



Melhores Empresas PARA TRABALHAR™ GPTW 50+

Confira o resultado do relatório da 5ª edição do ranking



Sumário:

<u>O Great Place To Work®</u>	3
<u>O Efeito Great Place To Work</u>	7
<u>Sobre o Estudo</u>	14
<u>Processo de Pesquisa</u>	17
<u>Informações das Empresas Premiadas</u>	19
<u>Perfil dos Colaboradores das Melhores Empresas Para Trabalhar™</u>	24
<u>Perfil dos Líderes das Melhores Empresas Para Trabalhar™</u>	29
<u>Perfil de CEO's das Melhores Empresas Para Trabalhar™</u>	32
<u>Admissões e Demissões</u>	34
<u>Avaliação GPTW</u>	38
<u>Lista das Melhores Empresas Para Trabalhar™</u>	42
<u>Contatos</u>	47

O Great Place To Work®

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.

Great Place To Work®





Pessoas escrevem nossa história.

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 se 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.



Nossa missão:
construir uma sociedade
melhor, transformando
cada organização em um
Great Place To Work® For All.





Nosso impacto no mundo:
21.000 clientes.
20 milhões de pessoas.
170 países.
Anualmente.



○ Efeito Great Place To Work®

Um excelente lugar para trabalhar é definido pela confiança, orgulho e camaradagem entre todas as pessoas.

Um excelente lugar para trabalhar é aquele onde os colaboradores confiam na liderança, têm orgulho do trabalho que realizam e gostam dos seus colegas. E essa experiência deve ser consistente para todas as pessoas, independente de quem são, do que fazem e de onde trabalham.



É assim que excelentes empresas para trabalhar impulsionam grandes negócios

Quando a liderança cria uma excelente experiência para as pessoas, há um efeito transformador em sua organização. As Melhores Empresas Para Trabalhar™ atraem e desenvolvem grandes talentos, constroem culturas prósperas e ágeis e, por sua vez, estimulam o crescimento e o desempenho.





A excelência começa com a liderança.

Com a nossa plataforma, os líderes obtêm insights sobre os principais impulsionadores de uma excelente experiência das pessoas, permitindo que eles sejam altamente eficazes na construção da confiança com os funcionários na sua organização.

Pessoa

Pessoa

Pessoa

Pessoa

Liderança

01

Liderança

- Contratar e Receber
- Inspirar
- Falar
- Escutar
- Agradecer
- Desenvolver
- Cuidar
- Celebrar
- Compartilhar

02

Experiência

- Confiança
- Orgulho
- Camaradagem
- For All

Os líderes moldam a experiência.

Quando os líderes se dedicam a cultivar relações de confiança, orgulho e camaradagem para todos, a experiência do funcionário se torna um catalisador para uma cultura empresarial próspera e crescimento do negócio.

Liderança

01

Liderança

- Contratar e Receber
- Inspirar
- Falar
- Escutar
- Agradecer
- Desenvolver
- Cuidar
- Celebrar
- Compartilhar

Pessoa

02

Experiência

- Confiança
- Orgulho
- Camaradagem
- For All

Pessoa

03

Cultura

- Colaboração
- Inovação
- Agilidade
- Diversidade
- Equidade
- Inclusão
- Pertencimento
- Bem-estar

Pessoa

Pessoa

A experiência molda a cultura.

Ao medir e melhorar continuamente a experiência das pessoas, as organizações transformam a cultura em uma vantagem competitiva, com maior colaboração, inovação, agilidade, pertencimento e bem-estar dos funcionários.

Pessoa

01

Liderança

Contratar e Receber
Inspirar
Falar
Escutar
Agradecer
Desenvolver
Cuidar
Celebrar
Compartilhar

Liderança

02

Experiência

Confiança
Orgulho
Camaradagem
For All

Pessoa

03

Cultura

Colaboração
Inovação
Agilidade
Diversidade
Equidade
Inclusão
Pertencimento
Bem-estar

Pessoa

04

Performance

Lucro
Produtividade
Eficiência
Satisfação do Cliente
Impacto Social
Resiliência no Mercado
Atração de Talentos
Permanência de Talentos

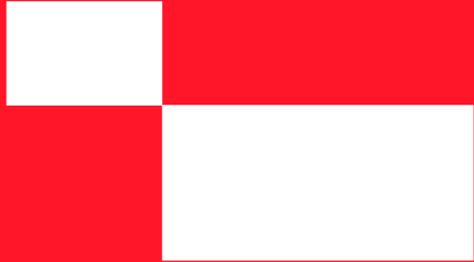
Pessoa

A cultura impulsiona a performance.

As empresas que cultivam culturas consistentes se diferenciam no mercado e entre os concorrentes em quase todas as métricas de negócios, independentemente do tamanho, setor ou localização geográfica.

Principais Destaques do estudo

- ✓ Ao analisar o IVR das empresas 50+ , notamos **4% a mais de empresas no estágio acelerado**, comparado ao ano de 2023.
- ✓ **100% das empresas premiadas** no ranking possuem estratégias de Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertencimento (DEI&P) explicitamente orientadas para pessoas 50+.



Sobre o Estudo



GPTW 50+

A constante evolução do mercado de trabalho reflete uma crescente valorização da diversidade e inclusão, com ênfase especial na dimensão étnico-racial. O reconhecimento das empresas que lideram a criação de ambientes de trabalho excepcionais para profissionais de diferentes etnias e raças é fundamental. Relatórios especiais como o ranking GPTW Étnico-Racial não apenas iluminam as organizações que promovem a equidade, mas também destacam aquelas que implementam práticas inovadoras para o empoderamento de grupos historicamente sub-representados, construindo uma força de trabalho mais diversificada e inclusiva.

Na 5ª **edição** da premiação das Melhores Empresas Para Trabalhar™ **GPTW 50+** 2024/25, um total **de 253 empresas participaram do processo** de avaliação.

Para se qualificarem para o ranking, as empresas precisavam atender aos critérios de ter no mínimo 30 funcionárias(os), possuir CNPJ registrado no Brasil. Entre essas empresas, 25 foram reconhecidas como as melhores, sendo estas:

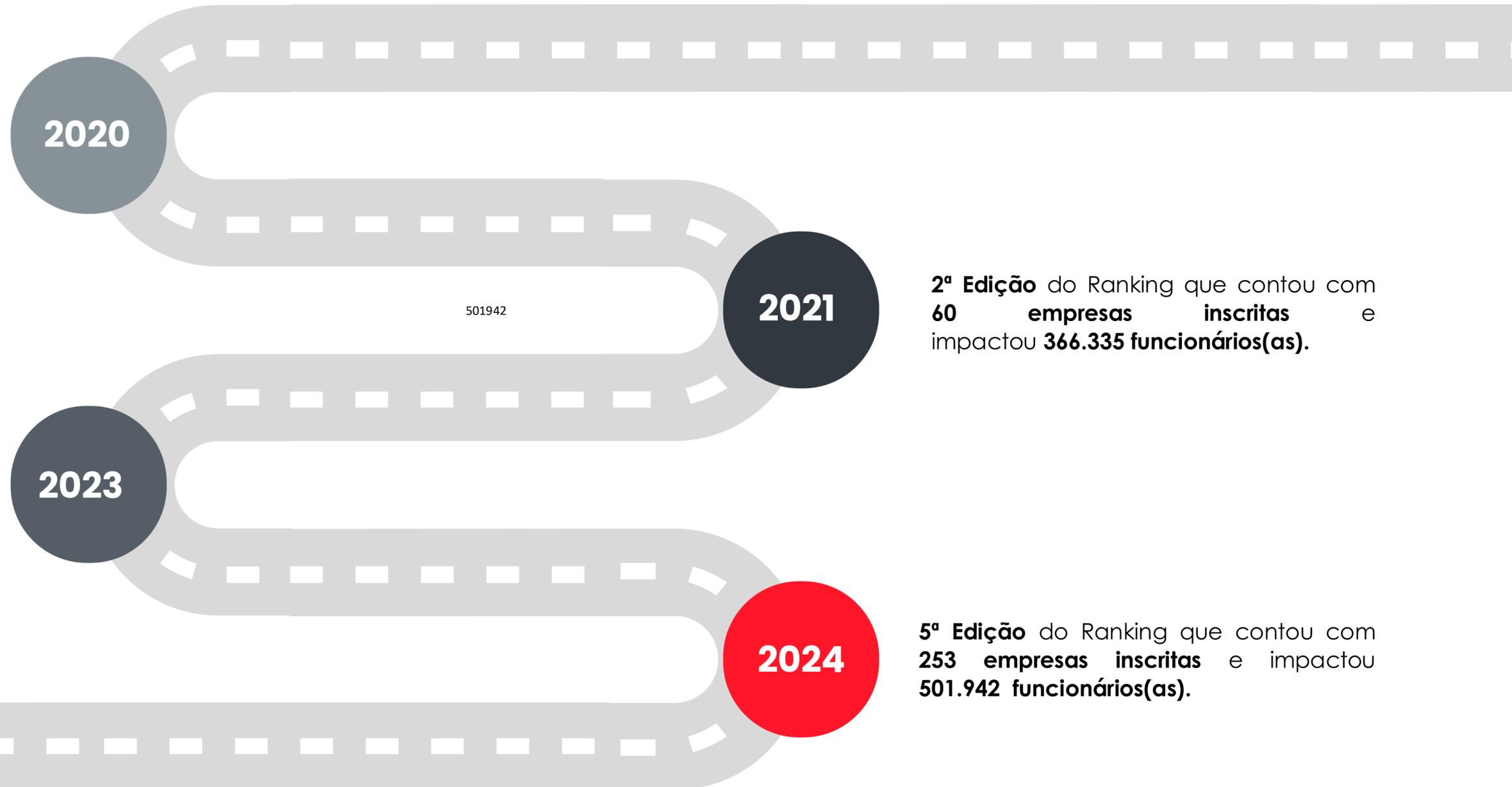
04 Empresas de **Pequeno porte**;

11 Empresas de **Médio porte**;

10 Empresas de **Grande porte**;

O Histórico do Ranking

1ª Edição do Ranking que contou com **54 empresas inscritas** e impactou **115.795** funcionários(as).



