aprendiz Liderança é uma iniciativa de inclusão e formação profissional que se tornou referência nacional em gestão de pessoas com propósito. Criado em 2012 e desenvolvido em São José/SC, o programa tem como objetivo combater a subutilização de talentos e o desemprego juvenil, oferecendo aos jovens de 14 a 24 anos capacitação técnica, desenvolvimento comportamental e consciência cidadã.

Onde e quando: implantado inicialmente em Santa Catarina, o programa expandiu sua atuação ao longo dos anos, consolidando-se como prática permanente da empresa. Em 2025, o projeto alcança mais de uma década de execução contínua, com resultados sólidos e reconhecidos.

Público beneficiado: desde sua criação até o final de 2025, o programa já beneficiou mais de 780 jovens, com 50 contratos ativos e cerca de 150 efetivações em cargos administrativos, técnicos e de liderança. Muitos desses jovens hoje ocupam posições estratégicas dentro da empresa, demonstrando o impacto direto na construção de carreiras e na sustentabilidade da força de trabalho.

Recursos investidos: o programa é financiado integralmente com recursos próprios da empresa, contemplando contratação, capacitação, uniformes, transporte, alimentação e ações socioeducativas. O investimento acumulado desde 2012 ultrapassa R\$ 6,6 milhões, evidenciando o compromisso institucional com a inclusão produtiva e o desenvolvimento humano.

Parceiros: a iniciativa conta com entidades formadoras credenciadas e com o apoio de instituições sociais, como o Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos de Barreiros, além da participação ativa de famílias e comunidades locais. Essa rede de suporte garante acompanhamento integral, fortalecendo vínculos e ampliando oportunidades de futuro.

Resultados e Impactos: são mensurados por indicadores quantitativos e qualitativos. Entre eles, destacam-se a baixa taxa de evasão (18% acumulada em 13 anos), o absenteísmo médio inferior a 2%, e a efetivação de jovens em diferentes áreas da empresa, como jurídico, financeiro, TI e operações. Além disso, o programa promove rodas de conversa, mentorias, oficinas de empregabilidade e ações comunitárias comemorativas, que reforçam o protagonismo juvenil e a integração social.



Em 2025, o Programa Jovem Aprendiz Liderança foi reconhecido pela ABRH Nacional com o Prêmio Ser Humano – Categoria ESG, consolidando-se como prática transformadora que alia inclusão, aprendizado e cidadania. Mais do que oportunidade de trabalho, o programa representa uma perspectiva de futuro e um compromisso ético com a transformação social.

ECLID – Educação Corporativa Liderança

Seja Bem Vindo(a)!

Cursos Grupo Liderança

- Treinamento Processo fotos 3x4 – Como analisar e aprovar
- Treinamento Trelio - Anotações para Feedback
- REGRAS DE SATISFAÇÃO REGRA DE OURO Treinamento INSCREVER Pesquisa de Satisfação Cliente Interno - Regra de...
- Treinamento Treinamento Indicadores da Meritocracia
- Treinamento AGUA LIVE - Planejamento financeiro para líder...
- Treinamento de Integração Treinamento INSCREVER Treinamento 'Vindo (a)' Colaboradores...
- Treinamento Como analisar currículos no Portal

Trilhas Diretoria Geral

Objetivo: fortalecer competências técnicas e estratégicas dos colaboradores, promovendo aprendizagem contínua e alinhamento à cultura organizacional.

Onde e quando: criada em 2015, a plataforma digital ECLid está disponível em todas as filiais e unidades administrativas, com acesso permanente ao longo do ano.

Público beneficiado: colaboradores administrativos e líderes em formação, que recebem cronogramas de treinamento desde sua admissão.

Recursos investidos: mais de 71 mil horas de capacitação profissional ministradas em 2025, representando investimento superior a R\$ 10 milhões. Além disso, em 2025, o foco permanece na expansão das trilhas de liderança e no fortalecimento da educação corporativa.

Parceiros: Instituições de ensino, consultorias especializadas e o setor de Recursos Humanos, que acompanha mensalmente o desempenho dos colaboradores em suas trilhas de conhecimento.

Resultados e impactos: A plataforma oferece mais de 360 cursos, 113 trilhas específicas por função, biblioteca digital, 126 pílulas de conhecimento em vídeo e 07 conteúdos de programas de desenvolvimento na biblioteca. Também foram registradas 30317 matrículas concluídas, com taxa de aprovação superior a 80% nas horas de treinamento EAD.

Escola Padrinho & Madrinha (P&M)

Objetivo: A Escola P&M foi criada em 2008 para formar colaboradores que atuam como padrinhos e madrinhas, responsáveis por acolher e integrar novos colegas. O propósito é reduzir as angústias do processo de adaptação, garantir a conclusão dos treinamentos iniciais e fortalecer a cultura organizacional desde o primeiro contato do colaborador com a empresa.

Onde e quando: Até 2024, a Escola acontecia de forma bianual. Em 2025, o programa foi repaginado com a criação da Trilha P&M, que organiza conteúdos em sete módulos e combina formação com mentoria guiada e instruções digitais na plataforma ECLid. Essa mudança permite que novas turmas sejam formadas sob demanda, sempre que uma área necessitar de padrinhos e madrinhas ativos, sem precisar aguardar o ciclo seguinte.

Público beneficiado: Todos os novos colaboradores que ingressam na empresa, especialmente em funções operacionais e administrativas. Os padrinhos e madrinhas também são beneficiados, desenvolvendo competências de liderança, comunicação assertiva, escuta ativa e orientação prática.

Recursos investidos: A carga horária da Escola é de aproximadamente 24 horas por participante. Considerando o valor hora-homem administrativo e a dedicação de 27 instrutores do RH ao longo do ano, o investimento direto estimado em 2025 foi de cerca de R\$ 4,4 mil. No entanto, o programa envolve recursos ampliados — como tempo dedicado pelos padrinhos e madrinhas no acompanhamento dos novos colaboradores, uso da plataforma ECLid, mentorias híbridas e eventos de certificação — o que eleva significativamente o investimento total e reforça o compromisso da empresa com a integração e retenção de talentos.



Parceiros: Conduzido internamente pelo setor de Recursos Humanos, com apoio das lideranças de cada área. A prática já foi reconhecida pela ABRH SC e ABRH Nacional como referência em gestão de pessoas e acolhimento organizacional.

Resultados: Em 2025, a Escola P&M capacitou mais de 80 participantes, garantindo cobertura em todas as áreas da empresa. O programa encerrou o ano com retenção próxima a 80% nos primeiros 90 dias de jornada, demonstrando impacto direto na adaptação e permanência dos novos colaboradores. Além disso, os padrinhos e madrinhas relataram maior satisfação e valorização em suas funções, consolidando o papel da Escola como prática transformadora e estratégica para a cultura organizacional.

PDL — Programa de Desenvolvimento de Liderança

Objetivo: preparar líderes internos para os desafios contemporâneos, fortalecendo competências estratégicas, táticas e comportamentais. O programa busca consolidar a cultura organizacional, estimular protagonismo e garantir que gestores estejam alinhados às demandas de eficiência e inovação.

Onde e quando: desde 2006, o Grupo Liderança realiza programas estruturados de formação de dirigentes e líderes, em parceria com instituições de referência como a Fundação Dom Cabral (FDC), por meio do Programa de Desenvolvimento de Dirigentes (PDD), e consultorias especializadas. O PDL ocorre de forma bienal, com foco em líderes táticos e operacionais. Em 2025, além da continuidade do PDD, o programa foi ampliado com mentorias individuais e em grupo, conduzidas ao longo do ano com apoio da Gabi Felisbino.

