

ESTUDO *DAS 150* Melhores Empresas PARA TRABALHAR™ GPTW Brasil 2023

Confira o resultado do relatório
da 27ª edição do ranking

Melhores
Empresas Para
Trabalhar™

Great
Place
To
Work®

BRASIL
2023





O Great Place To Work® é uma consultoria global que apoia organizações a obterem melhores resultados por meio de uma cultura de confiança, alto desempenho e inovação.

Sumário:

<u>O Great Place To Work®</u>	3
<u>Sobre o Estudo</u>	6
<u>Processo de Pesquisa</u>	8
<u>O que são as dimensões GPTW?</u>	9
<u>Os Pilares For All</u>	10
<u>Informações das Empresas Premiadas</u>	11
<u>Perfil dos Colaboradores das Melhores Empresas Para Trabalhar™ no Brasil</u>	18
<u>Perfil dos Líderes das Melhores Empresas Para Trabalhar™ no Brasil</u>	25
<u>Perfil de CEO's das Melhores Empresas Para Trabalhar™ no Brasil</u>	28
<u>Admissões e Demissões</u>	31
<u>Recrutamento e Seleção</u>	37
<u>Treinamento e Desenvolvimento</u>	40
<u>Flexibilidade e Qualidade de Vida</u>	44
<u>Avaliação GPTW</u>	50
<u>Lista das Melhores Empresas Para Trabalhar™ no Brasil</u>	70
<u>Redes Sociais</u>	73



Construir uma sociedade melhor,
transformando cada organização
em um **Great Place To Work® For All.**



Aplicamos Pesquisa em 98 países

- Em 1997, 1ª lista das Melhores Empresas Para Trabalhar™ feita no Brasil
- 12 milhões de colaboradores impactados todos os anos
- + de 10.000 empresas participantes
- 92 idiomas

Sobre o Estudo

Não é segredo que o ano de 2020 trouxe muitas mudanças na realidade das pessoas. E isso também resultou em mudanças no mundo do trabalho e das empresas. Agora que o pior já passou e estamos alguns anos separados do início da pandemia, é interessante olharmos para trás e observarmos as principais mudanças que ocorreram nos últimos 3 anos.

Chegamos na **27ª edição** da premiação das Melhores Empresas Para Trabalhar™ no Brasil. Para participar do ranking, as empresas precisam ter um mínimo de 100 funcionários e concorrer com um CNPJ registrado no Brasil.

5.317 empresas participaram do processo este ano, representando um total de 2.921.287 funcionários. Foram reconhecidas 150 empresas, sendo:

- **10** empresas com mais de **10.000 funcionários**;
- **70** empresas com **1.000 a 9.999 funcionários**;
- **35** empresas nacionais com **100 a 999 funcionários**;
- **35** empresas multinacionais com **100 a 999 funcionários**.

Nossos números em 2023

7588

Empresas
impactadas no
Ecossistema GPTW
& Great People

5317

Empresas
participantes
do processo
Melhores Empresas
Para Trabalhar™

3868

Empresas
certificadas segundo
a percepção dos
funcionários

150

Melhores
Empresas
no Brasil

3.9% da
base de
empresas
certificadas

Processo de Pesquisa

A pesquisa do GPTW é composta por 2 etapas, que vão resultar a nota final:

1

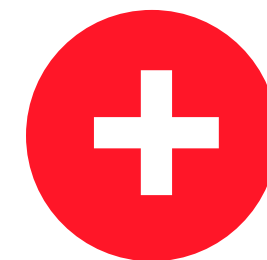
Pesquisa quantitativa: é necessário que a empresa atinja a amostra mínima de funcionários(as) e que obtenha uma nota igual ou superior a 70%.

2

Pilares For All: atingidas as condições da 1ª etapa, passa-se para a fase de avaliação dos pilares For All.

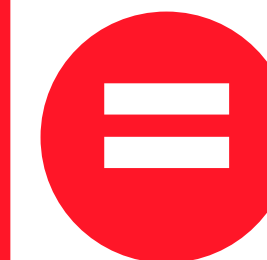
Pesquisa com os funcionários
(etapa quantitativa)

- Amostra mínima
- Trust Index© (70%)



Pilares For All
(etapa qualitativa)

- Avaliação de práticas descritas no Culture Audit©



Nota final

O que são as dimensões GPTW?

São 5 dimensões que compõem a cultura de confiança:



CREDIBILIDADE

dos líderes diante dos liderados



RESPEITO

no tratamento para com os colaboradores



IMPARCIALIDADE

dos líderes em relação aos membros do time



ORGULHO

do colaborador em pertencer à empresa



CAMARADAGEM

entre indivíduos e equipes

Um Great Place To Work® = uma cultura de confiança na qual as pessoas confiam na liderança, gostam das pessoas com quem trabalham e tem orgulho do que fazem.

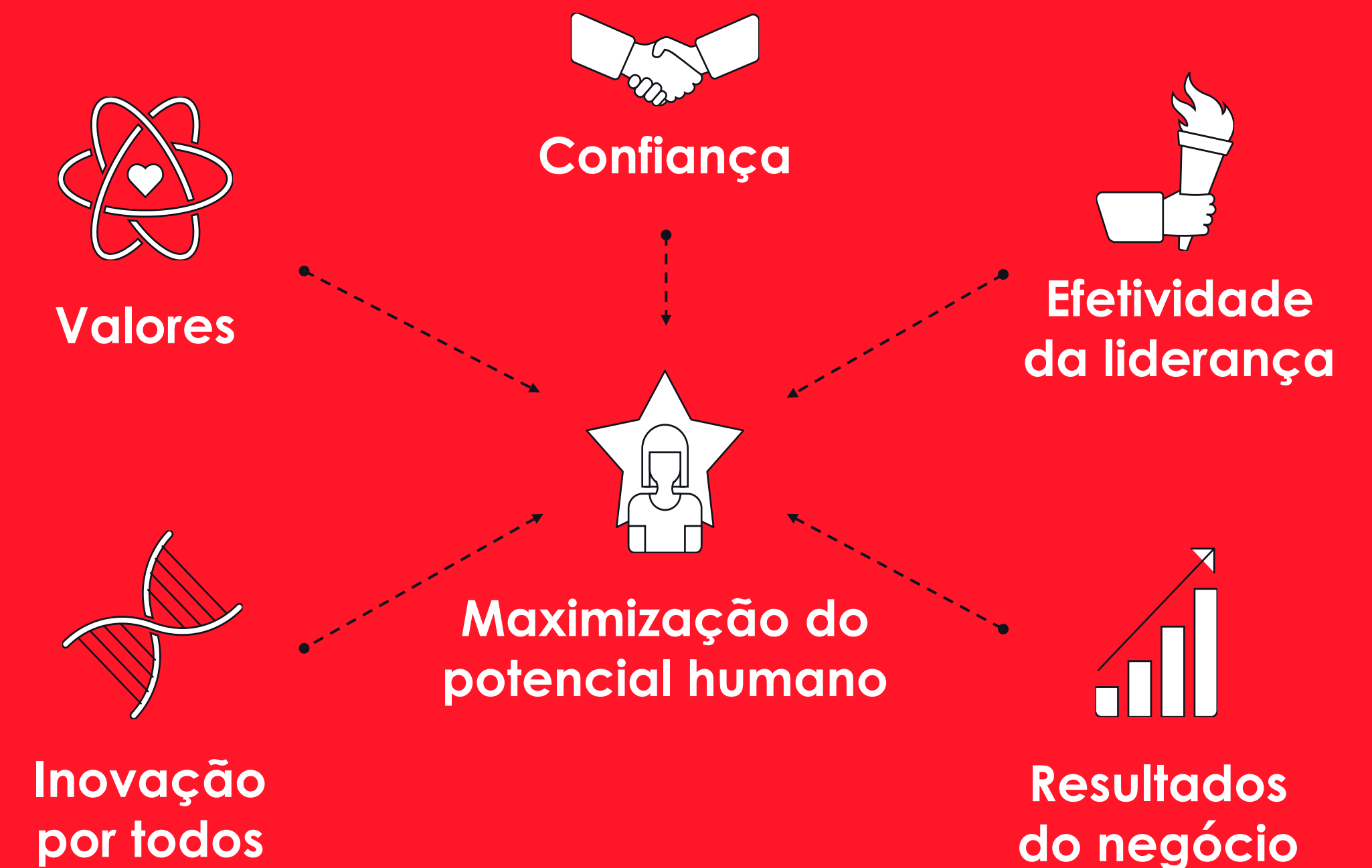
Os Pilares For All

Metodologia



A metodologia propõe que a cultura de confiança, a liderança efetiva, o propósito e os valores alinhados geram um ambiente propício para que cada pessoa possa desenvolver o seu melhor.

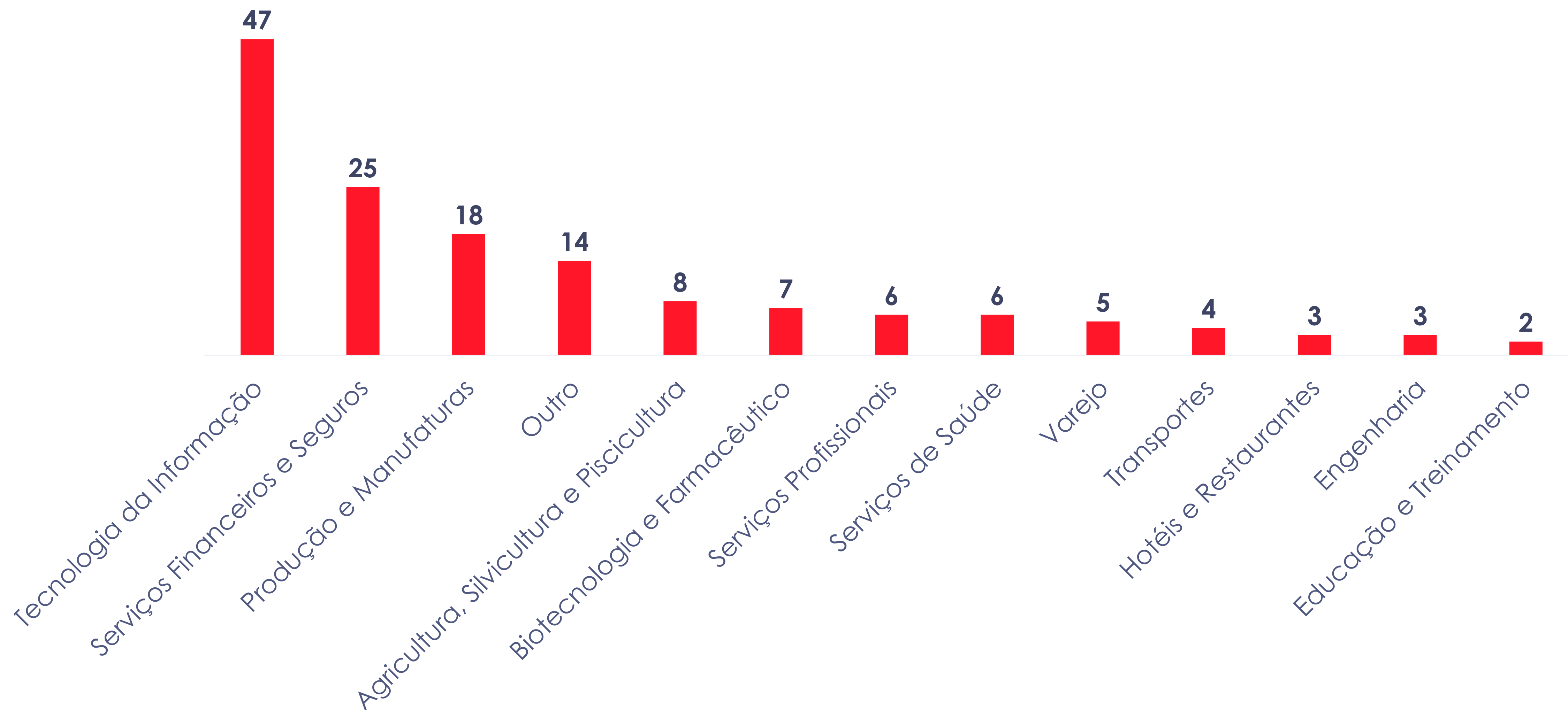
A metodologia GPTW FOR ALL™ impacta em melhores resultados para pessoas, negócios e sociedade.



Informações das Empresas Premiadas



Empresas por Setor



Faturamento

3,7%

AUMENTO DO PIB ENTRE
O PRIMEIRO SEMESTRE
DE 2022 E O DE 2023

9,6%

CRESCIMENTO MÉDIO NO
FATURAMENTO DOS ÚLTIMOS
2 ANOS DAS PREMIADAS

+159%



O tempo médio de existência das empresas premiadas de 2023 é de **44 anos**.



Empresas por Estado

Ainda vemos uma distribuição bastante concentrada em certas áreas do país.

Empresas com sede nas regiões Sudeste e Sul do país representam **mais de 85%** das empresas premiadas.



Premiadas por estado	Qtd
São Paulo (SP)	66
Paraná (PR)	16
Rio Grande do Sul (RS)	14
Rio de Janeiro (RJ)	14
Santa Catarina (SC)	11
Minas Gerais (MG)	10
Ceará (CE)	6
Distrito Federal (DF)	4
Bahia (BA)	2
Pernambuco (PE)	2
Rondônia (RO)	1
Mato Grosso (MT)	1
Mato Grosso do Sul (MS)	1
Espírito Santo (ES)	1
Goiás (GO)	1

Variação no Faturamento

Ao comparar os números de faturamento dos últimos 2 anos, vemos que as empresas premiadas tiveram um **crescimento médio de 9,6%**, um número 159% maior que o **aumento de 3,7% no PIB** entre o primeiro semestre de 2022 e o de 2023.



