

**Melhores
Empresas Para
Trabalhar™**
Étnico-racial

**Great
Place
To
Work®**

BRASIL
2024/25

™

Melhores Empresas PARA TRABALHAR™ GPTW Étnico-racial

Confira o resultado do relatório da 6ª 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.

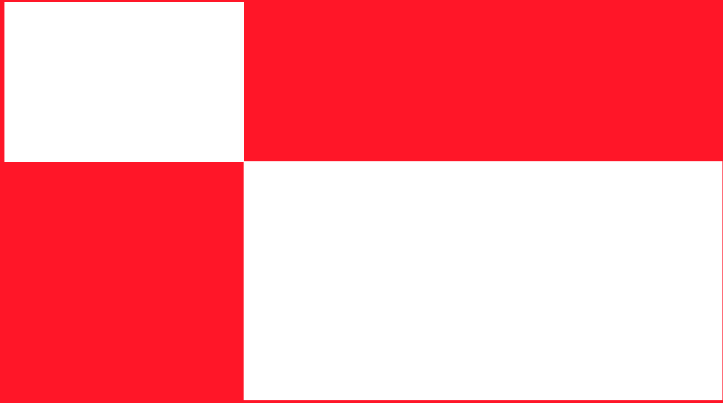


Nossa missão:
construir uma sociedade
melhor, transformando
cada organização em um
Great Place To Work® For All.

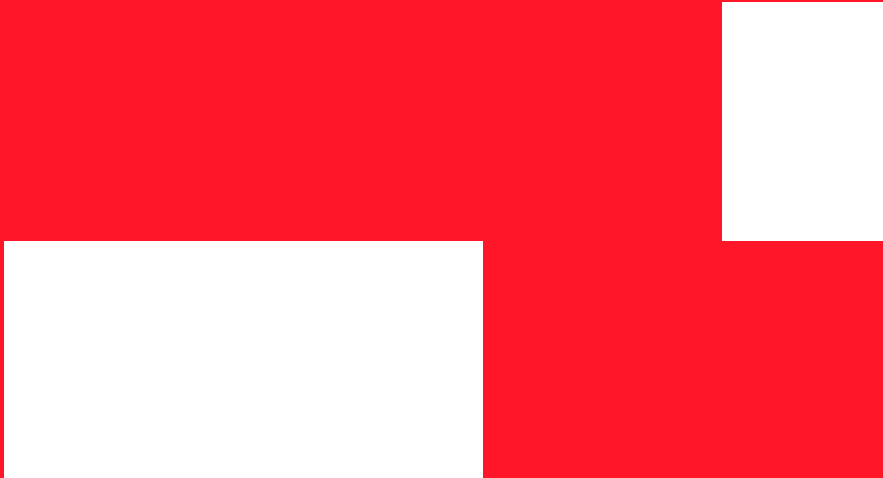




Nosso impacto no mundo:
21.000 clientes.
20 milhões de pessoas.
170 países.
Anualmente.



O 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.



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.



01

Liderança

Contratar e Receber
Inspirar
Falar
Escutar
Agradecer
Desenvolver
Cuidar
Celebrar
Compartilhar



02

Experiência

Confiança
Orgulho
Camaradagem
For All



03

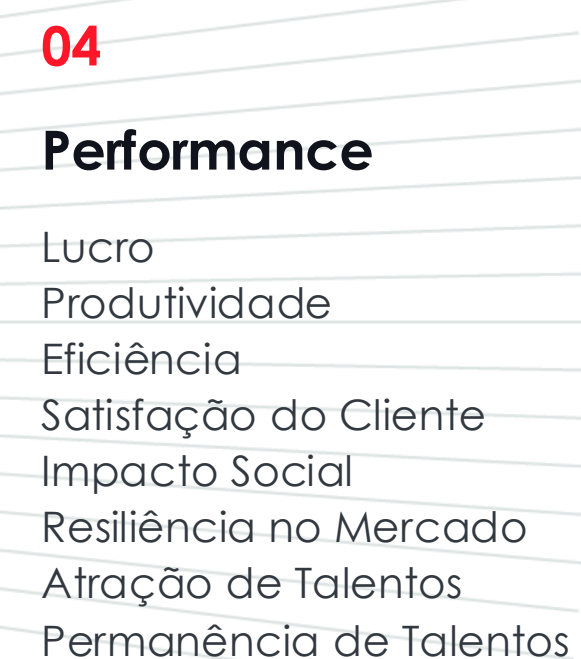
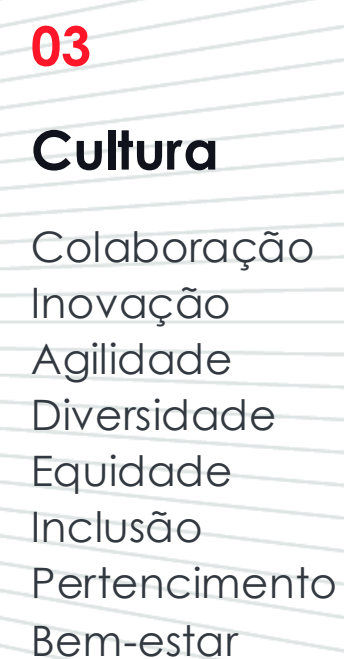
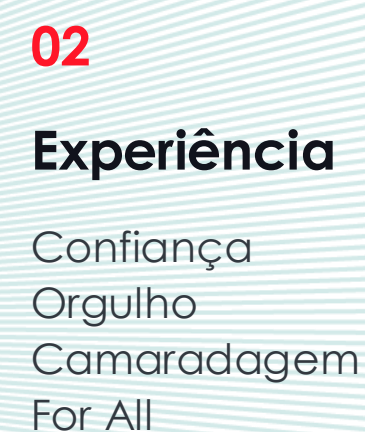
Cultura

Colaboração
Inovação
Agilidade
Diversidade
Equidade
Inclusão
Pertencimento
Bem-estar



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.

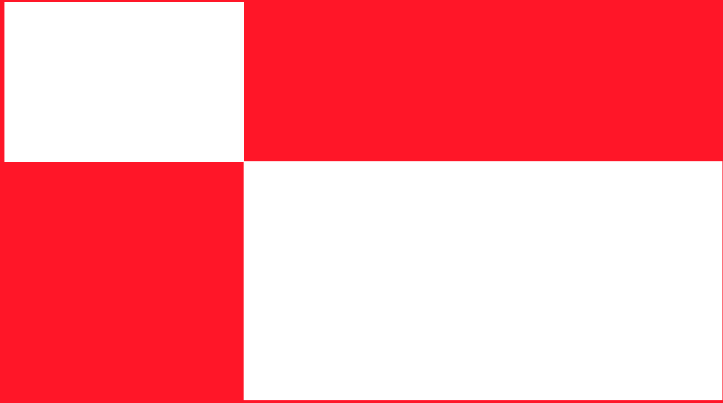


A cultura impulsiona a performance.

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

- ✓ **Maior número de organizações inscritas** na história do Ranking étnico-racial.
- ✓ **As empresas premiadas apresentam uma representatividade significativa de pessoas negras em cargos de liderança**, com um crescimento em relação ao ano anterior, sinalizando um avanço importante na inclusão de profissionais pretos em posições de decisão.
- ✓ **100% das empresas premiadas** no ranking possuem estratégias de Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertencimento (DEI&P) explicitamente orientadas para pessoas pretas e pardas.



Sobre o Estudo



GPTW Étnico-racial

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 **6ª edição** da premiação das Melhores Empresas Para Trabalhar™ **GPTW Étnico-racial**, realizada em 2024, um total **de 431 empresas participaram do processo** de avaliação, o que representou um notável **crescimento de 23%** em relação à edição anterior.

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, 50 foram reconhecidas como as melhores, sendo estas:

05 Empresas de **Pequeno porte**;

20 Empresas de **Médio porte**;

25 Empresas de **Grande porte**;

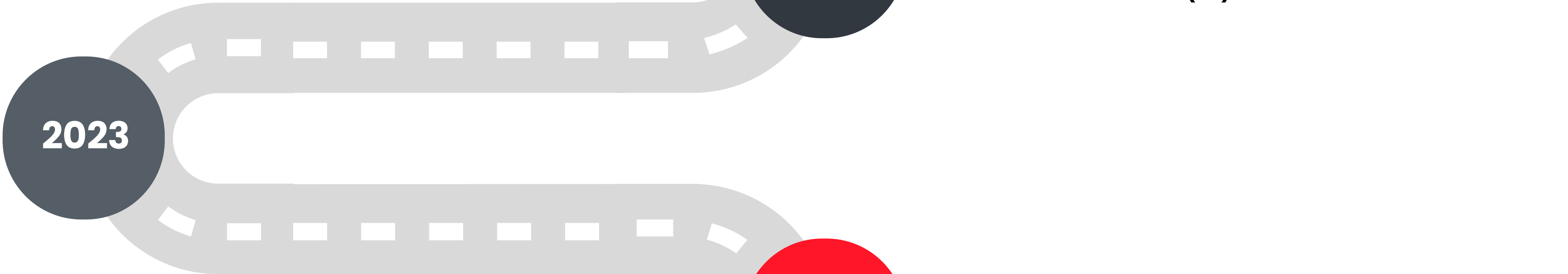
O Histórico do Ranking

1ª Edição do Ranking que contou com **110 empresas inscritas** e impactou **450.733 funcionários(as)**.