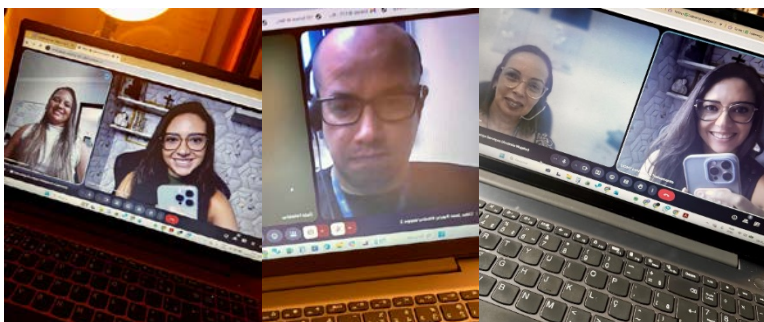
Público beneficiado: gestores e líderes internos em diferentes áreas da empresa. Em 2025, aproximadamente 30 líderes participaram das mentorias, recebendo acompanhamento personalizado e coletivo para fortalecer suas práticas de gestão.

Recursos investidos: investimento em 2025 contemplou:

Consultoria especializada: aproximadamente R\$ 90.000,00 destinados à condução das formações e mentorias. Tempo dos líderes internos: considerando o salário médio dos coordenadores e gerentes, o valor hora-homem foi de R\$ 331,73. Multiplicado pelas 320 horas de dedicação individuais e em grupo dos 30 gestores envolvidos, o custo interno estimado foi de R\$ 106.153,60. Somando consultoria e dedicação interna, o investimento total em 2025 foi de aproximadamente R\$ 196.153,60.

Parceiros: O programa conta com a parceria da Fundação Dom Cabral (FDC), da Consultoria Vanusa Cardoso e, em 2025, com o apoio da Gabi Felisbino, que conduziu mentorias individuais e em grupo, fortalecendo o desenvolvimento humano e estratégico dos líderes. O programa conta com a parceria da Fundação Dom Cabral (FDC), da Consultoria Vanusa Cardoso e, em 2025, com o apoio da Gabi Felisbino, que conduziu mentorias individuais e em grupo, fortalecendo o desenvolvimento humano e estratégico dos líderes.

Resultados e impactos: Em 2025, o PDL atendeu aproximadamente 30 líderes com mentorias personalizadas, além da continuidade do PDD com quatro dirigentes em formação executiva. Os resultados incluem maior alinhamento estratégico, fortalecimento da empatia e da escuta ativa entre gestores, e aplicação prática dos conteúdos em suas equipes. O programa segue como referência na valorização interna, contribuindo para retenção de talentos e consolidação da cultura organizacional.



Recursos investidos: Em 2025, foram destinados mais de R\$ 100 mil ao programa, garantindo premiações, bonificações e estrutura para acompanhamento dos resultados.

Parceiros: o programa contou com o apoio direto do time operacional corporativo e da assessoria da presidência, que juntos estruturaram os critérios, acompanharam a evolução dos participantes e reforçaram a legitimidade da iniciativa.

Resultados: o Brasileiro consolidou-se como prática de meritocracia transparente e motivadora. Supervisores e gestores premiados tornaram-se referência interna, inspirando suas equipes e elevando o padrão de desempenho. O programa gerou engajamento, aumentou a competitividade saudável e impactou diretamente na qualidade dos serviços prestados, fortalecendo a cultura de excelência da Liderança.



9. Desenvolvimento Social Interno

DIA INTERNACIONAL DA MULHER 2025 – Confiança e Segurança: Comprometidas com Resultados

Palestra INTELIGÊNCIA EMOCIONAL
Palestra sobre inteligência emocional com a palestrante **Luciana Frisselli**, com foco em autoconfiança e equilíbrio no dia a dia.
05 DE MARÇO
QUARTA-FEIRA
AS 16H.

Bate-papo sobre DEFESA PESSOAL
Bate-papo de defesa pessoal com a professora e lutadora **Emy Guerreiro**, abordando técnicas e dicas de defesa pessoal.
06 DE MARÇO
QUINTA-FEIRA
AS 16H.

Workshop BELEZA E EMPODERAMENTO
Como a Autoconfiança Transforma Mulheres no Mercado de Trabalho.
Maquiagem e o autocuidado podem aumentar a autoconfiança das mulheres, refletindo positivamente no seu desempenho profissional e pessoal.
Durante o evento teremos dinâmicas, sorteios e brindes exclusivos! Com a Empreendedora e maquiadora **Laila Machado**.
07 DE MARÇO
SEXTA-FEIRA
AS 16H.

Clique e inscreva-se

Filiais e Escritórios poderão participar via zoom.

Em 2025, o Grupo Liderança promoveu uma das ações mais marcantes de seu calendário interno, celebrando o **Dia Internacional da Mulher** com o tema **“Confiança e Segurança: Comprometidas com os Resultados”**. A iniciativa foi desenhada para alcançar colaboradoras da matriz, filiais e escritórios,

em formato híbrido, garantindo abrangência nacional e reforçando o protagonismo feminino dentro e fora da organização.

A programação trouxe experiências transformadoras: uma **palestra sobre Inteligência Emocional** com Luciana Frisselli, que abordou autoconfiança e equilíbrio emocional; um **bate-papo sobre Defesa Pessoal para Mulheres** com Emy Guerreiro, oferecendo técnicas práticas de autodefesa e dicas de segurança; e um **workshop de Beleza e Empoderamento** com Laila Machado, mostrando como o autocuidado e a autoestima fortalecem a presença feminina no ambiente de trabalho.

Além das atividades, houve comemorações locais nas filiais e entrega de lembranças confeccionadas por mulheres em situação de vulnerabilidade social, ampliando o impacto externo da ação ao gerar renda e inclusão. O envolvimento com gestores reforçou a mensagem de pertencimento e reconhecimento, estimulando a participação ativa em todas as etapas e criando um ambiente de celebração coletiva.

O resultado foi uma mobilização que ultrapassou os limites da empresa, atingindo não apenas as mulheres do corpo funcional, mas também comunidades parceiras e iniciativas sociais. A ação reafirmou que o **Dia Internacional da Mulher na Liderança** não é apenas uma data comemorativa, mas um marco de transformação cultural, capaz de unir **autocuidado, empoderamento e inclusão social** em uma jornada que fortalece a dignidade e a força das mulheres.

DIA DAS MÃES 2025 – Uma celebração de Afeto e Reflexão

Em 2025, o Grupo Liderança transformou o Dia das Mães em um momento de reconhecimento e reflexão, indo além da entrega de mimos e homenagens tradicionais. A ação foi marcada por um gesto profundo: dar voz às próprias mães da empresa, permitindo que compartilhassem suas experiências reais, seus desafios e suas conquistas.

O vídeo institucional produzido neste ano trouxe depoimentos autênticos, revelando que ser mãe é viver a realidade de conciliar múltiplos papéis, enfrentar obstáculos e, ainda assim, encontrar força para seguir em frente. Ao destacar a figura da “Mãe Real”, a empresa reforçou que não se trata de idealizar a maternidade, mas de reconhecer sua essência — feita de imperfeições, coragem e amor incondicional.

