

**Great
Place
To
Work[®]**

Relatório de Sustentabilidade

Janeiro a Dezembro de 2023



Sumário

Sobre o Relatório	2				
Carta do CEO – Ruy Shiozawa	3				
Carta da CEO – Tatiane Shirazawa	5				
Nosso Ecossistema Great People & GPTW	7				
Nossos valores	10	Great People Leadership	26	Nossas pessoas	42
Great Place to Work® (GPTW Brasil)	14	Great People ESG	27	Diversidade e inclusão	43
Great People Diversity	22	Great People Energy	28	Remuneração e benefícios	44
Great People Consulting	23	Great People Partners	29	Meio Ambiente	46
Great People Mental Health	24	Estratégia em Sustentabilidade e ESG	30	Indicadores SASB: Setor serviços	48
Great People Books	25	Esfera de influência	31	Índice dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável	51
		Compromissos públicos	33	Contato GPTW	53
		Nosso objetivos futuros	36	Contato Great People	53
		Governança	38		
		Organograma do Conselho Consultivo	38		
		Nossas políticas	39		
		Nossos canais de denúncia	41		

Sobre o relatório

Seja bem-vindo(a) ao Relatório de Sustentabilidade do ecossistema Great People & Great Place To Work® (GPTW)! Aqui, compartilhamos as conquistas, iniciativas e avanços inspiradores de 2023 que enfatizam nosso compromisso com a transparência e a responsabilidade corporativa.

Por meio deste documento, convidamos todos os *stakeholders* a acompanharem de perto os impactos que temos gerado ao longo dos anos e o progresso em direção à sustentabilidade.

Além disso, chamamos todos os membros da comunidade para se engajarem com este relatório e compartilharem seus comentários conosco no formulário disponível ao final.

Esta é uma ferramenta valiosa que permite que clientes, colaboradores, parceiros e outras partes interessadas conheçam as ações do nosso ecossistema e o papel que desempenhamos na construção de um mundo mais sustentável e inclusivo.

Buscamos tornar transparente a dedicação que temos aos pilares Ambiental, Social e de Governança. Para isso, utilizamos as avaliações Impacto B, do B Lab, e SDG Manager, reconhecidas internacionalmente para a análise de resultados em ESG (Ambiental, Social e Governança Corporativa), além das diretrizes da Comunicação de Progresso do Pacto Global, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, os padrões do Conselho de Normas de Contabilidade de Sustentabilidade (SASB) - com foco na materialidade do setor (Serviços) - e

a Norma ABNT PR 2030, um documento de práticas recomendadas pela Associação Brasileira de Normas Técnicas para ESG.

Estamos empenhados em ser agentes de mudança positiva no mundo. Reconhecemos que, como empresa, temos a responsabilidade de buscar não só o sucesso financeiro, mas também o bem-estar das comunidades em que operamos, dos clientes e do planeta como um todo.

Acreditamos firmemente que podemos ser uma força para o bem que promove práticas empresariais éticas, sustentáveis e socialmente responsáveis.

Este compromisso não é apenas uma parte de uma estratégia de negócios, mas é a essência de quem somos como

empresa e como membros responsáveis da sociedade global.

Aproveitamos para firmar um novo compromisso de publicar, em 2025, um Relatório GRI (Global Reporting Initiative), uma compilação abrangente e detalhada de nossas ações, que adere aos padrões e normas estabelecidos pelo Global Reporting Initiative. Esse relato representará um passo significativo na transparência e responsabilidade corporativa, pois fornecerá uma visão abrangente do desempenho em questões que envolvem temas de ESG.

Agradecemos por dedicar seu tempo a explorar o relatório e esperamos que ele ofereça uma visão abrangente de nossos esforços e impactos no caminho para um futuro mais sustentável e justo para todos. ■

Carta do CEO

Ruy Shiozawa, CEO do Ecossistema Great People

O nosso compromisso com a sociedade

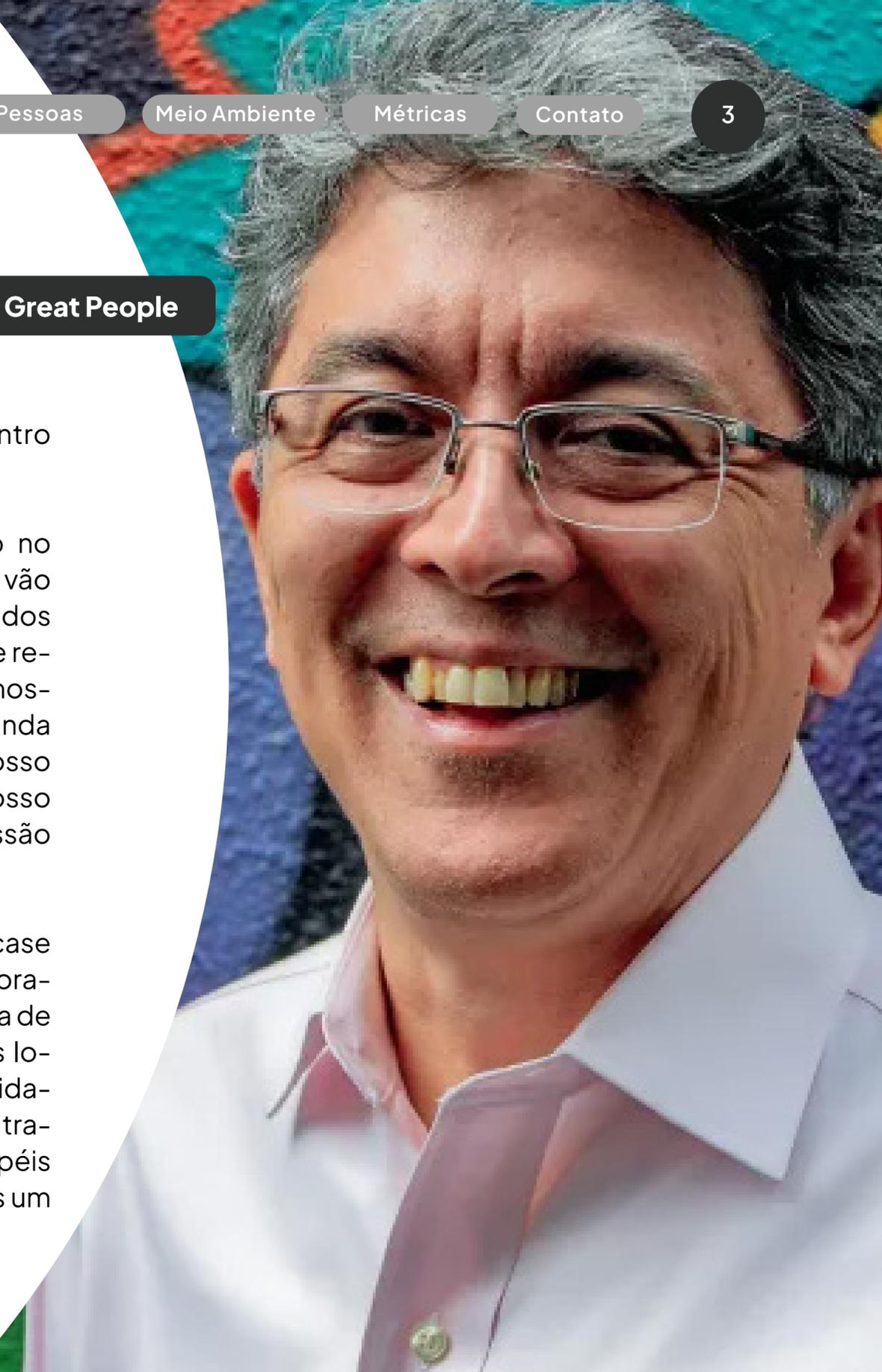
Quando olhamos para a história dos negócios, percebemos o papel fundamental que as empresas têm no desenvolvimento da sociedade. E, se durante muito tempo, essa premissa estava baseada apenas em crescimento econômico, hoje percebemos que nosso papel é muito mais holístico e nossa responsabilidade muito maior. O nosso compromisso não é apenas com o acionista e nossa meta não é mais apenas a financeira. Nosso compromisso é com o desenvolvimento de uma sociedade mais justa, mais saudável, mais educada, mais próspera e com a sustentabilidade do planeta. E uma missão está totalmente atrelada a outra. Não se trata de fazer o melhor apenas para as pessoas OU para os negócios OU para o planeta. Mas sim de fazer o melhor para as pessoas E para os negócios E para o planeta.

Foi com base nessa certeza que passamos a ampliar nosso escopo de atuação criando mais possibilidades de transformar os negócios e, consequentemente, impactar a vida de milhares de pessoas. Ao nos organizarmos como Ecossistema passamos a oferecer mais portas e pontes para que organizações de todos os portes e segmentos possam entrar e fazer conexões

com o objetivo principal de colocar as pessoas no centro de sua estratégia.

Porque acreditamos que ao colocar o ser humano no centro, tomaremos decisões mais conscientes que vão impactar a sustentabilidade do planeta, a perenidade dos negócios e a prosperidade das pessoas. Por isso, esse relatório é tão importante. Ele serve como guia para nos mostrar tudo aquilo que já somos (e já fizemos) e apontar ainda os caminhos que precisamos adotar para honrar nosso compromisso com a sociedade. Esse não é apenas nosso objetivo como empresa da porta para fora; é nossa missão como empresa também da porta para dentro.

Temos orgulho de dizer que somos nosso melhor case quando se trata de respeito e confiança com os colaboradores. Temos hoje um time de 193 pessoas que trabalha de forma totalmente remota, apoiando as necessidades logísticas de cada funcionário e ampliando as oportunidades de movimentação de carreira. Temos hoje pessoas trabalhando em diferentes lugares, conciliando seus papéis pessoais e profissionais. Isso só é possível, pois temos um time alinhado e muita confiança nos nossos greater.



Nunca tivemos em nossa história discriminação de pessoas por quaisquer que sejam suas origens, gênero, idade, orientação sexual, cor da pele e credenciais acadêmicas, que por anos, rotularam os talentos no mundo corporativo. Temos como premissa que a gestão de talentos é feita para todos, de forma igual, e que todos podem contribuir com a estratégia do negócio. Como consequência, todos os nossos benefícios são iguais para todos e não temos diferença salarial quando comparamos os mesmos cargos entre homens e mulheres. Nossa licença-maternidade, que já contemplava seis meses de afastamento para as mulheres, passou a oferecer também aos pais o mesmo período para poderem estar integralmente com seu filho ou filha durante os primeiros meses de vida. Naturalmente, as mulheres encontram em nosso ambiente um lugar seguro e promissor para se desenvolver

profissionalmente, sem prejuízos para assumir seus outros múltiplos papéis. Prova disso é que no nosso quadro há 65% de mulheres e elas correspondem ainda a 73% da nossa liderança.

Cuidar das pessoas e reconhecer o trabalho de cada um são outras ações que investimos fortemente. Nosso programa Great Care nasceu em 2022 e visa oferecer assistência médica e psicológica para todas nossas pessoas (e seus familiares) em qualquer momento e seja qual for a situação. Desde que foi lançado até maio de 2024, atendemos, aproximadamente, 1080 pessoas oferecendo atendimento gratuito, sigiloso e fundamental para termos um profissional bem dentro e fora de casa. E no pilar reconhecimento, não poupamos esforços para dizer nosso muito obrigado. Em 2017, realizei pessoalmente um sonho de levar o time todo para a Disney (do estagiário ao

presidente) ao batermos uma meta estipulada para 2016. Éramos uma equipe de 50 pessoas. A primeira grande super viagem virou um ritual e a cada quatro anos, uma nova viagem passou a fazer parte do nosso calendário. Em 2020, foi a vez de levarmos um time já bem maior (100 pessoas) para Cancun. E neste ano, incluindo colaboradores e familiares, chegamos a 240 pessoas comemorando nossos grandes resultados em Natal.

Por que isso é possível? Porque colocar as pessoas no centro gera resultados para os negócios. Nosso crescimento em vendas em 2023 foi 32% superior ao de 2022. E resultados extraordinários geram impactos extraordinários. Como Ecossistema, que contempla hoje dez negócios, já alcançamos 10 mil empresas, impactando a vida de 10 milhões de pessoas. Todas as empresas da Great People hoje oferecem melhores soluções para

que as organizações possam estabelecer melhores relações de trabalho, mais saudáveis, mais sustentáveis, mais humanizadas. E é gratificante poder atuar nessa transformação: desde o desenvolvimento de uma liderança mais próxima até a construção de equipes mais diversas passando por programas efetivos de saúde mental e usando a inteligência artificial a favor do bem comum. Afinal, todo os nossos serviços geram melhores empresas. E empresas melhores cuidam melhor das pessoas e do mundo.