Pacto Global

O Pacto Global das Nações Unidas, é uma iniciativa global lançada pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 2000. Ele representa um chamado à ação para empresas e organizações em todo o mundo comprometerem-se com princípios fundamentais nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção. Este pacto voluntário encoraja empresas a adotarem práticas comerciais socialmente responsáveis e sustentáveis, promovendo valores universais e metas globais. Ao unir empresas, governos e sociedade civil em torno de um objetivo comum de desenvolvimento sustentável, o Pacto Global busca contribuir para um mundo mais equitativo e sustentável, onde o progresso econômico esteja alinhado com o respeito pelos direitos humanos e a proteção do meio ambiente.

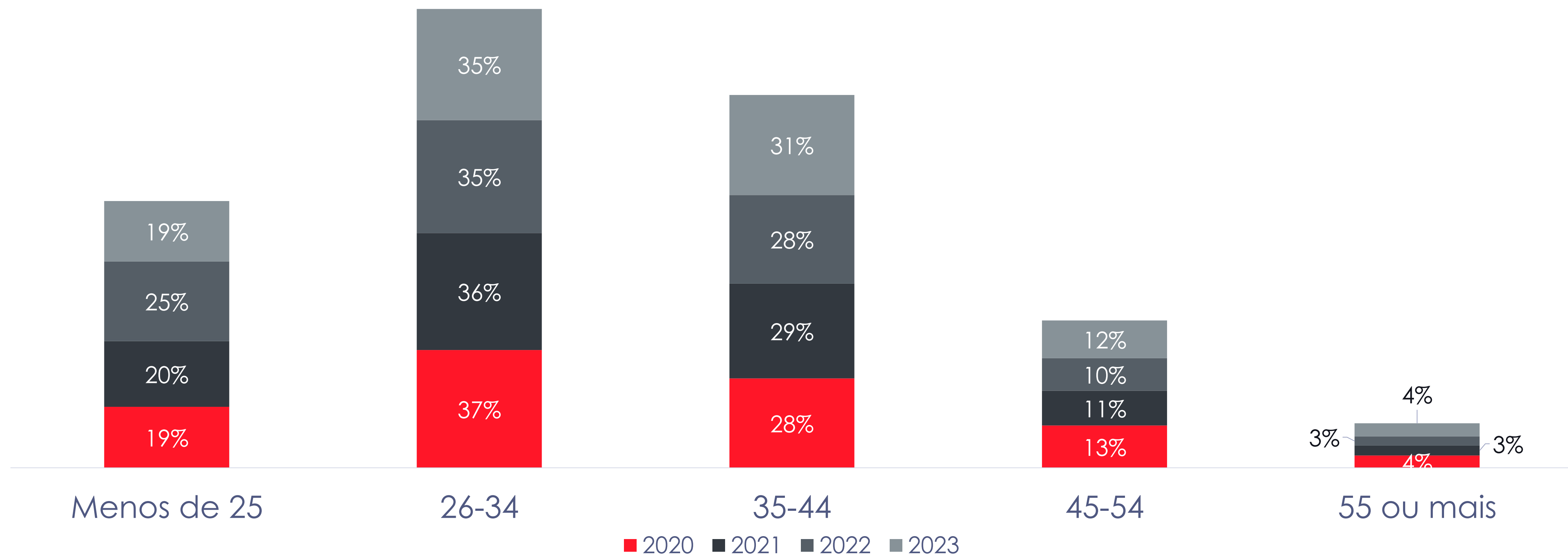
Das 150 empresas premiadas, **80 delas são signatárias** do Pacto Global no Brasil.

Perfil dos Colaboradores das Melhores Empresas Para Trabalhar™ no Brasil



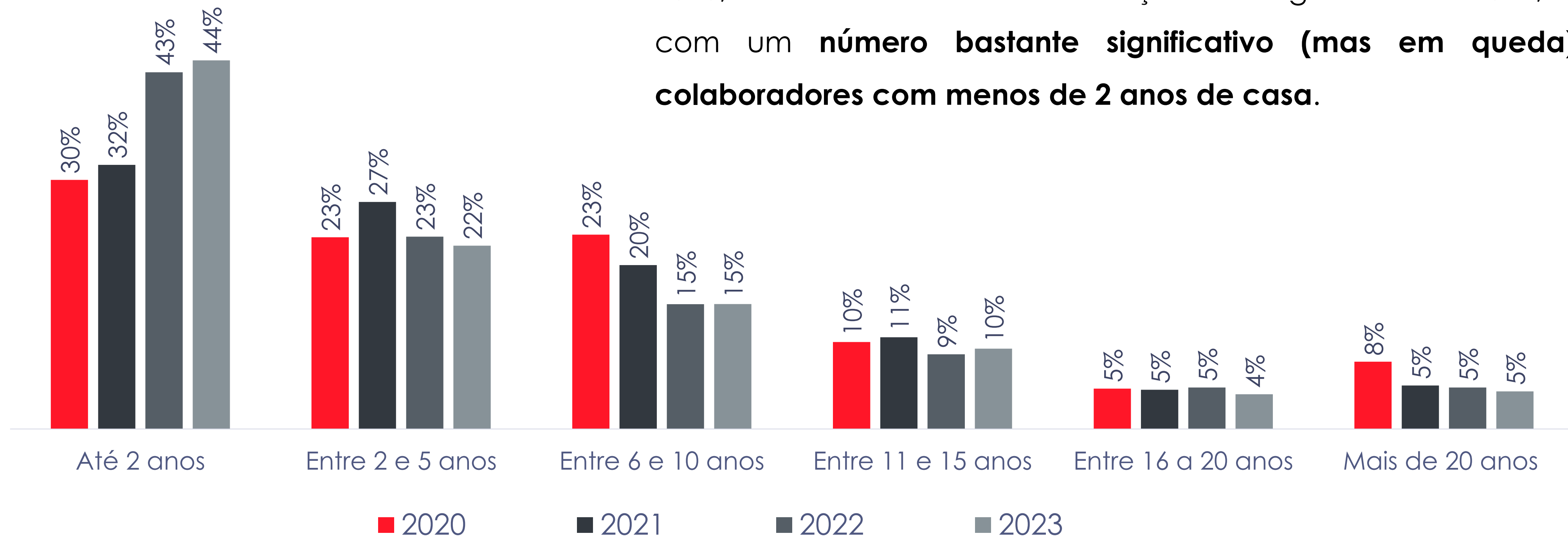
Por faixa etária

Em 2023, notamos um **envelhecimento da força de trabalho** nos últimos 3 anos, o que está em linha com o envelhecimento da população brasileira. Pela primeira vez desde 2020, funcionários com menos de 25 anos registraram um número abaixo de 20%, enquanto funcionários entre 35 e 44 passaram, pela primeira vez, dos 30%.

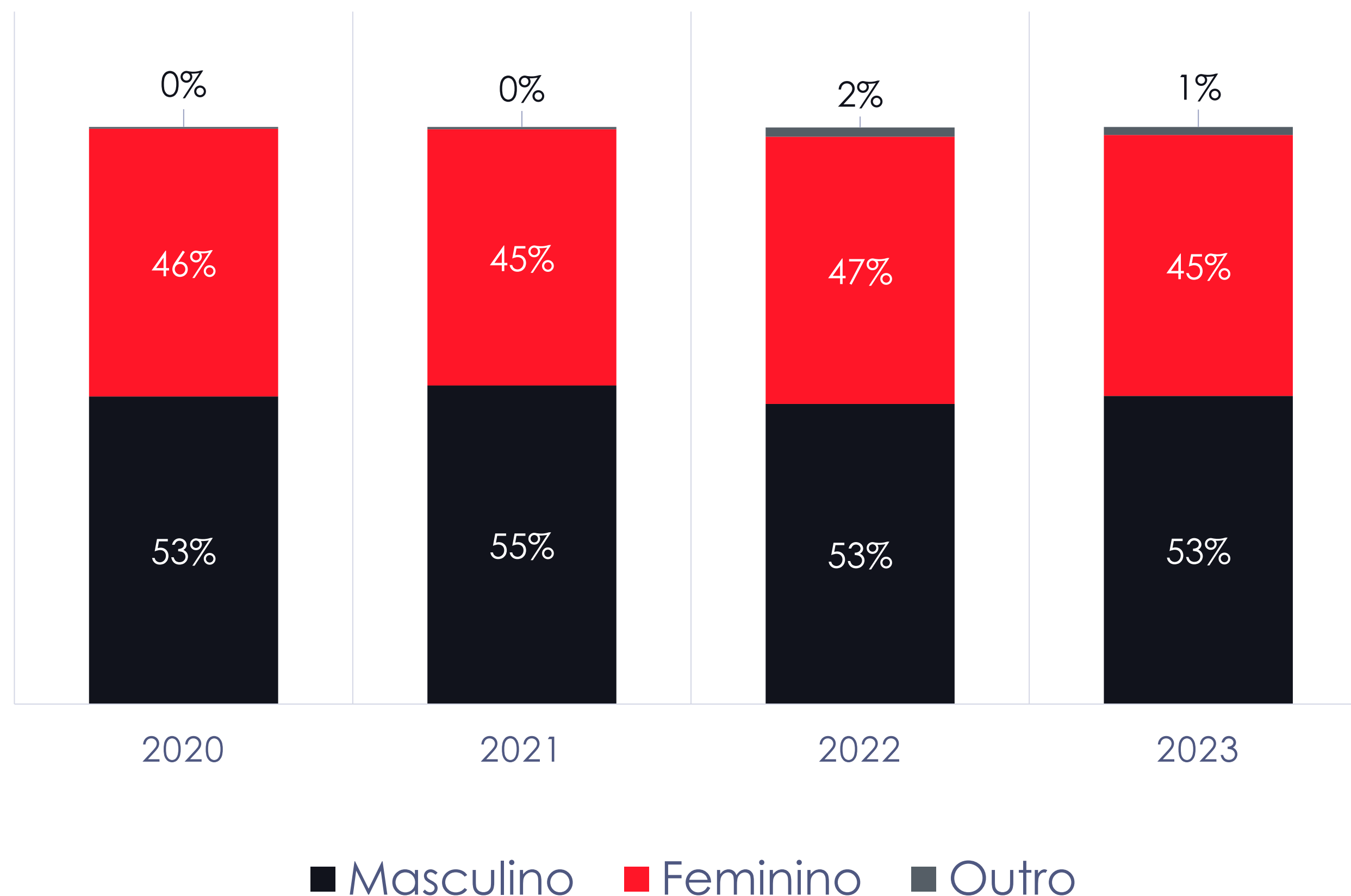


Por tempo de casa

Os registros de 2021 e 2022 representam o grande número de demissões que vimos durante a pandemia, assim como o de novas contratações depois que o pior da crise passou. Podemos notar pelo grande aumento de funcionários com menos de 2 anos de casa. Em 2023, observamos uma continuação do registrado de 2022, ainda com um **número bastante significativo (mas em queda) de colaboradores com menos de 2 anos de casa.**



Por gênero



Já a distribuição por gênero não apresentou grandes modificações, exceto pelo **crescimento de pessoas que não se identificam com o gênero masculino ou feminino**, o que sugere que empresas estão se tornando lugares mais seguros para que as pessoas possam ser quem realmente são.

Pessoas com deficiência

Aqui temos apenas dados de 2023. Das 150 premiadas, 99 empresas não divulgaram informações sobre o número de pessoas com deficiência. Das empresas que divulgaram seus dados, tivemos **2.067 funcionários com deficiência**, o que representam **2,6% da força de trabalho**.





Cor e etnia

Em 2023, 11,2% dos funcionários se declararam pretos ou pardos nas organizações premiadas, sendo 6,5% homens e 4,7% mulheres. Como referência, segundo dados do IBGE, as populações preta e parda representam 9,1% e 47% da população brasileira, respectivamente.



Orientação Sexual

7,4% dos colaboradores se declararam com uma orientação sexual diferente de heterossexual. Diversos levantamentos foram feitos para estimar a população LGBTI+ no Brasil, os números mais frequentes variam entre 10% e 15% da população. Em relação aos benefícios nas empresas, 96% delas oferecem planos de saúde que contemplem casais LGBTI+; e em 97% os funcionários homossexuais têm o mesmo tratamento que funcionários heterossexuais (no que diz respeito a, por exemplo, presentes de casamento, datas comemorativas e convites para viagens). 95% das empresas têm algum grupo, área ou comitê responsável por combater a discriminação e promover a diversidade.