Neste vídeo,
damos voz à força
invisível que move
o mundo: a
Mãe Real

Liderança

Essa iniciativa proporcionou às colaboradoras um espaço de pertencimento e valorização, mostrando que suas histórias individuais são parte da identidade coletiva da organização. Ao mesmo tempo, o impacto externo foi significativo: ao compartilhar o vídeo com a comunidade, a Liderança ampliou a mensagem de respeito e empoderamento, inspirando outras mulheres e famílias.

Mais do que uma celebração, o **Dia das Mães 2025** foi um convite à reflexão sobre a possibilidade de ser uma mãe real, sem perder de vista a dignidade e a força que esse papel carrega. A ação reafirmou que o cuidado e o reconhecimento são pilares da cultura corporativa, e que o sucesso das mães é também o sucesso da empresa.



DIA DOS PAIS 2025 – Presença, Força e Coração



Em 2025, o Grupo Liderança celebrou o Dia dos Pais com uma ação que uniu homenagem e reflexão, valorizando o papel fundamental da paternidade dentro e fora da empresa. A iniciativa foi marcada pela entrega de mimos simbólicos, acompanhada de mensagens que reforçaram o conceito de que ser pai vai muito além de prover: é presença, força e coração.

Durante a celebração, os gestores e equipes compartilharam palavras de reconhecimento, trazendo à tona reflexões sobre o impacto da figura paterna na formação de valores, na disciplina e no cuidado diário. Esse gesto simples, mas carregado de significado, aproximou ainda mais os colaboradores e fortaleceu o sentimento de pertencimento.

A homenagem foi registrada em diferentes áreas da empresa, com fotos e mensagens de gratidão, demonstrando que o Dia dos Pais na Liderança não é apenas uma data comemorativa, mas um momento de valorização da presença paterna como parte essencial da cultura organizacional. Ao unir a entrega de lembranças com a reflexão sobre o papel dos pais, a empresa reafirmou seu compromisso com o bem-estar e com o reconhecimento das histórias que constroem diariamente o ambiente de trabalho.



SEMANA INCLUSIVA 2025 – Sensibilização e Compromisso com a Inclusão



Em 2025, o Grupo Liderança realizou mais uma edição da Semana Inclusiva, reafirmando seu compromisso de sensibilizar colaboradores e trazer foco para a inclusão de pessoas com deficiência (PCD) no ambiente de trabalho e na sociedade. A iniciativa ganhou força e abrangência, com uma programação diversificada e envolvente que mobilizou toda a organização.

Entre as principais ações, destacou-se o Dia D – Feirão de Empregos para PCDs e Reabilitados do INSS, com presença da equipe de RH e da Filial SC, oferecendo vagas exclusivas e reforçando o compromisso com a inclusão profissional.

Também foram realizadas uma live e palestra sobre cidadania e diversidade comunicacional, abordando temas como surdez e Libras; um quiz interativo sobre inclusão no trabalho, estimulando a reflexão sobre acessibilidade e acolhimento; e um bate-papo com supervisores, integrando o movimento Setembro Verde e incentivando gestores a serem agentes ativos dessa transformação.



O impacto da ação foi sentido tanto internamente quanto externamente. Internamente, fortaleceu a cultura de respeito e equidade, ampliando o engajamento dos colaboradores em práticas inclusivas. Externamente, reafirmou o papel da Liderança como parceira de instituições e promotora de oportunidades reais para pessoas com deficiência.

A Semana Inclusiva 2025 demonstrou que inclusão não é apenas uma política, mas uma prática diária que exige escuta, reflexão e ação. Ao unir empregabilidade, conscientização e valorização da diversidade, o Grupo Liderança reafirmou seu compromisso com os ODS 4 – Educação de qualidade, ODS 8 – Trabalho decente e crescimento econômico e ODS 10 – Redução das desigualdades, consolidando-se como referência em liderança inclusiva.

MÊS DA CRIANÇA E HALLOWEN 2025 – Criatividade, Diversão e Pertencimento



Em 2025, a Liderança promoveu mais uma edição especial em comemoração ao Mês da Criança e ao Halloween, reforçando o objetivo de transformar o ambiente de trabalho em um espaço de descontração, criatividade e pertencimento. Assim como nos anos anteriores, a ação buscou sensibilizar e engajar os colaboradores, mostrando que momentos de leveza e integração também fazem parte da cultura organizacional.

O destaque deste ano foi o Concurso de Fantasia, que trouxe um olhar humano e profundo para a celebração. As fantasias variaram entre personagens infantis e temáticas de Halloween, permitindo que cada colaborador expressasse sua imaginação e resgatasse a criança que existe dentro de si. Mais do que uma competição, o evento se tornou um espaço de aproximação, onde o lúdico se conectou ao profissional, fortalecendo vínculos e estimulando a criatividade coletiva.

A ação demonstrou que iniciativas de endomarketing, quando bem estruturadas, não apenas quebram a rotina, mas também reforçam valores de pertencimento e integração. Ao proporcionar momentos de diversão e reflexão, a Liderança reafirmou que o desenvolvimento interno vai além de treinamentos e metas: ele também se constrói em experiências que valorizam o ser humano em sua totalidade.



DIA DA CONSCIENCIA NEGRA 2025 – Valorização da História e Combate ao Racismo

Em 2025, a Liderança celebrou o Dia da Consciência Negra com uma abordagem que uniu comunicação interna e externa, reforçando o compromisso da empresa com diversidade, respeito e equidade racial. Internamente, a data foi marcada por ações de endomarketing, reflexões e depoimentos de colaboradores, que trouxeram à tona a importância da representatividade, da escuta ativa e da educação antirracista. Esses momentos de diálogo ajudaram a sensibilizar e engajar os times, mostrando que a consciência negra é responsabilidade coletiva e prática diária.

Externamente, a empresa ampliou o impacto da iniciativa ao produzir e divulgar um vídeo institucional em suas redes sociais, valorizando trajetórias e reconhecendo a força e o talento de profissionais negros que impulsionam o Brasil todos os dias. A ação reforçou que celebrar o Dia da Consciência Negra é também reconhecer que ainda há muito a ser feito, e que cada passo conta na construção de ambientes mais justos e inclusivos.



lideranca_servicos

Áudio original



lideranca_servicos No Dia da Consciência Negra, reconhecemos a força, o talento e a contribuição de profissionais negros que impulsionam o Brasil todos os dias.

A Liderança valoriza trajetórias, respeita histórias e acredita em oportunidades reais para todos.

♥ Consciência é responsabilidade. Respeito é prática diária.

[#profissionaisqualificados](#) [#liderança](#) [#trabalhenaliderança](#)
[#trabalheconosco](#)

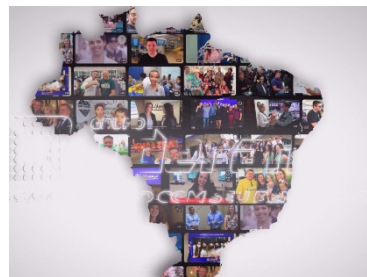
37 sem

Ao integrar reflexão interna e posicionamento externo, a Liderança demonstrou que a diversidade não é apenas um valor, mas uma prática que transforma. A iniciativa consolidou o papel da empresa como agente ativo na luta contra o racismo estrutural e na promoção de oportunidades reais para todos.

AÇÃO DE FINAL DE ANO – CONSTRUÇÃO DE VÍDEO 2025

Em 2025, a Liderança encerrou suas celebrações com um vídeo especial que marcou os 30 anos da empresa, reforçando o sentimento de pertencimento e união entre todas as filiais. A proposta da bola que viaja de mão em mão ganhou vida com a participação criativa dos times, que representaram suas regiões por meio de músicas, sotaques, figurinos e manifestações culturais.