Estamos só no início dessa jornada. Temos ainda muito o que construir e aprender. Mas sabemos que não há como pensar na perenidade do nosso negócio e na sustentabilidade da nossa sociedade se não colocarmos efetivamente o ser humano no centro da nossa estratégia. ■

Carta da CEO

Escutamos, cuidamos e nos importamos uns com os outros

Em 20 anos dedicados ao Great Place To Work® Brasil – e há quase 2 anos como CEO – tenho acompanhado de perto as inúmeras transformações em nossa organização, pautadas por uma cultura de alta confiança, nas tendências e evoluções no mundo do trabalho e especialmente no compromisso com a sustentabilidade e inclusão. Nosso objetivo não é apenas ser uma referência em reconhecer os excelentes ambientes de trabalho, mas sermos também responsáveis e influenciadores nas políticas e práticas que promovam um futuro mais sustentável e inclusivo para todas as pessoas.

O Coletivo vem antes do Individual

Nos últimos anos nós tivemos avanços importantes que reforçam nosso propósito de colocar as pessoas no centro da estratégia. Este relatório é uma forma de tornar ainda mais explícito o nosso compromisso com as práticas ambientais, sociais e de governança (ESG). Acreditamos que a sustentabilidade é um pilar fundamental para construir um futuro melhor para nossas pessoas, suas famílias, nossos clientes, os funcionários das empresas, parceiros, fornecedores, acionistas e estamos dedicados a evoluir, traçando um caminho mais claro para nossos objetivos futuros.

Nos orgulhamos do que fazemos, mas sabemos que podemos fazer mais e melhor

Entre resultados e propósito, ficamos com os dois. Este tem sido nosso grande direcionador, que, em alinhamento com o compromisso estabelecido com a ONU nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), reflete nossa visão de um futuro mais justo e equitativo.

Nos últimos anos, com o avanço da pandemia, decidimos priorizar a permanência das pessoas na empresa (sem demissões) e optamos por fechar a nossa sede física, adotando um modelo 100% remoto. Essa mudança não apenas permitiu que nossos colaboradores trabalhassem de qualquer lugar do Brasil e do mundo, mas também ampliou nossas oportunidades de contratações, considerando um olhar diverso.

Tatiane Shirazawa, CEO Great Place To Work® Brasil



Fortalecemos nossos programas de treinamento e desenvolvimento para líderes e colaboradores, com foco em diversidade e inclusão. Realizamos parcerias estratégicas e implementamos práticas como vagas afirmativas para incluir mais pessoas de diferentes backgrounds em nossa equipe. Hoje, temos uma liderança majoritariamente feminina, o que também nos enche de orgulho.

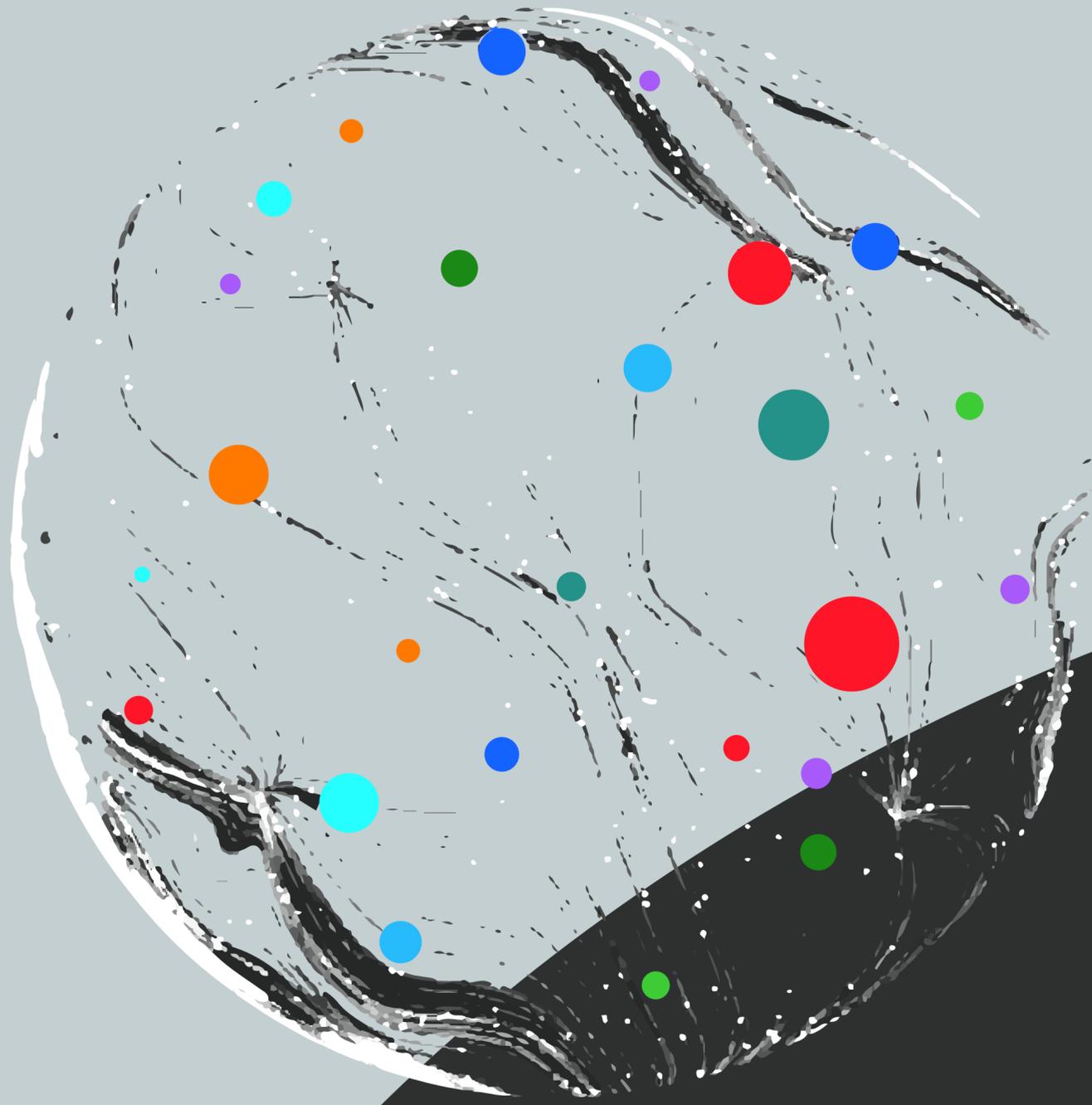
Além disso, implementamos práticas de saúde mental e apoio ao bem-estar físico, reconhecendo a importância do equilíbrio e integração da vida pessoal e profissional. Comprometemo-nos também a reduzir a disparidade salarial entre colaboradores e lideranças, com o objetivo de oferecer, até 2030, salários alinhados com as recomendações do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE).

Estimulamos a ambidestria e a atitude empreendedora para gerarmos negócios inovadores e sustentáveis

A trajetória do Great Place To Work® ao longo destes quase 30 anos no Brasil sempre foi marcada pela inovação e liderança, e agora, mais do que nunca, sentimos a necessidade de compartilhar nossas práticas sustentáveis com o mundo de maneira ainda mais estruturada.

Ruy Shiozawa, meu mentor e também CEO do Ecossistema Great People, disse: "A verdadeira transformação começa com a mudança de mentalidade e o compromisso com um propósito maior. O nosso é construir uma sociedade melhor por meio do acesso e da construção de pontes." Inspirados por essas palavras, continuamos a inovar e liderar pelo exemplo. A jornada para os princípios ESG (Ambiental, Social e de Governança) é contínua e estamos apenas começando. Com o esforço e dedicação de cada um de nós, podemos construir um futuro melhor. ■

Agradeço a todos por fazerem parte desta jornada desafiadora, porém muito inspiradora. Juntos, vamos seguir transformando a vida das pessoas, a sociedade e o mundo.



Nosso Ecossistema Great People & GPTW

Somos um ecossistema de soluções que coloca as pessoas no centro para que, assim, as empresas obtenham os melhores resultados e impactem positivamente toda a sociedade.

Somando a neurociência à expertise em cuidar de pessoas, a Great People nasceu para apoiar as organizações que querem transformar seus ambientes de trabalho e o jeito de fazer negócios.

Somos um ecossistema de soluções integradas que compõem uma jornada de transformação, desenvolvendo líderes, construindo culturas inclusivas, de confiança e saúde mental, apoiando as empresas na agenda ESG, promovendo o aprendizado contínuo – e não paramos por aí. No fim, o que fazemos pelas empresas é o que fazemos internamente: colocar as pessoas no centro das decisões.

Somos agentes da transformação.

Somos um conjunto de verticais de negócio unidas pelo mesmo propósito. Trabalhamos com a neurociência e todo o nosso conhecimento sobre pessoas para impulsionar resultados.

Em toda a nossa história, já impactamos +10 milhões de pessoas e 10 mil organizações. Construimos relações significativas com nossos clientes, e fazemos tudo para que as pessoas tenham a melhor experiência possível.

Somos um ecossistema dinâmico, que se inspira no seu desafio para criar a solução que a sua empresa precisa.

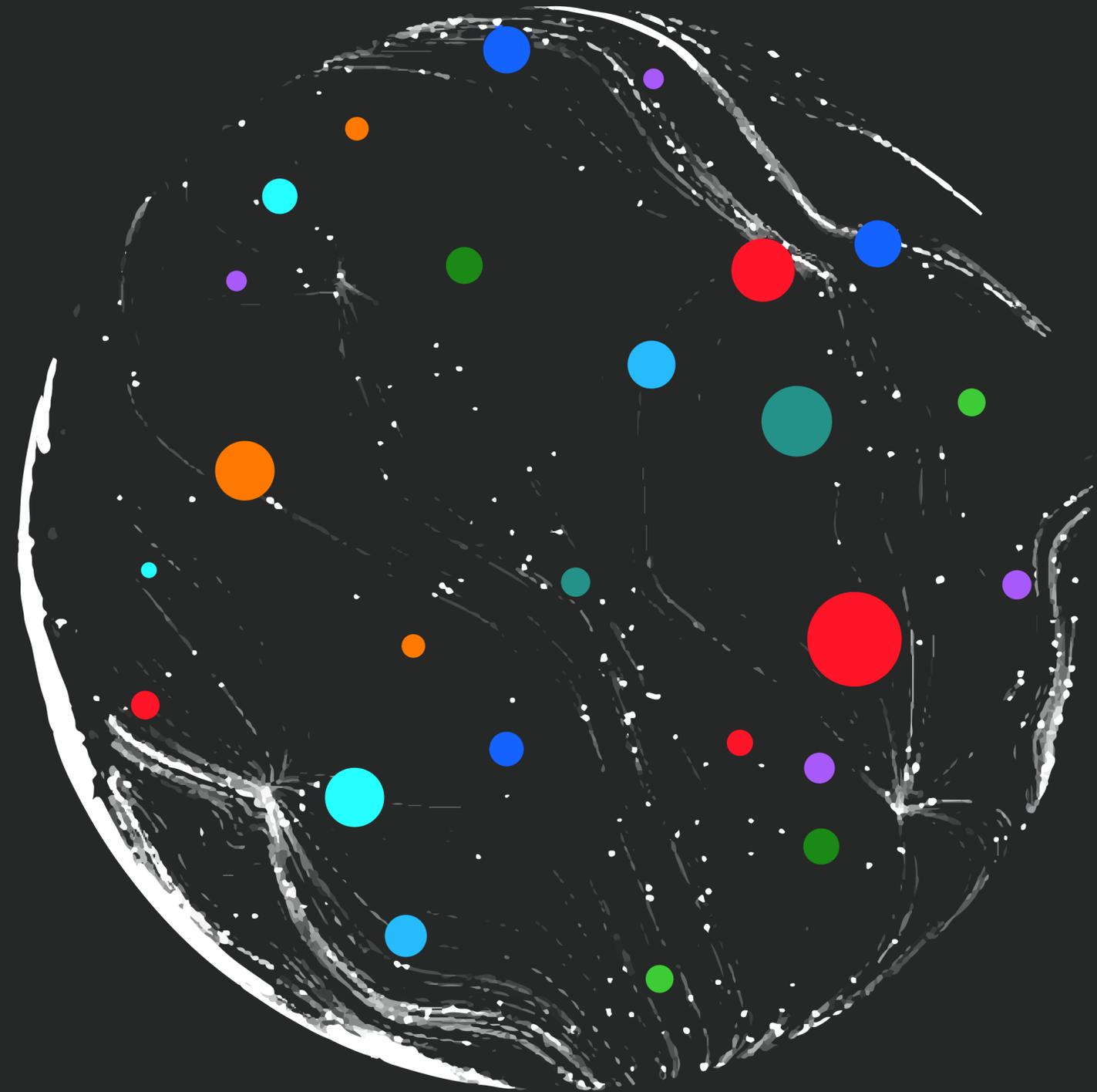
Somos Great People. E estamos com você, construindo o futuro dos negócios.