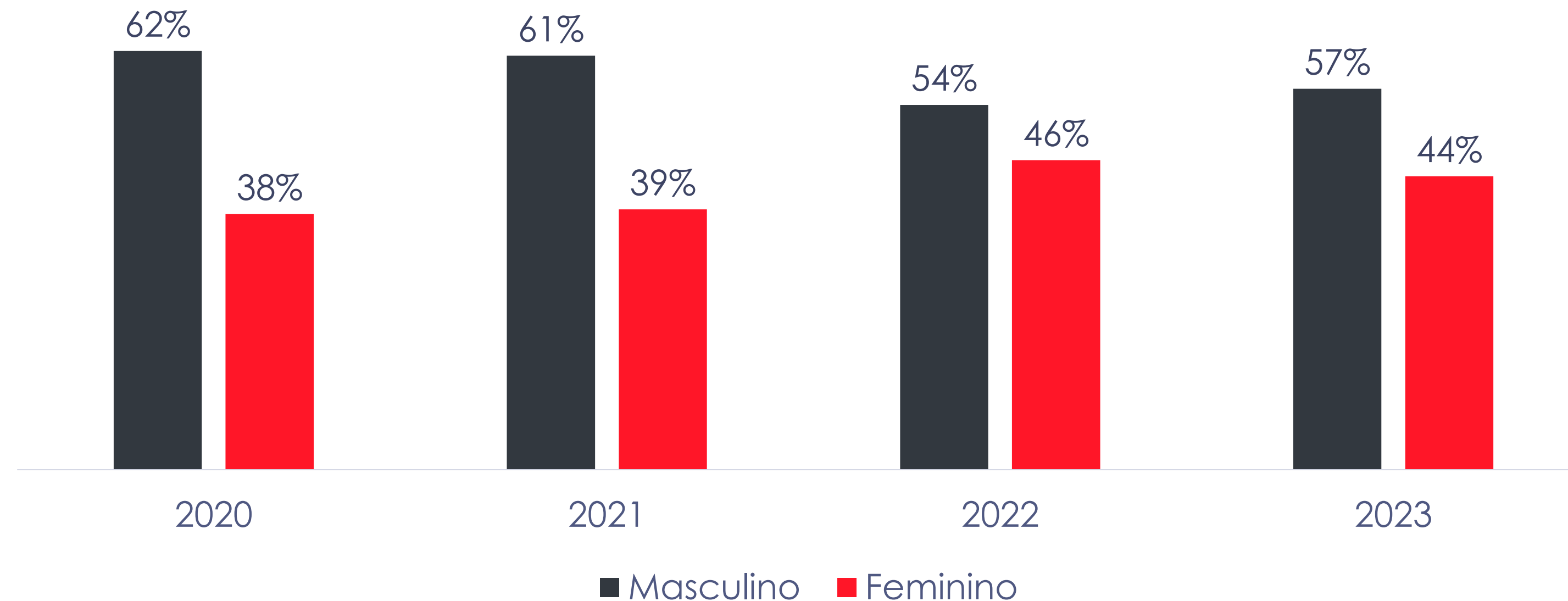


Perfil dos Líderes das Melhores Empresas Para Trabalhar™ no Brasil

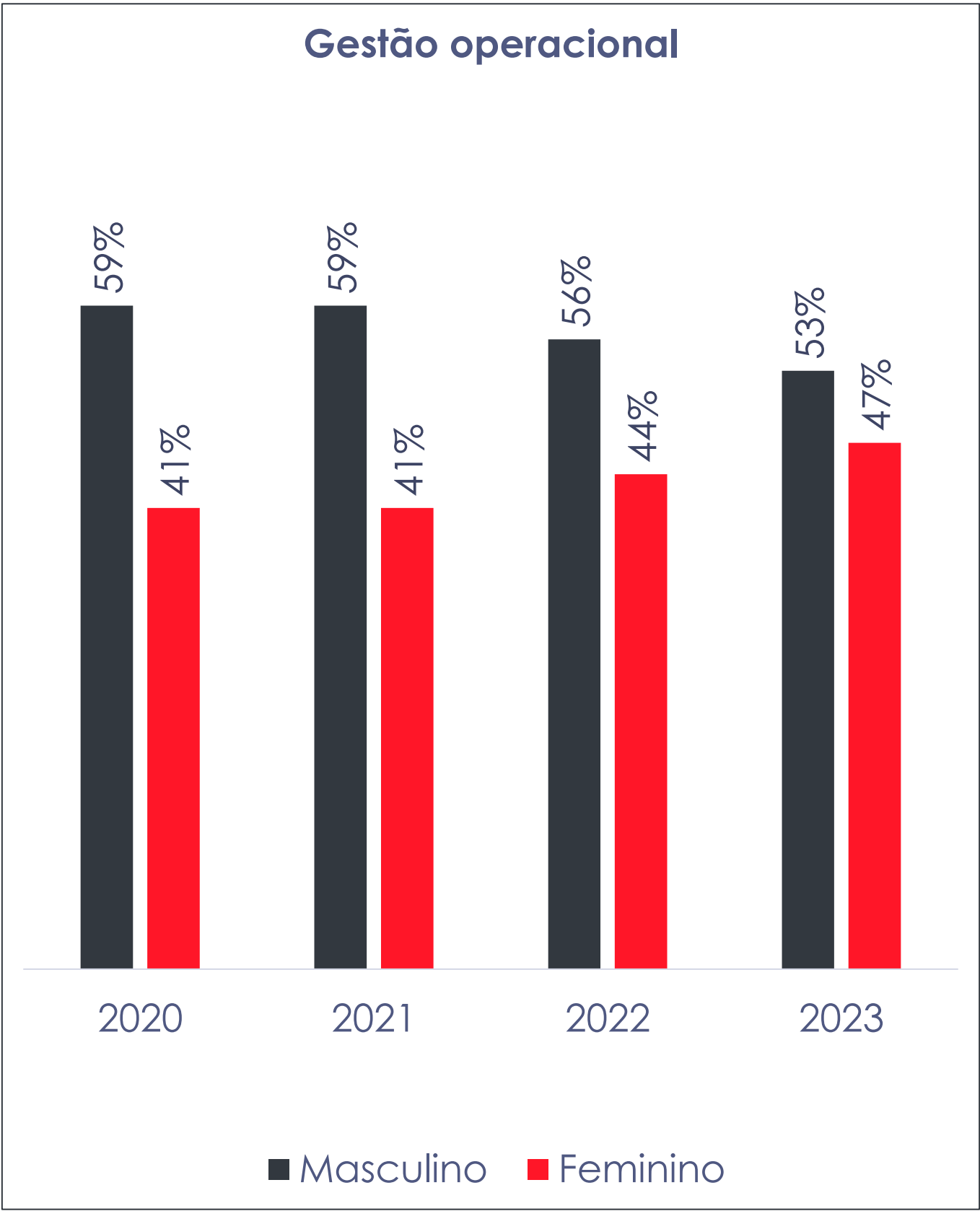
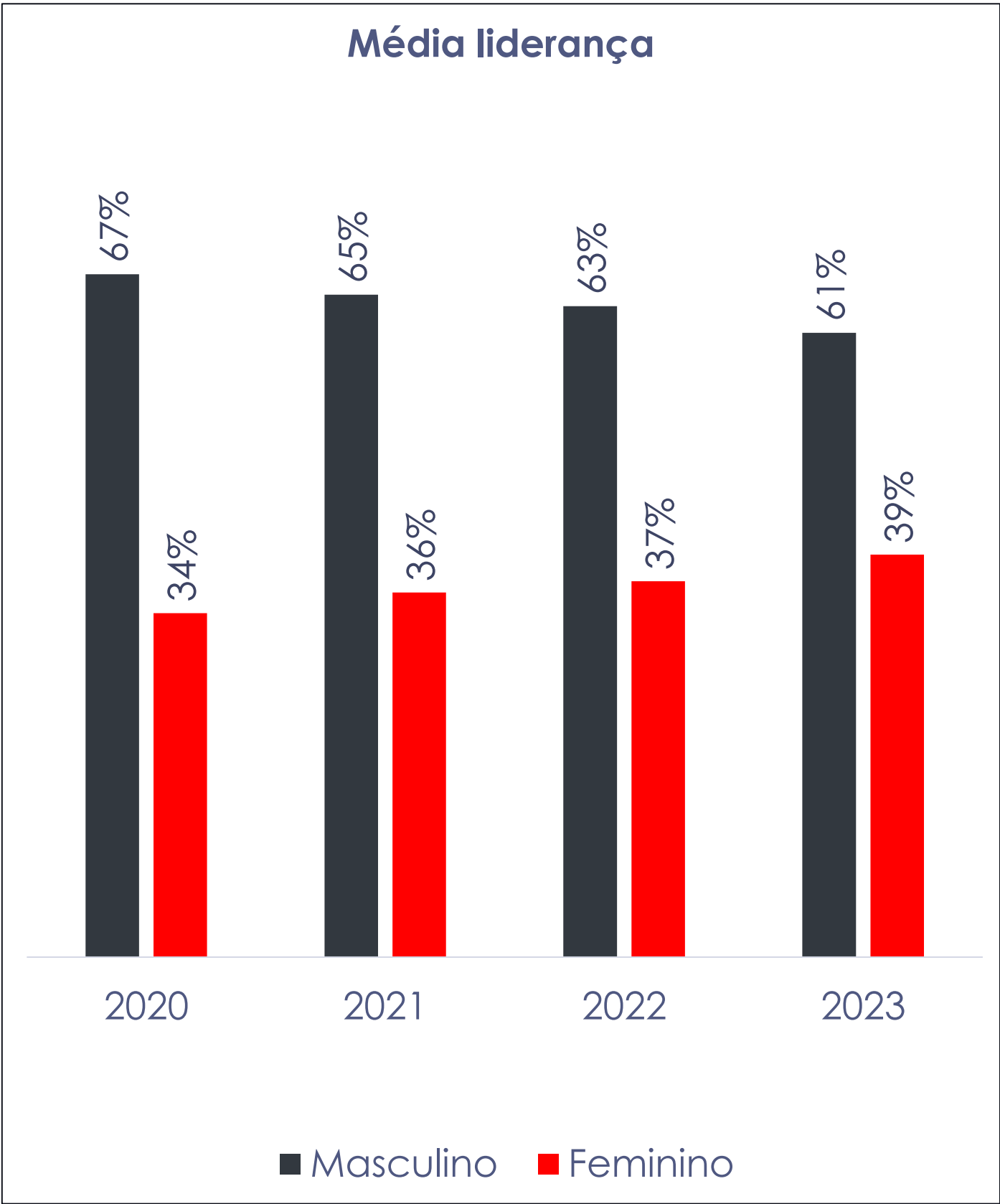
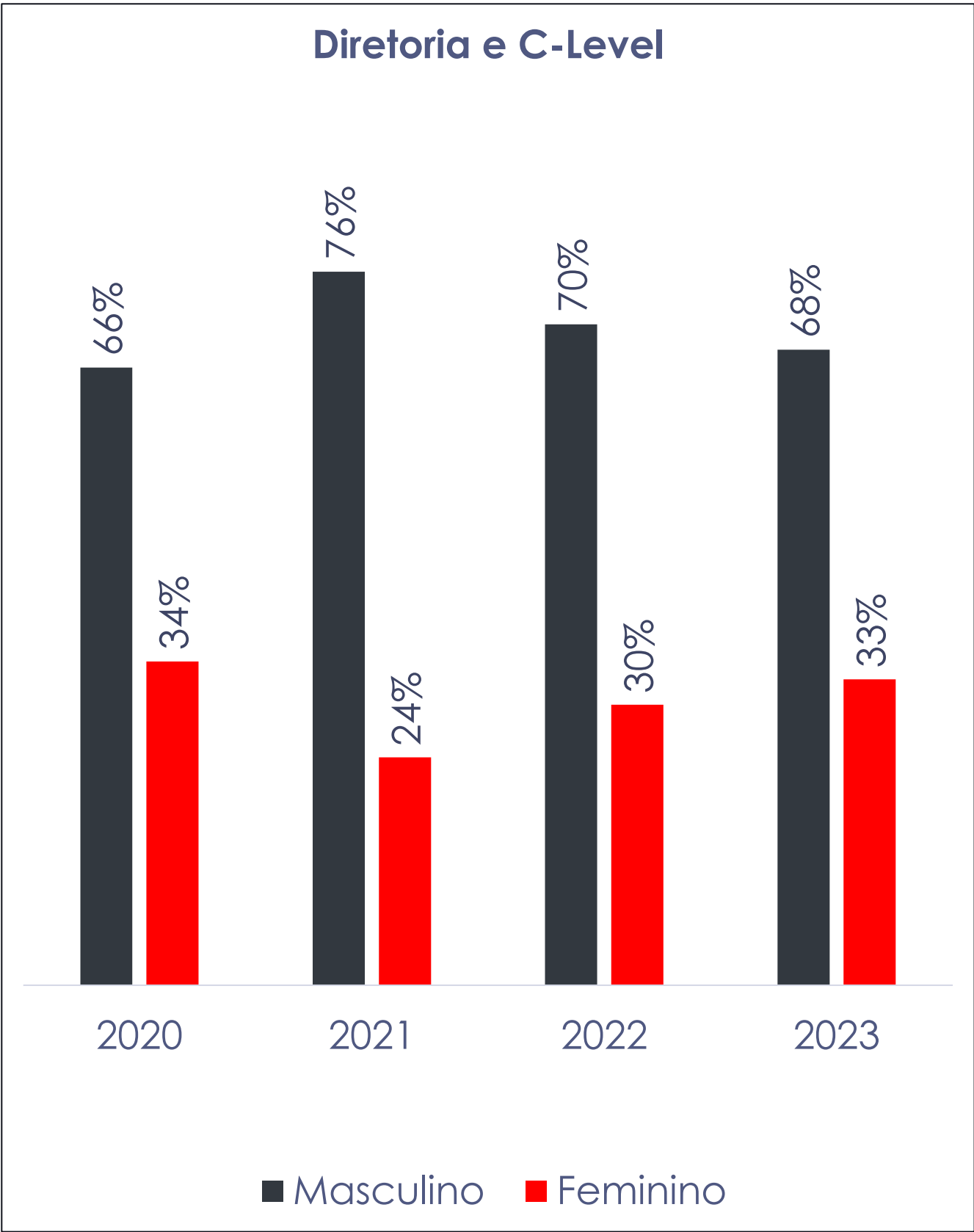


Liderança nas premiadas

Como podemos observar, infelizmente, ainda se mantém a tendência de que **quanto mais alto o cargo, menor a proporção de mulheres** em relação à de homens. Contudo, podemos perceber nos últimos anos que estamos chegando, embora muito lentamente, a um equilíbrio maior em todos os níveis de cargo.