O processo de criação foi marcado por interações intensas entre áreas e regiões, que se conectaram para planejar, trocar ideias e construir juntos cada etapa da



gravação. Essa integração aproximou equipes administrativas, operacionais e corporativas, mostrando que a diversidade interna é também uma força coletiva.



Além da emoção, houve espaço para a diversão: as gravações trouxeram risadas, improvisos e momentos de descontração, revelando que celebrar também é aprender a se reconhecer como parte de uma mesma história. Supervisores, gestores e colaboradores se engajaram com entusiasmo, transformando o vídeo em uma experiência de criatividade e união.

O resultado foi apresentado na festa de final de ano da empresa, como um momento de conexão e encerramento simbólico do ciclo de 2025 e dos 30 anos de trajetória. Compartilhado internamente, o vídeo emocionou e inspirou, reforçando que cada colaborador é protagonista dessa jornada e que juntos constroem o futuro da Liderança.



Ao integrar reflexão interna e posicionamento externo, a Liderança demonstrou que a diversidade não é apenas um valor, mas uma prática que transforma. A iniciativa consolidou o papel da empresa como agente ativo na luta contra o racismo estrutural e na promoção de oportunidades reais para todos.

10. Assistência e Prevenção à Saúde

Em 2025, a Liderança reforçou seu compromisso com o cuidado integral à saúde e segurança dos colaboradores, estruturando ações que uniram prevenção, bem-estar físico e saúde mental. O investimento total em saúde e segurança ultrapassou R\$ 18,2 milhões, consolidando a área como prioridade estratégica.

Indicador	Valor 2025
Investimento em saúde e segurança do trabalhador	R\$ 18,2 milhões
Doses de vacina contra gripe aplicadas	127
Investimento em assistência médica	R\$ 8,7 milhões

O total, os **recursos investidos em saúde e segurança do trabalhador ultrapassaram R\$ 18,2 milhões em 2025**, demonstrando a robustez da estratégia e o alinhamento aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, especialmente o **ODS 3 – Saúde e Bem-Estar** e o **ODS 8 – Trabalho decente e crescimento econômico**.

Os resultados evidenciaram que a prevenção e o cuidado integrado não são apenas práticas técnicas, mas valores que fortalecem a cultura organizacional e consolidam a Liderança como referência em responsabilidade social e sustentabilidade corporativa.

SIPAT — Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho

O objetivo da SIPAT foi reforçar a cultura de prevenção de acidentes e promover saúde e segurança no ambiente de trabalho. Realizada na primeira semana de maio, envolveu colaboradores da matriz e das filiais. Com apoio da CIPA e SESMT, foram oferecidos treinamentos de primeiros socorros, simulados de abandono, palestras e atividades práticas. O impacto foi sentido na ampliação da conscientização e na preparação para situações emergenciais, fortalecendo a cultura de segurança e valorização humana.



SAÚDE MENTAL

Em 2025, a Liderança fortaleceu sua atuação em prol do bem-estar emocional dos colaboradores, integrando o cuidado com a saúde mental à cultura organizacional. Com base nas diretrizes do Programa de Controle da Saúde Mental e Psicológica dos Trabalhadores – Vigência 2024/2025, a empresa desenvolveu uma jornada contínua de ações que se estendeu por diferentes meses e campanhas, tanto na comunicação interna quanto externa.

Entre as iniciativas, destacaram-se a incorporação do risco psicossocial nos documentos de gestão de segurança (PGR e PCMSO), os Diálogos Diários de Saúde e Segurança com foco em autocuidado e prevenção de transtornos, além da capacitação das equipes para identificação precoce de sinais de sofrimento emocional. As campanhas mensais temáticas — como Outubro Rosa, Novembro Azul e outras — reforçaram a importância da prevenção e da conscientização, enquanto práticas saudáveis como alimentação equilibrada, atividade física e momentos de lazer foram incentivadas como parte da rotina corporativa.

Essas ações demonstraram que a saúde mental não é um tema secundário, mas uma prioridade estratégica que fortalece a segurança, a produtividade e valoriza o ser humano.

Dentro desse contexto, o Setembro Amarelo 2025 ganhou destaque especial. A programação foi ampla e integrada, envolvendo treinamentos, rodas de conversa, ações de sensibilização e momentos de pertencimento. O ponto alto foi a capacitação de todos os supervisores, trazendo profundidade ao tema e preparando-os para apoiar colaboradores em situações de vulnerabilidade. Além disso, houve rodas de conversa com jovens aprendizes, comunicações internas, ambientação com a cor amarela e ações de engajamento como o Dia de Vestir Amarelo e o Dia do Agradecer Especial, que mobilizaram matriz e filiais.



O impacto foi significativo: além de sensibilizar e engajar os colaboradores, o Setembro Amarelo consolidou a saúde mental como ponto fundamental da empresa, mostrando que cuidar das pessoas é parte essencial da cultura da Liderança.

TREINAMENTO DE NR'S

O objetivo foi capacitar colaboradores em normas regulamentadoras e fortalecer a cultura de prevenção. Realizados de forma presencial e EAD pela plataforma EClid, os treinamentos ocorreram ao longo de 2025 e beneficiaram mais de 1.300 colaboradores. O investimento fez parte dos recursos destinados à saúde e segurança, com apoio do SESMT. Os resultados foram a redução de riscos ocupacionais, maior uso adequado de EPIs e aumento da produtividade em ambientes mais seguros.



SAÚDE PREVENTIVA

Em 2025, a Liderança ampliou suas ações de saúde preventiva, reforçando que cuidar das pessoas é parte fundamental da cultura organizacional. O objetivo foi **reduzir riscos, promover bem-estar e fortalecer hábitos saudáveis**, criando um ambiente corporativo mais seguro e produtivo.

Ao longo do ano, diversas campanhas foram realizadas, cada uma trazendo conscientização e impacto direto na vida dos colaboradores:

- **Campanha de Vacinação contra a Gripe:** imunizou 127 colaboradores e distribuiu vouchers para dependentes, garantindo proteção estendida às famílias e reduzindo o absenteísmo.
- **Outubro Rosa e Novembro Azul:** mobilizaram equipes em torno da prevenção de câncer de mama e próstata, com atendimentos de saúde ocupacional, dinâmicas interativas e distribuição de materiais informativos.
- **Abril Verde:** reforçou a importância da segurança no trabalho, conectando prevenção de acidentes à saúde ocupacional.
- **Maiio Amarelo:** trouxe reflexões sobre segurança no trânsito, incentivando práticas responsáveis dentro e fora da empresa.
- **Junho Vermelho:** incentivou a doação de sangue, fortalecendo o compromisso social da organização.
- **Agosto Lilás:** destacou a luta contra a violência doméstica, sensibilizando colaboradores para o papel ativo na defesa da vida e da dignidade.
- **Agosto Dourado:** promoveu a conscientização sobre a importância do aleitamento materno, reforçando o cuidado com a saúde das mães e crianças e ampliando o olhar da empresa para além do ambiente corporativo, alcançando também as famílias dos colaboradores.



Os resultados foram expressivos: colaboradores mais engajados, redução de afastamentos por doenças, fortalecimento da cultura de autocuidado e maior integração entre saúde e responsabilidade social.