2ª Edição do Ranking que contou com **60 empresas inscritas** e impactou **366.335** funcionários(as).

4ª Edição do Ranking que contou com **400 empresas inscritas** e impactou **1.028.916** funcionários(as).

5ª Edição do Ranking que contou com **253 empresas inscritas** e impactou **501.942** funcionários(as).

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

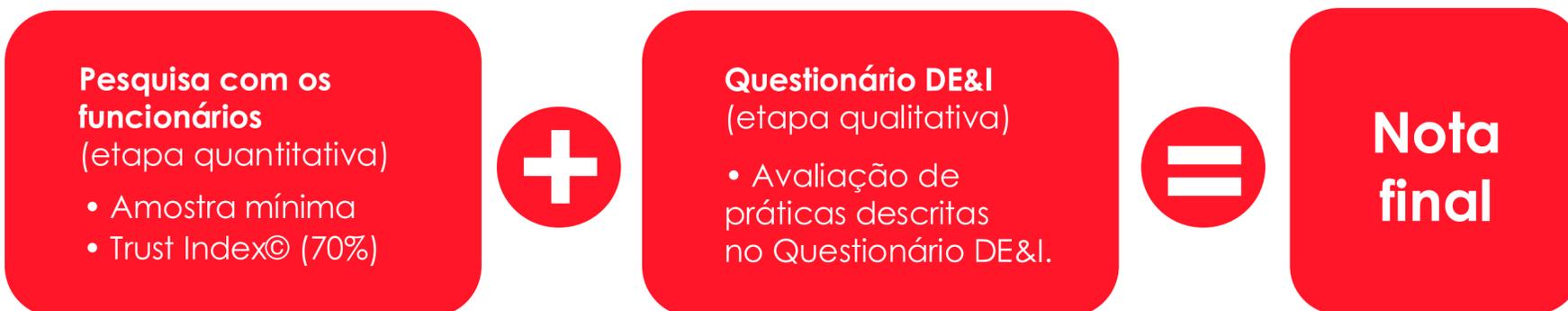


1

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

Questionário DE&I: atingidas as condições da 1ª etapa, passa-se para a fase de preenchimento do questionário DE&I.



Dados Geracionais no Brasil

De acordo com o estudo [Mitos e realidades da diversidade geracional nas empresas de 2024](#), conduzido pela PwC em parceria com a FGV, o Brasil tem observado um envelhecimento populacional contínuo desde a década de 80, com a expectativa de vida média alcançando 75,5 anos em 2022.

43% das pessoas participantes deste estudo reportaram experiências de **etarismo** no ambiente de trabalho.

Por outro lado, a pesquisa revela uma lacuna significativa nas iniciativas corporativas voltadas para a diversidade, equidade, inclusão e pertencimento (DE&IP) intergeracionais: **63% das empresas consultadas afirmam não possuir programas ou iniciativas específicas para este tema**. Esse número sobe para **85%** em relação à **falta de práticas de formação e aprendizagem adaptadas às diversas gerações** e atinge **86%** no que se refere à ausência de **planos de carreira para profissionais acima dos 40 anos**.

Contudo, há um consenso positivo em relação à importância do tema: **80%** das organizações **reconhecem a importância de práticas de DE&IP**, e **95%** veem **benefícios claros na convivência de colaboradores de diferentes gerações** dentro da empresa.

Dados Geracionais no Brasil

Em outra pesquisa realizada em 2024, desta vez pela [Maturi em parceria com a Noz Inteligência](#), mais de 2.000 pessoas foram entrevistadas, revelando que aproximadamente 30,8% estão desempregadas e em busca de novas oportunidades de trabalho. A análise destaca uma notável disparidade de gênero, com 33,8% das mulheres e 27,2% dos homens nesta situação.

Das pessoas respondentes que encontram-se alocadas no mercado de trabalho, 90% consideram ter uma vida profissional mais longa. No entanto, 53,9% desses profissionais planejam estender suas carreiras, mas ainda não implementaram medidas específicas para alcançar esse objetivo. Esses dados reforçam a necessidade e importância de empresas aliadas no tema, como as nossas da lista 50+ deste ano.

Destaque do Ranking 50+

As empresas premiadas nesta lista demonstram um compromisso consistente e exemplar com a Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertencimento (DEI&P). A seguir, apresentamos os principais resultados que evidenciam esse comprometimento:



Orientação Estratégica em DEI&P para 50+

Do número de **empresas inscritas** no Ranking 50+ **69% orientam suas estratégias de DEI&P** para comunidade 50+. Quando olhamos o universo das **empresas premiadas**, **100%** adotam essa prática.

Entre as **empresas inscritas**, **73% coletam e mantêm registros atualizados sobre a diversidade** de pessoas 50+. Entre as **empresas premiadas**, esse número é de **100%**.



Monitoramento da Diversidade de Pessoas 50+



Políticas Antidiscriminatórias para Pessoas 50+

Do total de **empresas inscritas**, **83% adotam políticas para combater a discriminação** e garantir ambientes seguros para pessoas 50+. **Todas as empresas premiadas (100%)** possuem essas políticas.

Entre as **empresas inscritas**, **81% dispõem de canais anônimos para denúncias** de discriminação, preconceito ou assédio contra pessoas 50+. Esse mecanismo é **adotado por 100% das empresas premiadas**.



Canais Anônimos para Denúncias



Porta-Vozes Capacitados para Questões Relacionadas a Pessoas 50+

53% das empresas inscritas possuem porta-vozes capacitados sobre DEI&P para pessoas 50+, enquanto todas as **empresas premiadas (100%)** contam com esse recurso.

Práticas DE&I nas organizações

	Premiadas	Não Premiadas	GAP
Possuem Indicadores e metas DE&I&P	96%	75%	21
Posicionamento DE&I&P em Produtos e Campanhas	100%	83%	17
Princípios DE&I&P para Fornecedores e Prestadores	88%	67%	21
Pesquisas sobre Grupos Minorizados	96%	78%	18
Planos de Redução de Danos em Layoffs	60%	46%	14
Código de Ética & Conduta sobre DE&I&P	100%	94%	6
Equidade Salarial e Progresso para Grupos Minorizados	100%	86%	14
Treinamento de Lideranças em DE&I&P	100%	94%	6
Treinamento do C-Level em DE&I&P	100%	93%	7
Parcerias Externas para DE&I&P	96%	57%	39
Orçamento Anual para Estratégias de DE&I&P	96%	76%	20
Grupos Minorizados no Código de Ética	100%	93%	7
Incentivos para Contratação de Grupos Minorizados	88%	56%	32
Coletivos e Fóruns Internos sobre DE&I&P	100%	78%	22
Ações de Conscientização sobre Grupos Minorizados	96%	82%	14

Informações das Empresas Premiadas



Setores Premiadas



Empresas por Estado

As empresas premiadas se distribuem em 9 estados brasileiros, com destaque para o estado de São Paulo com 25 empresas premiadas.