Gênero x Nível de Gestão

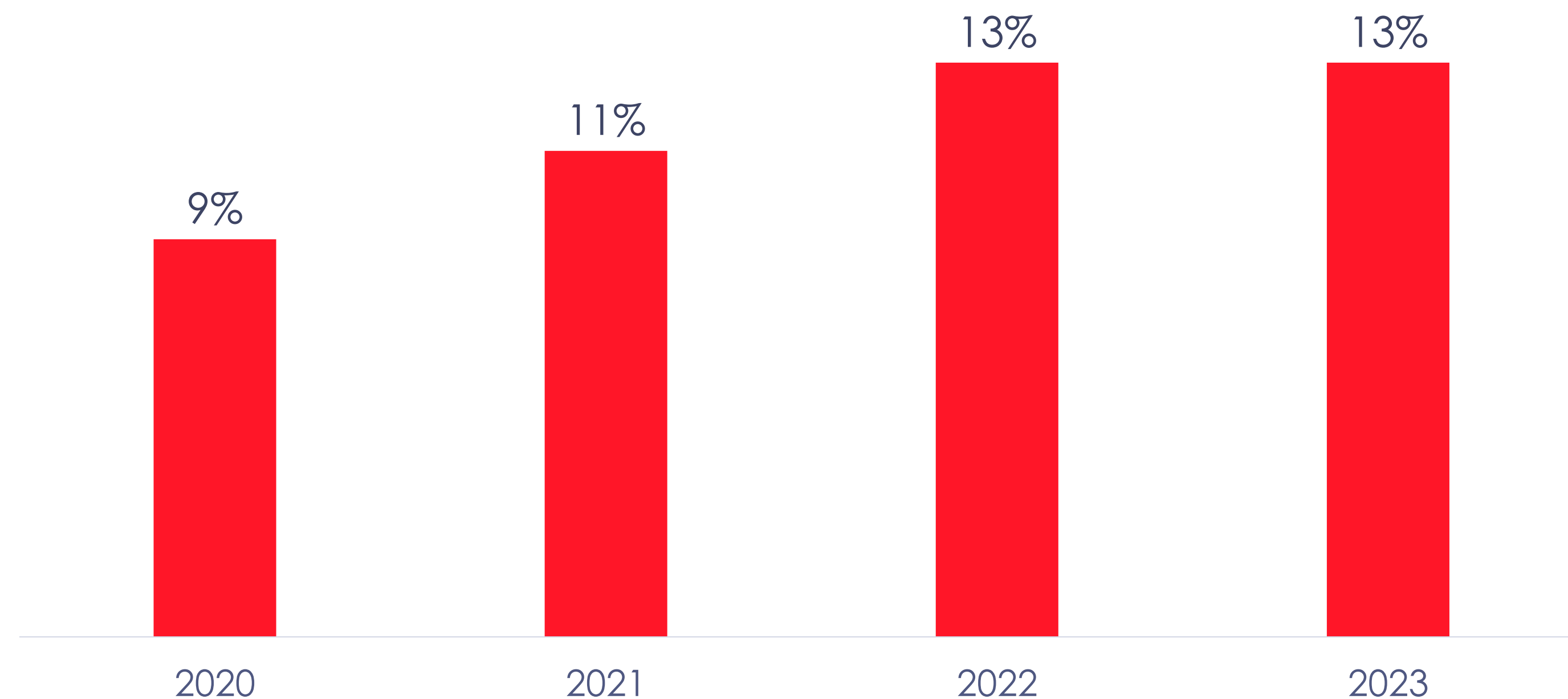
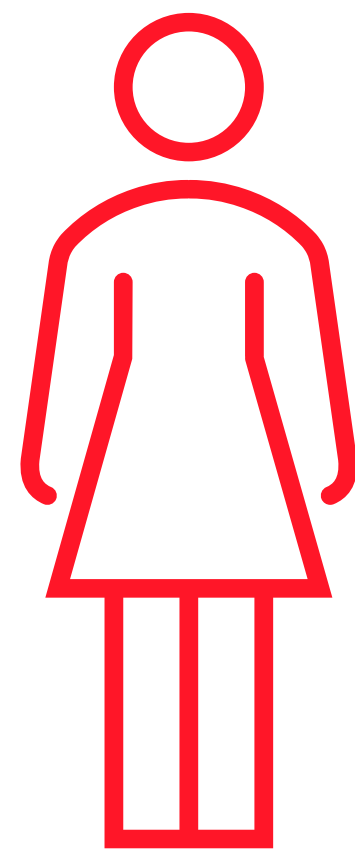


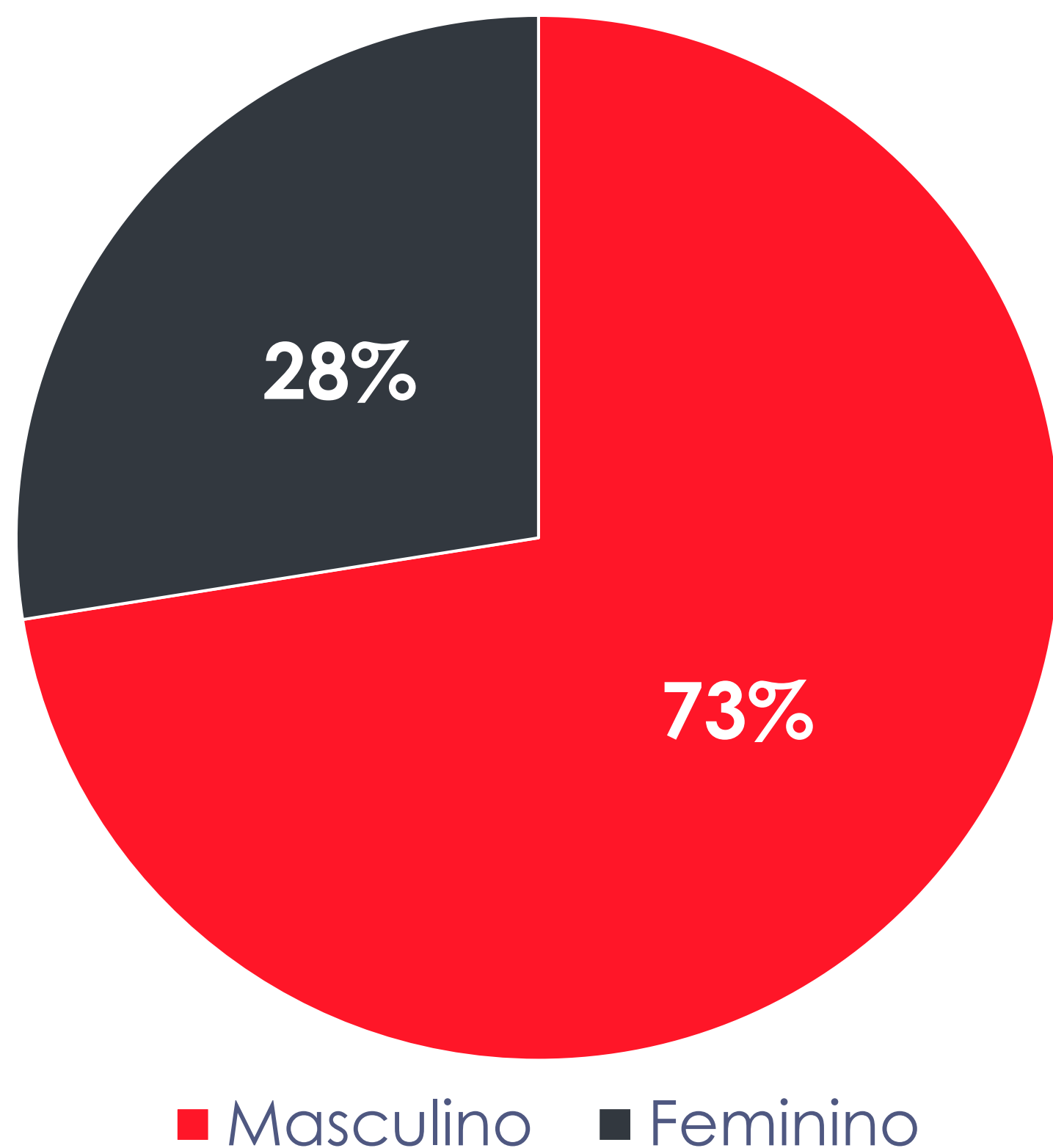
Perfil de CEO's das Melhores Empresas Para Trabalhar™ no Brasil



CEO's Mulheres

Entre os CEO's das Melhores Empresas Para Trabalhar™, temos uma idade média de 51 anos e um tempo médio de casa de 10 anos. É aqui onde encontramos também a menor participação de mulheres. A cada ano, temos mais mulheres CEO's, mas a diferença ainda é muito significativa.





25% do conselho é composto por grupos minoritários.

Board/conselho por gênero

Nos boards das empresas, também temos um público **majoritariamente masculino**, e **pouca inclusão** de grupos minoritários.

Admissões e Demissões



Turnover



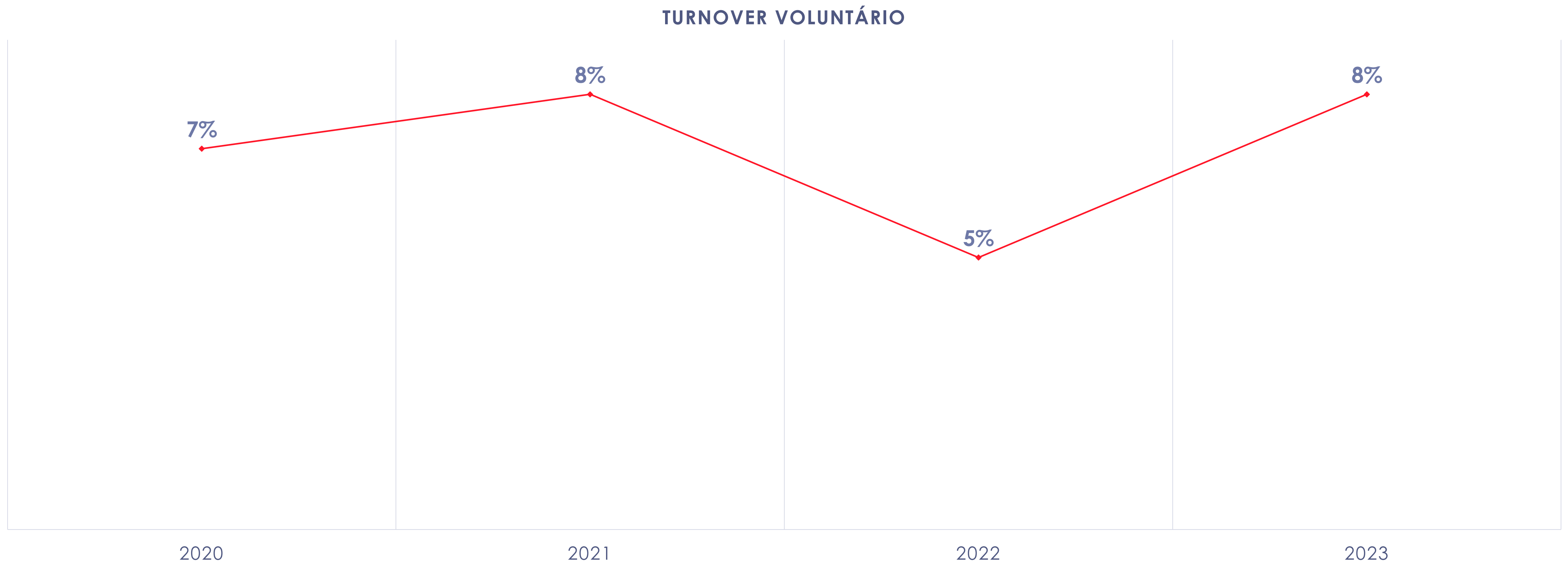
Turnover Global
Premiadas GPTW: 28%

Turnover Global
Mercado: 56%

Turnover Voluntário
Premiadas GPTW: 8%

Turnover Voluntário
Mercado: 48%

Turnover

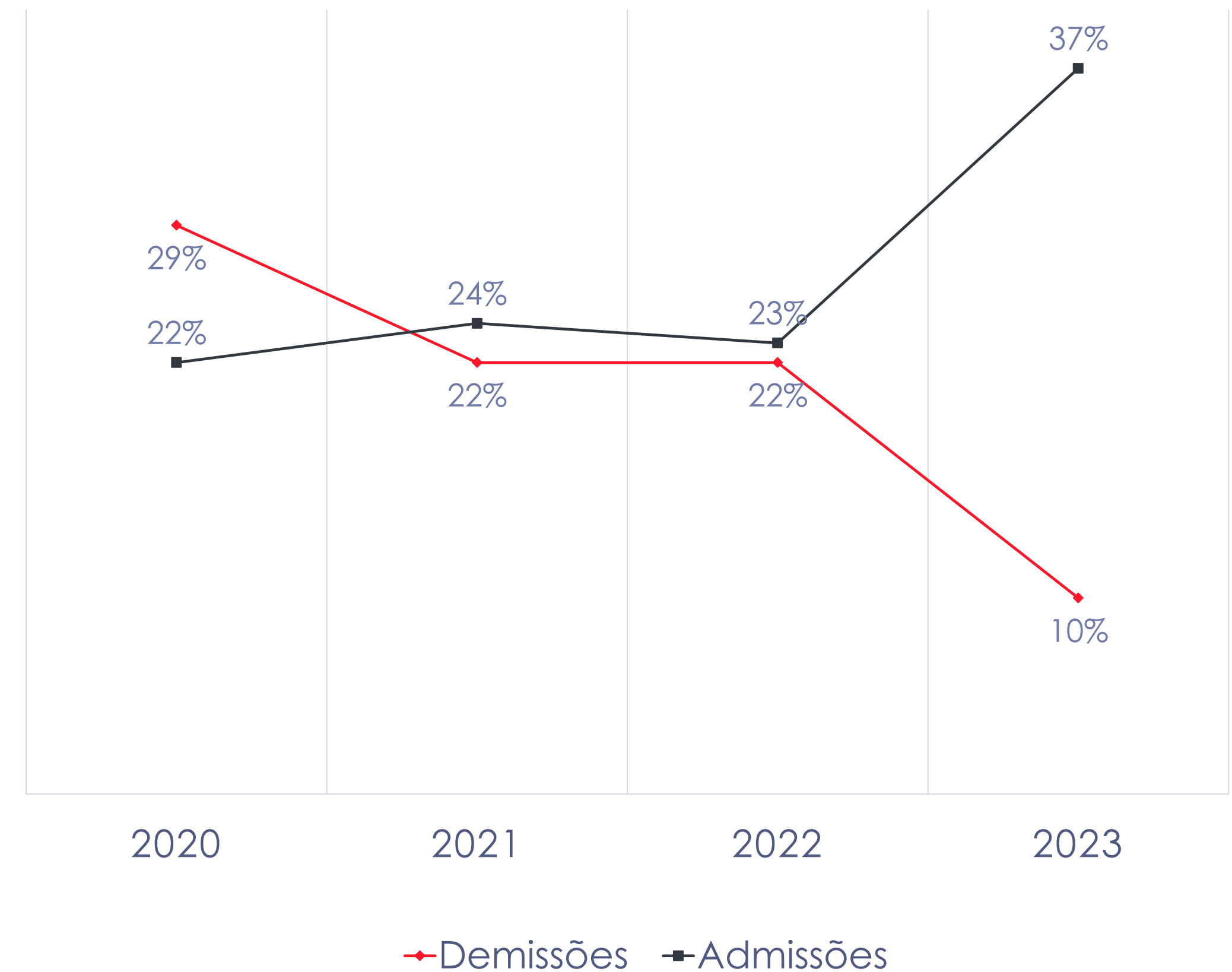


O turnover voluntário (pessoas que pediram demissão) não sofreu grandes alterações nos últimos anos, o que era esperado, já que em momentos de crise, as pessoas estão menos dispostas a deixar o emprego atual.