11. Meio Ambiente e Sustentabilidade

Em 2025, a Liderança reafirmou seu compromisso com a sustentabilidade, mesmo diante de investimentos modestos, mostrando que pequenas ações, quando bem estruturadas, podem gerar grandes impactos. O objetivo foi reduzir desperdícios, fortalecer a consciência ambiental e integrar práticas sustentáveis ao cotidiano corporativo.

Um dos avanços mais relevantes foi a digitalização completa dos documentos dos colaboradores, eliminando a necessidade de arquivos físicos em larga escala. Embora algumas áreas ainda precisem manter registros específicos, o volume de papel utilizado caiu drasticamente. Essa mudança reduziu o consumo de recursos naturais e reforçou a conscientização sobre o impacto ambiental das rotinas administrativas.



A comunicação interna, por meio do Ecolino, foi utilizada como ferramenta estratégica para sensibilizar colaboradores, trazendo reflexões sobre consumo consciente e incentivando atitudes responsáveis. Essa prática fortaleceu a percepção de que sustentabilidade é responsabilidade compartilhada.

Além disso, a empresa manteve iniciativas simbólicas, mas de grande valor cultural, como os kits de sustentabilidade (copos e xícaras reutilizáveis) e os presentes de aniversário com foco ambiental, como toalhas, que reforçam o cuidado com o consumo durável e reduzem o uso de descartáveis.

No campo da responsabilidade social, campanhas de solidariedade e conscientização foram integradas ao calendário anual, ampliando o alcance da sustentabilidade para além do ambiente corporativo. A empresa também manteve práticas de reciclagem de papel residual, resíduos eletroeletrônicos e uniformes, alinhadas à economia circular e à destinação correta de materiais, garantindo conformidade com a legislação e com os princípios de preservação ambiental.

Dia Mundial da Água



Ecolino Liderança
Para
C/ Francisco Lopes de Aguiar

Dicas simples para economizar água no dia a dia:

- Feche a torneira enquanto escova os dentes ou ensaboa as mãos.
- Reutilize a água sempre que possível, como a da chuva para regar plantas.
- Fique atento a vazamentos e informe imediatamente para que sejam corrigidos.
- Use a água de forma consciente ao lavar louça ou roupas.



Lembre-se: a água é um recurso finito e precioso. Cuidar dela é cuidar do nosso futuro e das próximas gerações. Vamos continuar liderando pelo exemplo, dentro e fora da empresa. Se cada um fizer a sua parte, o impacto será enorme!

Liderança

Os resultados mostraram que, mesmo com investimentos modestos, a Liderança conseguiu fortalecer a consciência ambiental entre colaboradores, reduzir impactos diretos e consolidar práticas sustentáveis como parte da sua identidade. O impacto se refletiu na percepção de que cada atitude, por menor que seja, contribui para um futuro mais responsável e alinhado aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

Indicador	Valor 2025
Investimento total em meio ambiente	R\$ 86.920,00
Toneladas de papel recicladas	30
Kg de sucata eletrônica destinada	400
Possui metas formais de redução de resíduos?	Não (declarado)

12. Fornecedores

Em 2025, a Liderança avançou na estruturação de critérios de responsabilidade social na seleção e homologação de fornecedores, reforçando o compromisso com práticas éticas e seguras ao longo da cadeia de suprimentos. Fornecedores de maior porte passaram a ser consultados na lista suja do trabalho análogo ao escravo, disponibilizada pelo Ministério do Trabalho, como pré-requisito para homologação.



Para fornecedores que possuem fábricas e atuam diretamente na produção ou fabricação de equipamentos, tornou-se exigência a apresentação e atualização de documentos de SESMT, PGR e PCMSO, comprovando a existência de programas voltados à prevenção de acidentes de trabalho e à saúde ocupacional.

Ainda não há, no processo de homologação, um critério formal e estruturado de responsabilidade ambiental (como exigência de licença ambiental ou certificação ISO 14001). Esse é um ponto identificado para evolução nos próximos ciclos, com o objetivo de ampliar o escopo de avaliação socioambiental dos parceiros da Liderança.

13. Clientes/Consumidores

Em 2025, a Liderança reforçou sua relação com clientes e consumidores por meio de práticas de escuta ativa e transparência. A pesquisa de satisfação foi ampliada, com 16.212 envios ao longo do ano, permitindo uma análise mais robusta da percepção dos clientes sobre os serviços prestados.

Os resultados mostraram que 78,15% dos clientes se declararam promotores, evidenciando alto nível de confiança e recomendação da marca. Esse indicador reflete não apenas a qualidade operacional, mas também o compromisso da empresa em construir relações duradouras e de valor.



No mesmo período, foram registradas 12.035 reclamações, das quais 67,78% foram solucionadas. Embora o índice tenha ficado abaixo da meta estabelecida de **70%**, o resultado contribui para a identificação de oportunidades de aprimoramento nos processos de atendimento, acompanhamento e resolução das demandas dos clientes.

A análise desses indicadores orienta a Liderança na adoção de ações voltadas à melhoria contínua da experiência do cliente. O investimento em pesquisas de satisfação, canais de comunicação e no

aperfeiçoamento dos processos de tratativa reforça o compromisso da empresa com a **escuta ativa, a transparência e a evolução dos serviços prestados**, buscando ampliar a efetividade das soluções e alcançar resultados cada vez mais consistentes.

Indicador	Valor 2025
Pesquisas de satisfação enviadas no ano	16.212
% de clientes Promotores	78,15%
Total de reclamações de clientes	12.035
% de reclamações solucionadas	67,78%

14. Atuação na Comunidade

Revitalização e Manutenção da Praça da Paz

A Praça da Paz tornou-se, ao longo dos últimos anos, um símbolo de transformação social e de compromisso comunitário da Liderança. O espaço, antes marcado por degradação, uso de drogas, furtos e insegurança, foi requalificado em 2018 e desde então recebe manutenção contínua, consolidando-se como um ambiente de convivência saudável e seguro.



O objetivo central da iniciativa foi promover bem-estar coletivo e devolver à comunidade um espaço de lazer e integração. Para isso, foram realizados investimentos significativos: reforma da quadra de futebol, instalação de um parquinho infantil e construção de uma academia ao ar livre. Essas melhorias ampliaram as possibilidades de uso e tornaram a praça um ponto de encontro para moradores da região e colaboradores da Liderança.

A ação contou com o apoio do Comitê de Responsabilidade Social, em parceria com a prefeitura e a comunidade local, garantindo que o projeto fosse construído de forma participativa e alinhada às necessidades reais da população.

Os resultados são visíveis: o espaço passou a ser utilizado diariamente por crianças, jovens e adultos, transformando-se em um ambiente de convivência, prática esportiva e fortalecimento de vínculos sociais. Em 2025, o projeto completou sete anos de existência, consolidando-se como um marco de responsabilidade social e exemplo de como iniciativas corporativas podem gerar impacto positivo e duradouro na vida das pessoas.

Doação de Sangue - Parceria HEMOSC

Em 2025, a Liderança manteve sua parceria com o HEMOSC – Centro de Hematologia e Hemoterapia de Santa Catarina, fortalecendo a cultura de solidariedade e cuidado coletivo. O objetivo da iniciativa foi fomentar a doação regular e espontânea de sangue, lembrando que cada bolsa doada pode salvar até quatro vidas.

As campanhas ocorreram de forma trimestral, beneficiando colaboradores voluntários da matriz em Santa Catarina. Para viabilizar a participação, a empresa disponibilizou transporte por meio da van do HEMOSC da Capital e patrocinou a Semana Festiva do Doador, dentro do projeto Padrinho do HEMOSC, reforçando o engajamento e a valorização dos voluntários.