Premiadas por Estado	2024
São Paulo (SP)	14
Bahia (BA)	2
Minas Gerais (MG)	2
Rio de Janeiro (RJ)	2
Ceará (CE)	1
Distrito Federal (DF)	1
Mato Grosso do Sul (MS)	1
Paraná (PR)	1
Rio Grande do Sul (RS)	1

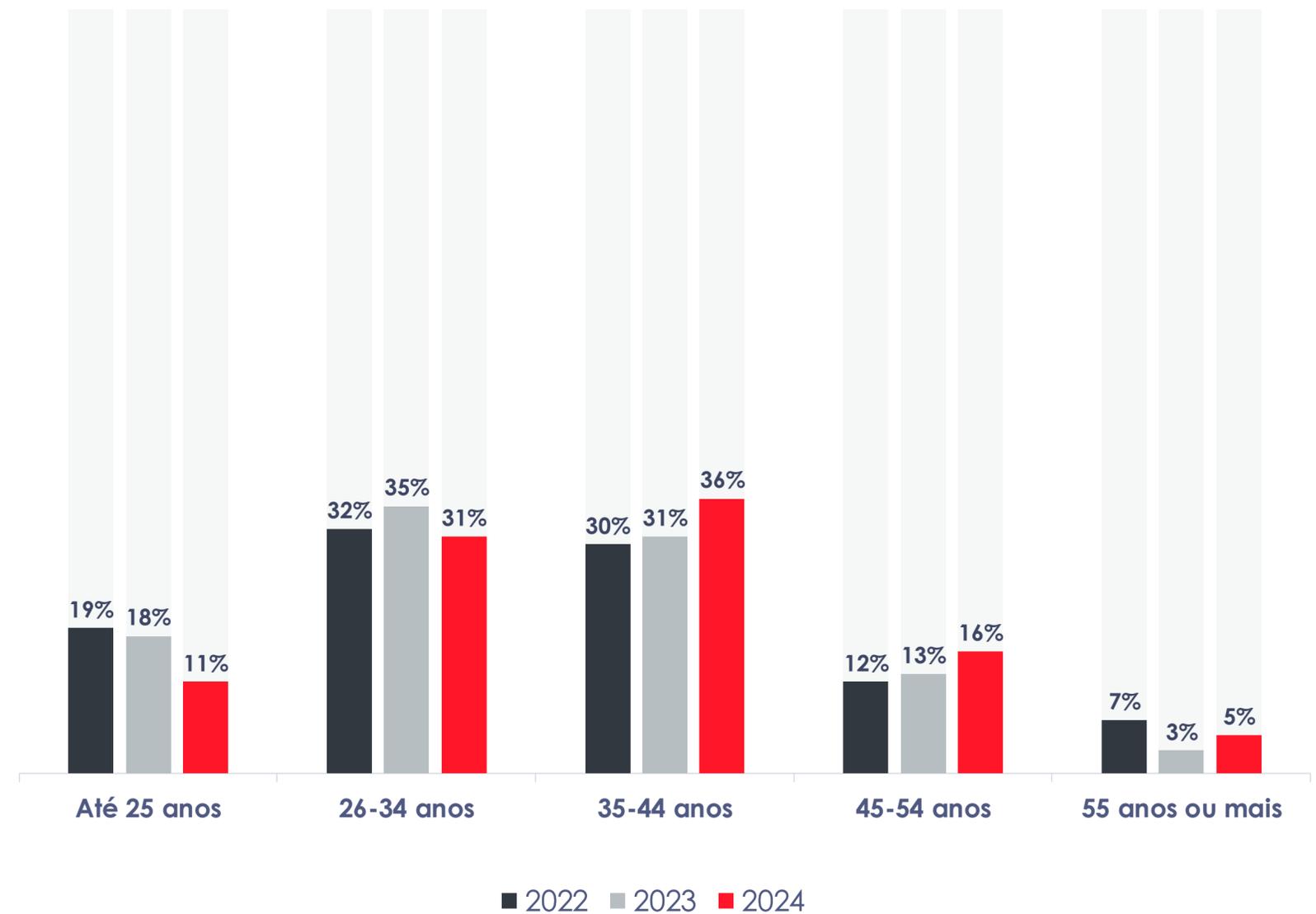
Perfil dos Colaboradores das Melhores Empresas Para Trabalhar™



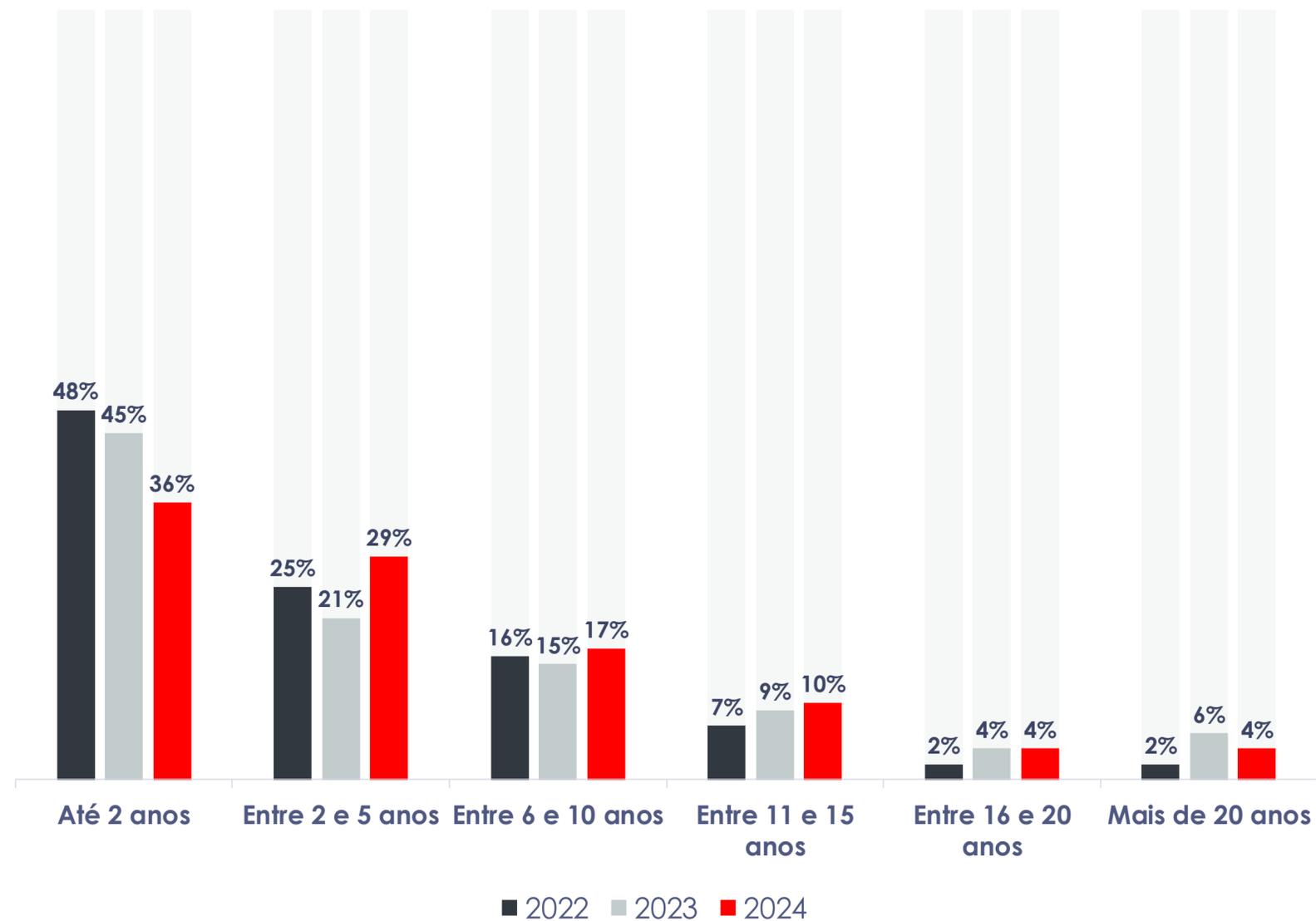
Faixa etária das colaboradoras das empresas premiadas

Por faixa etária

A distribuição etária das pessoas colaboradoras nas premiadas do Ranking GPTW 50+ entre 2022 e 2024 revela um predomínio de profissionais da geração Y (nascidas entre 1980 – 1995). A maior parcela é composta por mulheres entre 26 e 44 anos. A população correspondente à faixa premiada corresponde ao menor percentual, todavia, ampliando 2% seu número médio, comparado ao ano de 2023. Esses dados podem nos ajudar a indicar que as empresas premiadas seguem com a atração de um público ligado a uma geração em específica, enquanto o número de colaboradoras mais experientes se mantém menos expressivo.