Admissões x Demissões

Quando comparamos demissões e admissões, podemos notar que, nos primeiros anos da crise, tínhamos um número maior de demissões e menor de admissões, o que está em linha com o período de altas demissões que ocorreu a partir de 2020.

2023 é o primeiro ano que podemos ver um número muito mais alto de admissões e menor de demissões, devido à recuperação da economia quando comparada ao cenário que tínhamos logo após o início da pandemia.



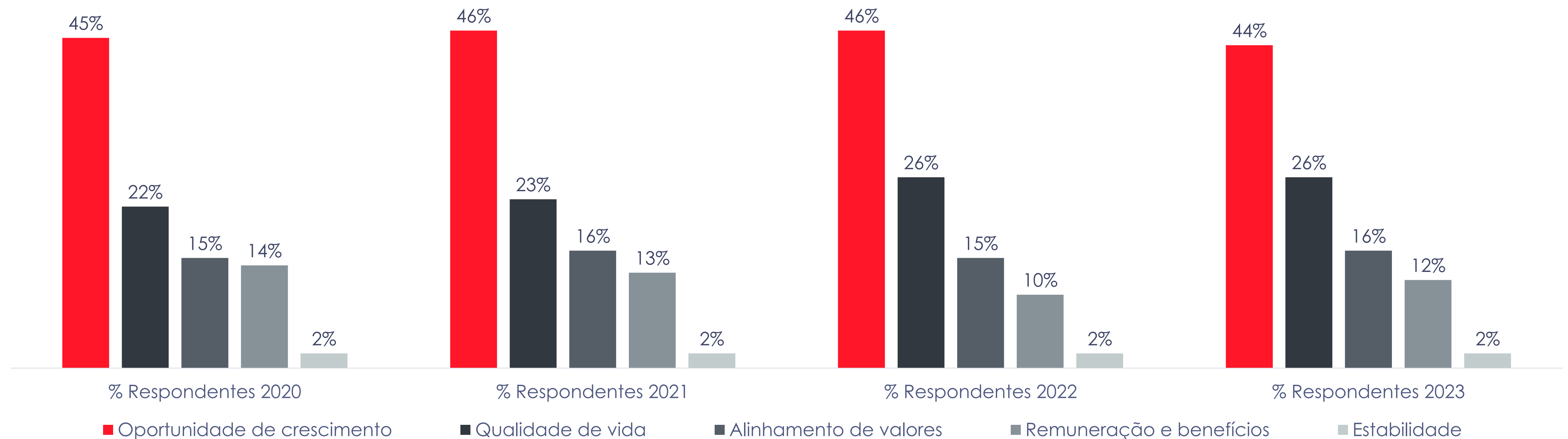
Currículos e Contratações

Embora estejamos em um período com mais contratações, a procura por empregos (aqui mensurada pelo número de currículos recebidos pelas empresas) nas Melhores Empresas Para Trabalhar™ **caiu** em 2023 quando comparado a 2022. Ao olhar mais de perto, a relação de candidatos por admissão atingiu o pico em 2021 (com a queda brusca do número de admissões) e 2022 (com o aumento de pessoas fora do mercado de trabalho buscando recolocação). Em 2023 estamos chegando a números parecidos com os que observamos em 2020.

Currículos e admissões	2020	2021	2022	2023
Currículos recebidos nos últimos 12 meses	7.992.931	10.201.292	13.571.529	10.440.835
Admissões nos últimos 12 meses	190.257	159.741	212.585	218.040
Candidatos/admissão	42	64	64	48

Motivos de Permanência

Quando perguntamos aos colaboradores qual é o motivo para que eles continuem em seus trabalhos atuais, podemos ver que ter **oportunidades de desenvolvimento é o principal**. Podemos observar um aumento, ano a ano, daqueles que priorizam qualidade de vida, o que faz sentido, já que este é um assunto com alta visibilidade hoje em dia. Curiosamente, a pandemia não causou um aumento das pessoas cuja principal motivação para permanecer é a estabilidade.



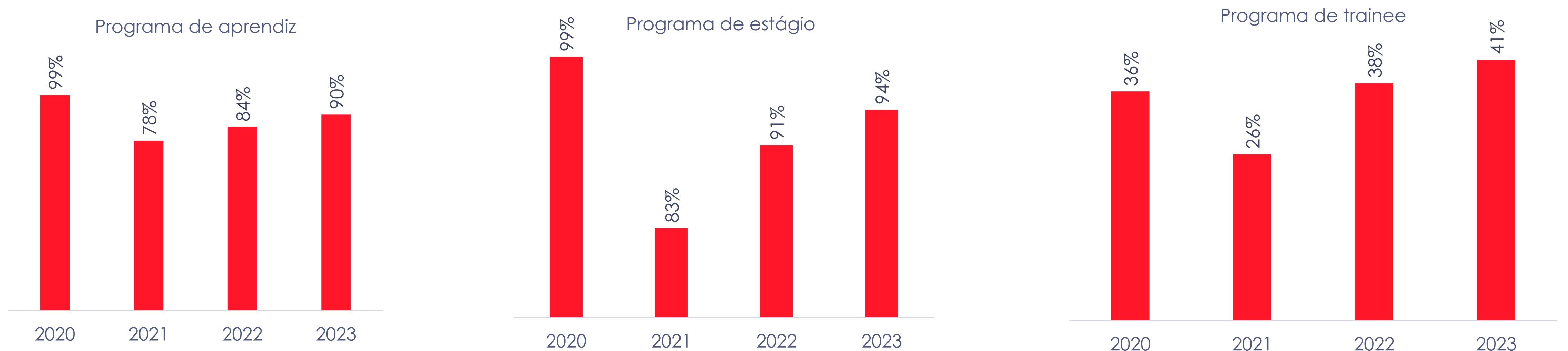
Recrutamento e Seleção



Programas oferecidos pela empresa

Analizando os programas oferecidos pelas Melhores Empresas Para Trabalhar™ para novos entrantes no mercado de trabalho, vemos que programas de estágio são os mais comuns, e são adotados quase que universalmente pelas organizações. Um alto número de empresas têm programas de aprendiz, e menos de metade delas têm um programa de trainee.

Nos três tipos de programa, podemos perceber uma queda significativa em 2021, fruto da pandemia e da crise econômica, mas os números vêm crescendo de volta ao normal ano após ano.



% corresponde a quantidade de empresas que têm o respectivo programa

Políticas de contratação

Ainda segue alto o número de empresas que contrataram **pessoas em outras localidades por decorrência da pandemia (acima de 70%)**. Outro ponto que segue aumentando (e faz sentido, já que vimos anteriormente que a representatividade de grupos minoritários está crescendo) é a existência de políticas de contratações para minorias, que agora estão presentes em mais de metade das Melhores Empresas Para Trabalhar™.

Um ponto que passamos a observar neste ano, e que vem se tornando um assunto relevante por conta da tendência de envelhecimento da população brasileira, é a inclusão de profissionais com mais de 50 anos no mercado de trabalho. A prática ainda é pouco estabelecida, mas esperamos ver um aumento do número de empresas com esses programas nos próximos anos.

71%

**contratou pessoas em
outras localidades por
conta da pandemia.**

em 2022 este número era de
75%.

55%

**têm programa de
contratação de
minorias.**

em 2022 este número era de 49%

16%

**têm programa de
contratação de 50+.**

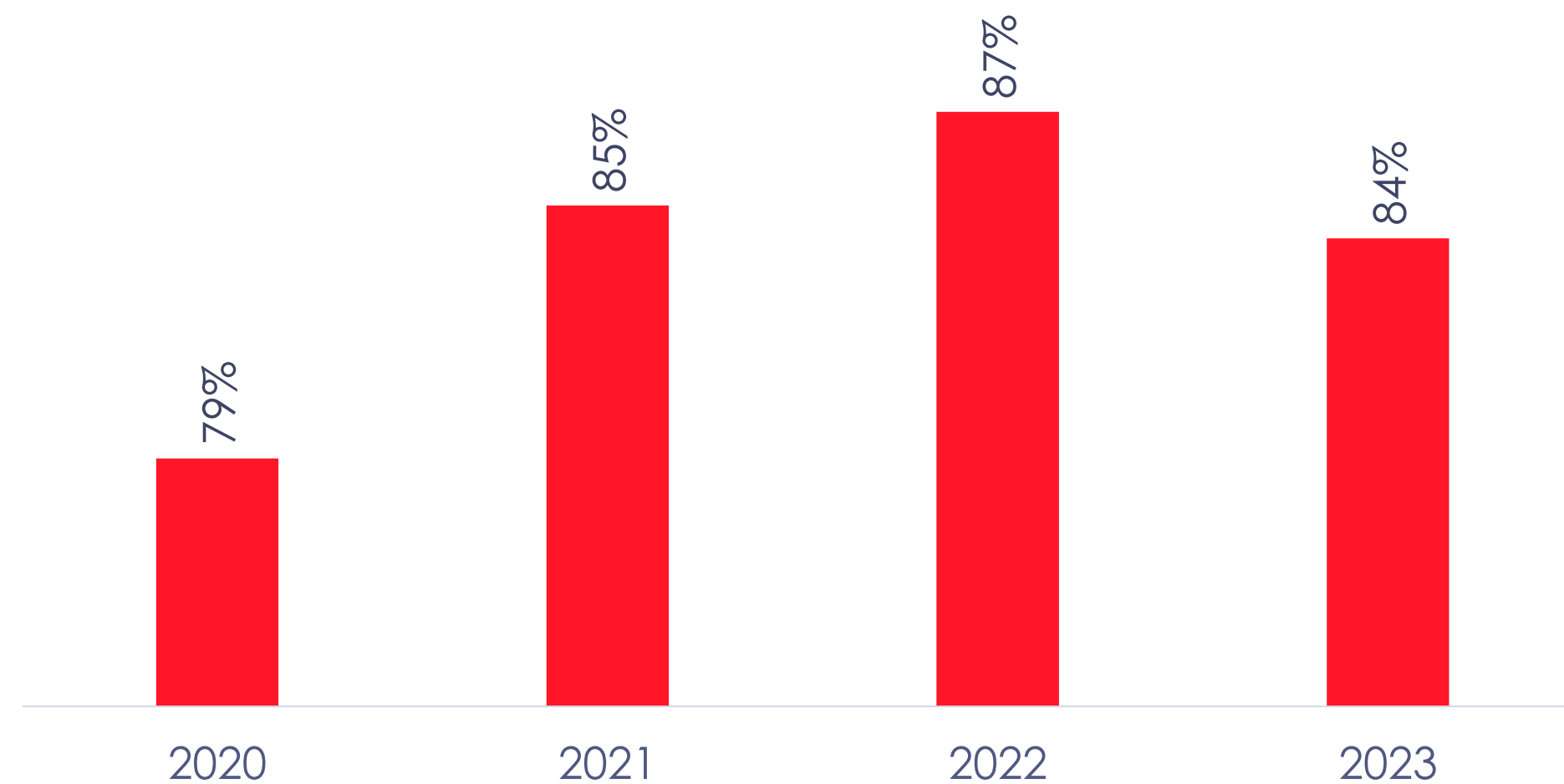
Treinamento e Desenvolvimento



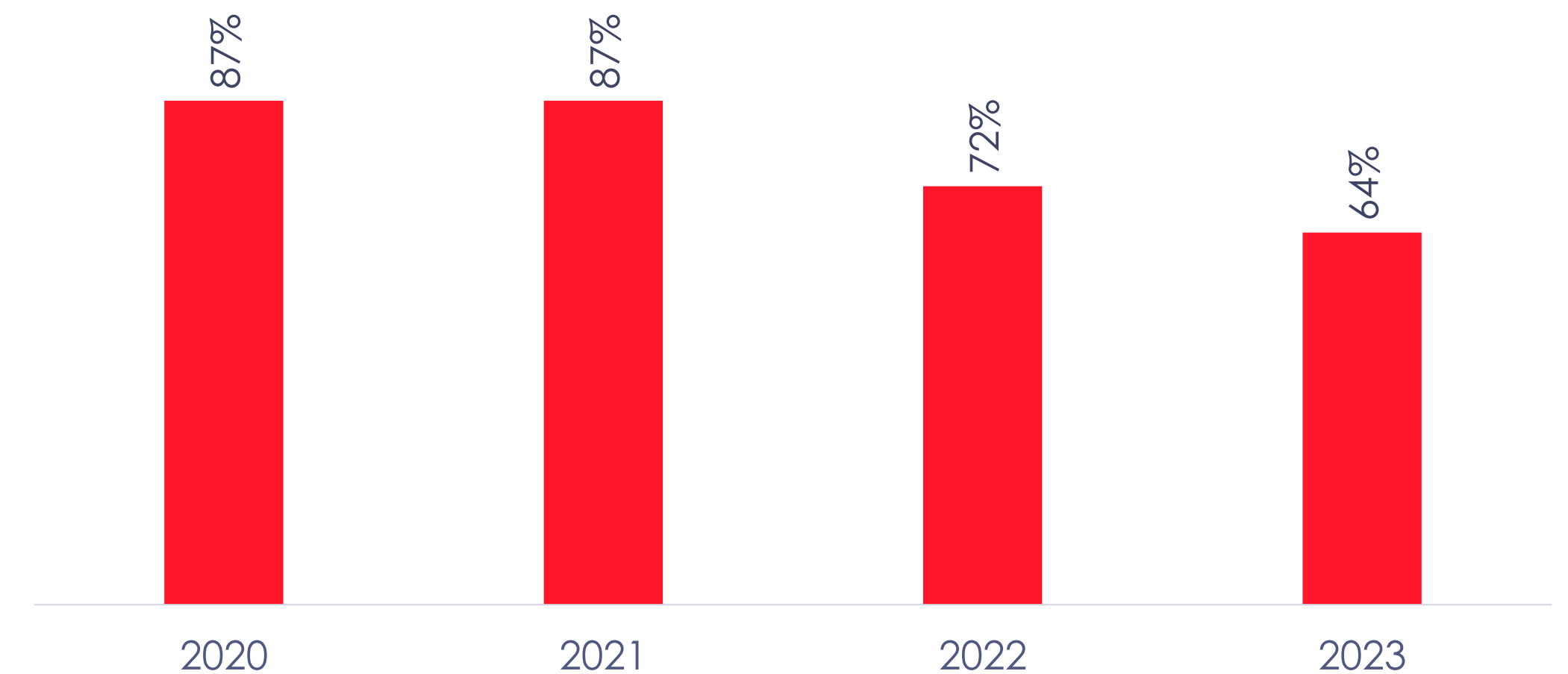
Mentoria e coaching

Em relação a programas de **mentoria** oferecidos pela empresa, este ano foi mantida a tendência que estava sendo observada, desde 2021, de **cerca de 85%** das Melhores Empresas Para Trabalhar™. Já no que diz respeito a **coaching**, estamos observando um movimento de queda nos últimos anos. Em 2023, **64% das Melhores Empresas** oferecem programas de coaching para seus colaboradores.