Pessoas no centro

Somos um ecossistema de soluções integradas que compõem uma jornada de transformação dos ambientes de trabalho, trazendo as pessoas para o centro do negócio.

Aqui, nossas soluções focam no desenvolvimento de líderes, construção de culturas inclusivas, de confiança e saúde mental, no apoio às organizações na agenda ESG e promoção do aprendizado contínuo. Tudo o que a sua empresa precisa, em um único lugar.

Em 2024, expandiremos ainda mais nossa capacidade com o lançamento da consultoria de diversidade, que reafirma o compromisso com a inclusão e a igualdade no ambiente de trabalho e com a vertente internacional, que construirá pontes com outros países, o que nos levará ainda mais longe.



Nossos valores

Desenvolver confiança

Ambientes de confiança são essenciais para fomentar a autonomia com alinhamento e facilitar o atingimento do pleno potencial de cada pessoa.

- ☞ Nos sentimos seguros para criar, experimentar, inovar e errar;
- ☞ Somos verdadeiros e transparentes. As palavras coincidem com nossas ações;
- ☞ Somos todos líderes! Temos autonomia com alinhamento e responsabilidade para tomar decisões e resolver problemas;
- ☞ Escutamos, cuidamos e nos importamos uns com os outros; respeitamos as diferenças!

Empreender

A ambidestria e o espírito empreendedor são essenciais para a sustentabilidade dos negócios de maneira inovadora.

- ☞ Temos atitude, responsabilidade e senso de urgência em tudo que fazemos;
- ☞ Vemos problemas, trazemos soluções;
- ☞ Temos coragem para empreender com senso crítico e sem medo das mudanças;
- ☞ O cliente está no centro das nossas decisões.

Transformar

A pluralidade e, como consequência, a diversidade de vivências e diferentes perspectivas é um campo fértil para a inovação e inspiração para transformação da sociedade.

- ☞ Temos foco em proporcionar impacto positivo na vida das pessoas, negócios e sociedade;
- ☞ Promovemos e fortalecemos a inovação por meio de um ecossistema mais diversos e inclusivo;
- ☞ Nos orgulhamos do que fazemos, e sabemos que podemos fazer mais e melhor;
- ☞ O coletivo vem antes do individual.

Evoluímos

Diversity
Consulting
Books
Leadership
Mental Health
Partners
Tech
ESG
Energy
International

Nosso ecossistema evoluiu. Continuamos entendendo o que as pessoas querem, mas agora entendemos também o que as pessoas sentem e sabemos o que fazer com isso.

Com a neurociência, a Inteligência Artificial e as pessoas no centro, chegamos a um novo patamar. Somos um ecossistema de

soluções integradas que compõem uma jornada de transformação.

Embora nossas nomenclaturas tenham mudado, a essência permanece a mesma. Continuamos comprometidos em criar um impacto positivo nos negócios, nas pessoas e na sociedade, agora com uma abordagem ainda mais abrangente e integrada.

Soluções plurais



diversity

consulting

tech

books

leadership

mental health

partners

esg

energy

international

para um mundo plural



Great Place To Work® (GPTW Brasil)

Great
Place
To
Work.®

Identificar e reconhecer as Melhores Empresas Para Trabalhar™

Tatiane Shirazawa, CEO Great Place To Work® Brasil

O Great Place To Work® é autoridade global no mundo do trabalho. Por meio de uma metodologia presente em 170 países, somos a principal referência mundial em cultura organizacional, amplificando as vozes dos colaboradores por meio de pesquisas para diagnóstico, dados e benchmarking, possibilitando a promoção de melhorias e o reconhecimento por meio da Certificação e Ranking.

Em 2023, certificamos e reconhecemos os melhores ambientes de trabalho e atendemos 4.240 clientes no total.

**Nossa missão é construir uma
sociedade melhor, transformando
cada organização em um
Great Place To Work® FOR ALL.**



Linha do Tempo

FUNDAÇÃO EM 1981

O GPTW foi fundado em São Francisco, nos Estados Unidos, por Robert Levering e Milton Moskowitz, com o objetivo de avaliar e reconhecer as empresas que são excelentes lugares para trabalhar.

EXPANSÃO INTERNACIONAL

Nos anos 90, o GPTW iniciou sua expansão internacional, com a abertura de escritórios em diversos países, incluindo Brasil, Canadá, Japão, Alemanha e Austrália.

DESENVOLVIMENTO DA METODOLOGIA TRUST INDEX

A metodologia Trust Index é um dos principais recursos do GPTW para avaliar a cultura organizacional e o ambiente de trabalho das empresas. Ela foi desenvolvida nos anos 80 e passou por diversas atualizações e refinamentos ao longo dos anos.

PARCERIA COM A REVISTA ÉPOCA

Em 2006, o GPTW firmou uma parceria com a revista Época para publicar a lista das Melhores Empresas Para Trabalhar™ no Brasil. Até então as publicações eram feitas em parceria com a *Exame*.

PIONEIROS

Em 1997 fomos pioneiros com o lançamento da primeira lista das Melhores Empresas Para Trabalhar™ no Brasil.

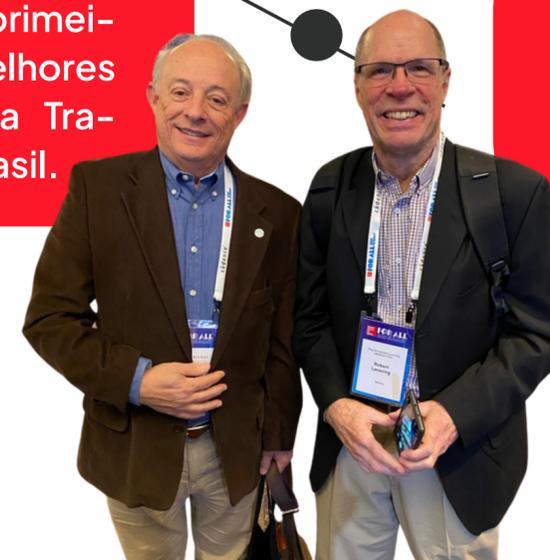
BRASIL

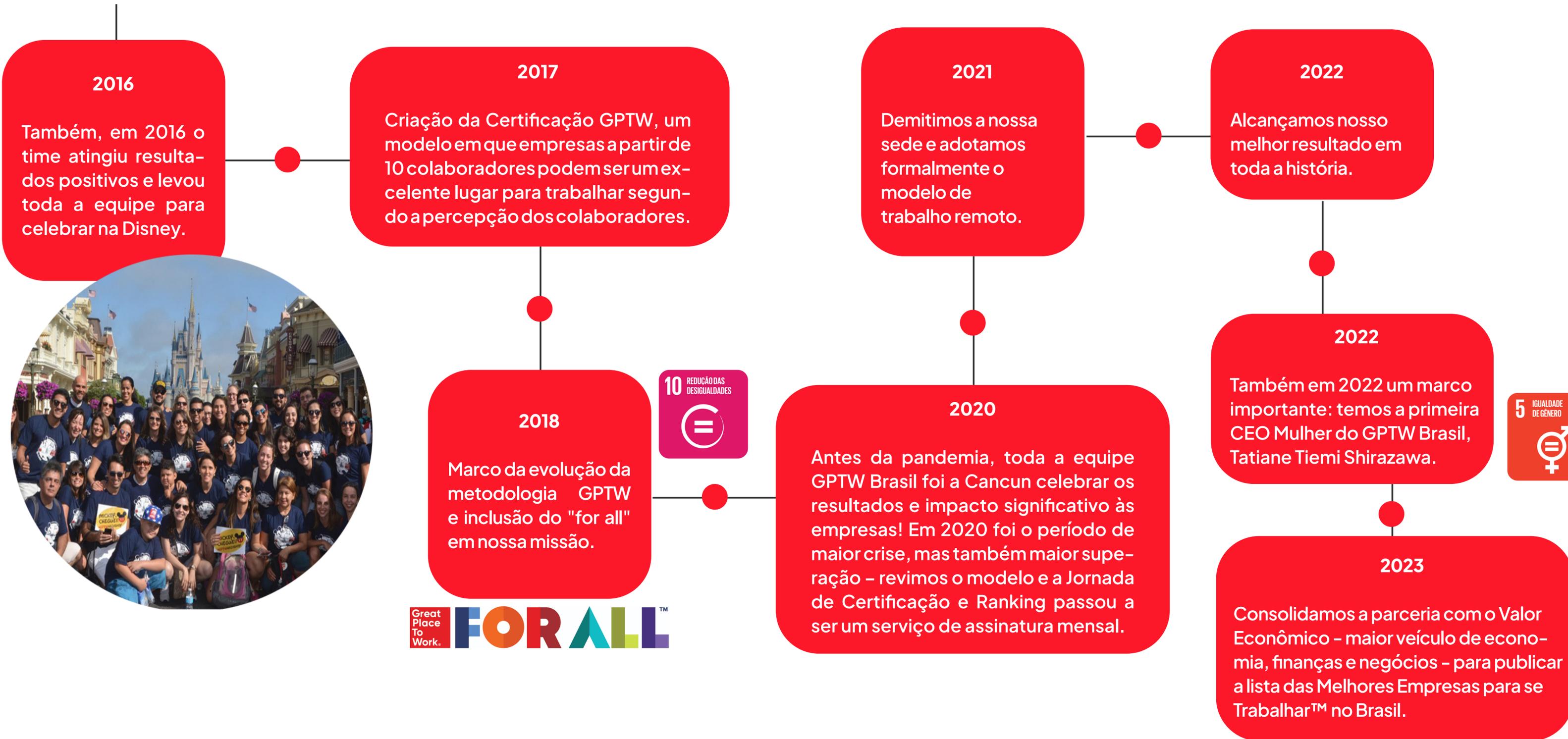
O GPTW chegou ao Brasil em 1996, com a primeira filial na cidade de São Paulo.

2016

Criação da Primeira Edição de uma lista focada em diversidade: Melhores Empresas para a Mulher Trabalhar.

5 IGUALDADE DE GÊNERO





Somos a voz do colaborador

Há trinta anos, o Great Place To Work® redefiniu a experiência dos funcionários, ouvindo as vozes que mais importavam: as das pessoas. Por meio de milhares e milhares de horas de entrevistas e grupos focais, decodificamos o DNA de grandes lugares para trabalhar. Esse DNA ainda está presente em tudo o que fazemos e é reafirmado por milhões de colaboradores em todo o mundo, todos os anos. Ao todo, temos mais de 6 mil clientes e pouco mais de 3 mil empresas certificadas.

Foi graças a esse trabalho profundo de análise que muitas empresas passaram a **integrar pessoas às suas estratégias de negócios**, o que mudou o rumo das relações trabalhistas e impacta a vida de milhares de trabalhadores.



Nossa metodologia é viva

Se hoje o GPTW é sinônimo de excelência no mercado é porque acompanhamos as transformações da sociedade e das relações de trabalho, por meio da evolução do nosso processo de escuta.

Hoje, um novo algoritmo de análise da pesquisa já é capaz de garantir maior justiça na abrangência das práticas e visa reconhecer as organizações que sejam excelentes para trabalhar **PARA TODAS AS PESSOAS**.



Não comercializamos selo

O nosso processo de aplicação da pesquisa de clima é pago, assim como de qualquer outra organização que possua este tipo de serviço. Mas para que a empresa receba o selo GPTW, além da amostra mínima de respondentes, 7 a cada 10 colaboradores que respondem a pesquisa precisam avaliar a empresa de forma favorável, com o mínimo de 70% de satisfação.

Isso não significa, porém, que essas empresas sejam lugares que não possuem oportunidades de melhoria.

Para todo processo, auditoria

Independentemente se a empresa participa de um processo de certificação ou se concorre aos rankings, há um canal aberto ao colaborador (auditoria@gptw.com.br) para que todos os participantes da pesquisa possam compartilhar denúncias e comentários, fazer solicitações e tirar dúvidas do processo. ■



NOSSOS RESULTADOS EVIDENCIAM O COMPROMISSO COM A CONFIANÇA, ALTO DESEMPENHO E INOVAÇÃO:

2022	Vendas	Revenue Churn	NPS
	Crescimento de 57% de vendas em relação a 2021	13% (+2 p.p. vs. 2021)	NPS: +79 (zona de excelência) com +2.500 opiniões
2023	Vendas	Revenue Churn	NPS
	Crescimento de 32% de vendas em relação a 2022	9%	NPS: +79 (zona de excelência) com +2.500 opiniões

Além das Melhores, queremos reconhecer as excelentes!

Por meio de nossa metodologia global, ao longo de quase 30 anos, temos reconhecido as Melhores Empresas Para Trabalhar™ com base na percepção dos funcionários e na análise das práticas organizacionais. Acreditamos na transformação da sociedade por meio das empresas. Por isso, em 2017, lançamos a Certificação GPTW com o objetivo claro de democratizar a possibilidade das organizações entenderem seu clima organizacional. Empresas de todos os tamanhos, localização ou setores, têm a oportunidade de ouvir suas equipes, reconhecer seus pontos fortes e trabalhar suas oportunidades de melhoria. Àquelas excelentes é concedido um selo de reconhecimento de validade anual para que continuamente o ambiente de trabalho aprimore seu entendimento sobre as pessoas e o impacto aos negócios.