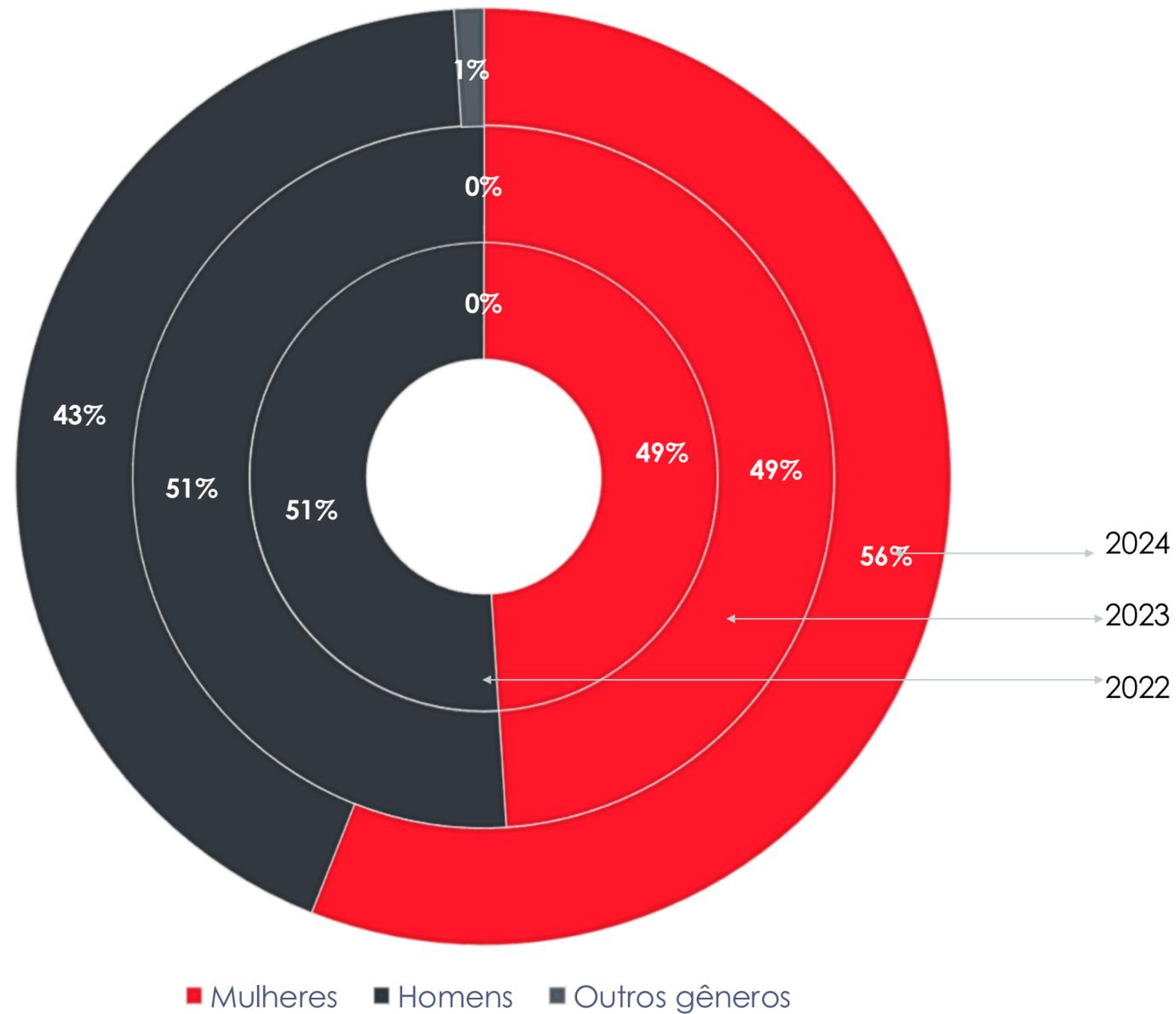


Tempo de casa das colaboradoras



Por tempo de casa

Analisando a distribuição de tempo de casa das colaboradoras nas premiadas do Ranking GPTW 50+ entre 2022 e 2024 mostra um aumento mais modesto na participação de profissionais com tempo de casa na faixa entre 6 e 10 anos de empresa. A proporção de colaboradores com até 2 anos de casa diminuiu 9%, caso comparado com o ano de 2023. Observa-se também uma leve queda de pessoas colaboradoras com mais de 20 anos (2%), comparado ao ano de 2023.



Identidade de gênero

Nesta edição, 56% dos postos de trabalho das empresas premiadas são ocupados por mulheres. Esse percentual amplia-se em 7% comparado ao ano anterior. Identificamos, este ano, também, o percentual de 1% de pessoas que se classificam com outra identidade de gênero na lista 50+. Diante disso, é evidente a necessidade de uma contínua construção de ambientes que sejam Great Place To Work® FOR ALL.

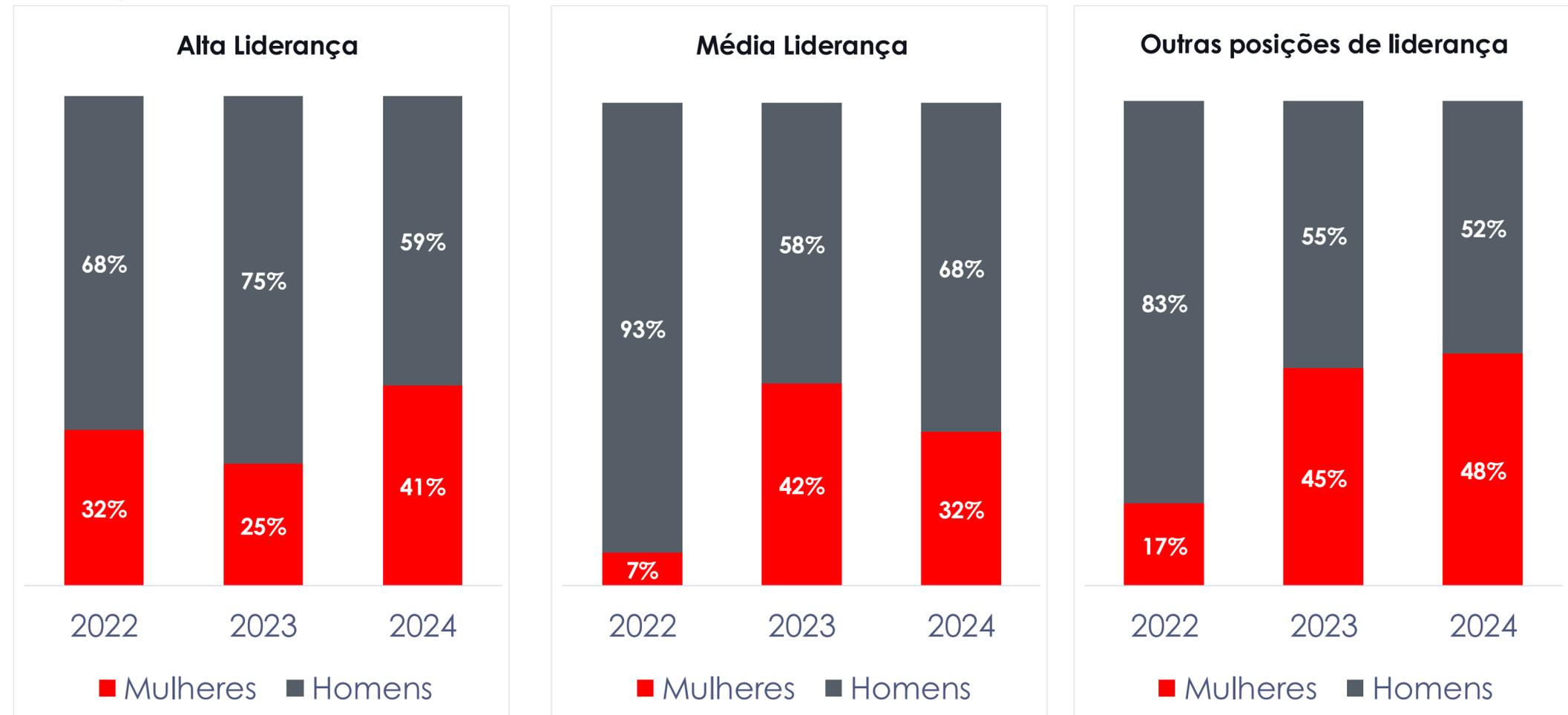
Perfil das Lideranças das Melhores Empresas Para Trabalhar™





Gênero x Nível de Gestão

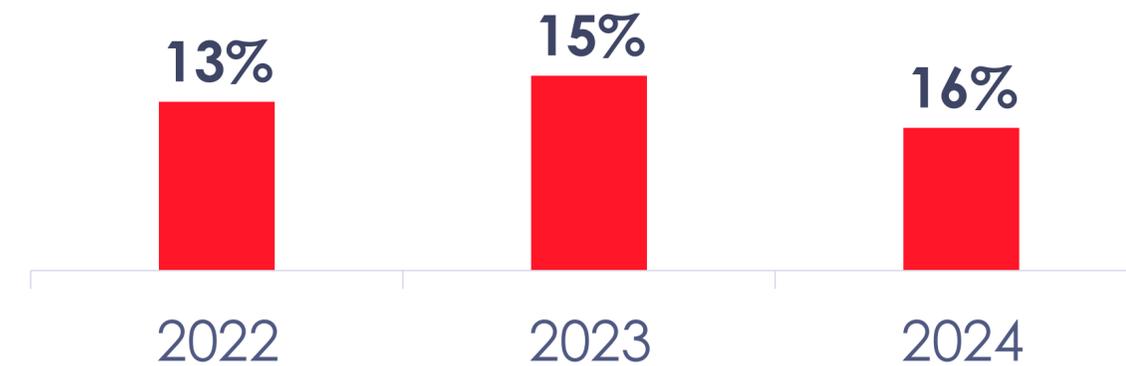
Ao analisarmos a distribuição de gênero por níveis de gestão, observa-se que nos cargos de alta gestão houve uma ampliação de lideranças mulheres 50+ em cargos de alta liderança e de outras posições, comparados ao ano anterior. Com relação a todos os cargos, entendemos uma ampliação significativa entre o ano de 2022 para 2024, nos cargos de alta liderança (32% para 41%); média lideranças (7% para 32%) e outras posições (17% para 48%).