Em 2025, foram realizadas três campanhas, com média de 22 colaboradores participantes por edição. O impacto foi reconhecido oficialmente: a Liderança recebeu o Certificado e o Selo Empresa Solidária, concedidos pelo HEMOSC, como prova do compromisso com a vida e com a responsabilidade social.

Mais do que números, a ação consolidou-se como um gesto de cidadania e pertencimento, mostrando que a união entre empresa e colaboradores pode transformar solidariedade em resultados concretos para a comunidade.



Páscoa Solidária



Em 2025, o Comitê de Responsabilidade Social Liderança realizou a campanha Páscoa Solidária, com o objetivo de promover um gesto de carinho e inclusão a crianças, famílias e pessoas em situação de vulnerabilidade social. A ação ocorreu no período pascal (março/abril) e contou com a parceria de três instituições: Instituição CIDARE e o Projeto Social Gueto (Comunidade Chico Mendes), beneficiando crianças e famílias atendidas por esses parceiros — entre elas, as 85 crianças da Associação Social de Barreiros.

A campanha contou com a mobilização voluntária dos colaboradores, que doaram mais 50 caixas de chocolate e mensagens de carinho, reunidos simbolicamente na "Árvore de Páscoa" (Osterbaum) montada na sede da Liderança. A distribuição foi realizada presencialmente pelas equipes, em turmas matutino e vespertino, em um momento marcado por sorrisos, acolhimento e emoção.

Mais do que a distribuição de chocolates, a ação reforçou o compromisso da Liderança em transformar a realidade de crianças em situação de vulnerabilidade por meio de gestos simples, mas cheios de significado. O registro completo da campanha foi compartilhado no Instagram institucional (@liderancaservicos).

Campanha "Ação das Crianças"

Com o objetivo de promover um dia de alegria, diversão e solidariedade a crianças em situação de vulnerabilidade, o Comitê de Responsabilidade Social da Liderança participou, em 10 de outubro de

2025, da ação do Dia das Crianças na **Ação Social de Barreiros (ASB)**, instituição parceira que atende cerca de **100 crianças** beneficiadas na ação.

Pela manhã, voluntários da Liderança serviram café da manhã, conduziram brincadeiras e prestigiaram uma apresentação musical feita pelas próprias crianças; à tarde, a celebração seguiu com cachorro-quente, salgadinhos, pipoca doce, bolo de chocolate e refrigerante, encerrando o dia com a entrega de saquinhos de guloseimas em comemoração à data.

Como resultado, a ação proporcionou um dia completo de acolhimento e diversão às cerca de 100 crianças da ASB, reforçando o compromisso da Liderança com o bem-estar e o cuidado com a comunidade. O registro completo da ação está disponível no Instagram institucional (@liderancaservicos).



Campanha de Natal

Com o objetivo de arrecadar fundos por meio de sorteio para proporcionar um Natal mais feliz a crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade, o Comitê de Responsabilidade Social da Liderança realizou, em dezembro de 2025, a tradicional Campanha de Natal, mantida desde 2016.

A ação beneficiou ao todo 50 famílias e 200 crianças, sendo 100 crianças atendidas pela Ação Barreiros e as demais crianças e famílias atendidas pela CIDARE, por meio do acolhimento de cartinhas de Natal — em que colaboradores adotaram uma criança como "papai ou mamãe Noel" — além do recebimento de doações via Pix. Como incentivo à participação, cada cartinha acolhida gerou cupons para concorrer a brindes em sorteio, e cada contribuição via Pix gerou selos para o cartão de fidelidade do Bem.

Como resultado, foram arrecadados e distribuídos 60 brinquedos, 100 presentes atendendo às cartinhas do Papai Noel, 50 cestas básicas e 40 caixas de bombom. O valor arrecadado pelos colaboradores por meio de doações e Pix foi integralmente dobrado pela empresa, reforçando o compromisso da Liderança em ampliar o alcance da campanha e proporcionar um Natal mais digno às 50 famílias e 200 crianças atendidas pelas instituições parceiras. O registro completo da ação está disponível no Instagram institucional (@liderancaservicos).



Campanha do Agasalho

Com o objetivo de arrecadar roupas, agasalhos e cobertores para proteger do frio crianças, idosos e adultos em situação de rua em Santa Catarina, além de sustentar financeiramente ONGs parceiras por meio de bazares, o Comitê de Responsabilidade Social da Liderança realizou a Campanha do Agasalho.

A ação beneficiou crianças, idosos e adultos em situação de rua no estado, além das próprias ONGs parceiras, que tiveram a renda dos bazares revertida em alimentação.

Foram arrecadadas mais de 1.000 peças de roupas e diversos cobertores, destinados às instituições Ação de Barreiros, Orionópolis, Caminho do Afeto e CIDARE. O registro completo da ação está disponível em vídeo <https://www.youtube.com/watch?v=CytCuU9DaMY>).



15. Investimentos Sociais, Ambientais e Econômicos (Quadro Consolidado)

Indicador	Valor 2025
Receita Líquida (RL)	R\$ 874.252.379,27
Folha de Pagamento Bruta (FPB)	R\$ 692.373.768,65
Total Indicadores Sociais Internos	R\$ 355.433.615,97
Total Indicadores Sociais Externos	R\$ 124.415.324,22
Total Investimentos em Meio Ambiente	R\$ 86.920,00

16. Alinhamento aos ODS (Agenda 2030)

ODS	Ação 2025	Motivo do vínculo
1	Ação Páscoa · Dia das Crianças · Natal · Agasalho	Doações diretas (alimentos, presentes, roupas) a famílias e crianças em situação de vulnerabilidade social
2	Natal e Agasalho (bazares revertidos em alimentação) · cestas básicas · doações SOS RS	Distribuição de cestas básicas e renda de bazares revertida em alimentação para famílias atendidas

ODS	Ação 2025	Motivo do vínculo
3	HEMOSC (fev/mai/set) · Agasalho (proteção contra frio) · SIPAT · Outubro Rosa/Novembro Azul · vacinação	Doação de sangue, prevenção de acidentes, saúde preventiva e proteção contra exposição ao frio
4	ECLid · Jovem Aprendiz · Escola P&M · PDL · bolsas de estudo	Programas internos de formação, capacitação e desenvolvimento educacional de colaboradores e jovens
5	Dia Internacional da Mulher · Dia das Mães	Ações internas de valorização e conscientização sobre a mulher no ambiente corporativo
6	✗ Sem ação em 2025	Não há iniciativa de consumo consciente de água, tratamento ou saneamento registrada no balanço
7	✗ Sem ação em 2025	Não há iniciativa de eficiência energética ou energia renovável registrada no balanço
8	Jovem Aprendiz · PDL · geração de emprego · Dia do ASG · patrocínios esportivos	Geração de emprego formal, desenvolvimento de lideranças e fomento à economia local
9	GED (Gestão Eletrônica de Documentos) · reciclagem eletrônica · Programas de Inovação (Governança)	Digitalização de processos e modernização da infraestrutura administrativa
10	Dia das Crianças · Agasalho (idosos e pessoas em situação de rua)	Atendimento a públicos em maior vulnerabilidade e exclusão social
11	Revitalização Praça da Paz · GED · reciclagem	Requalificação de espaço público e redução de resíduos urbanos
12	Copos reutilizáveis · reciclagem de papel/eletrônicos · GED	Substituição de descartáveis e destinação correta de resíduos, reduzindo desperdício
13	Junho Verde	Campanha de conscientização ambiental vinculada à data comemorativa
14	✗ Sem ação em 2025	Não há iniciativa de proteção a recursos hídricos, oceanos ou ecossistemas aquáticos registrada
15	Reciclagem de Papel	Redução do uso de recursos florestais por meio da reciclagem
16	Compliance · Código de Conduta · Canal de Denúncias · Ouvidoria Digital · Dia das Crianças	Estruturas de governança, ética e transparência institucional
17	Programa de Aprendizagem · Doação de Sangue HEMOSC · Campanha do Agasalho	Parcerias com instituições externas para execução das ações sociais
18*	Dia da Consciência Negra · indicadores de afrodescendentes	Objetivo nacional (IBGE/Brasil), citado no Edital ALESC 2026

* ODS 18 — Promoção da Igualdade Étnico-Racial: objetivo nacional adicionado à Agenda 2030 pelo IBGE/Brasil, citado explicitamente pelo Edital ALESC 2026.