Fornecedores e terceiros

Em 2023, além de escutar a percepção dos funcionários ligados às empresas, fortalecemos o trabalho de estimular grandes corporações a investirem no envolvimento de sua rede de fornecedores, terceiros e parceiros. Acreditamos que um excelente lugar para trabalhar é para todas as pessoas.

Certificação e ranking: entenda a diferença

CERTIFICAÇÃO

A Certificação é um reconhecimento baseado na pesquisa de clima organizacional do GPTW respondida de maneira opcional e sigilosa pelos funcionários. Empresas com mais de 10 colaboradores podem participar e são certificadas ao atenderem

dois critérios mínimos: alcançar uma amostra mínima de respondentes na pesquisa e obter uma nota mínima de 70 pontos no Índice de Confiança (Trust Index).

Como funciona?

Após adquirir um de nossos Planos da Jornada a empresa participante aplica a Pesquisa de Clima organizacional GPTW e, alcançando os critérios mencionados receberá o selo de certificada como um excelente lugar para trabalhar.

RANKING MELHORES EMPRESAS PARA TRABALHAR™

Uma vez certificadas, os Rankings Melhores Empresas Para Trabalhar proporcionam às empresas a oportunidade de competir entre si e de se destacarem entre aquelas que oferecem excelentes ambientes de trabalho.™

No Brasil, o GPTW publica anualmente mais de 50 rankings, premiando as Melhores Empresas Para Trabalhar™ em âmbito nacional, regional, setorial e temáticos.

Os critérios estão divididos de duas formas:

- Empresas de 30 a 99 colaboradores: Participam dos Rankings Melhores Empresas Para Trabalhar™, que utilizam exclusivamente a nota da pesquisa (Trust Index) como critério de avaliação.
- Empresas acima de 100 colaboradores: Participam dos rankings Melhores Empresas Para Trabalhar, que utiliza como forma de avaliação 75% nota da pesquisa (Trust Index) e 25% avaliação dos Pilares For All. Em exceção à Lista nacional que usa o algoritmo for all.

Apenas as empresas premiadas nos Rankings podem utilizar o selo de Melhores Empresas e utilizar esse termo.

Projeto Rede de Influência

Em 2023, o Great Place to Work Brasil iniciou o Projeto Rede de Influência, com o objetivo de proporcionar ACESSO a todas as empresas que ainda não iniciaram o processo de melhoria em seu ambiente de trabalho, independentemente do tamanho, maturidade ou condição financeira. Aprimoramos o olhar para os fornecedores, franqueados e parceiros das Melhores Empresas Para Trabalhar™ no Brasil. As empresas certificadas ou premiadas nos Rankings Great Place To Work® podem e devem impactar todas as partes de interesse, podendo fazê-lo em diferentes níveis:

- **Informar:** Empresas Certificadas e premiadas compartilham com a Rede de Influência (fornecedores, parceiros e franqueados) informações sobre como se tornar um excelente lugar para trabalhar para todas as pessoas.
- **Estimular:** Empresas Certificadas e premiadas reúnem a Rede de Influência, conectando-a com as ferramentas do Great Place To Work® que possam ajudar nesse caminho de transformação.

- **Transformar:** Empresas Certificadas e premiadas incentivam a Rede de Influência a aplicarem a Jornada completa ou parcial, oferecendo incentivos e possibilidades de subsídios para que as partes interessadas adotem.

Até então, as companhias estavam mais atentas à qualidade de vida e de trabalho de seus próprios colaboradores. Porém devem buscar cada vez mais fornecedores que também tenham bons indicadores, acompanhando as necessidades de evolução do mundo do trabalho, alinhadas aos princípios ESG.

"O novo projeto foca na preocupação dessas empresas que já fazem uma gestão excelente e podem levar esse modelo também para a cadeia produtiva. Num primeiro momento, não haverá um ranking neste sentido. Será preciso sensibilizar o mercado, mas iniciamos o movimento para, quem sabe, movimentar e transformar as cadeias produtivas. Ao redor das grandes marcas, existem empresas pequenas que ainda não têm acesso a esse tipo de metodologia."

- Tatiane Shirazawa, CEO do GPTW Brasil

A ideia é conseguir contemplar, cada vez mais, pequenos empreendedores ou fornecedores que estão na ponta. A ideia surgiu com a experiência da Companhia Energética do Ceará há 5 anos e hoje já impacta empresas, cooperativas e associações em todo o Brasil.

Nosso Compromisso com o Futuro

Nossa missão é construir uma sociedade melhor, transformando cada organização em um Great Place To Work® para todos. Temos muito orgulho de cada empresa que, a partir do nosso processo e metodologia de escuta, melhorou sua relação com os funcionários, impactando assim a vida de milhares de pessoas. Temos consciência também do quanto a sociedade tem mudado, exigindo novas práticas e comportamentos das organizações.

O mundo mudou, e o mundo do trabalho também. Nossa metodologia vem evoluindo para acompanhar essas transformações. Hoje, podemos avaliar os níveis de liderança de cada empresa, o índice de inovação da

organização e reconhecer quem faz realmente uma gestão para todos, de forma abrangente e igualitária por meio de um novo algoritmo. Uma boa empresa para trabalhar precisa ser boa para todos, independentemente de suas origens, cargos ou qualquer diversidade. Mais do que isso: precisa impactar todos, um desafio para nosso novo capítulo na história.

Estamos evoluindo em nosso processo de escuta e amplificando a voz de cada profissional no ambiente de trabalho. Não é uma tarefa simples, mas ela fica mais fácil quando temos mais e mais pessoas conosco.

Para reforçar nosso compromisso com o mercado, pessoas, negócios e sociedade, é importante destacar que, em fevereiro de 2023, as autoridades resgataram trabalhadores em condições análogas à escravidão vinculados a vinícolas no sul do país. O ocorrido levou o GPTW a reafirmar sua posição contra qualquer violação aos direitos humanos e a exploração de pessoas. Qualquer empresa envolvida em práticas dessa natureza sofrerá perda sumária da Certificação e desclassificação do Ranking GPTW.

Nossos rankings

Para a Certificação, o GPTW considera exclusivamente a avaliação dos colaboradores como critério para determinar se a empresa será certificada ou não.

- Não poderão participar dos Rankings GPTW empresas envolvidas em denúncias relacionadas a qualquer ato que possa configurar corrupção ou ato lesivo à administração pública, nacional ou estrangeira; utilização de mão de obra análoga à escravidão e/ou infantil; de trabalho irregular de adolescentes ou ambientes de trabalho insalubres. Nestes casos, após esclarecimentos no prazo de cinco dias, as empresas poderão ter a certificação suspensa e ser desclassificadas pelo GPTW, a seu único e exclusivo critério. Essa verificação pode ocorrer a qualquer momento que o GPTW julgar necessário.
- Não poderão participar dos Rankings GPTW empresas em estado de falência ou recuperação judicial. Essas empresas poderão ter a certificação suspensa e ser desclassificadas pelo GPTW, a seu único e exclusivo critério. Essa verificação pode ocorrer a qualquer momento que o GPTW julgar necessário.

Rankings Nacionais

O GPTW Brasil publica anualmente 51 listas, divididas em 42 rankings e 9 destaques. Nosso principal ranking é o das Melhores Empresas Para Trabalhar™ no Brasil. Além disso, temos 11 listas setoriais (como TI, Saúde, Indústria) e 8 temáticas (como Diversidade & Inclusão e Jornada de Trabalho), todas também em âmbito nacional. Também publicamos 22 rankings regionais que destacam as melhores empresas em diferentes estados do país.



5.317
empresas

participantes do processo Melhores
empresas para trabalhar

3.868
empresas

certificadas

1.387
práticas

avaliadas

2.992.078
colaboradores

impactados

Rankings América Latina e Global

Empresas premiadas em nosso ranking nacional também serão avaliadas para os rankings América Latina e Global e serão classificadas em uma das três categorias: Multinacionais, Grandes Empresas Nacionais ou Pequenas e Médias Empresas Nacionais que destacam as melhores empresas em diferentes estados do país.



Rankings de Diversidade

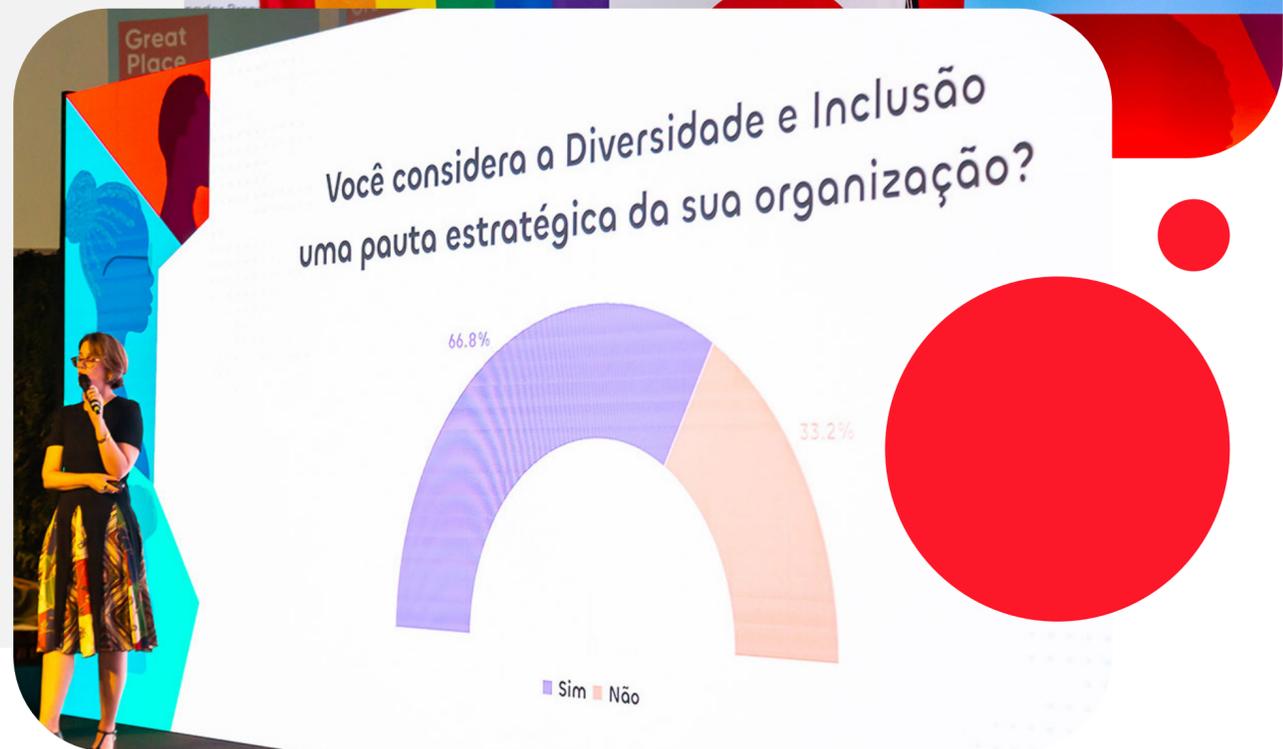


Buscamos reconhecer as empresas que estão no caminho certo, bem como ajudar as empresas que querem fazer da diversidade não apenas um programa, mas sim parte da cultura organizacional.

Atualmente, os critérios para que as empresas possam participar e concorrer às listas de Diversidade são:

- Mulher;
- Atenção à Primeira Infância;
- LGBT+;
- Étnico-Racial;
- Pessoas com Deficiência;
- 50+;
- Jovens Potência (Inclusão produtiva de jovens).

SAIBA MAIS



Great People Diversity



Consultoria especialista em fomentar uma sociedade mais igualitária e inovadora.

Promovemos a implementação de estratégias e boas práticas de diversidade e inclusão em organizações de todos os tamanhos e setores.

Nosso objetivo é viabilizar a equidade e construir melhores ambientes de trabalho para todos por meio de nossas palestras, workshops, treinamentos, mapeamentos e diagnósticos e letramentos.

SAIBA MAIS

Vanessa Reis, CEO da Great People Diversity



Construir pontes para fomentar a diversidade e inclusão nas empresas.



Great People Consulting

Consultoria parceira com exclusividade de entregas do GPTW.

Haline Aquino, CEO da Great People Consulting

Parceira do Great Place to Work® Brasil, a Great People Consulting é uma consultoria especializada em transformar dados em ações. É a única empresa no Brasil validada para aplicar e promover o aprofundamento da pesquisa de clima do GPTW. Apoiar organizações no desenvolvimento do pleno potencial das pessoas e na busca de resultados sustentáveis de negócio, por meio de mensuração, análise e melhoria do clima, engajamento e cultura.