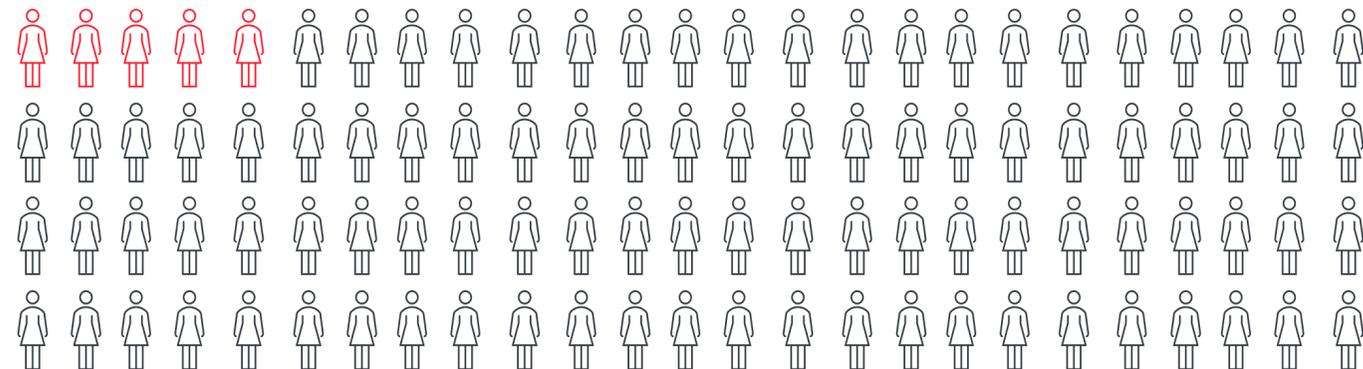
CEOs Mulheres

A presença de mulheres no principal cargo executivo das empresas da lista 50+, comparado ao ano anterior, teve uma queda de 1 ponto percentual. Todavia, quando comparamos com a média nas principais empresas brasileiras que é de 5%, segundo, pesquisa realizada em 2024 pela Vila Nova Partners com empresas com ações listadas no índice Bovespa, identificamos que as empresas do nosso ecossistema superam esta média.

Percentual de CEO's Mulheres por edição do Ranking



Percentual de CEO's Mulheres nas empresas brasileiras é de apenas 5%.



Fonte: Vila Nova Partners, Liderança Empresarial: Um estudo sobre CEOs e Conselhos de Administração, 2024 <https://static.poder360.com.br/2024/08/estudo-Vila-Nova-Partners.pdf>

Experiência da pessoa colaboradora



Índice da Velocidade da Inovação (IVR)

Estágio 3: For All

O ambiente da organização oferece plenas condições para os movimentos de inovação. Além disso, o exercício deles não está restrito a um grupo, mas abrange a ampla maioria dos colaboradores.

Estágio 2: Funcional

Empresas em nível funcional realizam movimentos de inovação, mas os atritos os tornam lentos, inconstantes ou incompletos. Portanto, o ritmo da inovação está aquém do desejado.

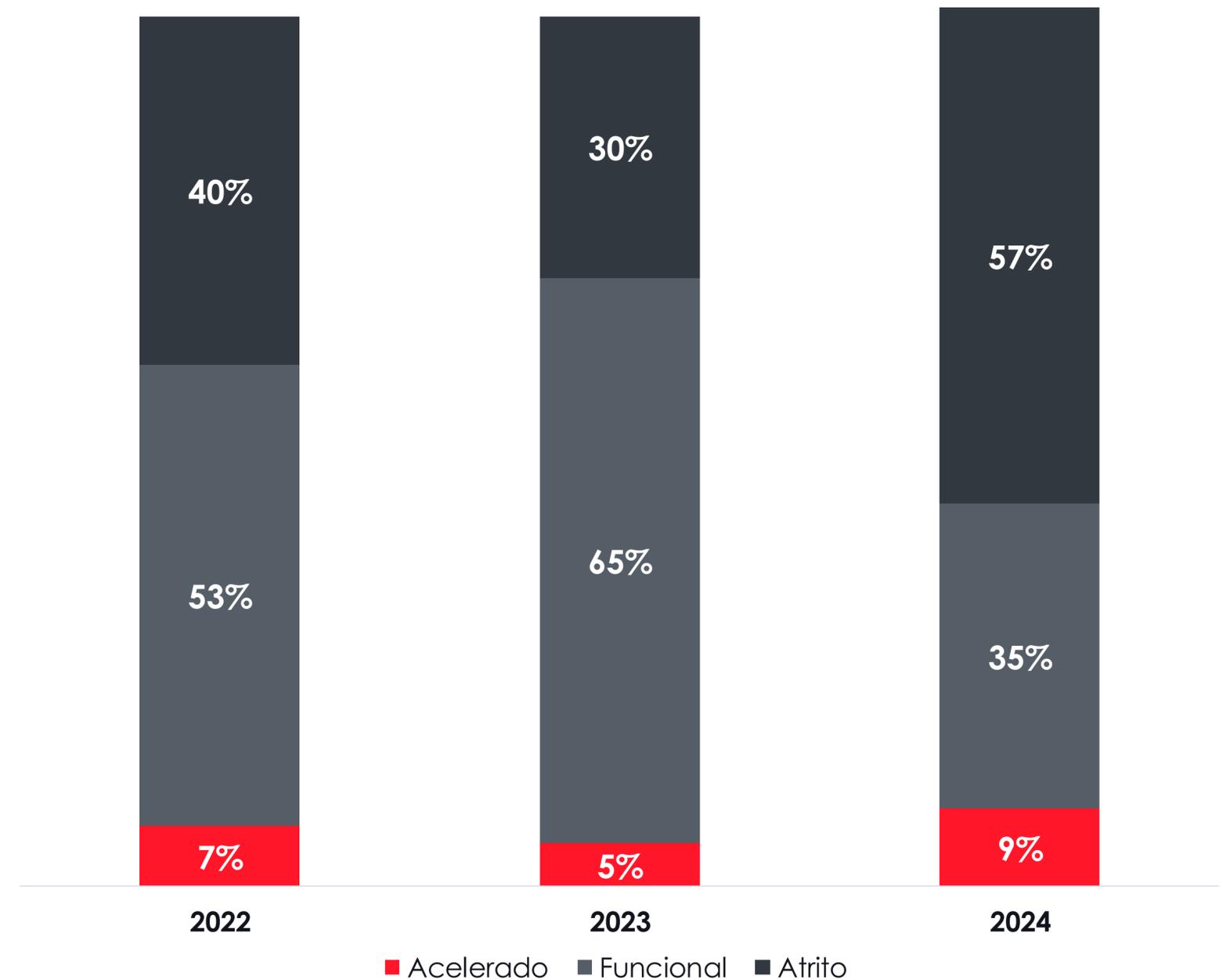
Estágio 1: Atrito

A organização em atrito não chega sequer a ter metade dos colaboradores prontos para inovar. É uma empresa em que, via de regra, as iniciativas são barradas e desencorajadas.

O **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.

Índice da Velocidade da Inovação (IVR)