Empresas que oferecem programa de mentoria



Empresas que oferecem programa de coaching





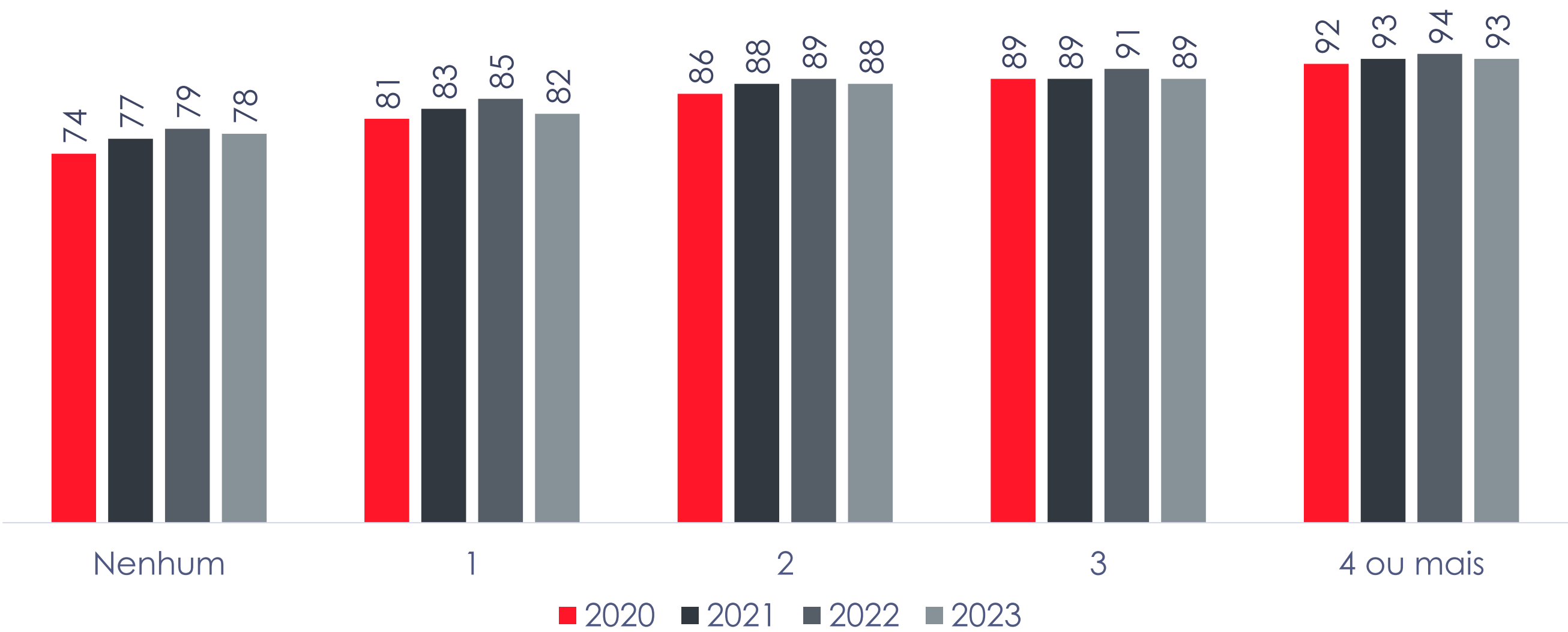
Benefícios para desenvolvimento

Neste ano, **76,7%** das Melhores Empresas Para Trabalhar™ oferecem **bolsa de estudos para curso de graduação ou pós-graduação**, e **70,7%** para **cursos de idiomas**. **67,3%** das empresas têm uma **universidade corporativa** e **47,3%** disponibilizam verba para que o funcionário use **no programa de desenvolvimento que quiser**.

Feedbacks

Na questão de feedbacks, podemos notar novamente que a **correlação entre o número de feedbacks recebidos e a confiança dos colaboradores** na organização persiste (quanto mais feedbacks recebidos no ano, maior é o Trust Index™). Ainda cerca de **dois terços dos funcionários receberam 3 ou mais feedbacks** no ano, número observado desde 2021.

Quantos feedbacks você recebeu no último ano?



Ano	% de colaboradores que recebeu 3 ou mais feedbacks
2020	62%
2021	67%
2022	66%
2023	66%

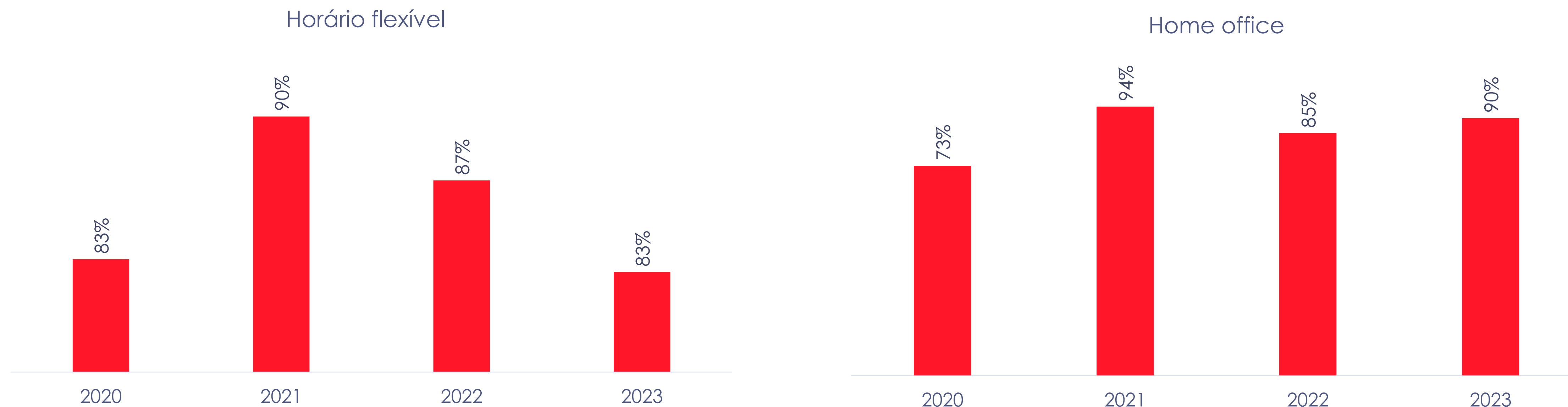
Obs. Dados Numéricos no gráfico correspondem ao índice de confiança (Trust Index) na pesquisa de clima das empresas premiadas.

Flexibilidade e Qualidade de Vida



Horário Flexível e Home office

As empresas estão menos flexíveis hoje do que estavam no ápice da pandemia. Com relação a flexibilidade podemos notar que os números tiveram uma **pequena queda em relação ao ano passado**. Quando olhamos para o Home office quando comparado a 2021, podemos notar um **aumento na porcentagem de empresas que oferecem esta prática** para seus colaboradores.



Práticas da empresa

Podemos notar que **quase todas** as empresas estão oferecendo **práticas de saúde mental e bem-estar**, o que não é uma surpresa, devido à importância crescente do tema nos últimos anos. Também vemos um **aumento em empresas que oferecem modelo de trabalho híbrido e redução da jornada de trabalho**. Em 2023, 74% das empresas ofereceram treinamento para liderança e times em relação ao trabalho remoto. Em 25% das empresas é possível, para os funcionários, trabalharem de qualquer lugar.

97%

Adotaram práticas de saúde mental e bem-estar.

em 2022, este número era de 90%.

86%

Jornada/Modelo híbrido

em 2022, este número era de 77%

27%

Redução de Jornada

Em 2022, este número era de 17%

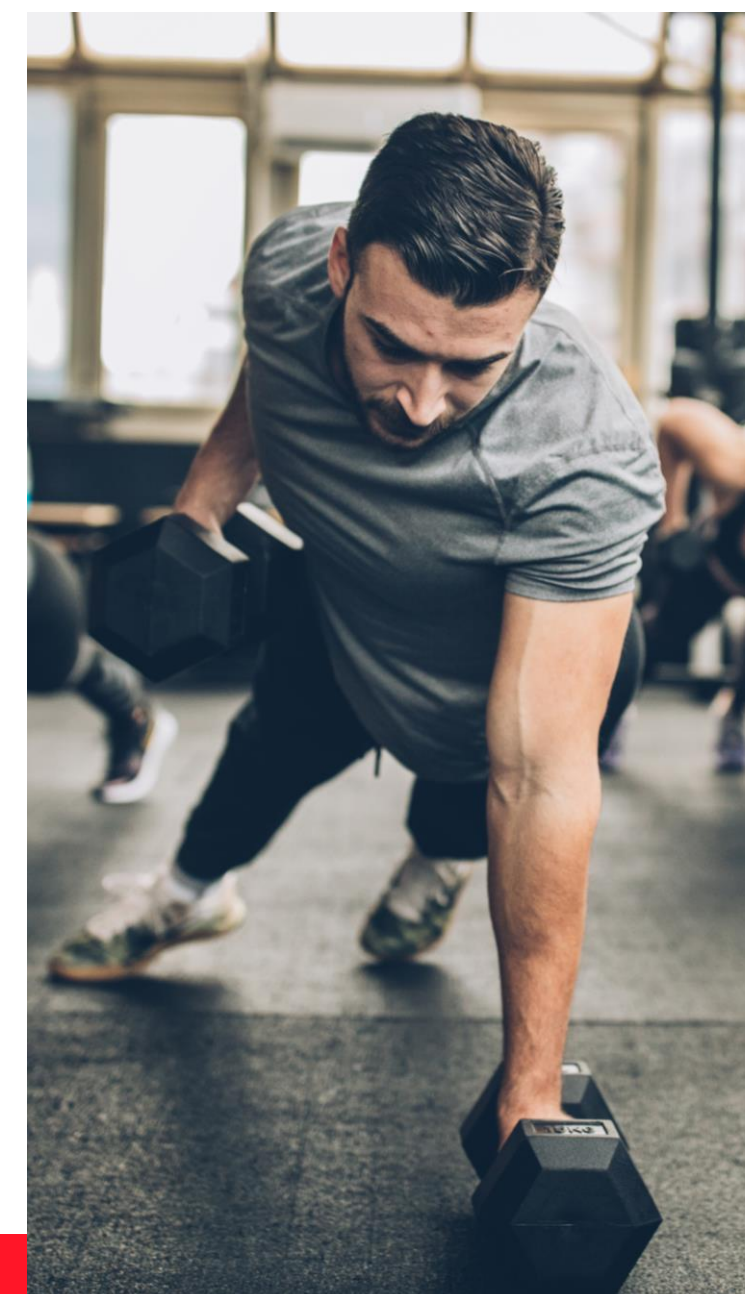
Licença Maternidade e Paternidade

Em relação a práticas da empresa quando funcionários têm filhos, **23%** das Melhores Empresas Para Trabalhar™ oferecem **licença maternidade acima dos 120 dias** exigidos pela lei. Para **licença paternidade**, o período exigido pela lei é de 5 dias, e **66% das empresas oferecem mais tempo do que isso**.