Nota: não foram identificadas ações específicas relacionadas aos ODS 6 (Água Potável e Saneamento), 7 (Energia Limpa e Acessível) e 14 (Vida na Água) no período de 2025. O Comitê de Responsabilidade Social avaliará oportunidades de atuação nessas frentes em ciclos futuros.

17. Prêmios e Reconhecimentos

Em 2025, o Grupo Liderança teve seu compromisso com a excelência operacional, a inovação e a valorização das pessoas reconhecido por meio de importantes premiações e certificações de mercado.

Os reconhecimentos recebidos ao longo do ano reafirmam a solidez da cultura organizacional da empresa e sua posição de destaque entre as principais companhias do setor em Santa Catarina e no Brasil.

Entre os destaques do período, a Liderança conquistou o 10º lugar entre as Grandes Melhores Empresas para se Trabalhar em Santa Catarina pelo ranking GPTW (Great Place To Work), além de receber a Certificação GPTW Nacional — reconhecimentos que atestam a qualidade do ambiente de trabalho e as boas práticas de gestão de pessoas adotadas pela empresa.

A companhia também figurou entre as 500 Maiores do Sul do Brasil, ranking da Revista Amanhã que reúne as maiores empresas da região com maior receita líquida do setor, e entre as 300 Melhores da Revista Época Negócios 360º, avaliação que reconhece as empresas mais bem posicionadas do país. Complementando o reconhecimento em rankings nacionais, a Liderança integrou ainda a lista das 1.000 Maiores da Revista Exame, entre as empresas com maiores vendas líquidas do país no período de um ano — reforçando sua relevância econômica e sua capacidade de crescimento sustentável no mercado.

No campo da gestão de pessoas, a Liderança conquistou o 3º lugar na categoria Gestão de Pessoas – ESG do Prêmio Ser Humano, na 15ª edição promovida pela ABRH-SC (Associação Brasileira de Recursos Humanos de Santa Catarina), com o seu Programa Jovem Aprendiz, reconhecendo o impacto social e a qualidade da iniciativa de desenvolvimento de jovens talentos promovidos pela empresa.

Complementando esse conjunto de reconhecimentos, a empresa recebeu a certificação de Responsabilidade Social Alesc, que reconhece empresas preocupadas com a responsabilidade socioambiental, além do prêmio MESC — Melhor em Satisfação do Cliente, que reconhece a Liderança pela qualidade dos serviços prestados aos clientes.

O conjunto dessas premiações reflete o resultado de um trabalho consistente de longo prazo, construído com base na disciplina operacional, na capacitação das pessoas e no compromisso com práticas responsáveis de gestão — consolidando a Liderança como referência em seu setor de atuação.



18. Balanço Social — Indicadores e Assinatura Técnica

1 - Base de Cálculo	2025 Valor (R\$)			2024 Valor (R\$)		
Receita Bruta (RB)	993.108.633,19			861.620.118,69		
Receita Líquida (RL)	874.252.379,27			746.518.966,15		
Resultado Operacional (RO)	7.264.267,49			16.489.834,29		
Folha de Pagamento Bruta (FPB)	692.373.768,65			591.184.440,37		
2 - Indicadores Sociais Internos	Valores de 2025 (R\$)			Valores de 2024 (R\$)		
	Valor	% FPB	% RB	Valor	% FPB	% RB
Alimentação - VA	103.692.893,98	14,98%	10,44%	84.483.619,01	14,29%	9,81%
Encargos sociais compulsórios - ES	188.717.910,04	27,26%	19,00%	162.078.738,16	27,42%	18,81%
Previdência Privada - PP	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%	0,00%
Saúde - SAU	8.699.251,18	1,26%	0,88%	7.552.062,25	1,28%	0,88%
Segurança e saúde no trabalho - SSP	18.253.767,09	2,64%	1,84%	15.117.926,68	2,56%	1,75%
Educação - EDU	454.232,26	0,07%	0,05%	245.178,38	0,04%	0,03%
Cultura e/ou Lazer - CUL	117.842,15	0,02%	0,01%	28.181,63	0,00%	0,00%
Capacitação e desenvolvimento profissional - CDP	10.231.695,18	1,48%	1,03%	11.005.641,12	1,86%	1,28%
Creches ou auxílio-creche - AUC	0,00	0,00%	0,00%	19.200,00	0,00%	0,00%
Participação nos lucros ou resultados - PL	1.567.242,64	0,23%	0,16%	3.692.984,96	0,62%	0,43%
Vale Transporte - VT	21.301.542,24	3,08%	2,14%	17.492.365,09	2,96%	2,03%
Seguros e empréstimos	2.175.927,23	0,31%	0,22%	2.352.501,24	0,40%	0,27%
Ginástica Laboral - GLA	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%	0,00%
Outros	221.311,98	0,03%	0,02%	222.637,00	0,04%	0,03%
Total - Indicadores sociais internos	355.433.615,97	51,34%	35,79%	304.291.035,52	51,47%	35,32%
3 - Indicadores Sociais Externos	Valores de 2025 (R\$)			Valores de 2024 (R\$)		
	Valor	% FPB	% RB	Valor	% FPB	% RB
Educação	105.957,57	0,02%	0,01%	123.199,66	0,02%	0,01%
Cultura e Lazer	4.350,00	0,00%	0,00%	2.459,00	0,00%	0,00%
Saúde e saneamento	30.093,44	0,00%	0,00%	32.313,00	0,01%	0,00%
Esporte	2.246.699,28	0,32%	0,23%	1.658.246,46	0,28%	0,19%
Combate à fome e segurança alimentar	5.974,80	0,00%	0,00%	10.000,00	0,00%	0,00%
Outros	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%	0,00%
Inclusão Social	227.740,10	0,03%	0,02%	26.484,50	0,00%	0,00%
Total das contribuições para a sociedade	2.620.815,19	0,38%	0,26%	1.852.702,62	0,31%	0,22%
Tributos (excluídos encargos sociais)	121.794.509,03	17,59%	12,26%	118.384.863,82	20,03%	13,74%
Total - Indicadores sociais externos	124.415.324,22	17,97%	12,53%	120.237.566,44	20,34%	13,95%
4 - Indicadores Ambientais	Valores de 2025 (R\$)			Valores de 2024 (R\$)		
	Valor	% FPB	% RB	Valor	% FPB	% RB
Investimentos relacionados com a produção/ operação da empresa	86.920,00	0,01%	0,01%	67.505,10	0,01%	0,01%
Investimentos em programas e/ou projetos externos	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%	0,00%
Total dos investimentos em meio ambiente	86.920,00	0,01%	0,01%	67.505,10	0,01%	0,01%
Valores de multas por infrações à legislação ambiental	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%	0,00%
Nº de multas ambientais	0,00	0,00%	0,00%	0,00	0,00%	0,00%
Quanto ao estabelecimento das metas anuais para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção / operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais	(x)	não possui metas		(x)	não possui metas	
	()	cumpre de 0 a 50%		()	cumpre de 0 a 50%	
	()	cumpre de 51 a 75%		()	cumpre de 51 a 75%	
	()	Cumpre de 76 a 100%		()	Cumpre de 76 a 100%	