4ª Edição do Ranking que contou com **205 empresas inscritas** e impactou **797.759 funcionários(as)**.

5ª Edição do Ranking que contou com **331 empresas inscritas** e impactou **900.499 funcionários(as)**.



6ª Edição do Ranking que contou com **431 empresas inscritas** e impactou **958.469 funcionários(as)**.

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



1

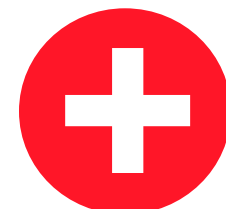
Pesquisa quantitativa: é necessário que a empresa atinja a amostra mínima de funcionários(as) e que obtenha uma nota igual ou superior a 70%.

2

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

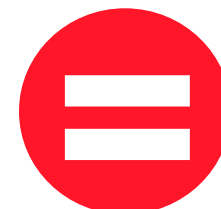
Pesquisa com os funcionários
(etapa quantitativa)

- Amostra mínima
- Trust Index© (70%)



Questionário DE&I
(etapa qualitativa)

- Avaliação de práticas descritas no Questionário DE&I.



Nota final



Desigualdade Racial no Brasil

Segundo IBGE, a desigualdade no mercado de trabalho brasileiro é um desafio persistente, afetando especialmente a população negra, tanto homens quanto mulheres. Homens negros enfrentam taxas de desemprego superiores às de homens não negros e ocupam, em grande parte, postos de trabalho informais e precarizados, com uma taxa de informalidade de 44,1%. Já as mulheres negras, que têm o dobro do índice de desemprego em comparação com os homens não negros, enfrentam uma jornada ainda mais difícil no mercado de trabalho, com menor remuneração e maior subocupação. Em média, as mulheres negras recebem 50,2% do salário dos homens brancos em funções equivalentes. Esses dados ressaltam a urgência para que as organizações adotem políticas de inclusão e diversidade que promovam a equidade de oportunidades. Por outro lado, estudos mostram como o investimento em diversidade e inclusão traz benefícios não apenas qualitativo, mas quantitativo para as empresas. Segundo estudo do Instituto Identidades do Brasil - IDBR (2022), a cada 10% de aumento na diversidade étnico-racial, há um salto de quase 4% na produtividade da empresa.



Cor e etnia

Quando observamos a cor e etnia dos colaboradores das organizações premiadas na atual edição identifica-se que em média 38% da organização é composta por pessoas pretas e pardas, independente de gênero. Quando analisamos a distribuição por gênero das pessoas negras da organização identifica-se que 47% deste público é formado por mulheres negras, o que no público geral da empresa representa 18%.

Como referência, segundo dados do IBGE, as populações preta e parda representam 56% da população brasileira, respectivamente.

Destakes do Ranking Étnico-racial

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 Pessoas Pretas
e Pardas

Do número de **empresas inscritas** no Ranking Étnico-Racial, **49% orientam suas estratégias de DEI&P** para pessoas pretas e pardas. Quando olhamos o universo das **empresas premiadas**, **100%** adotam essa prática.

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



Políticas
Antidiscriminatórias para
Pessoas Pretas e Pardas

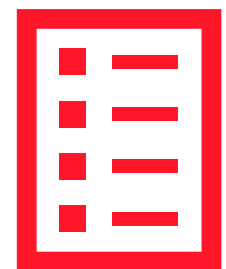
Do total de **empresas inscritas**, **79% adotam políticas para combater a discriminação** e garantir ambientes seguros para pessoas pretas e pardas. **Todas as empresas premiadas (100%)** possuem essas políticas.

Entre as **empresas inscritas**, **76% dispõem de canais anônimos para denúncias** de discriminação, preconceito ou assédio contra pessoas pretas e pardas. Esse mecanismo é **adotado por 100% das empresas premiadas**.



Porta-Vozes Capacitados
para Questões
Relacionadas a Pessoas
Pretas e Pardas

Apenas **39% das empresas inscritas possuem porta-vozes** capacitados sobre DEI&P para pessoas pretas e pardas, enquanto todas as **empresas premiadas (100%)** contam com esse recurso.



Monitoramento da
Diversidade de Pessoas
Pretas e Pardas:



Canais Anônimos para
Denúncias

Práticas DE&I nas organizações

	Premiadas	Não Premiadas
Possuem Indicadores e metas DEI&P	96%	72%
Posicionamento DEI&P em Produtos e Campanhas	100%	86%
Princípios DEI&P para Fornecedores e Prestadores	88%	54%
Pesquisas sobre Grupos Minorizados	100%	67%
Planos de Redução de Danos em Layoffs	66%	38%
Código de Ética & Conduta sobre DEI&P	100%	96%
Equidade Salarial e Progresso para Grupos Minorizados	100%	91%
Treinamento de Lideranças em DEI&P	100%	91%
Treinamento do C-Level em DEI&P	100%	82%
Parcerias Externas para DEI&P	94%	56%
Orçamento Anual para Estratégias de DEI&P	100%	70%
Grupos Minorizados no Código de Ética	100%	96%
Incentivos para Contratação de Grupos Minorizados	94%	54%
Coletivos e Fóruns Internos sobre DEI&P	100%	81%
Ações de Conscientização sobre Grupos Minorizados	100%	91%

Percentuais referem-se a quantidade de organizações que adotam a respectiva prática

Informações das Empresas Premiadas



Setores Premiadas



Empresas por Estado

As empresas premiadas se distribuem em 7 estados brasileiros, com destaque para o estado de São Paulo com 34 empresas premiadas.



Premiadas por Estado	2024
São Paulo (SP)	34
Bahia (BA)	3
Distrito Federal (DF)	3
Minas Gerais (MG)	3
Rio de Janeiro (RJ)	3
Rio Grande do Sul (RS)	3
Ceará (CE)	1

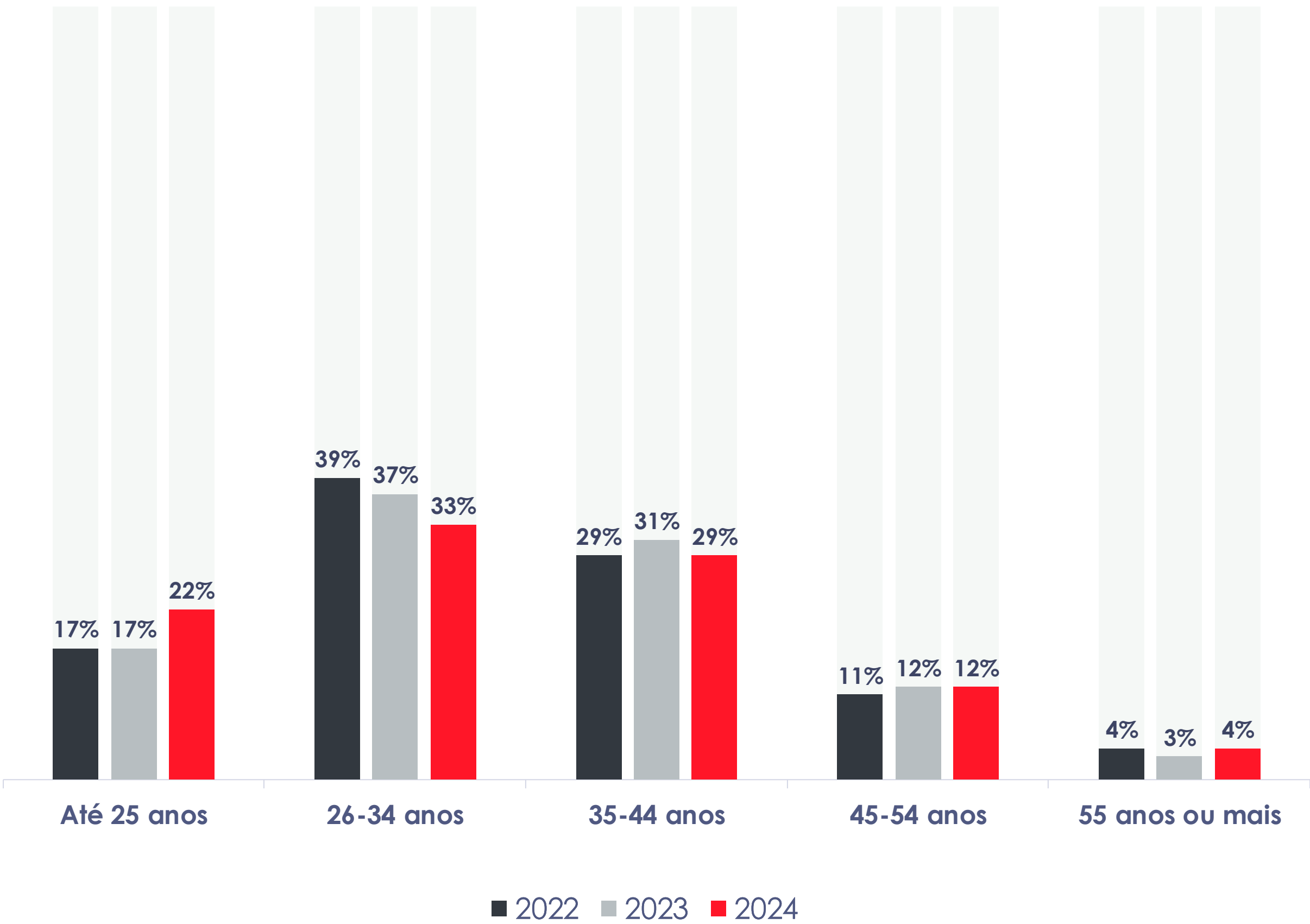
Perfil dos Colaboradores das Melhores Empresas Para Trabalhar™