Em seu portfólio, a Great People Consulting oferece aplicação de pesquisas de clima e engajamento, geração e análise de benchmarks diversos, projetos de cultura, grupos focais, além de workshops de plano de ação e de melhores práticas de mercado.

[SAIBA MAIS](#)

Apoiar organizações no desenvolvimento do pleno potencial das pessoas.



Great People Mental Health



Consultoria em saúde mental para empresas.

Criada pelos médicos Bruno e Pedro Shiozawa, a Great People Mental Health oferece às organizações as ferramentas adequadas para integrar gestão emocional e saúde mental à sua cultura. Por meio do desenvolvimento das equipes e da utilização de dados e pesquisa, as empresas se tornam capazes de tomar as decisões mais estratégicas para seu negócio.

O objetivo é descomplicar o cuidado com a saúde mental das pessoas e auxiliar e capacitar as lideranças a promoverem ambientes de confiança, saudáveis e funcionais.

Bruno Shiozawa, CEO da Great People Mental Health

SAIBA MAIS



Auxiliar e capacitar as lideranças a promoverem ambientes de confiança, saudáveis e funcionais.



Great People Books



Muito além de livros, educação corporativa contínua e de qualidade.

Larissa Caldin, CEO da Great People Books

Great People Books é um selo da Primavera Editorial, editora há mais de 15 anos no mercado, destinado à publicação de livros que fomentem uma cultura corporativa positiva. As obras trazem conteúdos construídos por diversos olhares e vivências.

Liderança responsável, saúde mental, planejamento estratégico e gestão baseada na confiança são alguns dos temas que compõem o catálogo da editora, que entrou para a Great People como um braço educacional e de suporte para as empresas do ecossistema e seus clientes com conteúdo inclusivo, diverso e responsável.

[SAIBA MAIS](#)



Educar e desenvolver pessoas e negócios pelos livros.



Great People Leadership



Empresa parceira do GPTW especialista em desenvolvimento de lideranças.

Parceira do Great Place to Work® Brasil, a Great People Leadership é especialista em desenvolvimento de lideranças e conta com mais de 25 anos de expertise dentro das melhores empresas para trabalhar no Brasil e no mundo.

Com a missão de transformar lideranças em "great leaders to work", dispõe de um portfólio diversificado com palestras, imersões e programas de capacitação já estruturados ou personalizados de acordo com a necessidade de cada organização.

[SAIBA MAIS](#)

Roberto Mossimann, CEO da Great People Leadership

Transformar lideranças
em "great leaders to work".



Great People ESG



Consultoria e assessoria em ESG e Sustentabilidade.

Carolina Pimentel, CEO da Great People ESG

Com a missão de cocriar culturas de propósito e gerar impacto positivo, a Great People ESG, antiga Geração Social, apoia empresas na implementação de práticas ESG, de responsabilidade social e de sustentabilidade e apresenta caminhos simples e acessíveis para que todas as organizações sejam agentes de transformação e impactem as pessoas, os negócios e a sociedade.

A empresa trabalha com metodologias internacionais, como Pacto Global e ODS, Sistema B, Global Reporting Initiative (GRI), Índice de Sustentabilidade da B3 (ISE B3) e SASB para apoiar todas as empresas, independentemente do seu tamanho ou segmento de atuação, a obter uma atuação estratégica e sustentável.

SAIBA MAIS



**Apoiar todas as empresas a
obter uma atuação
estratégica e sustentável.**



Great People Energy



Empresa especializada em consultoria e projetos de eficiência energética e sustentabilidade.

Levar energia barata, renovável, sustentável e acessível a todas as pessoas. Esse é o objetivo da Great People Energy, antiga KAT, que atua com consultoria em energia renovável, projetos de otimização e customização, gerenciamento de consumo de energia, soluções híbridas e muitas outras frentes para atender clientes de forma personalizada.

SAIBA MAIS

Rodrigo Koji, CEO da Great People Energy

7 ENERGIA LIMPA E ACESSÍVEL



Levar energia barata, renovável, sustentável e acessível para todas as pessoas.



Great People Partners



Consultores parceiros especialistas no GPTW e ecossistema Great People.

Great People Partners é uma rede presente em todo o Brasil pronta para apoiar e transformar cada vez mais empresas em excelentes lugares para se trabalhar.

Os Partners são consultores parceiros do GPTW Brasil e do ecossistema Great People, formados na metodologia da instituição, que atuam com as empresas que desejam percorrer e evoluir na Jornada de Certificação ou superar desafios com a ajuda de nosso ecossistema de soluções.

[SAIBA MAIS](#)

Pamella Nilsen, CEO da Great People Partners

Apoiar e transformar cada vez mais empresas em excelentes lugares para trabalhar.



Estratégia em Sustentabilidade e ESG

Há quase 30 anos, fomentamos os destaques e rankings (regionais, setoriais, de diversidade etc) que estimulam empresas a terem políticas próprias mais adequadas para suas pessoas, que impactam diretamente o negócio e a sociedade.

E nós, como empresa, também atuamos de forma contundente para promover um impacto positivo:

- Adotamos o trabalho remoto, o que reduz as emissões de gases de efeito estufa (GEE) e o tráfego de carros nas cidades;
- Fazemos parcerias com entidades a favor da promoção de trabalhos com melhor qualidade para todas as pessoas.

13
AÇÃO CONTRA A
MUDANÇA GLOBAL
DO CLIMA



8
TRABALHO DECENTE
E CRESCIMENTO
ECONÔMICO

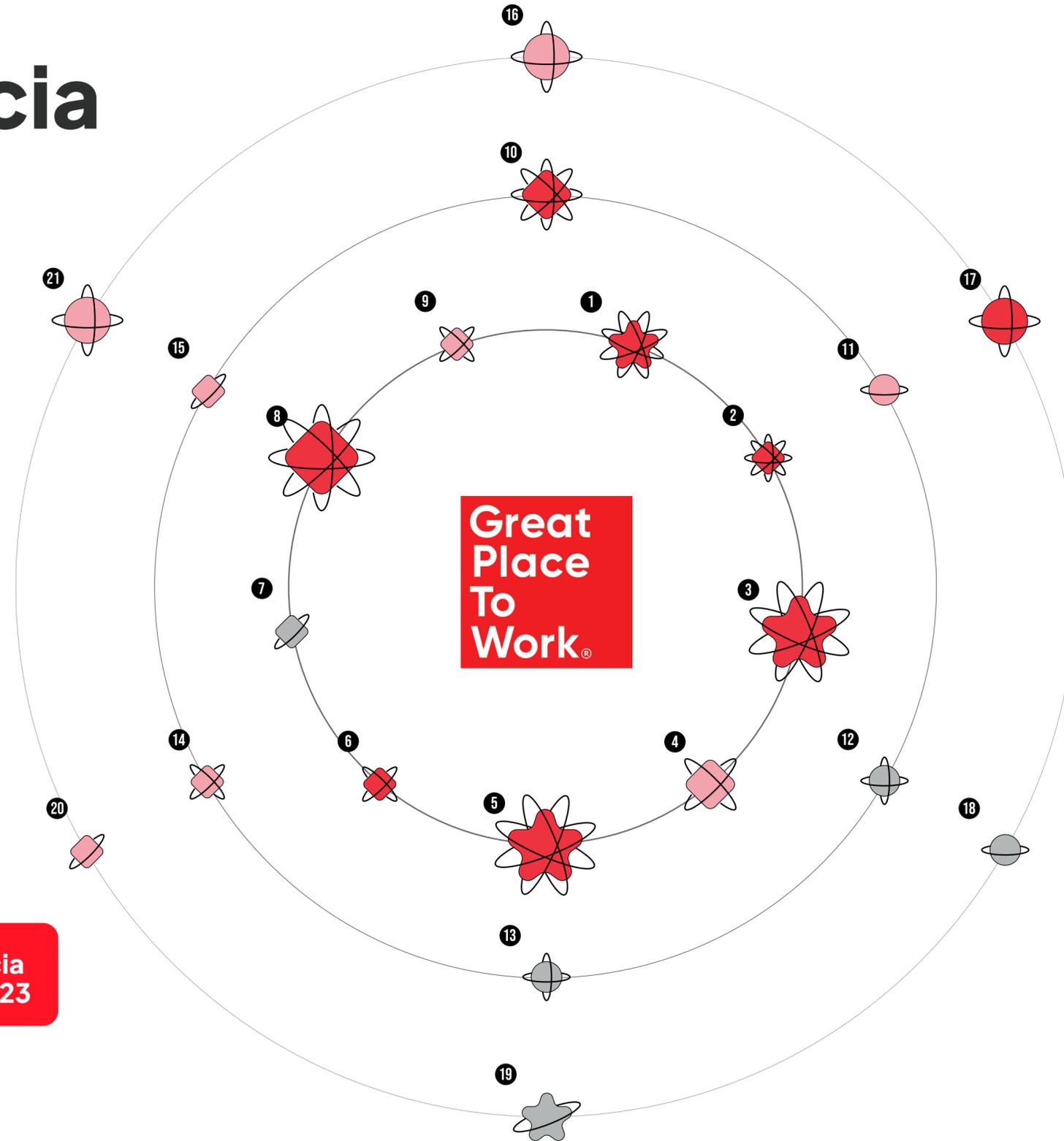


Esfera de influência

Na busca por um impacto positivo e sustentável, reconhecemos a importância de nossa esfera de influência. Tanto o GPTW quanto o ecossistema Great People desempenham papéis cruciais na promoção de práticas éticas, ambientais e sociais, dentro e fora de suas organizações.

No âmbito do GPTW, a influência se estende a empresas parceiras, clientes e comunidades que promovem uma cultura de confiança, excelência e inclusão. Com práticas e programas, buscamos inspirar e capacitar outras organizações a adotar padrões elevados de responsabilidade social e ambiental. ■

Esfera de influência
GPTW BRASIL, 2023



LEGENDA

- | | |
|----------------------------|---|
| 1. Acionistas | 12. Imprensa |
| 2. Avaliador Culture Audit | 13. Mídias Sociais |
| 3. Colaboradores | 14. Parceiros de Eventos, Listas e Rankings |
| 4. Conselho | 15. Parceiros de Serviços |
| 5. GPTW Global | 16. Concorrentes |
| 6. Empresas GreatPeople | 17. Colaboradores de Clientes |
| 7. Partners | 18. Detratores |
| 8. Regionais | 19. Órgãos Regulamentadores |
| 9. Terceiros | 20. Parceiros de Mídia |
| 10. Clientes | 21. Sociedade e Mov. Sociais |
| 11. Fornecedores | |



O grau de influência é representado pelo tamanho dos planetas. Quanto maior o planeta, maior o impacto da parte interessada na nossa empresa.



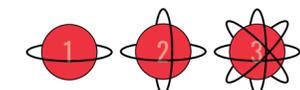
O grau de impacto é representado pelas cores. Quanto mais escura e vibrante, maior o nível em que impactamos a parte interessada.



O grau de relacionamento é representado pela distância. Quanto mais próxima do núcleo, maior o relacionamento mútuo com a parte interessada.



O grau de responsabilidade é representado pelo formato. Quanto mais complexa a forma, maior a nossa responsabilidade para com a parte interessada.