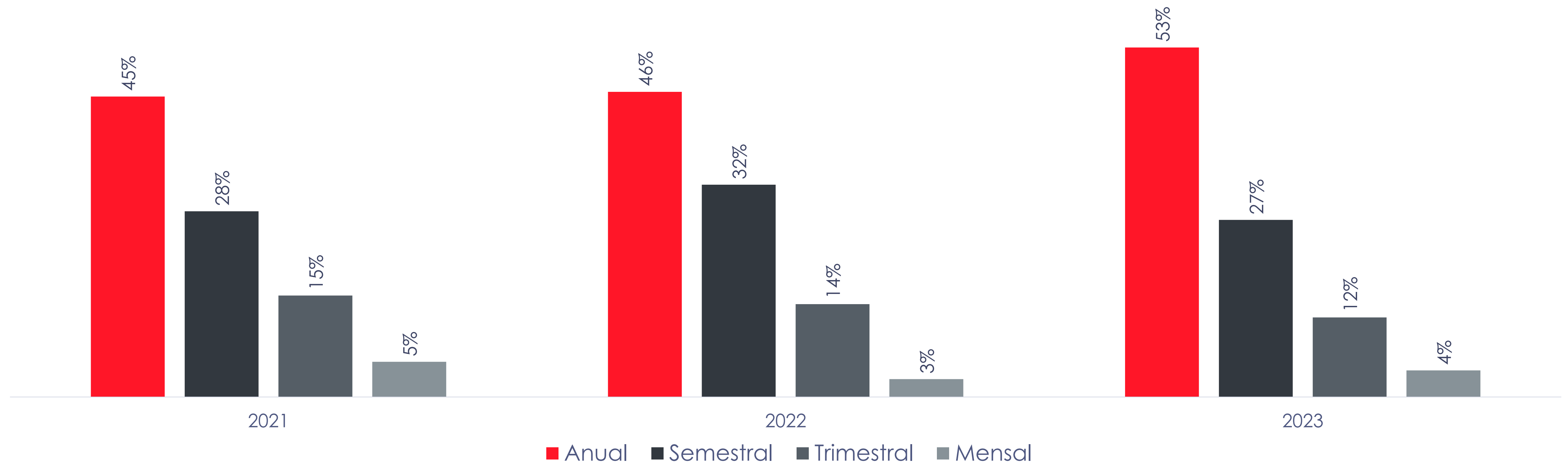
Práticas esportivas

19,3% das Melhores Empresas Para Trabalhar™ incentivam práticas esportivas ao terem uma **academia interna ou oferecerem reembolso** por práticas esportivas realizadas fora do ambiente da empresa.



Desempenho

Em 2023, continuamos com uma alta proporção de empresas **(96%)** que têm um **processo formal de avaliação de desempenho**. Em relação à periodicidade da avaliação, podemos ver que elas estão se tornando **menos frequentes**: temos cada vez mais empresas fazendo uma avaliação anual, e menos utilizando um modelo semestral ou trimestral.



Avaliação GPTW



Melhores
Empresas Para
Trabalhar™

Great
Place
To
Work®

BRASIL
2023

™

Evolução Histórica

Nos últimos anos, o Trust Index™ (avaliação da empresa pelos funcionários) médio das Melhores Empresas Para Trabalhar™ **se manteve por volta dos 90 pontos, caindo 1 ponto em relação ao ano passado**. Vale lembrar que, em 2022, tivemos uma mudança na metodologia: foi adotado o modelo dos Pilares for All para a nota do Culture Audit.

Benchmark Trust index	2020	2021	2022	2023
Trust Index	89	90	91	90
Práticas Culturais / Pilares For All	75	77	70	72
Media Final	84	86	90	86

Notas por corte

Podemos perceber que existem duas correlações em relação à avaliação GPTW e ao número de funcionários das empresas. No Trust Index™ (TI), observamos que as empresas médias apresentam números mais altos que as empresas com mais de 1.000 funcionários. Contudo, a estrutura para a criação de práticas culturais é mais sólida nas empresas maiores, como indicam os números do Culture Audit (CA). Ainda, entre as médias, empresas multinacionais tiveram uma melhor avaliação de práticas que as nacionais.

Notas por corte	2023		
	Trust Index™	Pilares For All	Nota Final
10.000 ou mais funcionários	88	79	86
1.000 a 9.999 funcionários	89	73	85
Médias Nacional	94	65	87
Médias Multinacional	91	74	87

Confiança por dimensões

Assim como a média do Trust Index™ tem se mantido regular nos últimos anos, ao olhar mais de perto, podemos ver também que nas dimensões que compõem a pesquisa com os funcionários, os números são bastante parecidos, com a dimensão de Imparcialidade tendo uma nota um pouco menor que as demais.

	2020	2021	2022	2023
Credibilidade dos líderes para gerenciar pessoas e administrar os negócios de forma geral.	89	90	91	91
Respeito dos líderes na relação com os funcionários, tanto na questão profissional como pessoal.	89	89	91	90
Imparcialidade dos líderes com relação a todos os funcionários.	87	88	89	88
Orgulho de exercer a profissão e trabalhar nessa empresa.	92	92	93	92
Camaradagem entre os colegas de trabalho e presença de sentimento de equipe.	91	92	92	92

Jornada da liderança

A metodologia da Jornada da Liderança identifica perfis de liderança nas empresas, independentemente da senioridade do cargo, visando a eficiência dos investimentos em capacitação. Ela mapeia os "Líderes For All" para servir de referência, mentoria e inspiração, permitindo abordar desafios da empresa em estágios iniciais, transacionais e altos, e medir a evolução por meio de KPIs nas ações de desenvolvimento.

Segundo a metodologia, pode-se classificar as lideranças de acordo com **5 estágios**:

1. Inconsciente
2. Aleatório
3. Transacional
4. Bom Líder
5. For All

Principais características

Inconsciente: líderes, nesse estágio, parecem não ter consciência de seu impacto sobre os outros, nem sempre conseguem inspirar confiança e engajar a equipe.

Aleatório: nesse estágio, os líderes são imprevisíveis, uma hora estão ligados e outra desligados; uma hora são frios e outra bons amigos para alguns. Com frequência esses líderes têm seus funcionários favoritos, intencionalmente ou não. Além disso, nem sempre apoiam ativamente a sua equipe.

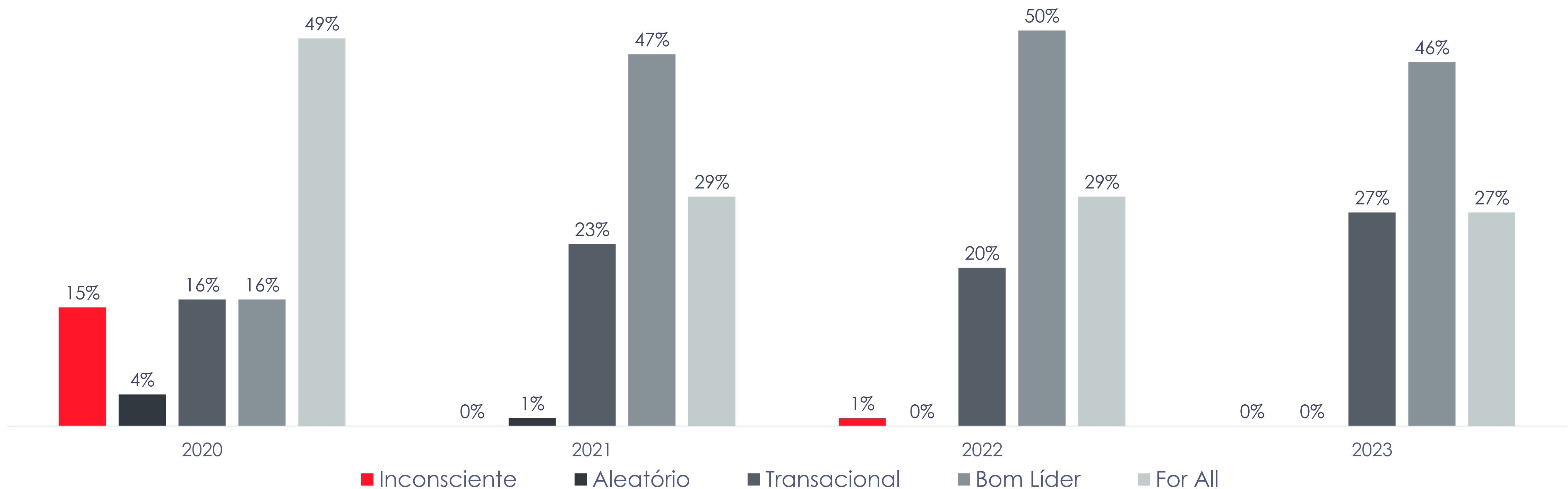
Transacional: líderes, nesse estágio, gostam de ticar itens em suas listas de afazeres, estão mais preocupados em cumprir as tarefas ou em alcançar indicadores de desempenho, por isso não são nem tão visionários nem tão carismáticos. Têm um estilo de trabalho e de comunicação ainda inconsciente, não tentam formar conexões pessoais e não estimulam a inovação.

Bom Líder: nesse estágio, líderes são consistentes, inclusivos, sinceros, claros com relação às suas expectativas, entendem erros como parte do negócio e sabem que as equipes têm vida fora do trabalho. Eles ainda ajudam os colaboradores a entenderem o seu papel na organização e a avançarem em suas carreiras. Apesar de todo seu lado bom, ele pode sentir que a responsabilidade de alcançar metas está com ele, não com a sua equipe.

For All: líderes, nesse estágio, preferem liderar dos bastidores, permitindo que aqueles que trabalham para eles façam o seu melhor. Tratam as pessoas com dignidade, independentemente de suas posições. Trabalham duro e lideram pelo exemplo. São honestos, éticos e confiáveis. Líderes For All não microgerenciam, gostam que as pessoas trabalhem de maneira autônoma e acolhem feedbacks e a opinião de outros. Eles são justos, o que não significa tratar a todos da mesma maneira. Eles se destacam por suas habilidades de reduzir a politicagem e o favoritismo a níveis quase imperceptíveis.

Estágios da Liderança

Já nos estágios da liderança, podemos ver uma movimentação interessante de queda na proporção dos Líderes for All e Bons Líderes, com um correspondente aumento de Líderes Transacionais, o que indica que a qualidade das lideranças diminuiu em relação ao ano anterior.



Índice da Velocidade da Inovação (IVR)

○ **IVR (Índice da Velocidade da Inovação)** é a métrica que **mede o nível crucial da velocidade e agilidade organizacional**, quantificando a capacidade da força de trabalho de se adaptar e inovar. Quanto maior o resultado, mais forte é a capacidade da organização em adaptação e inovação.

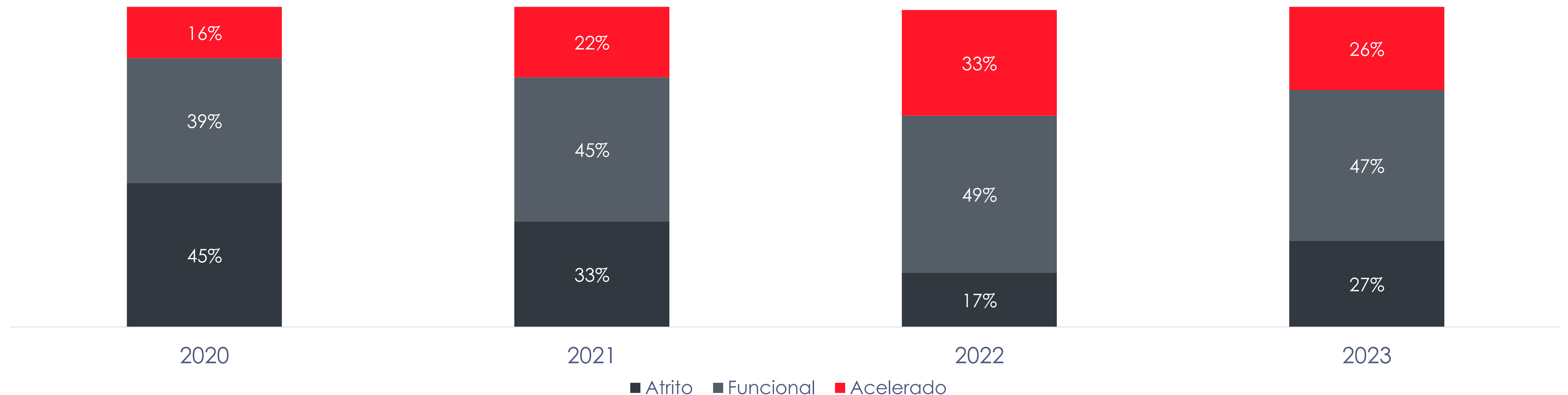
Organizações são classificadas em três tipos de IVR: Acelerado, Funcional e Atrito. Empresas cuja classificação nos estágios de inovação está como Acelerado geram ideias de alta qualidade e tem alta velocidade de implantação, atingindo um grau elevado de agilidade e resultando em 5,5 vezes mais crescimento de receita do que organizações com um grau menor de abordagem inclusiva para a inovação. Além disso, organizações com IVR Acelerado tem empregados que são 4 vezes mais propensos a se sentirem orgulhosos de seu trabalho.

Os três estágios da Inovação:

Atrito, Funcional e Acelerado

Índice da Velocidade da Inovação (IVR)

Assim como nos Estágios da Liderança, ao olharmos para o IVR das empresas premiadas, também temos uma queda nos indicadores de 2023 em relação a 2022. Tivemos um aumento importante na quantidade de empresas no estágio de atrito (no qual a inovação é truncada), em relação aos estágios funcional (estágio intermediário) e acelerado (no qual a inovação flui facilmente). Contudo, os números permanecem melhores que em 2020, o que sugere que as empresas precisaram criar uma melhor cultura de inovação durante a pandemia e a crise.



Pilar For All

Empresas **FOR ALL** são capazes de maximizar o potencial humano por meio de uma liderança efetiva, propósito e uma base sólida de confiança entre todos os colaboradores, independentemente de quem eles são e quais são suas funções. Esses ambientes de confiança se beneficiam de uma cultura de inovação aliada à estratégia da empresa e de seu crescimento financeiro.

As empresas devem descrever práticas que são verdadeiros diferenciais, e são classificadas de 0 a 5 estrelas conforme o nível de aderência a cada pilar.

Abaixo, você pode ver como as práticas das Melhores Empresas para Trabalhar, segundo a metodologia dos Pilares for All foram avaliadas em 2023.