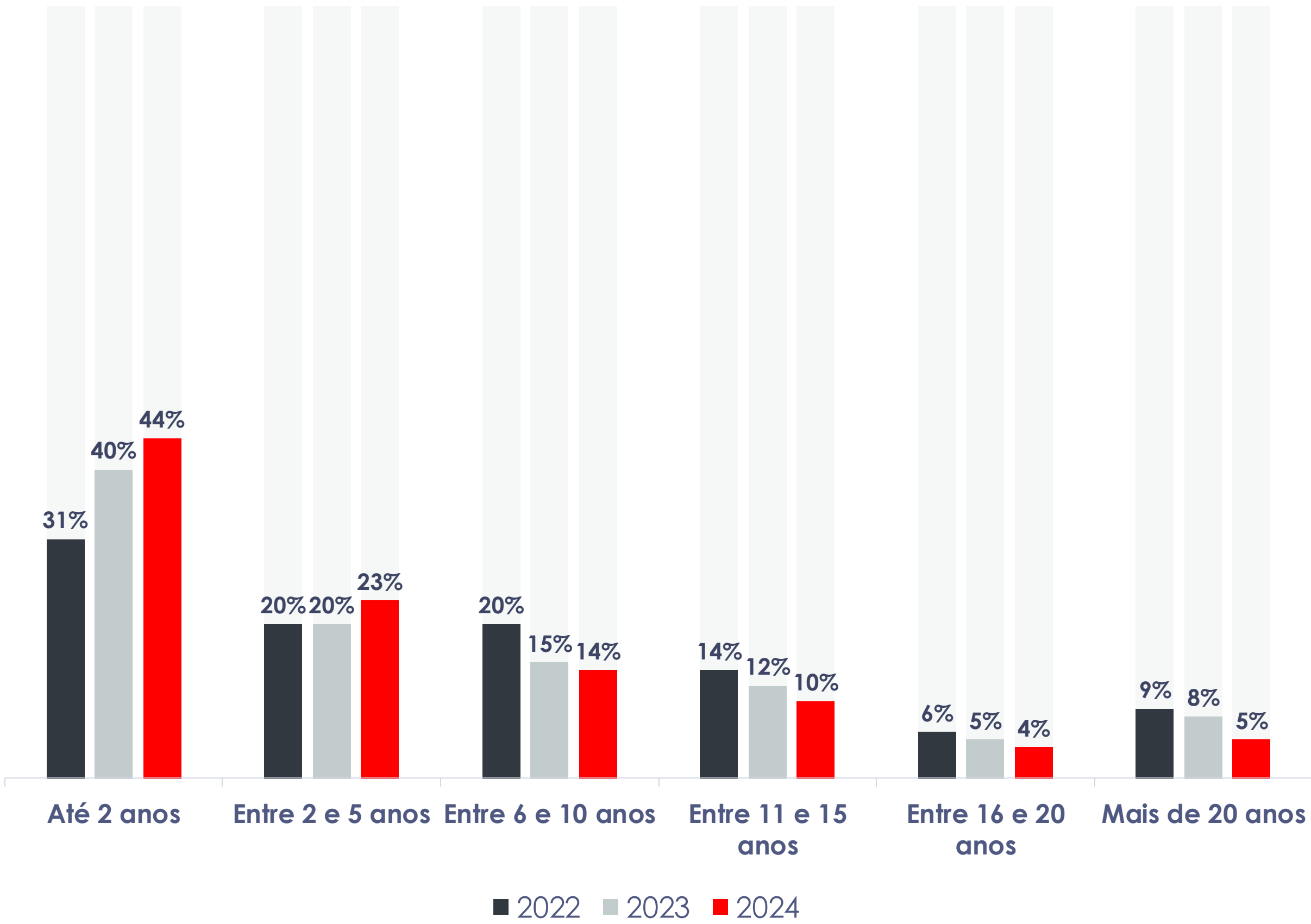
Por faixa etária

A distribuição etária dos(as) colaboradores(as) nas premiadas do Ranking GPTW Étnico-racial entre 2022 e 2024 revela um predomínio de profissionais jovens e de meia-idade. A maior parcela é composta por pessoas entre 26 e 34 anos, embora essa parcela tenha caído de 39% em 2022 para 33% em 2024. A faixa etária de 35 a 44 anos apresenta estabilidade relativa, mantendo-se em torno de 29% ao longo dos três anos, com um pequeno aumento para 31% em 2023. Por outro lado, observa-se um crescimento consistente na participação dos mais jovens (até 25 anos), subindo de 17% em 2022 e 2023 para 22% em 2024. A presença de pessoas acima de 45 anos é significativamente menor e praticamente estável, com leve oscilação nas faixas de 45-54 anos e 55 anos ou mais. Esses dados indicam que as empresas premiadas atraem cada vez mais jovens profissionais, enquanto o número de colaboradores mais experientes se mantém restrito.