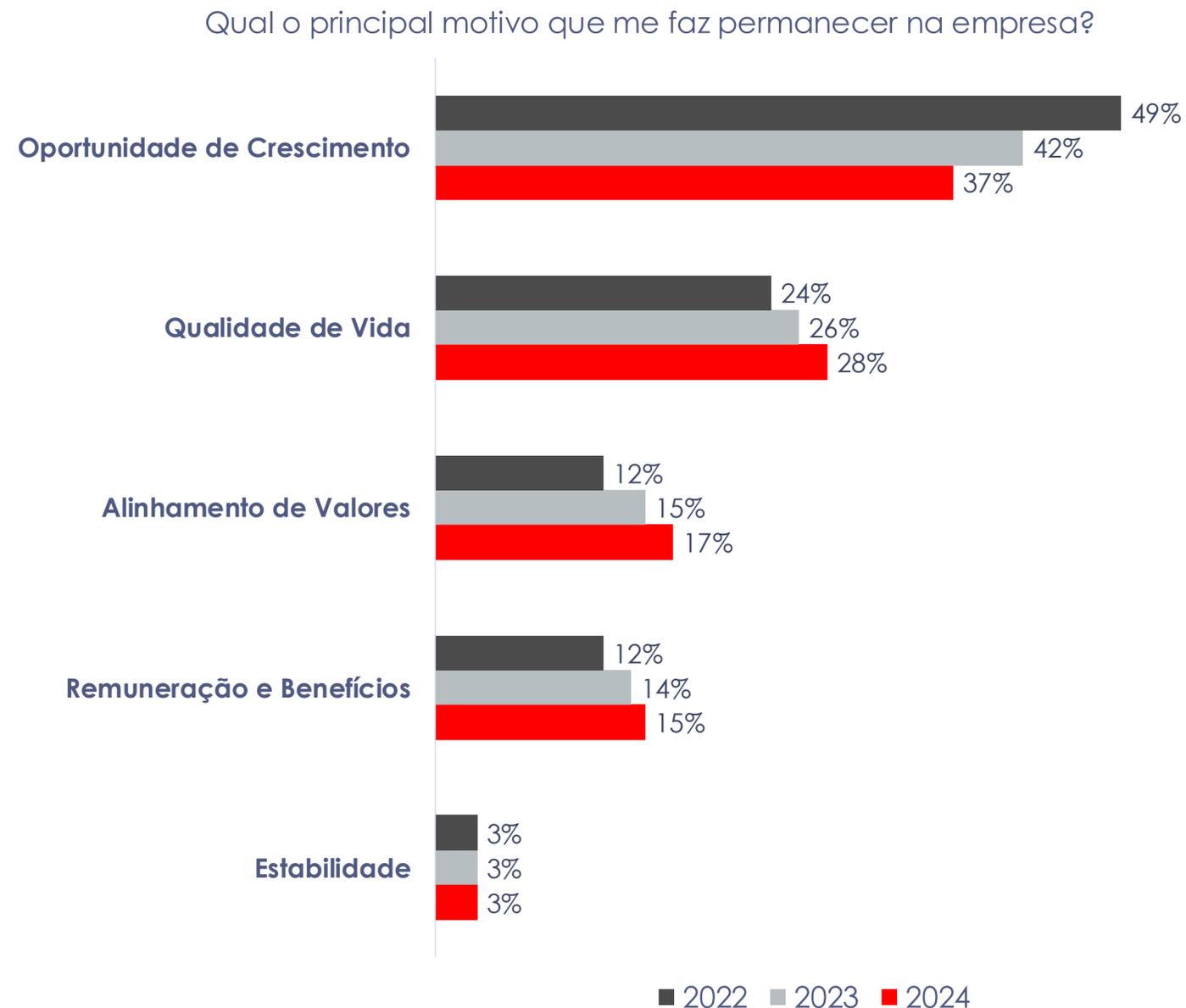
Ao olharmos para o IVR das empresas verifica-se um aumento no percentual de empresas em nível acelerado (no qual a inovação flui facilmente) de 7% em 2022 para 9% em 2024. Conseqüentemente um aumento na quantidade de empresas **no estágio de funcional** (no qual a inovação pode ser facilmente influenciada por atritos) de 40% em 2022 para 57% em 2024. Esses dados evidenciam uma oportunidade a estas empresas no que tange a inovação em seus ambientes de trabalho.



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 crescimento e desenvolvimento é o principal**.

Motivo de Permanência	TI (2024)
Oportunidade de Crescimento	90
Qualidade de Vida	86
Alinhamento de Valores	91
Remuneração e Benefícios	72
Estabilidade	66



Avaliação GPTW



Evolução Histórica

Abaixo trazemos os dados dos últimos anos, o Trust Index™ médio (avaliação da empresa pelos funcionários) das Melhores Empresas Para Trabalhar™ 50+ o questionário DE&I, que consiste na etapa de avaliação qualitativa das práticas organizacionais DE&I. Assim como a média final alcançada pelas empresas premiadas de cada ano.

Benchmark Trust index	2022	2023	2024
Trust Index Demográfico (50+) (40%)	90	92	90
Questionário DE&I (60%)	52	52	52
Media Final	67	68	67

Um excelente lugar para trabalhar é aquele em que você...



As 5 Dimensões



CREDIBILIDADE

Refere-se à confiança que os funcionários têm na liderança da empresa, incluindo a capacidade de comunicação, competência e integridade dos líderes.



RESPEITO

Avalia se os colaboradores se sentem valorizados e respeitados pela organização, o que inclui a percepção de que têm oportunidades de crescimento, suporte para realizar seu trabalho e um ambiente inclusivo.



IMPARCIALIDADE

Mede se a empresa trata os funcionários de forma justa, sem discriminações ou favoritismos, em termos de remuneração, promoções e condições de trabalho.



ORGULHO

Analisa o quanto os colaboradores se sentem orgulhosos de trabalhar na empresa e como percebem o impacto positivo de seu trabalho na sociedade.



CAMARADAGEM

Avalia o espírito de equipe e colaboração, ou seja, como os funcionários se relacionam entre si, o grau de confiança e suporte mútuo.

Confiança por dimensões



Credibilidade



Respeito



Imparcialidade



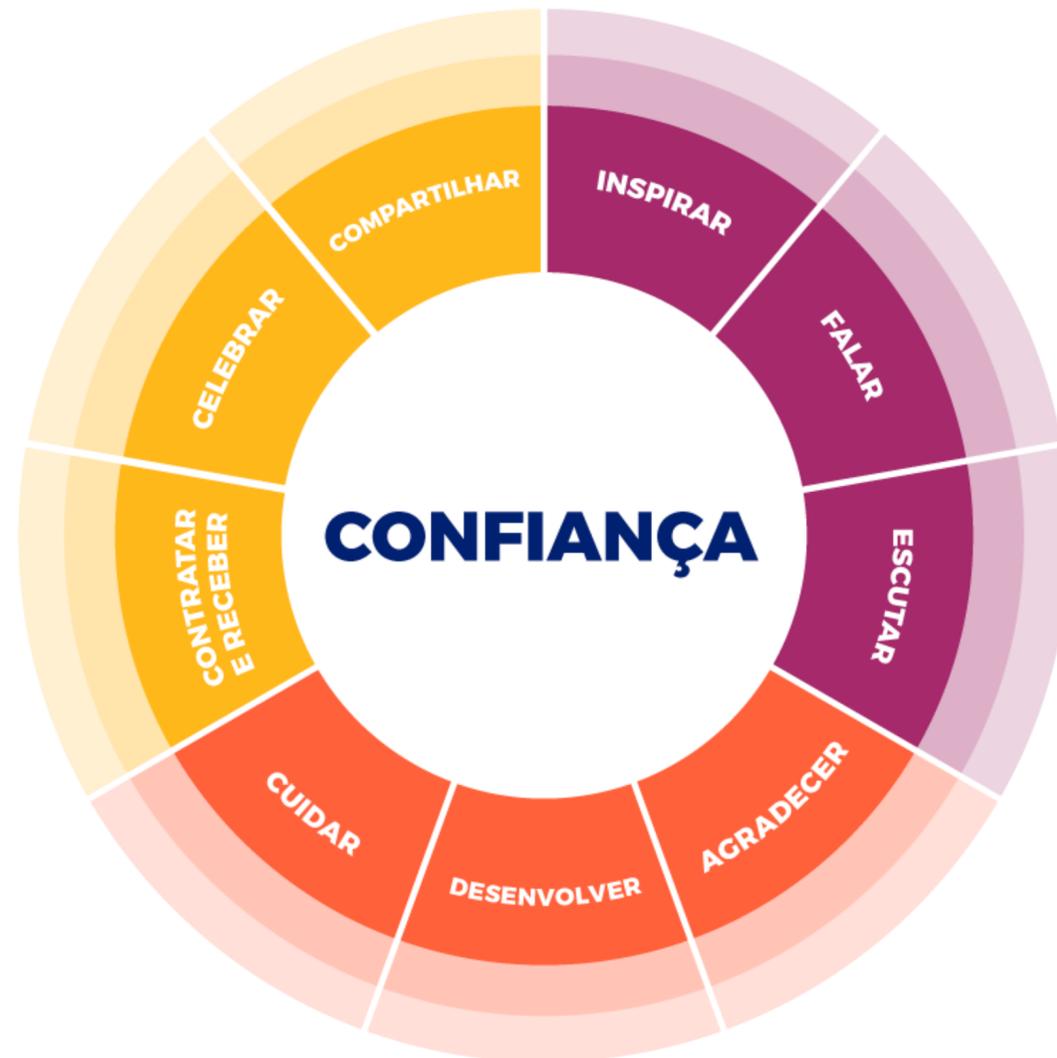
Orgulho



Camaradagem

Premiadas 50+ 2024	85	85	82	88	87
Não Premiadas 50+ 2024	83	82	81	87	85
175 Melhores GPTW Brasil 2024	89	88	86	91	90

Práticas Culturais



Organização atinge objetivos

- Inspirando seus funcionários
- Falando a verdade com todos
- Escutando com sinceridade

Pessoas que dão o melhor de si

- Agradecendo o bom trabalho
- Desenvolvendo pessoas e profissionais
- Cuidando dos indivíduos

Trabalham em equipe

- Contratando com foco na cultura
- Celebrando as conquistas
- Compartilhando os resultados



INSPIRAR

Como os líderes da organização motivam e engajam os colaboradores.



FALAR

Como a comunicação flui dentro da organização e a liderança responde aos colaboradores.



ESCUTAR

Quais mecanismos a empresa utiliza para ouvir seus funcionários, promovendo uma cultura de feedback contínuo.



RECONHECER

A forma como a empresa reconhece e valoriza o desempenho e conquistas dos seus colaboradores.



CUIDAR

Ações e benefícios que demonstram a preocupação da empresa com o bem-estar físico, emocional e social dos colaboradores.