5 - Indicadores do Corpo Funcional	2025	Participação	2024	Participação	Variação
		%		%	Valor %
Nº de empregados(as) ao final do período	19.781	100,00%	20.169	100,00%	-1,92%
Nº de admissões durante o período	13.936	70,45%	14.515	71,97%	-3,99%
Nº de empregados(as) terceirizados(as)	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
Nº de estagiários(as)	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
Nº de empregados(as) acima de 45 anos	9.107	46,04%	8.539	42,34%	6,65%
Nº de empregados(as) de 16 a 18 anos	135	0,68%	51	0,25%	164,71%
Nº de mulheres que trabalham na empresa	13.833	69,93%	13.948	69,16%	-0,82%
% de cargos de chefia ocupados por mulheres	61,90%	0,00%	3,80%	0,00%	1528,95%
Nº de afrodescendentes que trabalham na empresa	7.920	40,04%	6.293	31,20%	25,85%
% de cargos de chefia ocupados por afrodescendentes	39,14%	0,00%	3,14%	0,00%	1146,50%
Nº de pessoas com deficiência ou necessidades especiais	84	0,42%	98	0,49%	-14,29%
Nº de Multas Trabalhistas	25	0,13%	22	0,11%	13,64%
6 - Indicadores relevantes Quanto ao Exercício da Cidadania	2025			Metas 2026	
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa	10,95			8,76	
Número total de acidentes de trabalho	111			89	
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	()	diretorias	()	diretorias	
	()	gerências	()	gerências	
	(x)	empregados (as)	(x)	empregados (as)	
	()	não se aplica	()	não se aplica	
Os pradrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	()	diretorias	()	diretorias	
	()	gerências	()	gerências	
	()	empregados (as) + CIPA	()	empregados (as) + CIPA	
	(x)	PPRA	(x)	PPRA	
	()	não se aplica	()	não se aplica	
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa:	()	não se envolve	()	não se envolve	
	()	incentiva	()	incentiva	
	(x)	segue as normas da OIT	(x)	segue as normas da OIT	
A previdência privada contempla:	()	diretorias	()	diretorias	
	()	gerências	()	gerências	
	()	empregados (as)	()	empregados (as)	
	(x)	não se aplica	(x)	não se aplica	
A participação dos lucros ou resultados contempla:	(x)	diretorias	(x)	diretorias	
	()	gerências	()	gerências	
	()	empregados (as)	()	empregados (as)	
	()	não se aplica	()	não se aplica	
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	(x)	são exigidos	(x)	são exigidos	
	()	são sugeridos	()	são sugeridos	
	()	são considerados	()	são considerados	
	()	não se aplica	()	não se aplica	
Quanto à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:	()	não se envolve	()	não se envolve	
	()	apoia	()	apoia	
	(x)	organiza e incentiva	(x)	organiza e incentiva	
Nº total de reclamações e críticas de consumidores (as)/clientes	Empresa:	0	Empresa:	0	
	Procon:	0	Procon:	0	
	Justiça:	0	Justiça:	0	
% total de reclamações e críticas de consumidores (as)/clientes solucionadas	Empresa:	0,00%	Empresa:	100%	
	Procon:	0%	Procon:	0%	
	Justiça:	0%	Justiça:	0%	
Empresa prioriza contratar pessoas da comunidade onde atua:	(x) SIM () NÃO			(x) SIM () NÃO	
Empresa adota políticas visando diminuir a exclusão social, através de admissão de idosos, pessoas com deficiências, mulheres, afrodescendentes e outros:	(x) SIM () NÃO			(x) SIM () NÃO	
Valor adicionado total a distribuir (em Reais):	Em 2025:	816.758.349,27	Metas 2026	1.039.815.054,46	
Distribuição do Valor Adicionado (DVA):	28,67%	% governo	28,50%	% governo	
	68,55%	% colaboradores	68,77%	% colaboradores	
	0,19%	% acionistas	0,20%	% acionistas	
	1,06%	% terceiros	1,00%	% terceiros	
	1,52%	% retido	1,53%	% retido	

7 - Indicadores de Recursos Humanos	2025		2024	
	Corpo Funcional	Total	Corpo Funcional	Total
1.1. Efetivos em 31/12		19.781		20.169
1.1.1. Participação por sexo				
Homens	5.948	5.948	6.221	6.221
Mulheres	13.833	13.833	13.948	13.948
1.2. Faixas Etárias em 31/12				
1.2.1. Menores de 18 anos	38	38	51	51
1.2.2. De 18 a 35 anos	5.906	5.906	6.727	6.727
1.2.3. De 36 a 60 anos	12.033	12.033	11.846	11.846
1.2.4. Acima de 60 anos	1.804	1.804	1.545	1.545
1.3. Tempo de Serviço em 31/12				
1.3.1. Até 1 ano	4.826	4.826	9.982	9.982
1.3.2. Acima de 1 até 5 anos	12.175	12.175	6.991	6.991
1.3.3. Acima de 5 até 10 anos	1.869	1.869	2.311	2.311
1.3.4. Acima de 10 anos	911	911	885	885
1.4. Variação do Corpo Funcional				
1.4.1. Movimentações no Corpo Funcional				
1.4.1.1. Demissões no ano	14.533	14.533	14.016	14.016
1.4.1.2. Aposentadorias no ano	421	421	961	961
1.4.1.3. Afastamentos por outros motivos	1.628	1.628	1.152	1.152
1.4.1.4. Admissões no ano	13.936	13.936	14.515	14.515
1.5. Escolaridade e Formação				
1.5.1. Nível Escolaridade				
1.5.1.1. Analfabeto	4	4	0	0
1.5.1.2. Com Ensino Fundamental Incompleto	2.818	2.818	2.468	2.468
1.5.1.3. Com Ensino Fundamental Completo	3.688	3.688	4.566	4.566
1.5.1.4. Com Ensino Médio Completo	8.779	8.779	9.178	9.178
1.5.1.5. Com Ensino Médio Incompleto	2.355	2.355	2.091	2.091
1.5.1.4. Cursando Ensino Superior	600	600	609	609
1.5.1.5. Com Ensino Superior Completo	1.321	1.321	972	972
1.5.1.6. Pós-Graduação Completa	203	203	258	258
1.5.1.6. Pós-Graduação Incompleta	13	13	27	27
1.5.1.7. Mestrado	0	0	0	0

Responsável técnico:


Gerson Moura Carvalho
Contador CRC/SC 017877/O-2
CPF 114.085.488-79

19. Dados Corporativos

Gerson Moura Carvalho – Contador CRC: 017877/O-2 Assinatura:


Gerson Moura Carvalho
Contador CRC/SC 017877/O-2
CPF 114.085.488-79

Francisco Lopes de Aguiar — Diretor-Presidente

Gilvana Méri Belegante — Diretora Financeira

Samara Yetto dos Santos Recchi — Gerente de RH

Matriz: São José/SC