Faixa etária dos colaboradores das empresas premiadas

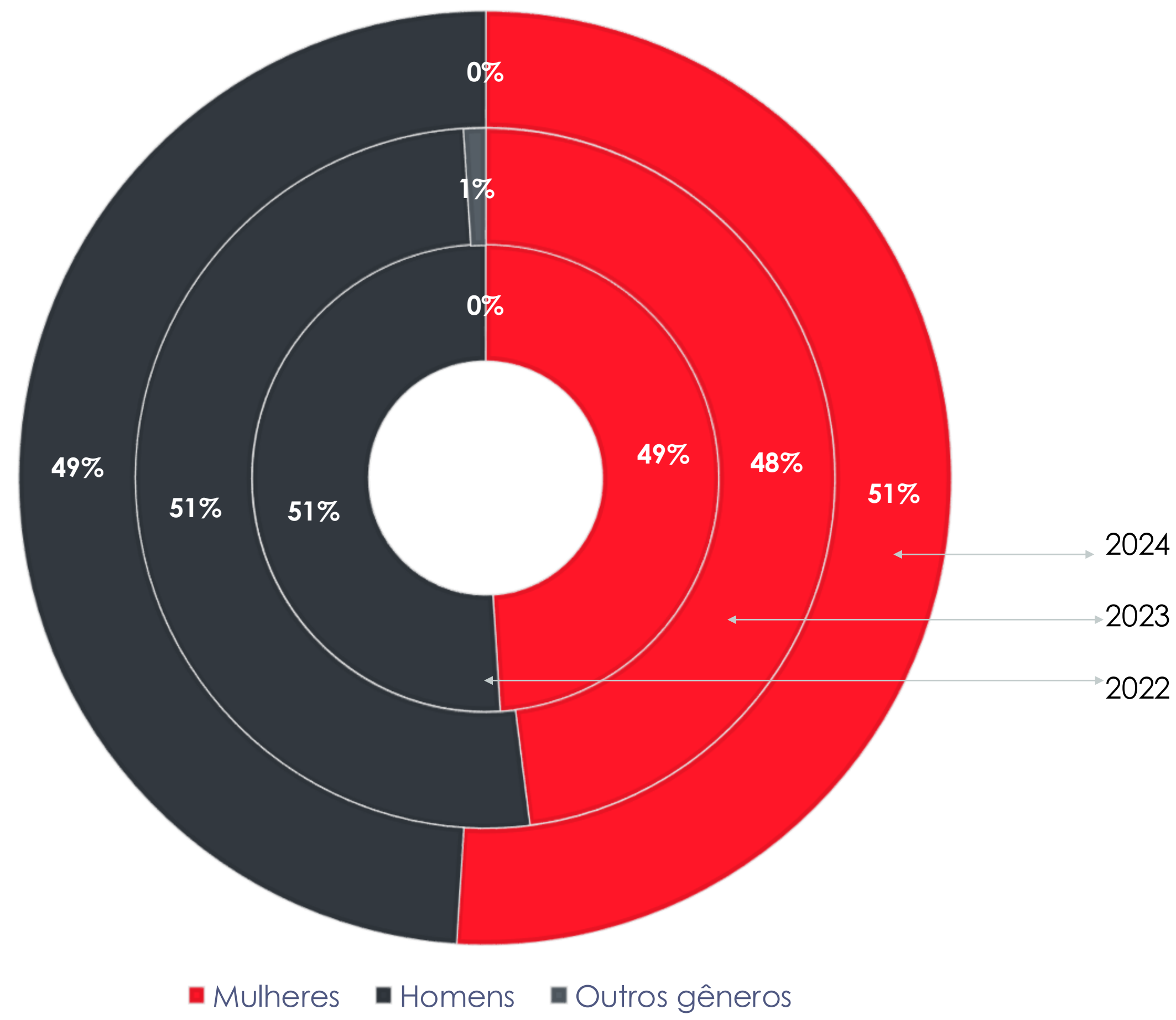


Tempo de casa dos colaboradores



Por tempo de casa

Analisando a distribuição de tempo de casa dos(as) colaboradores(as) nas premiadas do Ranking GPTW étnico-racial entre 2022 e 2024 mostra um crescimento expressivo na participação de profissionais com menor tempo de casa na empresa. A proporção de colaboradores com até 2 anos de casa aumentou consistentemente de 31% em 2022 para 44% em 2024. Em contrapartida, observa-se uma leve queda na presença de colaboradores com mais tempo de casa.



Por gênero

Nesta edição, 51% dos postos de trabalho das empresas premiadas são ocupados por mulheres. Um aumento de 3 pontos percentuais em relação à 2022. Esse percentual é similar à proporção de mulheres na demografia nacional, que foi de 51,5%. É importante ressaltar que outro gênero representou, nos últimos três anos, no máximo 1% dos(as) colaboradores(as). Diante disso, é evidente a necessidade de uma continua construção de ambientes que sejam Great Place To Work® FOR ALL, promovendo a inclusão e a igualdade de gênero.

Perfil das Lideranças das Melhores Empresas Para Trabalhar™

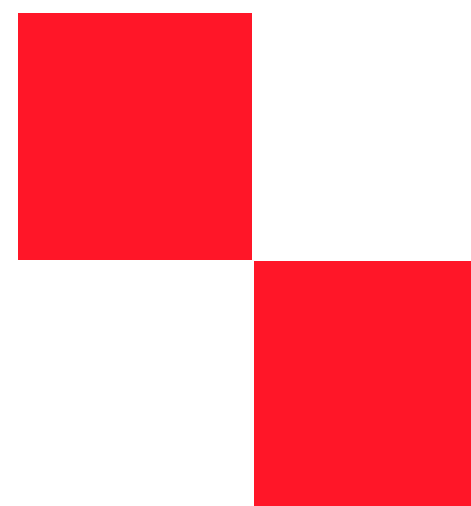




Nível de Gestão

Do quadro de lideranças das organizações premiadas, 40% é composto de lideranças negras. Ao adentrar nos níveis de alta gestão e conselho de administração observa-se a seguinte distribuição de pessoas negras nestes cargos: Alta gestão(13%, independente de gênero), Conselho de administração (9%, indepedente de gênero).

Os dados mostram um crescimento significativo em relação à edição de 2023, onde apenas 21% do quadro de lideranças era formado por pessoas negras.

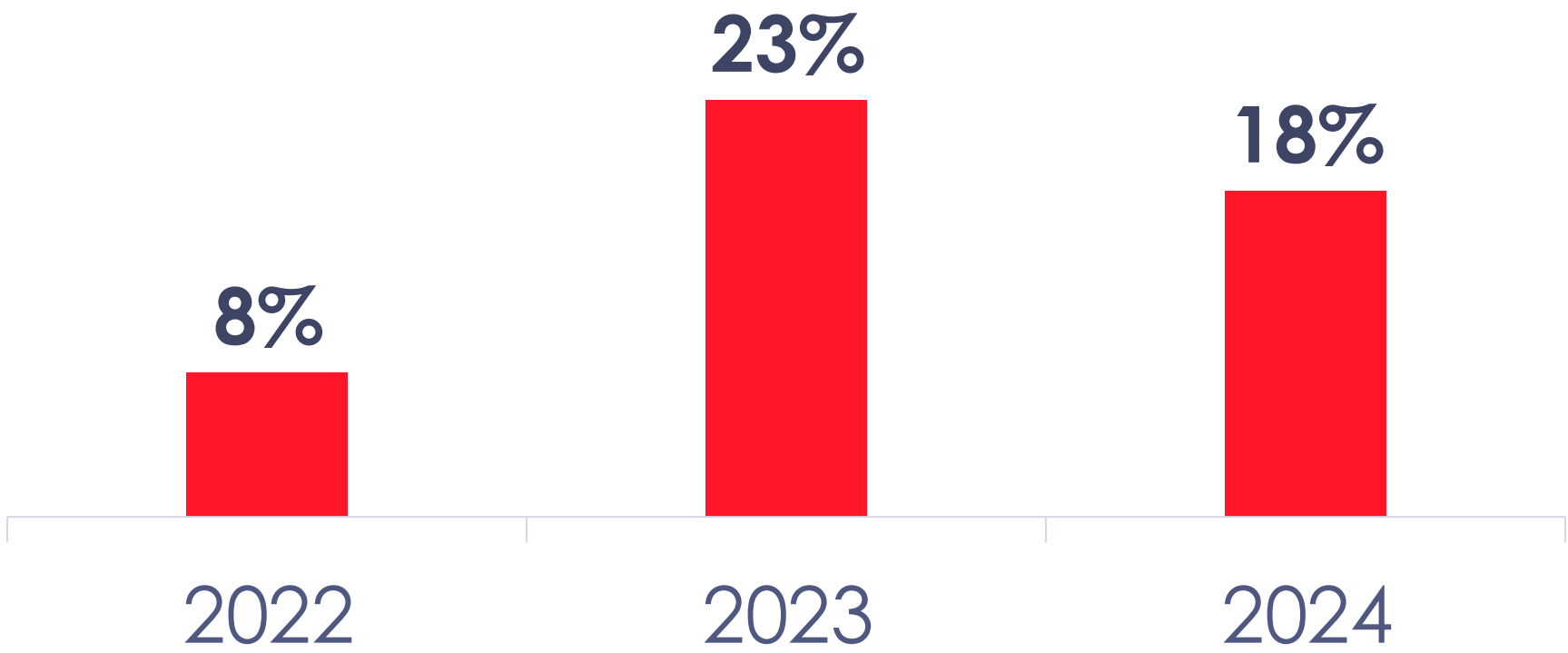


CEOs Mulheres

A presença de mulheres no principal cargo executivo das empresas da lista étnico-racial tem crescido nos últimos anos, saindo de 8% em 2022 para 24% em 2024, um avanço bastante expressivo na liderança destas organizações, principalmente quando comparamos com a média nas empresas brasileiras que é de 5%.

Principalmente 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. Também superior a média entre as Melhores Empresas para Trabalhar 2024 que foi de 7%.

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 do colaborador



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.