COIMPARTILHAR

Como a organização distribui oportunidades e recompensas entre os colaboradores, promovendo uma sensação de justiça.



CONTRATAR E RECEBER

As práticas de atração, integração e desenvolvimento dos novos colaboradores.



CELEBRAR

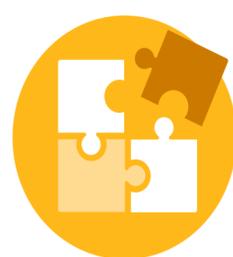
A forma como a empresa comemora conquistas e reforça a identidade coletiva.



DESENVOLVER

O investimento em capacitação, treinamentos e oportunidades de crescimento para os funcionários.

Práticas Culturais



Contratar e Receber



Inspirar



Falar



Escutar



Agradecer



Desenvolver



Cuidar



Compartilhar



Celebrar

Premiadas 50+ 2024	89	88	81	83	80	81	90	80	87
Não Premiadas 50+ 2024	87	86	80	81	77	78	88	78	86
175 Melhores GPTW Brasil 2024	91	90	87	87	84	84	92	84	90

Afirmativas com as maiores médias

Abaixo podemos ver as afirmativas com as melhores médias segundo percepção dos colaboradores nas organizações premiadas, comparando-as com as notas das organizações não premiadas.

Afirmativa	Premiadas 50+ 2024	Não Premiadas 50+ 2024	GAP
As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de sua orientação sexual	98	96	2
As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de sua cor ou etnia	97	97	0
As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de seu gênero	97	95	2
Este é um lugar fisicamente seguro para trabalhar	95	93	2
As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de sua idade	95	93	2
Quando se entra nesta organização, fazem você se sentir bem-vindo(a)	95	93	2
Tenho orgulho de contar a outras pessoas que trabalho aqui	94	92	2
Eu recebo os equipamentos e recursos necessários para realizar meu trabalho	93	91	2
Os gestores são honestos e éticos na condução dos negócios	92	90	2
Eu me sinto bem com a forma pela qual contribuimos para a comunidade	92	90	2

Afirmativas com as menores médias

Abaixo podemos ver as afirmativas com as menores Médias segundo percepção dos(as) colaboradores(as) nas organizações premiadas, comparando-as com as notas das organizações não premiadas.

Afirmativa	Premiadas 50+ 2024/25	Não Premiadas 50+ 2024/25	GAP
Acredito que a quantia que recebo como participação nos resultados da organização é justa	64	64	0
As promoções são dadas às pessoas que realmente mais merecem	70	69	1
As pessoas aqui são pagas adequadamente pelo serviço que fazem	74	72	2
Os gestores evitam o favoritismo	74	70	4
Os gestores envolvem as pessoas em decisões que afetam suas atividades e seu ambiente de trabalho	75	70	5
Todos(as) aqui têm a oportunidade de receber um reconhecimento especial	75	72	3
Este é um lugar psicológica e emocionalmente saudável para trabalhar	79	76	3
Os gestores sabem coordenar pessoas e distribuir tarefas adequadamente	80	78	2
Os gestores me mantêm informado(a) sobre assuntos importantes e sobre mudanças na organização	81	80	1
As pessoas evitam fazer "politicagem" e intrigas como forma de obter resultados	81	78	3

Cases das Melhores

Grupos de afinidades robustos com práticas de mentoria reversa entre ações

Lançado na América Latina o grupo de afinidade voltado aos funcionários com 50 anos ou mais busca catalisar, mobilizar e nutrir uma força de trabalho inclusiva para todas as idades, de modo a promover o crescimento individual e coletivo. As iniciativas deste grupo apoiam funcionários de 50 anos ou mais e aliados na criação de um ambiente de trabalho multigeracional, promovendo o desenvolvimento de carreira, mentorias, reconhecimento e fomentando o networking entre diferentes gerações para discussão de temas como carreira, saúde e planejamento financeiro. {...} A participação no grupo de afinidade é de 25% na América Latina e 26% no Brasil, com um aumento de 4 pontos percentuais nos últimos dois anos. A pesquisa de clima indica que funcionários com 50 anos ou mais têm, em média, uma satisfação 10% maior do que a média dos funcionários. Dentre as iniciativas anuais, destacam-se: - Sessões de letramento sobre inclusão geracional e etarismo; - Reconhecimento de anos de serviço para funcionários com 50 anos ou mais; - Comunicação dos avanços do grupo de afinidade através de newsletters semestrais; - Implementação de um programa de mentoria reversa entre gerações; - Realização de sessões de discussão com convidados externos especializados em diversidade etária; - Implementação de programas anuais de desenvolvimento para profissionais com 50 anos ou mais, como "Buscando seu próximo movimento" e "Desenhando seu plano de desenvolvimento".

Cases das Melhores

Treinamentos interseccionais e a oportunidade de pessoas aliadas para o tema

A estratégia de uma empresa global é abordar possíveis resistências por meio da disseminação de posicionamentos claros, treinamentos abrangentes e aprimoramentos culturais. Para isso, possui iniciativas focadas no desenvolvimento, engajamento e retenção de seus profissionais. O programa "X" conta com uma governança onde patrocinadores, RH e a equipe de diversidade trabalham conjuntamente nas iniciativas voltadas para pessoas com 50 anos ou mais, com foco em: **Atração:** iniciativas envolvendo depoimentos de funcionários em redes internas e externas. **Cultura e Influência:** fomento da relação dos funcionários com a cultura da empresa e com as pessoas 50+, além da organização de eventos. **Desenvolvimento:** realização de treinamentos sobre etarismo e gerações, abrangendo diferentes públicos, incluindo liderança, equipes e funcionários em geral. O comitê "X" influencia e posicionamento externo, onde também interage com outras empresas, estudando os resultados de rankings de diversidade e conquistando reconhecimentos como o Selo Age Friendly da Maturi. As atividades incluem a implementação de diversos treinamentos, como: - Diversos treinamentos sobre privacidade de dados, Microsoft Teams, gestão de conflitos, saúde mental, Excel, LinkedIn, diversidade cultural, burnout, saúde bucal e Power BI. - Treinamentos sobre etarismo com mais de 500 participantes em 12 sessões. - Workshop sobre menopausa no Dia Internacional das Mulheres, com participação de mais de 300 pessoas, superando as expectativas dada a natureza ainda tabu do tema. {...} No último ano, foi iniciado um grande movimento global chamado "Allies em ação", convidando todas as pessoas a serem porta-vozes da diversidade, promovendo ativamente e aspirando a promover a cultura da inclusão por meio de esforços intencionais, positivos e conscientes que beneficiam as pessoas como um todo.

Cases das Melhores

Importância de treinamento com lideranças Sênior

As lideranças da organização são sistematicamente treinadas para incorporar a perspectiva de Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertencimento (DEI&P). Até o momento, em 2024, foram realizados 10 letramentos em DEI&P direcionados a toda a liderança, reforçando o compromisso institucional com a criação de um ambiente mais inclusivo e seguro para todas as pessoas. Abordagem e Conteúdo Programático Os letramentos são cuidadosamente planejados para abordar tanto aspectos teóricos quanto práticos da liderança inclusiva, oferecendo às lideranças ferramentas concretas para aplicação diária. O conteúdo programático inclui: - Benefícios e impactos de uma liderança inclusiva em empresas mais diversas; - Reflexão sobre o que é uma liderança inclusiva, utilizando a ferramenta Mentimeter para engajar participantes em discussões interativas baseadas em um artigo da Harvard Business Review. - Vulnerabilidade na liderança; - Liderança inclusiva e segurança psicológica; - Estágios da liderança inclusiva (baseados no modelo de Jennifer Brown) - Vieses inconscientes: lideranças são treinadas para reconhecer e gerenciar vieses como viés de afinidade, viés de projeção, entre outros; - Diversidade e inclusão: análise das mudanças quantitativas e qualitativas que essas práticas trazem à organização, bem como índices de inclusão e os custos econômicos da exclusão; - Neurociência aplicada à liderança inclusiva, auxiliando lideranças a compreender reações automáticas e como transformá-las para favorecer comportamentos inclusivos. - Modelos de ação inclusiva, como o Inclusive Action Model, utilizando "nudges". - Análise de cases em grupos, onde lideranças discutem e apresentam soluções para cenários reais, aplicando conhecimentos adquiridos. - Compromisso individual: cada liderança é incentivada a refletir e estabelecer compromissos pessoais para aprimorar sua atuação inclusiva. Esses treinamentos ocorrem regularmente ao longo do ano, garantindo que as lideranças estejam sempre atualizadas e preparadas para lidar com as nuances da DEI&P. A abordagem é dinâmica e interativa, combinando palestras, estudos de caso, ferramentas tecnológicas e discussões em grupo.