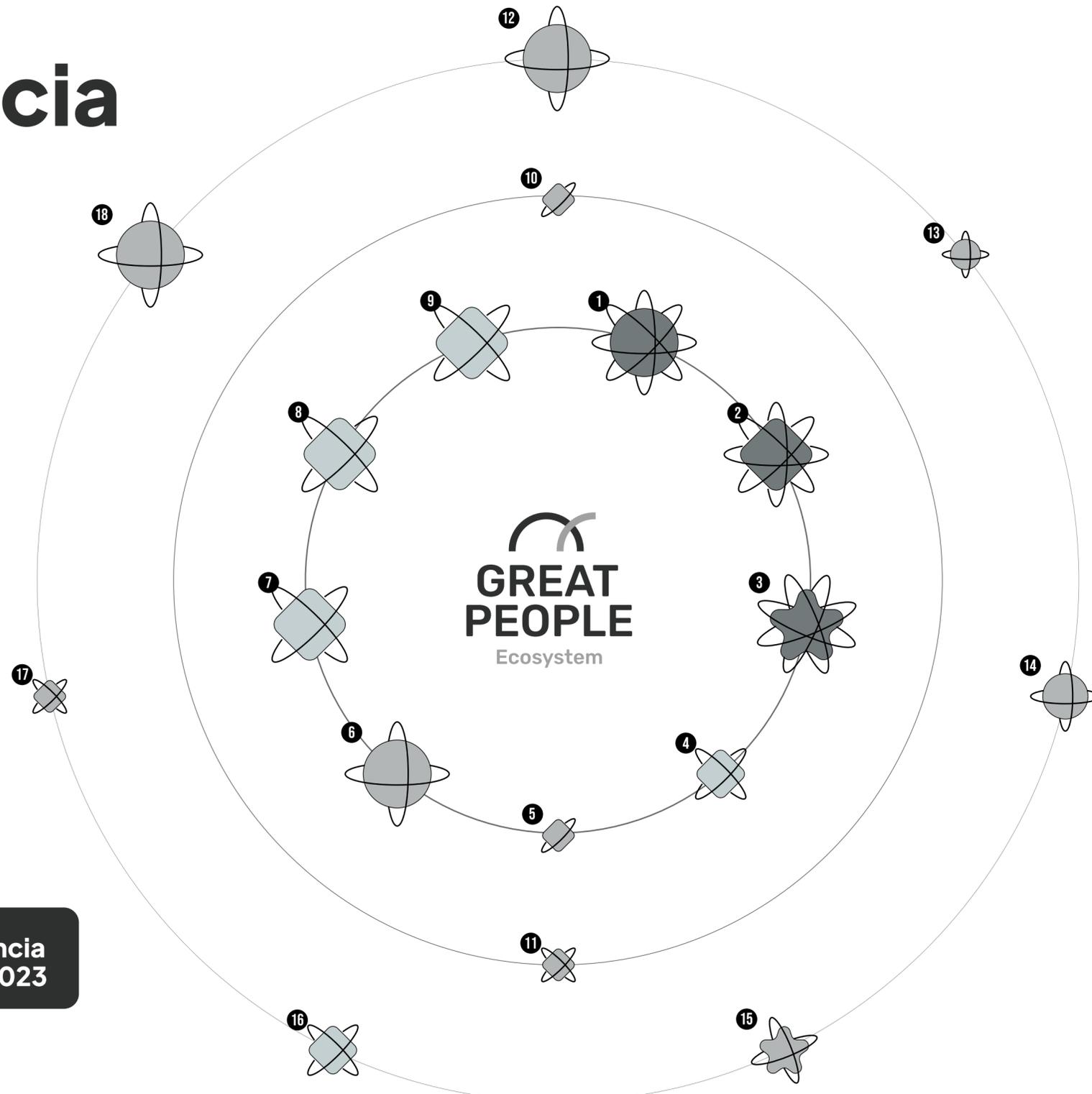
O grau de dependência é representado pela quantidade de órbitas. Quanto mais órbitas em volta do planeta, maior a dependência mútua entre a organização e os stakeholders.

Esfera de influência

O ecossistema Great People amplifica essa influência ao englobar diversas empresas comprometidas com os mesmos valores e objetivos.

Juntas, essas entidades trabalham para fortalecer a sustentabilidade em todas as dimensões, desde a governança até as práticas diárias de negócios, o que cria um impacto coletivo significativo. ■

Esfera de influência Great People, 2023



LEGENDA

- | | |
|---------------------------|-------------------------------|
| 1. Acionistas | 10. Fornecedores |
| 2. Clientes | 11. Parceiros de Serviços |
| 3. Colaboradores | 12. Concorrência |
| 4. Conselho | 13. Imprensa |
| 5. Consultores Associados | 14. Mídias Sociais |
| 6. GPTW | 15. Órgãos Regulamentadores |
| 7. Marcas Controladas | 16. Parceiros (Universidades) |
| 8. Marcas Não Controladas | 17. Partners |
| 9. Regionais | 18. Sociedade / Mov. Sociais |



O grau de influência é representado pelo tamanho dos planetas. Quanto maior o planeta, maior o impacto da parte interessada na nossa empresa.



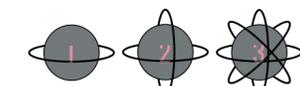
O grau de impacto é representado pelas cores. Quanto mais escura e vibrante, maior o nível em que impactamos a parte interessada.



O grau de relacionamento é representado pela distância. Quanto mais próxima do núcleo, maior o relacionamento mútuo com a parte interessada.



O grau de responsabilidade é representado pelo formato. Quanto mais complexa a forma, maior a nossa responsabilidade para com a parte interessada.



O grau de dependência é representado pela quantidade de órbitas. Quanto mais órbitas em volta do planeta, maior a dependência mútua entre a organização e os stakeholders.

Compromissos públicos

O Pacto Global desempenha um papel fundamental na jornada ESG das empresas, pois é um quadro internacionalmente reconhecido para orientar e impulsionar práticas empresariais sustentáveis.

Esse compromisso público demonstra o comprometimento com valores éticos e responsabilidade corporativa e fornece uma base sólida para o desenvolvimento e implementação de estratégias de sustentabilidade.

Assumir publicamente o compromisso com o Pacto Global não apenas fortalece a reputação da empresa, mas também desempenha um papel crucial na integração dos princípios de sustentabilidade nos negócios e na promoção de um mundo mais justo, inclusivo e sustentável.

Somos signatários do Pacto Global da ONU

Um dos aspectos fundamentais de nossa missão é a responsabilidade social corporativa. Como parte do compromisso em promover práticas éticas e sustentáveis, temos orgulho de sermos signatários do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU) desde 2020 com GPTW e desde 2023 como Great People.

Essa iniciativa voluntária, lançada pela ONU, une empresas e organizações em todo o mundo na busca de objetivos comuns relacionados aos direitos humanos, ao trabalho, ao meio ambiente e à luta contra a corrupção.

Nossa adesão ao Pacto Global da ONU demonstra o compromisso com os princípios

universais que baseiam a sustentabilidade empresarial e a responsabilidade social. Continuamos trabalhando ativamente para integrar esses princípios nas operações diárias, e assim, promover práticas responsáveis e contribuir para um mundo cada vez mais justo.

MOVIMENTO RAÇA É PRIORIDADE

O Movimento Raça é Prioridade é uma iniciativa promovida pelo Pacto Global da ONU – Rede Brasil em colaboração com o Centro de Estudo das Relações de Trabalho e Desigualdade (CEERT) e outras instituições parceiras estratégicas. O objetivo principal do movimento é incentivar a diversidade e a inclusão nas empresas e, assim, alcançar a meta ambiciosa de ter pelo menos 50% de pessoas negras em cargos de liderança até 2030.



COMPROMISSO

Atingir
50%
de representação de
pessoas negras em cargos
de liderança até 2030.

Esses compromissos refletem o comprometimento do movimento em promover uma mudança significativa na composição de nossos quadros de liderança, e garantir uma representação mais equitativa e diversificada em todos os níveis organizacionais.

SAIBA MAIS



MOVIMENTO ELAS LIDERAM 2030

O Movimento Elas Lideram 2030 surge como uma poderosa iniciativa liderada pelo Pacto Global da ONU – Rede Brasil, que une forças com diversas instituições colaboradoras, com um objetivo vital: alcançar a tão necessária paridade de gênero nas altas esferas corporativas até o ano de 2030.

COMPROMISSO

Atingir

50%

dos cargos de alta liderança ocupados por mulheres até o ano de 2030.

NOSSO CENÁRIO EM 2023:

100%

no quadro executivo do GPTW

64%

no quadro executivo da Great People

Essa iniciativa representa um marco para a igualdade de gênero e impulsiona o progresso global, ao reconhecer o valor e o potencial das lideranças femininas no mundo corporativo.

Ao assumir esses compromissos, construímos ambientes de trabalho mais justos e inclusivos e pavimentamos o caminho para uma sociedade mais equitativa e sustentável como um todo.

SAIBA MAIS



MOVIMENTO SALÁRIO DIGNO

O Movimento Salário Digno surge como uma iniciativa liderada pelo Pacto Global da ONU – Rede Brasil, com uma visão audaciosa de garantir que todos os colaboradores, independentemente de sua posição, recebam um salário digno. Essa iniciativa também se compromete a envolver e mobilizar toda a cadeia de suprimentos para estabelecer metas claras em relação a remunerações justas.

COMPROMISSO

Até

2030

promover e envolver ativamente toda a cadeia de suprimentos na definição e implementação de metas relacionadas ao salário digno, para assim, estabelecer práticas sustentáveis em toda a rede.

Esse movimento visa garantia de uma remuneração justa, impulsiona a responsabilidade social corporativa e reconhece o valor intrínseco de cada indivíduo em toda a cadeia de produção.

Ao adotar esses compromissos, promovemos o bem-estar dos colaboradores e construímos uma base sólida para uma economia mais inclusiva e sustentável.

SAIBA MAIS

3

SAÚDE
BEM-ESTAR

MOVIMENTO MENTE EM FOCO

O Movimento Mente em Foco é uma iniciativa do Pacto Global da ONU no Brasil, idealizado pela InPress Porter Novelli, parceria da Falconi Consultores S/A e chancela da Sociedade Brasileira de Psicologia.

A iniciativa convida empresas brasileiras a agir em benefício dos colaboradores e da sociedade como um todo no combate ao estigma e ao preconceito social ao redor da saúde mental. O movimento traz para o centro das decisões das empresas a pauta da saúde mental, estimula a discussão sobre o tema, estabelece ações concretas e de suporte as organizações, a fim de contribuir para a criação de ambientes de trabalho saudáveis.

O objetivo é que o cuidado com a saúde mental seja tratado não apenas como uma medida emergencial, mas, de forma preventiva e humanizada, como um tema perene e que faça parte da estratégia de negócio das companhias – um avanço no ODS 3 (Saúde e Bem-Estar).

[SAIBA MAIS](#)

COMPROMISSO

- Ter um profissional de referência para aconselhamento e atendimento;
- Oferecer orientação e manejo de crises;
- Garantir a avaliação permanente dos colaboradores;
- Manter gestores engajados, com capacitação para atuar em relação ao tema e orientação sobre as melhores condutas, sendo agentes de transformação;
- Criar um programa antiestigma: promover debates abertos e intervenções em grupo com assuntos que busquem reduzir o estigma relacionado ao sofrimento psíquico, inserindo-o como pauta permanente na organização;
- Promover ações de incentivo à saúde mental: campanhas e iniciativas para incentivar práticas culturais, esportivas, de nutrição, bem-estar, educação, entre outras, a partir de demandas identificadas.

No Great Place To Work® e em todo o ecossistema Great People, nós valorizamos muito o resultado do compromisso com a excelência e do impacto positivo na sociedade e no bem-estar dos nossos colaboradores. O comprometimento com as práticas adotadas nos renderam um reconhecimento que nos enche de orgulho.

Selo Jungle de Saúde Emocional

A saúde emocional da equipe é uma prioridade inegociável em nossa cultura empresarial. Estamos diariamente empenhados em criar um ambiente onde o bem-estar emocional seja valorizado e apoiado ativamente.

É com grande satisfação que anunciamos a conquista do "Selo Jungle de Saúde Emocional", que reconhece organizações comprometidas em promover a saúde mental e emocional de suas pessoas colaboradoras.

Esse selo é um testemunho de nossos esforços contínuos para fornecer recursos, apoio e um ambiente de trabalho que promova o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal e união entre a equipe. ■



Nossos objetivos futuros

A sustentabilidade é mais do que um destino final; é um processo contínuo de evolução, moldado pelo amadurecimento dos negócios e pelas mudanças nos cenários sociais e ambientais. Nós compartilhamos desse entendimento e reconhecemos que a jornada em direção à sustentabilidade é uma empreitada dinâmica.

Nosso compromisso com a sustentabilidade se baseia em uma abordagem orientada por objetivos de curto, médio e longo prazo. Esses objetivos são a bússola que orienta as ações que tomamos e que nos capacita a preparar a equipe, adaptar processos e assegurar impactos sustentáveis e positivos.

Portanto, nossa jornada não é apenas sobre alcançar marcos específicos, mas também sobre abraçar uma cultura de melhoria contínua e responsabilidade. É por meio desse compromisso que moldamos um futuro mais sustentável para a empresa e para a comunidade.



Objetivos de Sustentabilidade a curto prazo

-  Criar um projeto que se desdobra em rankings e ações que estimulam empresas a apoiarem toda a cadeia de fornecedores e terceiros, além de continuar a aprimorar o ambiente de trabalho para as pessoas colaboradoras diretas. Acreditamos que é fundamental que as empresas adotem uma abordagem abrangente em relação à sustentabilidade e ESG, e isso inclui avaliar a conduta ética e a sustentabilidade de seus parceiros comerciais;
-  Realizar treinamentos regulares para conscientizar a equipe sobre a importância da diversidade e inclusão, e criar um ambiente seguro e inclusivo para todas as pessoas;
-  Seguir com o investimento no rastreamento e plano de ação relacionado a saúde mental;

-  Fortalecer a relação com parceiros institucionais e de mídia para estimular o cuidado com as pessoas colaboradoras das empresas;
-  Construir nosso Inventário de Emissões de Gases do Efeito Estufa, para mensurar e reduzir os impactos que geramos.