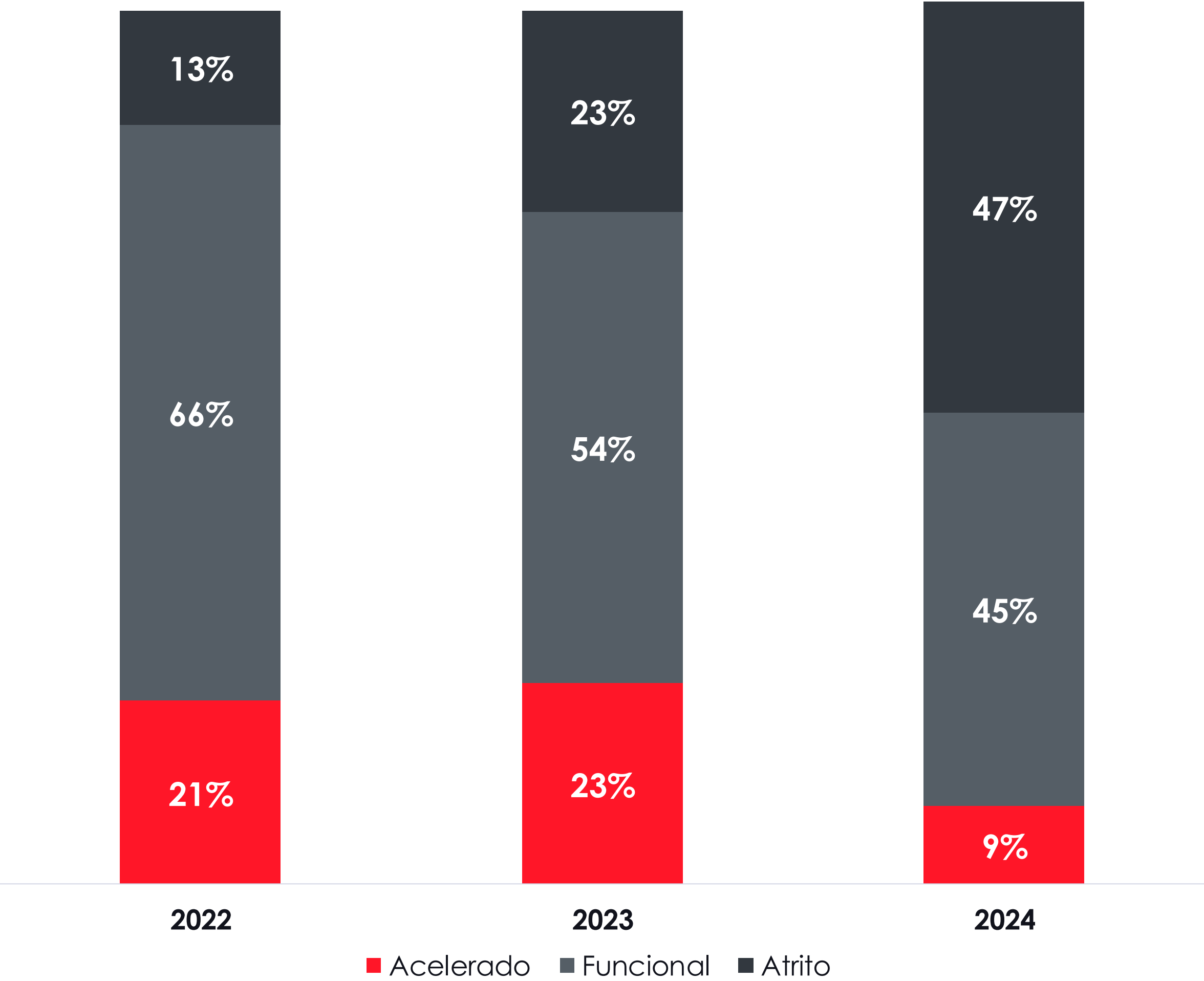
Estágio 1: Atrito

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)

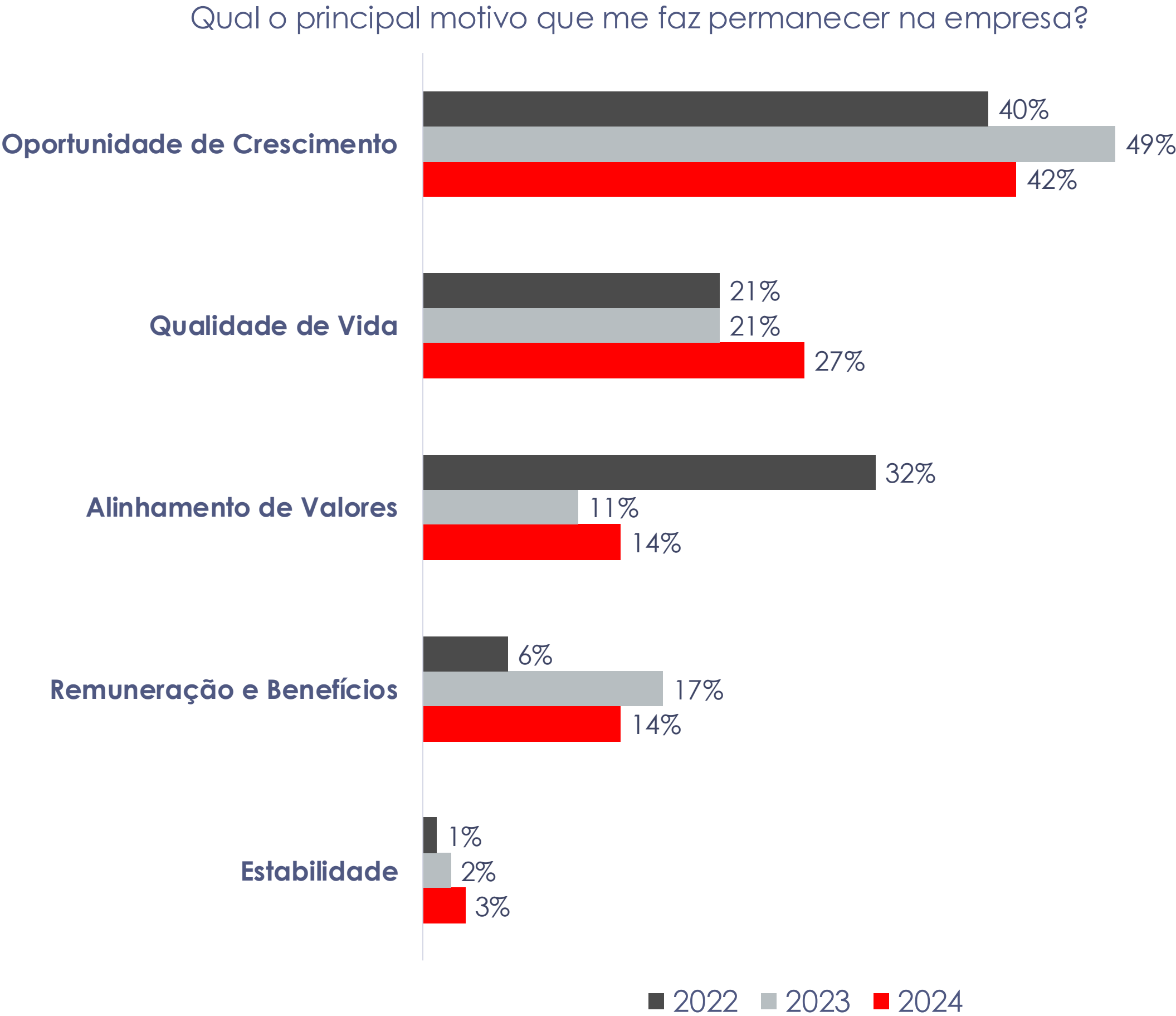
Ao olharmos para o IVR das empresas verifica-se uma queda no percentual de empresas em nível acelerado (no qual a inovação flui facilmente) de 21% em 2022 para 9% em 2024 e consequentemente um aumento na quantidade de empresas **no estágio de atrito** (no qual a inovação é truncada) de 13% em 2022 para 47% 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	89
Qualidade de Vida	87
Alinhamento de Valores	90
Remuneração e Benefícios	69
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™ Étnico-racial, 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.

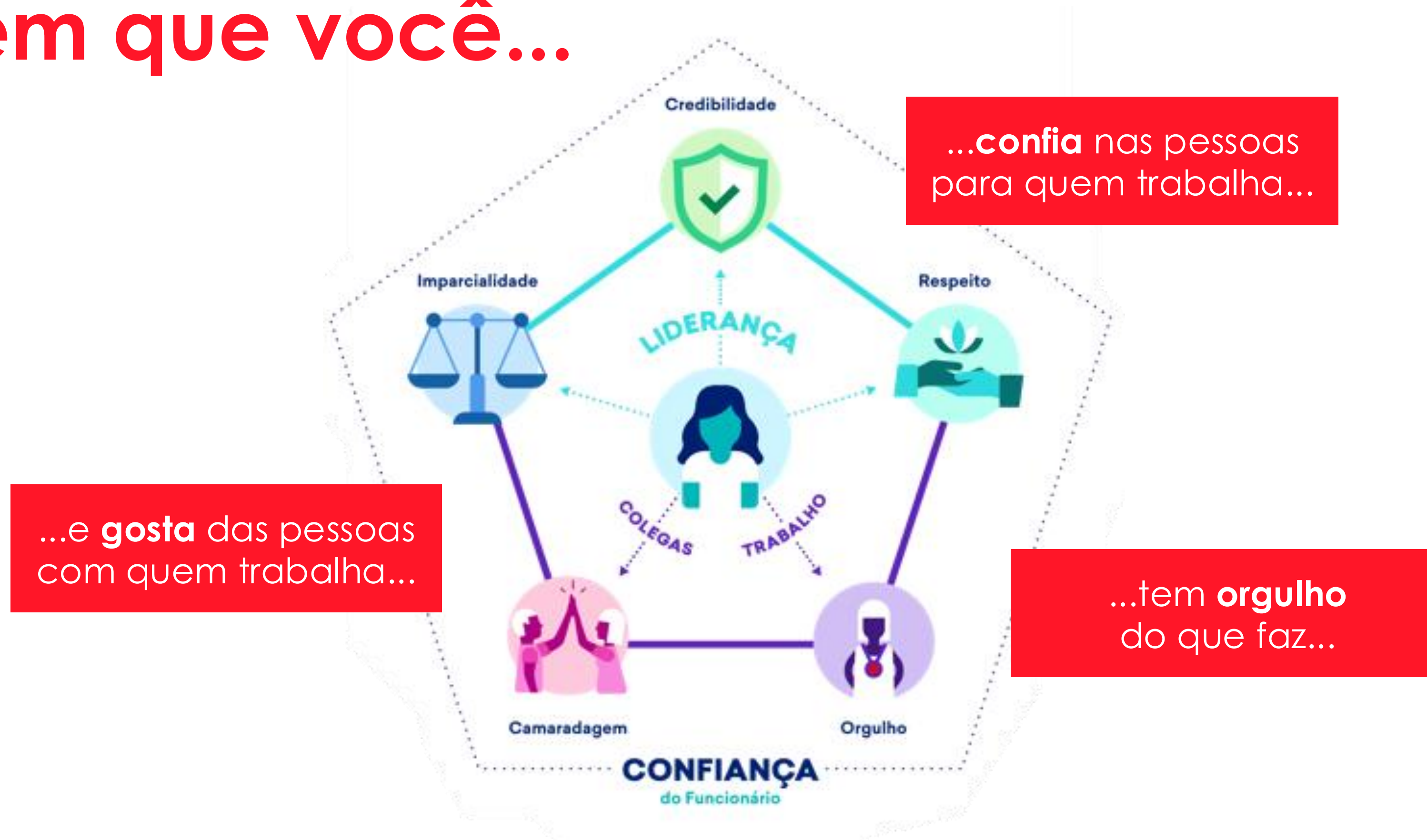
Benchmark Trust index	2022	2023	2024
Trust Index Demográfico (Pessoas pretas e pardas) (40%)	89	89	87
Questionário DE&I (60%)	58	64	74
Media Final	70	74	79