Cases das Melhores

Ações "simples", mas que fazem a diferença para toda pessoa colaboradora

A organização utiliza diversas estratégias para promover a diversidade etária e a inclusão de pessoas com 50 anos ou mais, reconhecendo a importância da experiência e sabedoria que esses profissionais trazem. As principais estratégias incluem - **Recrutamento Inclusivo**: São adotadas práticas de recrutamento que valorizam a diversidade etária, promovendo oportunidades equitativas para candidatos com 50 anos ou mais e garantindo que os anúncios de emprego reflitam esse compromisso. **Programas de Desenvolvimento Profissional**: São oferecidos treinamentos e capacitações específicas que atendem às necessidades dessa faixa etária, auxiliando na atualização sobre novas tecnologias e práticas de mercado, além de desenvolver habilidades de liderança. **Mentoria e Coaching**: Há a implementação de programas de mentoria, onde profissionais mais experientes compartilham seus conhecimentos e experiências com colaboradores mais jovens, promovendo a troca de saberes e fortalecendo a cultura organizacional. **Flexibilidade no Trabalho**: São garantidas condições de trabalho flexíveis, como opções de horários adaptados e trabalho remoto, para atender às necessidades específicas de colaboradores com 50 anos ou mais, favorecendo seu bem-estar e equilíbrio entre vida pessoal e profissional. **Ambiente Acessível e Inclusivo**: São adotadas medidas para criar um ambiente de trabalho acessível e acolhedor, garantindo que todos os colaboradores, independentemente da idade, se sintam seguros e valorizados. Essas estratégias têm como objetivo não apenas promover a inclusão de pessoas com 50 anos ou mais, mas também reconhecer e aproveitar a riqueza que sua experiência e perspectiva trazem para a organização.

Cases das Melhores

Ações disruptivas que impactam a pessoa colaboradora 50+ e sua família.

A organização possui diversas iniciativas para auxiliar funcionários em sua preparação para a aposentadoria e garantir seu bem-estar durante essa transição importante. Algumas das ações e programas incluem: **Previdência Privada:** Todos os funcionários ativos, exceto estagiários e menores aprendizes, são elegíveis. O benefício pode ser solicitado pelo funcionário após cumprir condições de idade mínima de 60 anos e tempo mínimo de 10 anos de contribuição. Após a aposentadoria, ex-funcionários podem permanecer com o plano e realizar contribuições voluntárias. Política de Pensão: - **RENDA MENSAL VITALÍCIA:** paga ao participante vitaliciamente, suspensa após seu falecimento. - **RENDA MENSAL REVERSÍVEL AO BENEFICIÁRIO INDICADO:** paga perpetuamente ao participante, revertendo ao beneficiário indicado após falecimento. - **RENDA MENSAL VITALÍCIA REVERSÍVEL AO CÔNJUGE E AOS FILHOS MENORES:** paga perpetuamente ao participante, revertendo ao cônjuge após falecimento e, na ausência deste, temporariamente aos filhos menores até atingirem 24 anos. - **RENDA MENSAL VITALÍCIA COM PRAZO MÍNIMO GARANTIDO:** paga ao participante com período mínimo garantido aos beneficiários, pré-definido pelo participante. - **RENDA TEMPORÁRIA:** paga exclusivamente ao participante por período determinado, suspensa após falecimento ou fim do prazo estipulado. - **PAGAMENTO ÚNICO:** pagamento integral do saldo pertencente ao participante. **Desligamento Humanizado {...} Outplacement:** Em parceria com consultorias especializadas em transição de carreira, é oferecido um programa de Outplacement para executivos desligados, auxiliando-os na busca por novas oportunidades, com orientações, treinamentos e suporte durante o processo. Programa de Suporte Integral: Para garantir suporte completo aos funcionários e seus dependentes, é disponibilizado **um programa que oferece assistência psicológica, jurídica, financeira e social, proporcionando suporte abrangente durante a aposentadoria.**

Lista das Melhores Empresas Para Trabalhar™



Pequenas

- 1 GREENPASS TECNOLOGIA E INSTITUICAO DE PAGAMENTO HUE
- 2 REPOM
- 3 ZERO CARBON LOGISTICS
- 4 GRLIS SECURITIZADORA S.A.



Médias

- 1 BRASILPREV SEGUROS E PREVIDENCIA
- 2 BRISTOL MYERS SQUIBB
- 3 ASTELLAS FARMA BRASIL IMPORTACAO E DISTRIBUICAO DE MEDICAMENTOS
- 4 GRUPO CATARATAS
- 5 TICKET SERVICOS
- 6 SICOOB CREDICOPA
- 7 SENAC DEPARTAMENTO NACIONAL
- 8 INSTITUTO ATLÂNTICO
- 9 HABITASUL
- 10 ZURICH SANTANDER SEGUROS E PREVIDÊNCIA
- 11 SENFF



Grandes

- 1 TOKIO MARINE SEGURADORA
- 2 DOW
- 3 ZURICH SEGUROS
- 4 CAPGEMINI BRASIL
- 5 AVANADE
- 6 BANCO PAN
- 7 ACCENTURE DO BRASIL
- 8 ESCOLA BAHIANA DE MEDICINA E SAÚDE PÚBLICA
- 9 HOSPITAL ALBERT EINSTEIN
- 10 GRUPO SABIN



Sua percepção e contribuição para aprimorarmos nosso estudo é primordial.

<https://forms.office.com/r/vAtdZrVddF>

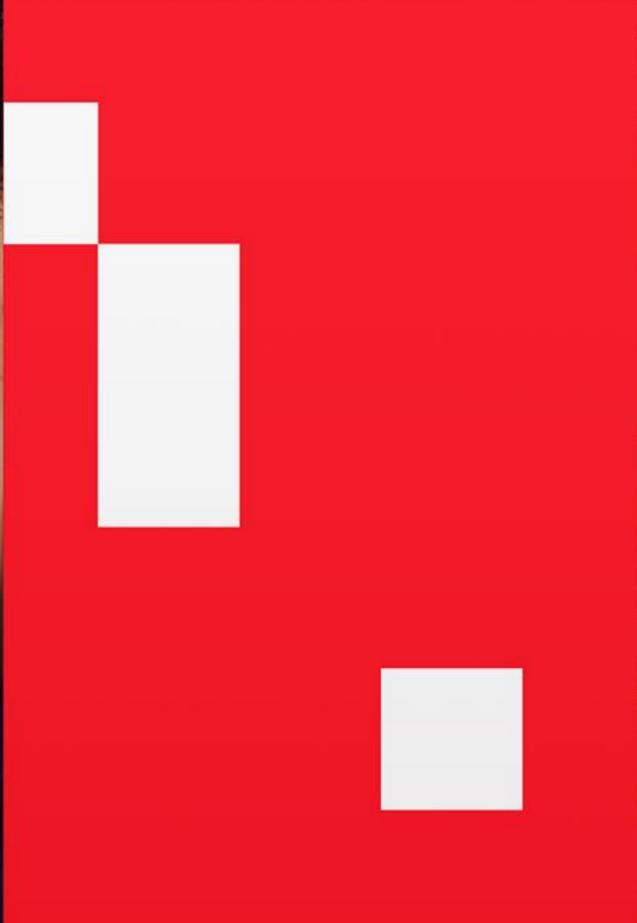
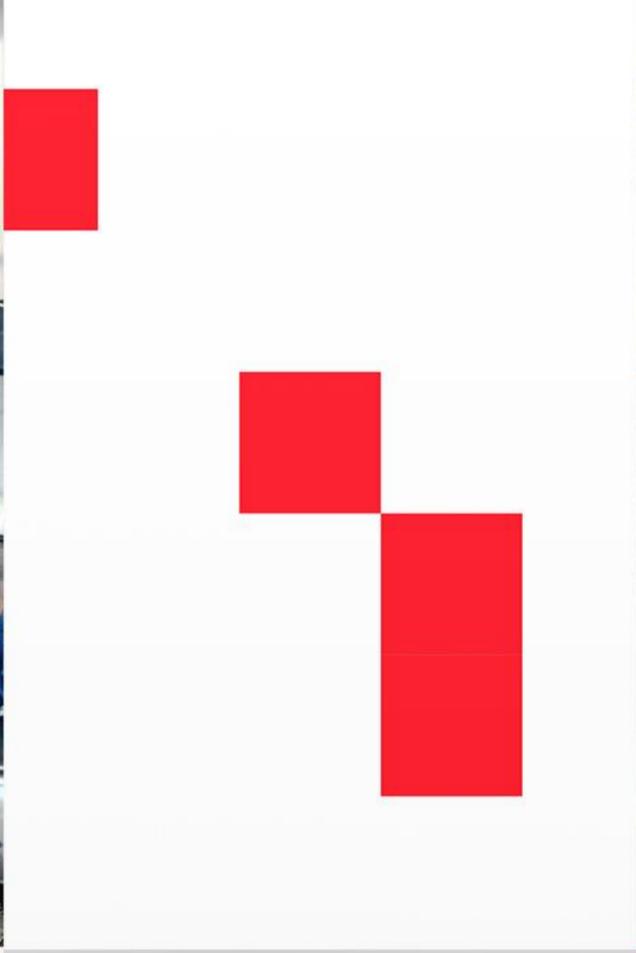


[Acesse gptw.com.br](https://gptw.com.br)





Great Place



To Work®