	Inovação por todos	Efetividade da liderança	Valores	Movimento da liderança	Confiança	Maximização do potencial humano	Média CA
Média Premiadas 2023	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★	★★★★★	★★★★★	72



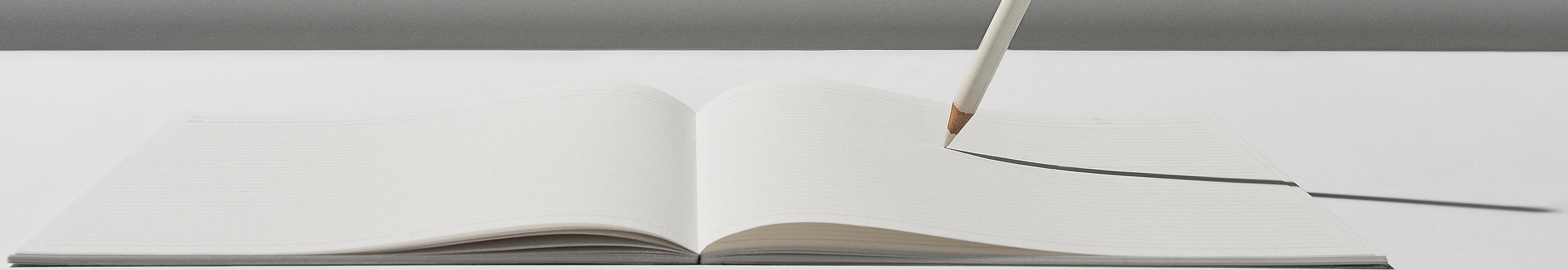
Pilar Inovação por todos

O pilar “Inovação por Todos” busca identificar como as organizações envolvem os colaboradores no desenvolvimento de ideias e práticas que melhoram o desempenho dos negócios. Como exemplo, cita-se a prática de uma empresa que valoriza o reconhecimento dos funcionários que contribuem com inovações além de suas tarefas regulares, beneficiando toda a organização. O projeto ocorre duas vezes ao ano desde 2020, com a entrega de quatro prêmios a cada semestre. Os funcionários se inscrevem online, e uma comissão de especialistas, líderes e diretores avalia os nomeados em cada categoria. Os vencedores recebem R\$ 10 mil para investir em desenvolvimento profissional, como intercâmbios, MBAs, certificações e treinamentos.



Pilar Efetividade da Liderança

O pilar “Efetividade da Liderança” busca entender as estratégias e as filosofias que as organizações adotam para garantir o sucesso dos negócios, bem como como essas estratégias são desenvolvidas, comunicadas e conectadas com os colaboradores. Por exemplo, uma empresa que, para evitar a comoditização de seus serviços, adotou uma estratégia centrada na entrega de Valor 360° a todos os seus stakeholders. Isso envolveu o compromisso de não apenas fornecer métricas financeiras, mas também progresso em sustentabilidade, talento, inclusão e metas de diversidade. Isso deu origem a um programa único que redefiniu serviços, abordagens de mercado, operações, organização e governança. Foi uma estratégia de evolução constante, buscando elevar as capacidades da empresa e inovar em serviços e colaboração.



Pilar Valores

O pilar “Valores” busca compreender quais são os valores e os princípios orientadores das organizações. Por exemplo, uma empresa que relatou um caso de um dos funcionários da empresa que sofreu um acidente e precisou se afastar do trabalho, enfrentando dificuldades na vida diária, especialmente com uma esposa grávida e cinco filhos pequenos. Seu gestor não apenas manteve contato próximo, mas também coordenou doações da equipe e mobilizou colegas para apoiá-lo. Essas ações fortaleceram os laços de união e companheirismo, chegando ao ponto de os colegas criarem uma escala para ajudá-lo no banho.



Pilar Movimento da liderança

O pilar "Movimento da Liderança" busca compreender as ações ousadas das lideranças nas organizações para melhorar condições essenciais na criação de excelentes ambientes de trabalho para todos, avaliando o impacto dessas ações nas pessoas, nos negócios e na sociedade. Por exemplo, uma empresa estendeu seu alcance à comunidade local ao criar um projeto em parceria com um presídio. Esse projeto promove integração social e sustentabilidade ao reaproveitar resíduos para a produção de artesanato, contribuindo para a geração de renda. Os participantes também recebem treinamento em empreendedorismo, marketing digital e vendas, capacitando-os para uma nova profissão, com uma duração de dois meses e atendendo custodiados prestes a serem liberados em seis meses a um ano.



Pilar Confiança

O pilar "Confiança" busca identificar as qualidades essenciais que tornam as organizações excelentes para trabalhar e como elas as desenvolvem. Um exemplo disso é o "Conselho de Colaboradores", criado por uma das organizações premidas, uma iniciativa que promove a representatividade dos colaboradores e permite sua participação nas decisões nas unidades da empresa. Os membros são eleitos anualmente e desempenham papéis essenciais, como influenciar em decisões de contratação, demissão, resultados e clima, além de coordenar a eleição do "Funcionário Destaque". Em 2022, mais de 3.000 conselheiros atuaram na organização. Além disso, foi introduzido o "Encontrão de Conselheiros" em 2022, reunindo mais de 2.200 conselheiros de todo o Brasil com a alta liderança da empresa, fortalecendo a confiança e compartilhando melhores práticas.



Pilar Maximização do potencial Humano

O pilar "Maximização do Potencial Humano" busca entender como as organizações garantem que todos os colaboradores, independentemente de quem são ou das funções que desempenham, possam atingir seu máximo potencial. Por exemplo, uma empresa lançou a iniciativa "Me Chame Pelo Meu Nome" para apoiar e financiar a retificação de documentos de pessoas trans, travestis e não binárias. Em parceria com uma organização especialista no tema que disponibiliza um profissional capacitado que auxilia os colaboradores em todo o processo, cobrindo os custos.

Afirmativas com as maiores notas

Quando quebramos a pesquisa com os funcionários por cada afirmativa, podemos ver que as melhores notas têm a ver com a percepção de um tratamento igualitário, segurança e orgulho; itens que historicamente recebem, de fato, as melhores avaliações dos colaboradores.

Afirmativa	Brasil, 2023
As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de sua cor ou etnia, orientação sexual, gênero e idade.	98
Este é um lugar fisicamente seguro para trabalhar	97
Quando se entra nesta organização, fazem você se sentir bem-vindo	97
Tenho orgulho de contar a outras pessoas que trabalho aqui	96
Os gestores são honestos e éticos na condução dos negócios	95

Afirmativas com as menores notas

Já entre as menores notas, se mantém a tendência histórica de vermos itens relacionados à imparcialidade, salário e benefícios, as quais seguem entre as que recebem piores avaliações dos funcionários.

Afirmativa	Brasil, 2023
Os gestores envolvem as pessoas em decisões que afetam suas atividades e seu ambiente de trabalho	81
Os gestores evitam o favoritismo	81
As pessoas aqui são pagas adequadamente pelo serviço que fazem	80
As promoções são dadas às pessoas que realmente mais merecem	80
Acredito que a quantia que recebo como participação nos resultados da organização é justa	75



O Brasil frente ao cenário internacional

Ao compararmos a avaliação do índice de confiança (Trust Index™) no Brasil em relação a outras regiões do mundo, podemos ver que, na média, os resultados não diferem muito, ficando em torno dos 90 pontos.

Benchmark internacional	Brasil	América Latina	Europa	Ásia
Média Trust Index™	90	91	90	90

O Brasil frente ao cenário internacional

Porém, quando quebramos a pesquisa nas afirmativas, podemos observar que existem algumas diferenças entre a percepção entre os colaboradores no Brasil e em outras partes do mundo. Trouxemos as principais na diferenças abaixo:

Maiores gaps - internacional	Brasil	América Latina	Europa	Ásia
Meu trabalho tem um sentido especial. Para mim, não é só "mais um emprego"	92	92	85	90
Nós sempre comemoramos eventos especiais	87	93	92	92
Eu sou considerado importante independentemente de minha posição na organização	89	95	94	93
Os gestores envolvem as pessoas em decisões que afetam suas atividades e seu ambiente de trabalho	81	83	85	86
Acredito que a quantia que recebo como participação nos resultados da organização é justa	75	77	74	80
As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de sua idade	97	95	94	92
Quando as pessoas mudam de função ou de área, a organização faz com que se sintam rapidamente "em casa"	93	93	92	88

Lista das Melhores Empresas Para Trabalhar™ no Brasil



Mais de 10.000 Colaboradores

- 1 Itaú Unibanco
- 2 Accenture do Brasil
- 3 GAZIN
- 4 Sicredi
- 5 Magazine Luiza
- 6 PORTO SEGURO COMPANHIA DE SEGUROS GERAIS
- 7 Vivo
- 8 Arcos Dorados (McDonald's)
- 9 Localiza
- 10 BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A.



1.000 a 9.999 Colaboradores

- | | | | |
|----|---|----|---------------------------------|
| 1 | Novo Nordisk Produção Farmacêutica do Brasil LTDA | 21 | Dow |
| 2 | SAP Labs Latin America | 22 | ENERGISA RONDONIA |
| 3 | Tokio Marine Seguradora | 23 | Sankhya Gestão de Negócios |
| 4 | FUNDIMISA - FUNDIÇÃO E USINAGEM LTDA | 24 | ZURICH SEGUROS |
| 5 | LIBERTY SEGUROS S/A | 25 | Viacredi |
| 6 | Avanade | 26 | Capgemini Brasil |
| 7 | VOLKSWAGEN CAMINHÕES E ÔNIBUS | 27 | BRQ Digital Solutions |
| 8 | SAP Brasil | 28 | EMBRACON SANTANA DE PARNAÍBA |
| 9 | TIGRE MATERIAIS E SOLUCOES PARA CONSTRUCAO LTDA | 29 | Irani |
| 10 | Bayer Brasil | 30 | Cielo |
| 11 | Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública | | ANCAR IVANHOE ADMINISTRADORA DE |
| 12 | TIM Brasil | 31 | SHOPPING CENTERS LTDA |
| 13 | Radix | 32 | Serasa Experian |
| 14 | ACCOR | 33 | ALGAR TELECOM |
| 15 | Cresol | 34 | Intercement Brasil |
| 16 | Mercadinhos Sao Luiz | 35 | banco BV |
| 17 | Sistema Fecomércio-RS/Sesc/Senac | 36 | SOFTPLAN |
| 18 | NTT DATA | 37 | Ourofino Saúde Animal |
| 19 | Dell Technologies | 38 | SPECIAL DOG COMPANY |
| 20 | Pormade Portas | 39 | General Mills |
| | | 40 | Grupo A.Yoshii Engenharia |



1.000 a 9.999 Colaboradores

- 41 Boehringer Ingelheim
- 42 Alcoa Alumínio S/A
- 43 Microsoft Informática Ltda
- 44 Electrolux
- 45 TOTVS S.A.
- 46 NEOVIA ENGENHARIA
- 47 UNIDAS
- 48 ERNST & YOUNG ASSESSORIA EMPRESARIAL LTDA
- 49 GFT Brasil
- 50 TICKET LOG
- 51 AGRO AMAZONIA PRODUTOS AGROPECUARIOS
- 52 Adecoagro
- 53 Grupo Sabin
- 54 SUPERGASBRAS RJ
- 55 NOVA AMERICA AGRICOLA
- 56 MAG Seguros
- 57 Eurofarma Laboratórios S/A
- 58 SENIOR SISTEMAS
- 59 Boa Vista
- 60 Aker Solutions

- 61 Santander Financiamentos
- 62 Usina Alta Mogiana
- 63 VLI
- 64 SLC Agrícola
- 65 CI&T
- 66 3CORAÇÕES
- 67 SOLAR COCA-COLA
- 68 Central Ailos
- 69 Unimed Fortaleza
- 70 Banco PAN



Nacionais com 100 a 999 colaboradores

- 1 BHS
- 2 LEVVO
- 3 Grupo Tecnospeed
- 4 SUPERA FARMA LABORATORIOS S.A
- 5 Efí
- 6 Capemisa Seguradora e Capemisa Capitalização
- 7 Consórcio Magalu
- 8 Cooperativa de Crédito Cocre
- 9 LIVELO
- 10 Pitang Agile IT
- 11 REMASA REFLORESTADORA
- 12 BRASAL VEÍCULOS
- 13 AMCOM SISTEMAS
- 14 Tray E-commerce
- 15 Teltec Solutions
- 16 ROSA MASTER
- 17 DBC Company
- 18 NEXT SHIPPING
- 19 Sicoob Metropolitano
- 20 NEOWAY

- 21 CTC - Centro de Tecnologia Canavieira
- 22 eSales Soluções de Integração Ltda
- 23 Transmissora Aliança de Energia Elétrica S.A.
- 24 CSP TECH
- 25 Gran
- 26 Strattner
- 27 UNIMED SUL CAPIXABA
- 28 Datum Ti
- 29 SICOOB ENGEURED
- 30 Instituto Atlântico
- 31 Dacalda
- 32 ROIT
- 33 SIEG SOLUCOES INTELIGENTES
- 34 15º Ofício de Notas
- 35 Sofist



Multinacionais com 100 a 999 colaboradores

- | | | | |
|----|--|----|-----------------------------|
| 1 | e-Core | 21 | SC Johnson |
| 2 | VISAGIO | 22 | Kordsa |
| 3 | Cisco | 23 | Bristol Myers Squibb |
| 4 | HILTON | 24 | RENAISSANCE SÃO PAULO HOTEL |
| 5 | Encora | 25 | DLL |
| 6 | NTT | 26 | Sensedia |
| 7 | ArcTouch | 27 | Hershey |
| 8 | Equinix Brasil | 28 | HILTI |
| 9 | RD Station | 29 | Mirum |
| 10 | DHL EXPRESS (BRAZIL) | 30 | Novo Nordisk |
| 11 | Schmersal | 31 | Iteris |
| 12 | Nutriline | 32 | TownSq |
| 13 | Stoller do Brasil | 33 | i-Cherry |
| 14 | Cadence Design Systems do Brasil | 34 | RENTCARS |
| 15 | MERCADO ELETRONICO | 35 | Ubyfol |
| 16 | Ticket | | |
| | ASTELLAS FARMA BRASIL IMPORTACAO E | | |
| 17 | DISTRIBUICAO DE MEDICAMENTOS LTDA. | | |
| 18 | JCB DO BRASIL | | |
| 19 | AVVALE | | |
| 20 | ZURICH SANTANDER SEGUROS E PREVIDÊNCIA | | |



Acesse gptw.com.br



**Já imaginou
participar dos
Rankings GPTW? o
primeiro passo é
certificar a sua
organização!**

SAIBA MAIS