Notas por corte

Para analisar o desempenho das empresas no ranking, utilizamos um sistema de divisão por corte com base em características específicas das empresas, permitindo uma comparação justa e detalhada entre elas. O corte das notas ajuda a identificar os níveis de excelência e as áreas que necessitam de melhorias, facilitando uma visão nítida do posicionamento de cada empresa dentro do ranking. Este método garante uma avaliação precisa, transparente e justa, destacando as empresas que se sobressaem em suas práticas e desempenhos.

Notas por corte	2024		
	Trust Index™ Demográfico (Pessoas Pretas e Pardas)	Questionário DE&I	Nota Final
Pequenas	89	65	75
Médias	89	70	77
Grandes	85	80	82

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

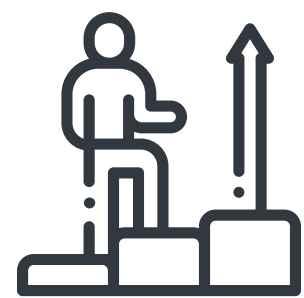


As 5 Dimensões



CREDIBILIDADE

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



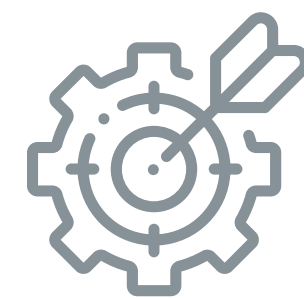
RESPEITO

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



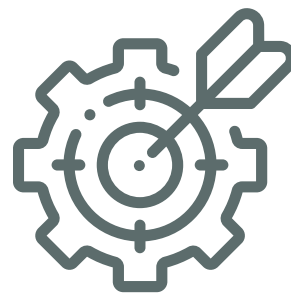
Credibilidade



Respeito



Imparcialidade



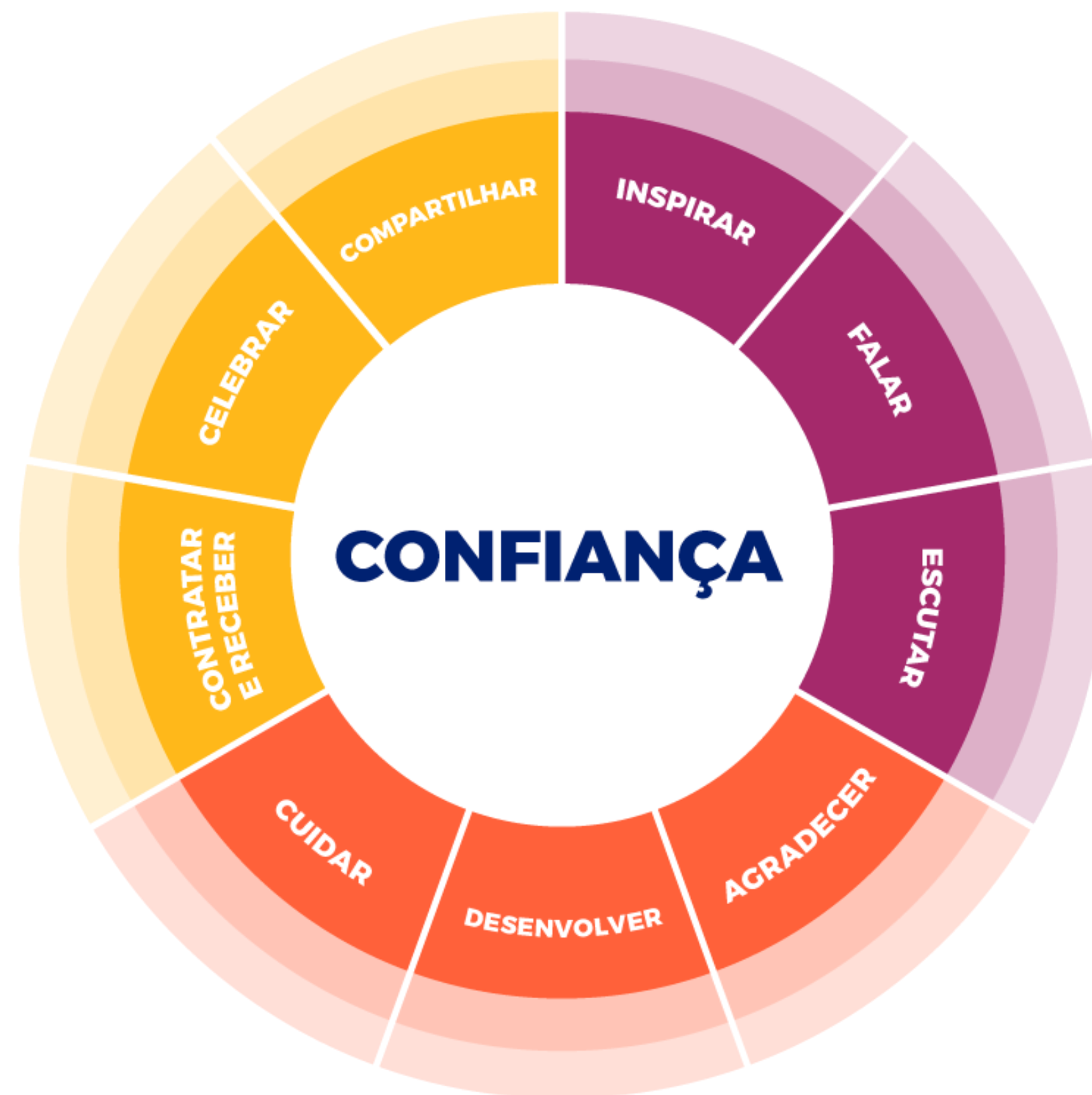
Orgulho



Camaradagem

Premiadas Étnico-racial 2024	86	85	83	88	88
Não Premiadas Étnico-racial 2024	83	82	81	86	86
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



Premiadas Étnico-racial 2024	89	88	83	84	81	81	90	80	87
Não Premiadas Étnico-racial 2024	87	86	80	82	77	79	88	77	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 Étnico-racial 2024	Não Premiadas Étnico-racial 2024	GAP
As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de sua orientação sexual	98	97	1
As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de sua cor ou etnia	98	97	1
As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de seu gênero	97	96	1
Este é um lugar fisicamente seguro para trabalhar	95	93	2
As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de sua idade	95	94	1
Quando se entra nesta organização, fazem você se sentir bem-vindo(a)	94	93	1
Tenho orgulho de contar a outras pessoas que trabalho aqui	93	92	1
Os gestores são honestos e éticos na condução dos negócios	92	91	2
Eu recebo os equipamentos e recursos necessários para realizar meu trabalho	92	91	1
Eu me sinto bem com a forma pela qual contribuímos 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 Étnico-racial 2024	Não Premiadas Étnico-racial 2024	GAP
Acredito que a quantia que recebo como participação nos resultados da organização é justa	66	61	5
As promoções são dadas às pessoas que realmente mais merecem	72	69	3
Os gestores evitam o favoritismo	74	71	2
As pessoas aqui são pagas adequadamente pelo serviço que fazem	74	71	3
Os gestores envolvem as pessoas em decisões que afetam suas atividades e seu ambiente de trabalho	75	70	4
Todos(as) aqui têm a oportunidade de receber um reconhecimento especial	76	73	4
Este é um lugar psicológica e emocionalmente saudável para trabalhar	79	76	3
Os gestores sabem coordenar pessoas e distribuir tarefas adequadamente	80	78	1
As pessoas evitam fazer "politicagem" e intrigas como forma de obter resultados	80	80	0
Sinto que estamos todos(as) "no mesmo barco"	82	80	2