Objetivos de Sustentabilidade a médio prazo

-  Estabelecer uma meta para que, pelo menos, 50% das novas contratações sejam de pessoas de grupos sub-representados, como pessoas pretas, pessoas com deficiência, LGBTQ+ etc;
-  Incentivar a formação de grupos de afinidade e redes de apoio para colaboradores pertencentes a grupos sub-representados na empresa;

-  Equiparar o salário inicial das pessoas com referência nos dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese).

Objetivos de Sustentabilidade a longo prazo

-  Impactar direta e indiretamente 100 mil empresas engajadas na construção de excelentes ambientes para as pessoas, para os negócios e para o mundo.

Nosso compromisso futuro envolve a implementação de estratégias abrangentes para fortalecer a responsabilidade corporativa e transparência. Um dos pilares desse plano é a criação de um Relatório GRI (Global Reporting Initiative) até 2024. Esse será um documento detalhado que abordará os avanços em ESG de forma abrangente e coerente.

Para elaborar esse relatório, conduziremos também um processo de materialidade, que envolve a identificação e avaliação dos temas materiais mais relevantes para a empresa e stakeholders. Ou seja, analisaremos quais questões têm maior impacto no negócio e na comunidade em que estamos inseridos. Por meio desse processo, garantiremos que o futuro relatório GRI aborde os assuntos mais significativos e forneça informações valiosas à comunidade.

Além disso, como parte do compromisso com a transparência, nos comprometemos a publicar a Política de Sustentabilidade de forma clara e acessível a todas as pessoas interessadas. Isso garantirá que as ações e diretrizes de sustentabilidade sejam amplamente divulgadas e compreendidas por todos os envolvidos em nossa jornada de transformação corporativa. ■

Governança

Organograma do Conselho Consultivo



Flavio Pripas



José Tolovi Jr.



Mariana Tolovi



Regina Navarro



Rubens Machado

Nossas políticas



No centro do ecossistema, promovemos uma cultura de ética e integridade, fundamentada na comunicação aberta e transparente. Encorajamos ativamente nosso time a levantar preocupações ou questões éticas, sem medo de represálias.

Recentemente, iniciamos a revisão do Código de Ética do GPTW, com o objetivo de expandi-lo para abranger todo o ecossistema.

A Política de Promoção e Reconhecimento estabelece diretrizes claras para remuneração e reconhecimento dentro do grupo e visa aumentar o alinhamento e a transparência. Detalhamos o plano de desenvolvimento, baseado no modelo de Trilha de Carreira, onde são especificadas as expectativas para cada colaborador e destacados os benefícios oferecidos.

Adicionalmente, nossa Política de Contratação orienta todo o processo de recrutamento de novos colaboradores e estabelece etapas claras e detalhadas.

Comprometidos com a conformidade legal e ética, cumprimos rigorosamente as leis e regulamentações pertinentes. Estabelecemos políticas e procedimentos claros, revisados regularmente para garantir alinhamento com as normas legais e éticas em evolução.

As políticas e práticas relacionadas à ética e integridade do negócio são implementadas em diversos aspectos de nossa operação. Isso inclui a criação de um Conselho Consultivo, programas abrangentes de onboarding para novos colaboradores, conversas regulares com a alta liderança, reuniões periódicas de equipe e sessões individuais de feedbacks entre gestores e membros da equipe.

Com essas iniciativas, reforçamos constantemente a importância de manter altos padrões éticos e de integridade em todas as interações e decisões empresariais.

Nossa segurança com a informação

A segurança da informação é uma prioridade fundamental para nós, e estamos comprometidos em proteger os dados de nossos clientes com os mais altos padrões. Para isso, implementamos um Security Operation Center (SOC), que monitora os ambientes 24 horas por dia, todos os dias. (SV-PS-230ª.1)

Esse centro de operações é uma parte importante da infraestrutura de segurança, pois garante uma vigilância constante e proativa.

Além do SOC, utilizamos uma combinação robusta de ferramentas e práticas de segurança, que incluem firewalls, softwares antivírus e sistemas de controle e rastreamento de acesso. Essas medidas garantem que todas as tentativas de acesso sejam monitoradas e controladas rigorosamente, dessa forma, prevenimos qualquer possível violação. (SV-PS-230ª.1)

OS RESULTADOS FALAM POR SI SÓ

ZERO

- violações de dados (SV-PS-230ª.3);
- violações de informações comerciais confidenciais ou informações de identificação pessoal de clientes (SV-PS-230ª.3);
- clientes afetados por violação de dados (SV-PS-230ª.3);
- perdas monetárias como resultado de litígios legais associados a alegações de práticas de negócio e corrupção (SV-PS-510ª.1).



Esses indicadores destacam nosso compromisso contínuo com a integridade e a segurança de todas as informações que gerenciamos, além de refletir a dedicação que temos em proporcionar um ambiente de confiança e proteção para clientes e parceiros.

Além disso, temos uma iniciativa, Turing, que facilita e promove a ponte entre a academia e as empresas do grupo, de modo a impulsionar uma mentalidade direcionada aos dados e à aplicação de avanços tecnológicos ao mundo dos negócios.

Por meio de ferramentas validadas cientificamente e desenvolvidas em parceria com grupos de pesquisa dos EUA e do Canadá, a Turing faz a mensuração e a interpretação de dados e proporciona informações valiosas para a tomada de decisões estratégicas nos negócios.

Política de privacidade nas Pesquisas de Clima Organizacional (SV-PS-230^a.2)

Em parceria com a SAD, empresa afiliada e licenciada pelo Great Place To Work®, utilizamos métodos e tecnologias para conduzir Pesquisas de Clima Organizacional.

São coletadas as percepções dos colaboradores de forma totalmente anonimizada, conforme a Lei Geral de Proteção de Dados brasileira (LGPD), com a garantia de que nenhuma informação pessoal identificável seja coletada. O objetivo dessas pesquisas é realizar análises científicas e estatísticas para ajudar nossos clientes a avaliarem e melhorarem seus ambientes laborais.

Para assegurar a confidencialidade, os colaboradores acessam o sistema de

pesquisa com uma chave de acesso, o que impede que suas respostas sejam identificadas. Todas elas são tratadas de forma estritamente confidencial e a empresa contratante recebe apenas relatórios estatísticos consolidados, sem qualquer identificação dos respondentes.

Mesmo quando os comentários complementares são incluídos, eles são apresentados de forma anônima em artigos ou análises, e nunca são associados ao nome do colaborador ou outras informações que permitam sua identificação.

Os colaboradores são informados de que os resultados das pesquisas podem ser usados para certificação pelo GPTW e para publicação de avaliações, sempre de maneira confidencial e voluntária.

Além disso, nossas plataformas de pesquisa analítica são hospedadas pela Amazon Web Services (AWS), que garante os mais altos padrões de segurança e conformidade global de dados. As chaves de acesso

utilizadas pelos colaboradores são excluídas em até 90 dias após o encerramento da pesquisa, e a SAD emprega esforços consistentes com os padrões da indústria para proteger os dados obtidos.

Estamos comprometidos com a conformidade legal e ética. Utilizamos procedimentos claros para garantir que todos os dados sejam coletados, transmitidos, armazenados e protegidos de acordo com a LGPD e demais legislações aplicáveis. Essa política de privacidade reflete no compromisso em promover um ambiente de trabalho seguro, ético e transparente. ■

SAIBA MAIS

Nossos canais de denúncia



Em 2023, nosso canal de denúncias para empresas com selo GPTW recebeu 30 chamados. Cada um desses chamados foi minuciosamente verificado e solucionado, o que reforça o compromisso contínuo com a implementação de um sistema ético e seguro.

Ainda comprometidos com a transparência e a integridade em todas as esferas do ecossistema, implementamos em

2023 um canal de monitoramento de denúncias, em parceria com uma empresa especializada, que é totalmente confidencial. Previsto para entrar em funcionamento em 2024, ele representa um marco significativo na jornada rumo a um ambiente de trabalho seguro e ético.

Este canal, que estará acessível por meio de e-mail, WhatsApp e Microsoft Teams, é mais do que uma simples ferramenta;

é uma prova tangível do compromisso em criar um espaço onde cada indivíduo se sinta seguro para se comunicar abertamente, sabendo que suas preocupações serão tratadas com seriedade e confidencialidade. É por meio dessa transparência e acesso seguro que promovemos uma cultura de responsabilidade e respeito, onde cada voz é valorizada e cada preocupação é abordada de forma proativa.

Para nós, integridade e ética não são apenas palavras vazias; são os valores fundamentais que guiam cada aspecto do trabalho que realizamos. Este canal de monitoramento de denúncias é apenas uma das muitas maneiras pelas quais demonstramos o engajamento inabalável com as pessoas que compõem nosso ecossistema. ■



Nossas pessoas

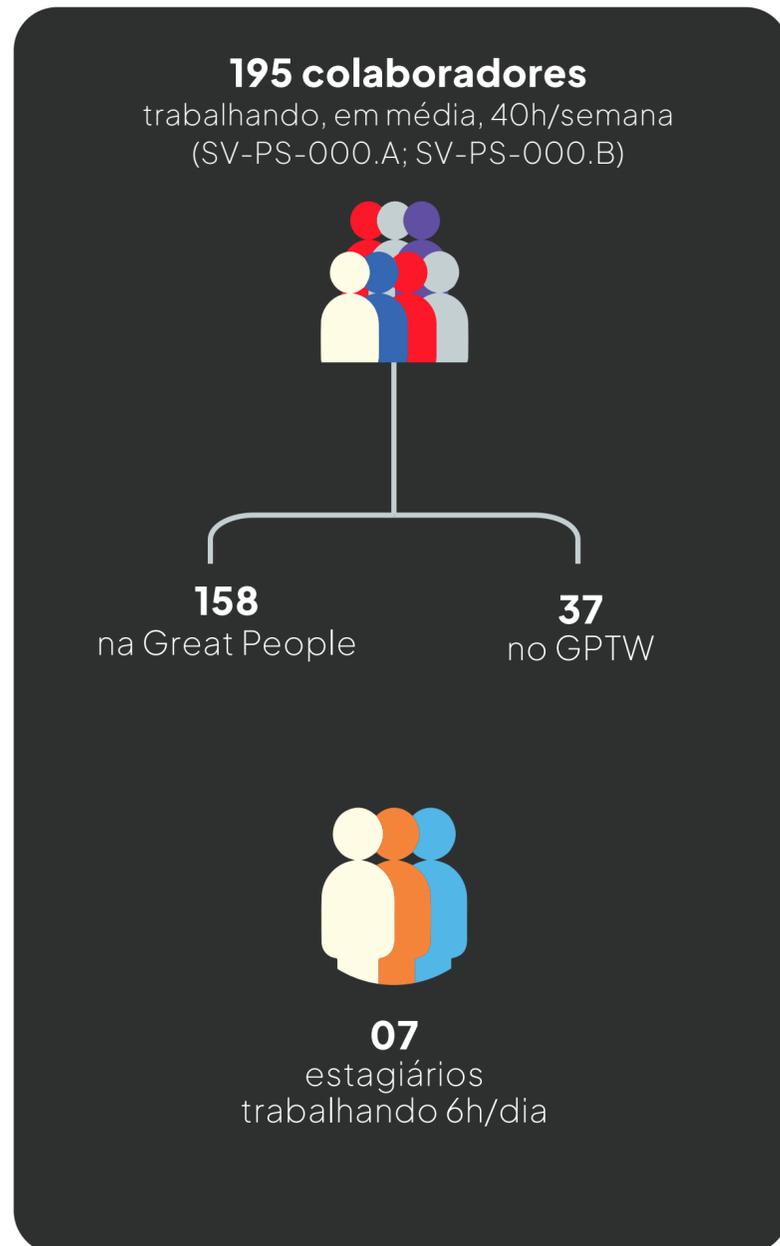
Em nosso ecossistema, temos um compromisso inabalável com o bem-estar e a segurança da equipe. Acreditamos que o verdadeiro impacto do trabalho se manifesta quando cada indivíduo se sente valorizado e seguro para se expressar abertamente.

É por isso que estabelecemos canais confiáveis para comunicação e denúncias que asseguram que cada voz seja ouvida e cada preocupação seja tratada com seriedade.

A integridade e a ética são valores fundamentais que permeiam cada aspecto de nossa cultura organizacional. Em um ambiente comprometido profundamente com as pessoas, esses valores se tornam ainda mais essenciais. Reconhecemos que a confiança mútua e o respeito são a base de qualquer relacionamento produtivo e saudável.



Diversidade e inclusão



Acreditamos que a diversidade é um dos pilares fundamentais da nossa cultura. Aqui, valorizamos e reconhecemos a importância de promover um ambiente inclusivo e acolhedor para todas as pessoas.

Neste contexto, é essencial entender e analisar os dados de diversidade e inclusão. Isso inclui examinar a porcentagem de funcionários estrangeiros e aqueles que trabalham fora do país-sede, bem como a representação de diferentes grupos (como gênero, raça/etnia, idade, pessoas com deficiência, orientação sexual, entre outros) em cargos de liderança e em todos os níveis da organização.