Cases das Melhores

Rumo à Equidade: Estratégias Transformadoras para Diversidade e Inclusão

Uma grande companhia de telecomunicações do Brasil tem a ambição de se tornar referência em equidade racial e diversidade, tratando a inclusão como pilar estratégico essencial para inovação e sucesso sustentável. Com o compromisso de alcançar pelo menos 40% de colaboradores negros e 30% de negros em cargos de liderança até 2027, a empresa atingiu, em 2023, a marca de 41,7% de pretos e pardos no quadro geral e 32,8% em liderança, estabelecendo novas metas de 45% e 40%, respectivamente, até 2035. Programas como Jovem Aprendiz, Estágio e Trainee, com 50% das vagas reservadas para pessoas negras, sugestões para essa transformação. Além disso, mais de 2.700 vagas exclusivas foram abertas para grupos diversos (mulheres, pessoas com deficiência, LGBTI+, negros e 50+), e 42% das contratações realizadas foram de talentos negros. O desempenho da companhia é medido por indicadores financeiros e não financeiros, incluindo Receita Total, Resultado Operacional, Fluxo de Caixa Livre, Net Promoter Score (NPS), reputação corporativa, emissões de gases de efeito estufa e a presença de mulheres em alta liderança. Essa jornada reflete o compromisso da organização em construir um futuro mais inclusivo, inovador e socialmente responsável.

Cases das Melhores

Diversidade Que Conecta: Inclusão Além do Marketing

Uma grande rede de fast food tem demonstrado um compromisso genuíno com diversidade, equidade, inclusão e pertencimento (DEI&P), integrando esses valores em todas as suas ações, desde seus produtos até suas campanhas. A empresa se esforça para refletir a diversidade interna de seus colaboradores em iniciativas externas, promovendo representatividade e diálogo social. Exemplos marcantes incluem a inclusão de personagens negros e com deficiência em coleções de livros infantis distribuídos em suas ofertas para o público infantil, bem como o desenvolvimento de campanhas que destacam influenciadores negros em grandes eventos culturais. As ações da rede vão além do marketing, abrangendo diretrizes claras de comunicação inclusiva e treinamentos internos para colaboradores, contribuindo para que a diversidade se torne parte essencial de sua cultura organizacional.

Cases das Melhores

Inclusão e Sustentabilidade: Uma Estratégia de Valor com Fornecedores e Parceiros

Uma grande empresa do setor de seguros, comprometida com os princípios do Pacto Global da ONU, adota diretrizes rigorosas de Direitos Humanos que orientam todas as suas relações com as partes interessadas. Para garantir que seus fornecedores se alinhem a esses princípios, desenvolveu um Código de Conduta do Fornecedor que inclui compromissos com Diversidade e Inclusão, exigindo que as empresas fornecedoras tratem seus funcionários com justiça e igualdade, promovendo salários justos e oportunidades de desenvolvimento sem discriminação. Além disso, promove a Compra Social, priorizando empresas com missão social ou ambiental e estabelecendo a meta de direcionar ao menos 5% das despesas para esses fornecedores. Em 2023, lançou um projeto com Responsabilidade Social, aproximando-se de fornecedores com a sociedade e sensibilizando-os para práticas inclusivas. Para educar e engajar parceiros e corretores, promove workshops sobre sustentabilidade, diversidade e descarte ecológico de resíduos, além de realizar rodas de conversa sobre Diversidade na Prática. Em colaboração com grandes parceiros, apresentou boas práticas com fornecedores para incentivos a ações cidadãs que promovem inclusão e patrimônio no mercado de trabalho, ressaltando que inclusão é parte essencial de um negócio sustentável e inovador.

Cases das Melhores

Práticas Inclusivas e Escuta Ativa: Construindo um Ambiente de Trabalho Mais Justo e Diversificado

A empresa do ramo alimentício realiza esforços contínuos para compreender as necessidades de seus colaboradores, especialmente os de grupos minorizados, utilizando pesquisas internas, encontros com RH e canais de escuta ativa. Um Censo Demográfico mostrou que 60% dos colaboradores se identificam como Pardos ou Pretos, e 48,1% dos cargos de liderança são ocupados por pessoas negras. Pesquisas de clima apontam que 95% dos colaboradores se sentem bem tratados independentemente da cor ou etnia. A empresa aprimorou benefícios como cesta básica, vale-transporte e plano de saúde, além de promover reuniões mensais com a participação de CEOs e encontros individuais para garantir que todas as vozes sejam ouvidas. A criação do Comitê de Diversidade e a utilização de uma plataforma digital para acompanhamento de sugestões refletem o compromisso da empresa em oferecer um ambiente inclusivo e transparente.

Cases das Melhores

Inclusão e Desenvolvimento Profissional para Jovens Negros e Migrantes

A inclusão é prioridade em nossos processos seletivos, com foco no desenvolvimento interno por meio de programas de capacitação e formação continuada oferecidos pela nossa universidade corporativa. Revisitamos regularmente processos e métricas para eliminar vieses inconscientes e promovemos eventos de inclusão, como em um projeto que conecta jovens negros ao mercado de trabalho. Desde 2005, colaboramos com uma universidade dedicada à capacitação de jovens negros e negras, contratando estagiários que recebem treinamento específico em temas como ética, educação financeira e diversidade. Também incluimos migrantes e refugiados, considerando sempre a interseccionalidade e promovendo equilíbrio de gênero. Mais de 60% dos admitidos nos últimos cinco anos eram mulheres, e desde o início do programa, 480 jovens foram beneficiados, com possibilidade de efetivação após o estágio, conforme o desempenho. Recentemente, realizamos um evento de integração para uma nova turma de estagiários, apresentando áreas estratégicas e destacando funcionários que construíram suas carreiras internamente após ingressar pelo programa.

Cases das Melhores

Desenvolvimento Inclusivo e Aceleração de Carreiras

Nosso programa de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) prioriza a equidade de oportunidades para grupos sociais minorizados. O Comitê de Pessoas, criado no último ano, discute o desenvolvimento de liderados e analisa dados sobre diversidade para promover a inclusão. Desenvolvemos um algoritmo que auxilia gestores na identificação de profissionais de grupos minorizados para ciclos de mérito e promoções. Iniciativas como 'Jovens Talentos' e 'Enegrecer a Liderança' são direcionadas ao crescimento de pessoas negras, com planos de carreira individual e mentorias exclusivas para capacitá-las a assumir cargos de liderança. Além disso, o projeto 'Yoda Preto' proporciona acolhimento e mentoria a estagiários negros, fortalecendo o sentimento de pertencimento e apoio mútuo. A valorização das pessoas e o compromisso com a equidade são refletidos nas práticas de gestão e nos altos índices de satisfação identificados em pesquisas internas.

Cases das Melhores

Cadeia de Valor Inclusiva: A Estratégia para Diversidade e Impacto Social

Uma grande organização se destaca globalmente pelo impacto positivo que promove na cadeia de fornecedores, integrando os princípios de diversidade, equidade e inclusão (DEI) em suas práticas de contratação. Com uma meta ambiciosa de US\$ 320 milhões em compras de negócios liderados por grupos minorizados, a empresa busca inspirar fornecedores diversos a fornecerem produtos e serviços de alta qualidade. No Brasil, a instituição adota uma abordagem estratégica, mapeando fornecedores e revisando políticas de contratação com foco na diversidade.

Lista das Melhores Empresas Para Trabalhar™



Pequenas

- 1 CONDOLIVRE
- 2 GREENPASS TECNOLOGIA E INSTITUICAO DE PAGAMENTO HUE S.A.
- 3 BISTRÔ COMUNICAÇÃO
- 4 Repom
- 5 G3 FIBRA



Médias

- 1 Atlântico
- 2 WEBMOTORS SA
- 3 Global Fruit
- 4 International School Education
- 5 Grupo Levvo
- 6 Ticket Serviços
- 7 Livelio
- 8 Grupo Cataratas
- 9 Novo Nordisk
- 10 VERACEL CELULOSE
- 10 ZURICH SANTANDER SEGUROS E PREVIDÊNCIA
- 11 Sicoob Credicopa
- 12 Senac Departamento Nacional
- 13 Ília digital
- 14 Messer Gases Brasil
- 15 Teva Farmacêutica
- 16 Darede Tecnologia
- 17 Metlife
- 18 Tecnobank
- 19 Habitasul
- 20 nk store



Grandes

- 1 Dow
- 2 Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública
- 3 EY
- 4 Accenture
- 5 Mondelēz International
- 6 Vivo
- 7 HOSPITAL ISRAELITA ALBERT EINSTEIN
- 8 Arcos Dorados (McDonald's)
- 9 Zurich Minas Brasil Seguros
- 10 General Mills
- 11 Boehringer Ingelheim
- 11 B3 S.A. - BRASIL, BOLSA, BALCAO
- 12 Cogna Educação
- 12 Banco PAN
- 13 Avanade
- 14 GETNET
- 15 Capgemini Brasil
- 16 GRAN
- 17 Assaí Atacadista
- 18 Grupo OLX
- 19 NTT DATA
- 20 Sabin Diagnóstico e Saúde

- 21 HCosta
- 22 EUROFARMA LABORATORIOS S.A.
- 23 Banco Bradesco
- 24 Localiza&Co
- 25 CIELO



Sua percepção e contribuição para
aprimorarmos nosso estudo é primordial.

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

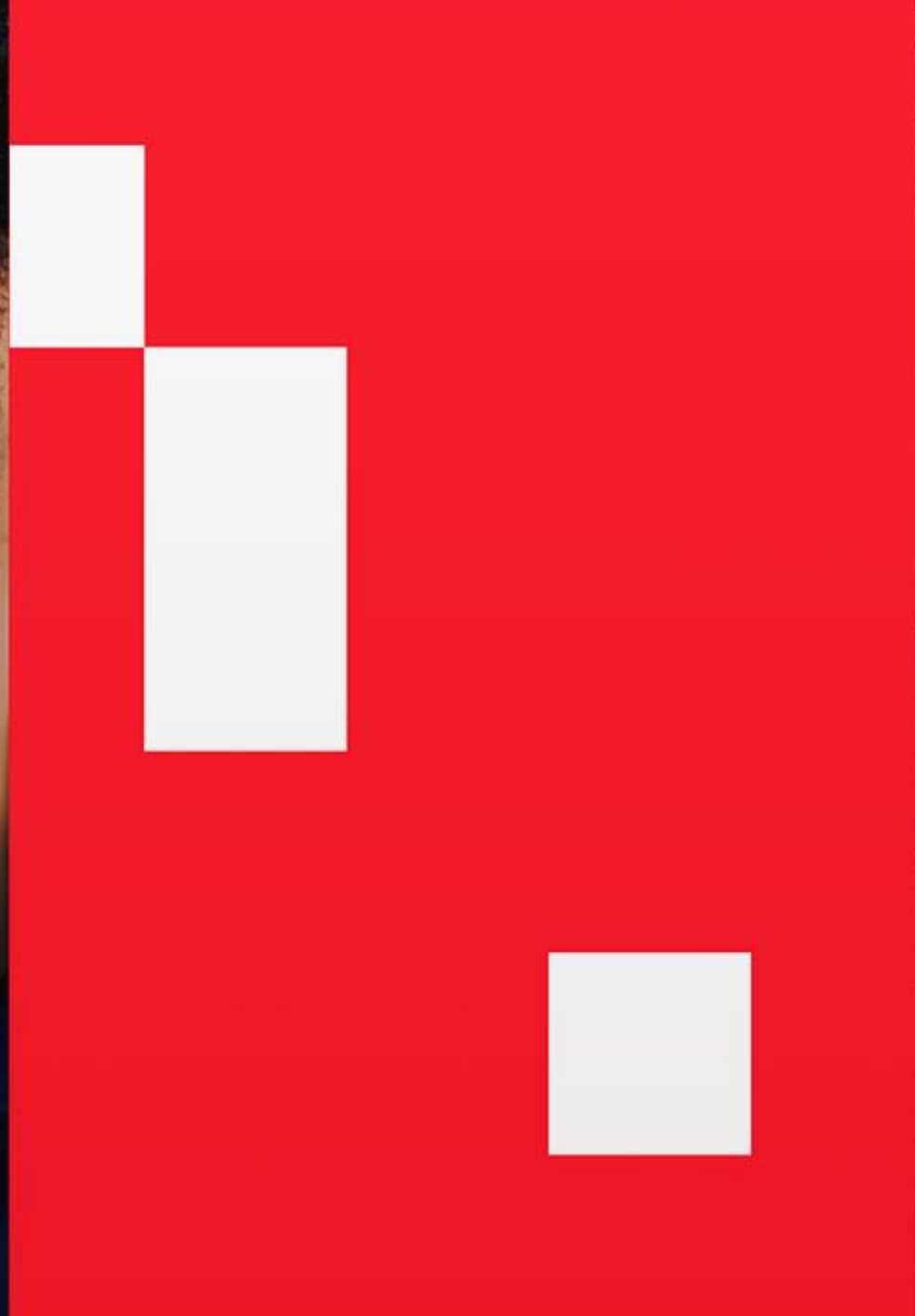
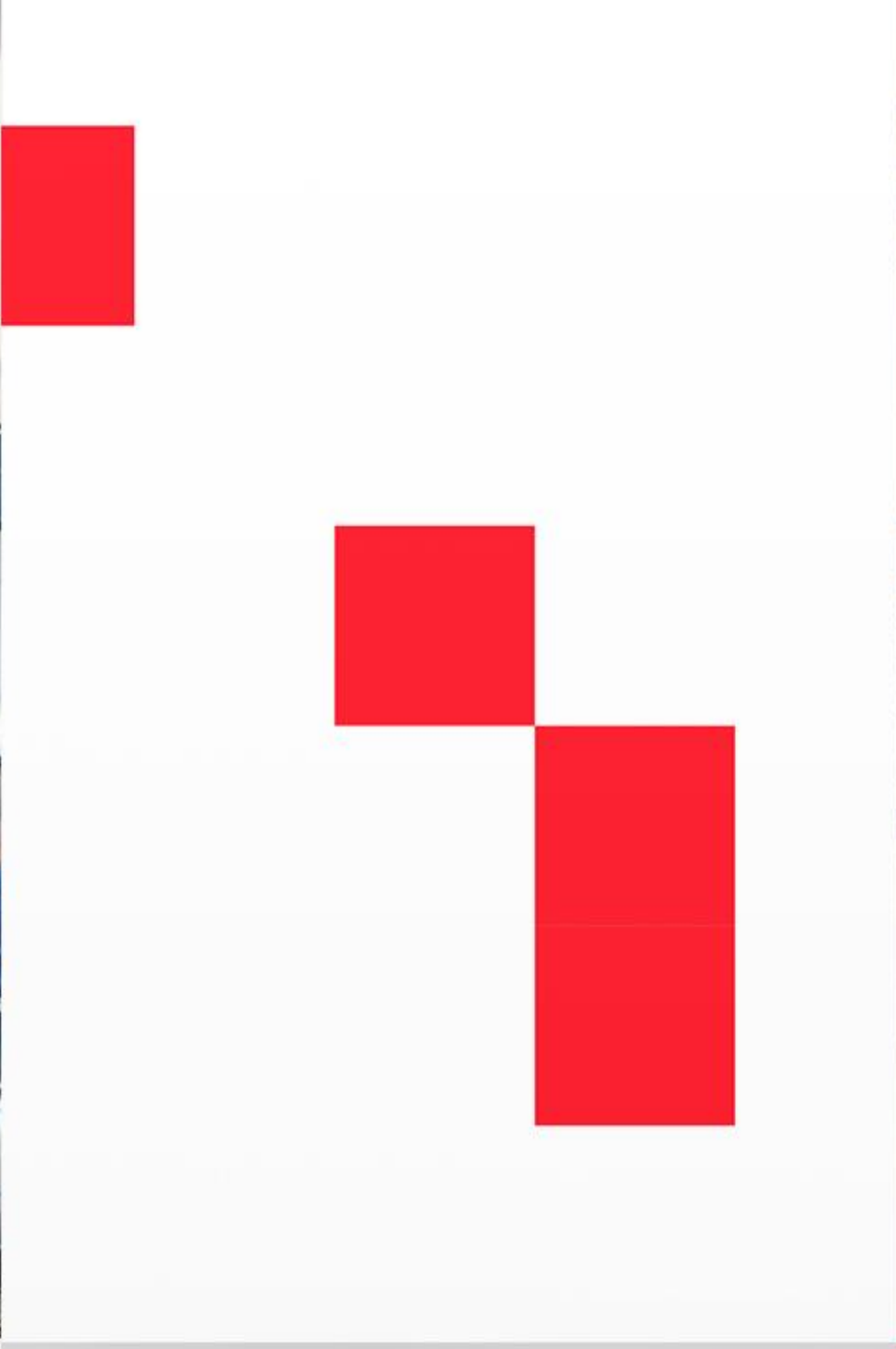


[Acesse gptw.com.br](https://gptw.com.br)





Great Place



To Work®