Além disso, é importante avaliar a equidade salarial e a taxa de rotatividade, desagregadas por diferentes categorias, como gênero, raça/etnia, idade, pessoas com deficiência, orientação sexual, entre outros. Esses dados não apenas nos ajudam a entender onde estamos em termos de diversidade e inclusão, mas também a identificar áreas de oportunidade para melhorias contínuas.



73%
das lideranças
são mulheres

17 Great People (72%)
10 GPTW (100%)

65%
de mulheres
no quadro

101 Great People
25 GPTW

18 pessoas
com mais de
50 anos

16 Great People
2 GPTW

2 pessoas
em licença
paternidade (6 meses)

1 Great People
1 GPTW

Remuneração e benefícios



Em um mundo em constante evolução, onde as expectativas de colaboradores estão em ascensão, a remuneração justa e os benefícios atrativos são fatores-chave para atrair talentos de alto desempenho. Para nós, esse tópico é importante para mantermos uma cultura empresarial saudável e promovermos o engajamento das pessoas colaboradoras.

Nosso modelo de trabalho

Atualmente, nosso modelo de trabalho é 100% remoto, com reuniões presenciais semestrais. Contamos com a parceria da empresa WOBA, que nos auxilia a encontrar os melhores espaços de coworking para os colaboradores. Todos têm acesso a esse benefício, que é totalmente custeado pela instituição.

Mesmo diante de um cenário remoto, as pessoas são cuidadas e conectadas para garantir a cultura e o bem-estar de cada

indivíduo. Além disso, oferecemos auxílio Home-Office para todos os colaboradores, que proporciona um reembolso de R\$ 300,00 para a compra de equipamentos periféricos e uma cadeira confortável para melhorar o ambiente de trabalho em casa. Também disponibilizamos R\$ 100,00 como auxílio de custo para contratação de internet ou para cobrir despesas adicionais de energia elétrica.

Valorizamos a saúde

Disponibilizamos um Plano de Saúde e Odontológico para todas as pessoas colaboradoras, incluindo quem foi contratado como Pessoa Jurídica, CLT e em modelos de estágio, sem qualquer custo de coparticipação.

Além disso, o programa Great Care oferece apoio à saúde mental, com profissionais com capacidade de orientar e auxiliar em tratamentos de saúde emocional,

que também se estende aos familiares dos colaboradores.

Assim, facilitamos o acesso para que todos dentro do nosso ecossistema tenham a tranquilidade de contar com saúde da mais alta qualidade, sem distinção nenhuma entre cargos.

Reconhecemos os desafios que surgem com a chegada de um novo filho, e por isso, todas as pessoas têm acesso à Licença Maternidade e Paternidade igualitária de 6 meses. Acreditamos que essa medida seja fundamental para a adaptação da família e o desenvolvimento saudável da criança.

Além disso, pais que podem desfrutar de uma licença estendida conseguem criar vínculos maiores com os filhos, apoiar mais ativamente a família que passa por uma intensa transformação, se fortalecer emocionalmente, e podem viver, de forma segura e incentivada, uma experiência que potencializa ainda mais um ser humano. Essa prática é um diferencial no mercado de trabalho.



O Auxílio Creche é outro benefício que oferecemos a todos os colaboradores, com um valor de R\$ 650,00 por filho até os 14 anos completos. E caso a criança necessite de tratamento médico especial, dobramos o valor desse auxílio. Nesses casos, não há limite de idade para o recebimento, sendo a necessidade discutida com a área de Recursos Humanos.

E os pets não ficam de fora. Aqui, nós oferecemos o plano de saúde da Petlove para os animais de estimação das pessoas colaboradoras, sem coparticipação. Desse modo, promovemos um ambiente muito mais acolhedor também para os pais e mães de pet.

Ainda como um benefício de saúde, nós temos a parceria com a Totalpass, que facilita o acesso dos colaboradores a uma gama de atividades físicas. A Great People faz um investimento inicial, e cada colaborador escolhe uma faixa de contribuição de acordo com o seu estilo de vida e a sua necessidade. Assim, estimulamos a prática de uma vida saudável, sem estabelecer regras ou padrões, o que promove um ambiente acolhedor e cheio de inspiração.

Cultura, desenvolvimento e bem-estar

Somos uma Empresa Amiga do MASP, o que facilita o acesso à cultura, como museus, teatros e cinemas cadastrados no programa. Além disso, também oferecemos o Great Books, um Vale-Livro que possibilita o reembolso de R\$ 50,00 por mês para a compra de livros. O tema é livre, mas recomendamos a aquisição de livros sobre desenvolvimento pessoal e profissional.

Esse tipo de incentivo é importante porque, dessa forma, fomentamos o acesso à cultura e estimulamos a criatividade dentro da nossa equipe, além de valorizar momentos de diversão e aprendizado também fora do trabalho.

Para promover o desenvolvimento dos colaboradores, temos uma parceria com a escola de idiomas on-line Open English, com descontos especiais em toda a grade de cursos oferecidos. Assim, abrimos uma porta importante para que a nossa equipe se desenvolva em outros idiomas e, quem

sabe, abraça oportunidades ainda maiores dentro do ecossistema GPTW.

Em parceria com a empresa Quansa, oferecemos orientação financeira para todos os colaboradores. Assim, qualquer pessoa do ecossistema pode ter acesso a um consultor financeiro, que o ajudará a montar seu orçamento pessoal e colocar as finanças em dia, o que traz muito mais tranquilidade para o dia a dia.

Ainda em nossa jornada para criar um ambiente de trabalho excepcional, reconhecemos a importância de valorizar o bem-estar, a saúde emocional e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal das pessoas colaboradoras. Sendo assim, promovemos pausas para meditações guiadas por uma especialista em mindfulness, como uma prática livre para todos os colaboradores e estendida aos seus familiares.

Também como parte do compromisso com a saúde da equipe, oferecemos a Semana de Saúde, totalmente destinada ao cuidado com a saúde física, emocional e psicológica, que não é descontada das férias. O objetivo principal é incentivar a realização de exames de rotina.

Além disso, para celebrarmos a união, realizamos viagens de incentivo para destinos especiais sempre que alcançamos uma grande meta. Em 2017, toda a nossa equipe teve a oportunidade de visitar o Walt Disney World, em Orlando, nos EUA. Em 2020, viajamos para Cancun, no México, durante a semana do carnaval. ■



Meio Ambiente



O compromisso com a sustentabilidade ambiental é uma prioridade em todas as nossas atividades. Buscamos continuamente implementar práticas sustentáveis que minimizem o impacto ecológico e promovam a responsabilidade ambiental.

Uma das iniciativas que exemplifica o comprometimento é a escolha de materiais para a confecção de camisetas utilizadas em eventos. As peças são produzidas com uma combinação inovadora de 50% algodão e 50% poliéster reciclado a partir de garrafas PET. Essa escolha reduz o uso de novos recursos e demonstra a dedicação que temos em promover a qualidade e o conforto dos produtos de maneira ambientalmente responsável.

Além disso, adotamos o trabalho remoto como uma prática padrão em todo o ecossistema, o que contribui significativamente

para a redução das emissões de gases de efeito estufa e diminui o tráfego de carros nas cidades. Essa medida beneficia não só o meio ambiente, mas também a qualidade de vida dos colaboradores.

Estamos igualmente comprometidos com o apoio de projetos sociais e ambientais. Regularmente, oferecemos pesquisas pro bono ou com uma redução significativa de investimento para organizações que compartilham do nosso compromisso com a sustentabilidade e a responsabilidade social.

Essas ações são apenas algumas das maneiras pelas quais trabalhamos para criar um futuro mais sustentável. Continuamos a explorar novas oportunidades de redução do impacto ambiental e para promover práticas sustentáveis em todas as áreas que temos operações. ■



Indicadores SASB

Setor serviços

TABELA 1. TÓPICOS E MÉTRICAS DE DIVULGAÇÃO DE SUSTENTABILIDADE

TÓPICO	MÉTRICA	RESULTADO	CÓDIGO
SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO	Descrição da abordagem para identificar e abordar riscos de segurança de dados	Temos implementado um SOC, Security Operation Center, que executada a monitoria de nosso ambientes 24x7 além disso usamos firewall; antivírus e controle e tracking de acesso	SV-PS-230a.1
	Descrição das políticas e práticas relacionadas à coleta, uso e retenção de informações do cliente	A Política de Privacidade esta disponível em nosso site: https://gptw.com.br/politica-de-privacidade/	SV-PS-230a.2
	Número de violações de dados	0	SV-PS-230a.3
	Porcentagem envolvendo informações comerciais confidenciais (CBI) ou informações de identificação pessoal (PII) dos clientes em violações de dados	0	SV-PS-230a.3
	Número de clientes afetados pela violação de dados	0	SV-PS-230a.3

TABELA 1. TÓPICOS E MÉTRICAS DE DIVULGAÇÃO DE SUSTENTABILIDADE

TÓPICO	MÉTRICA	RESULTADO	CÓDIGO
FORÇA DE TRABALHO, DIVERSIDADE E ENGAJAMENTO	Porcentagem de representação de gênero e grupos raciais/étnicos para (1) a gerência executiva e (2) todos os outros funcionários	<p>GREAT PEOPLE</p> <p>Quadro executivo (Gerentes): % mulheres: 17 (64%) % homens: 10 (36%)</p> <p>Quadro funcional (demais colaboradores): % mulheres: 85 (63%) % homens: 48 (36%)</p> <p>GPTW</p> <p>Quadro executivo (Gerentes): % mulheres: 5 (100%) % homens: 0</p> <p>Quadro funcional (demais colaboradores): % mulheres: 19 (65%) % homens: 10 (34%)</p>	SV-PS-330a.1
	Taxa de rotatividade voluntária discriminada por gênero, raça/etnia, idade, PCD, orientação sexual, entre outros	Não temos esse dado detalhado. Começaremos a mensurar em 2024	SV-PS-330a.2
INTEGRIDADE PROFISSIONAL	Montante total de perdas monetárias como resultado de litígios legais associados a alegações de práticas de negócios e corrupção.	0	SV-PS-510a.1
	Descrição das políticas e procedimentos para gestão de riscos relacionados à integridade profissional.	Não há.	SV-PS-510a.2

TABELA 2. MÉTRICAS DE ATIVIDADE

MÉTRICA DA ATIVIDADE	RESULTADO	CÓDIGO
Número de funcionários por: (1) período integral e meio período, (2) temporário e (3) contrato	193 em período integral 7 estagiários	SV-PS-000.A
Horas trabalhadas do funcionário, percentual faturável	40/ semanais para colaboradores em período integral; 6h/dia para estagiários	SV-PS-000.B

1 Nota para SV-PS-230a.3 – A divulgação deve incluir uma descrição das ações corretivas implementadas em resposta a violações de dados.

2 Nota para SV-PS-330a.1 – A entidade deve descrever suas políticas e programas para promover a representação equitativa dos funcionários em todas as suas operações globais.

3 Nota ao SV-PS-330a.3 – A divulgação deve incluir uma descrição do método empregado.

4 Nota para SV-PS-510a.2 – A entidade deve descrever brevemente a natureza, o contexto e as ações corretivas tomadas devido às perdas monetárias.

Índice dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável



ODS 3
Saúde e Bem-estar

p.24 p.35 p.44



ODS 4
Educação de Qualidade

p.25



ODS 5
Igualdade de Gênero

p.15 p.16 p.22 p.34 p.43



ODS 7
Energia Limpa e Acessível

p.28



ODS 8
Trabalho Decente e Crescimento Econômico

p.17 p.21 p.22 p.30 p.39



ODS 10
Redução das Desigualdades

p.16 p.17 p.22 p.33 p.43



ODS 12
Consumo e Produção Responsáveis

p.47



ODS 13
Ação Contra a Mudança Global do Clima

p.30 p.47



ODS 16
Paz, Justiça e Instituições Eficazes

p.17 p.27 p.34 p.39 p.41



ODS 17
Parcerias e Meios de Implementação

p.27

Sobre este relatório

O conteúdo reportado neste relatório é baseado nos dados do exercício de 2023 e abrangem as empresas do Ecossistema Great People & Great Place to Work.

O Relatório de Sustentabilidade está alinhado com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, com os Princípios do Pacto Global e com os indicadores do Caderno de de Serviços Profissionais e Comerciais da SASB (Sustainability Accounting Standards Board). ■

Redação e revisão

Great People ESG

Diagramação e projeto gráfico

Great People Books



Contatos



 atendimento@gptwbrasil.com.br



 marketing@greatpeople.com.br



Sua percepção e contribuição para aprimorarmos nosso Relatório de Sustentabilidade é primordial.

[COMENTE O QUE ACHOU DESTE RELATÓRIO](#)