

**Melhores
Empresas Para
Trabalhar™**

Jovens Potência

**Great
Place
To
Work®**

**BRASIL
2024/25**

™

Melhores Empresas PARA TRABALHAR™ GPTW Jovens Potência

Confira o resultado do relatório da 2ª edição do ranking

Great Place To Work®



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.

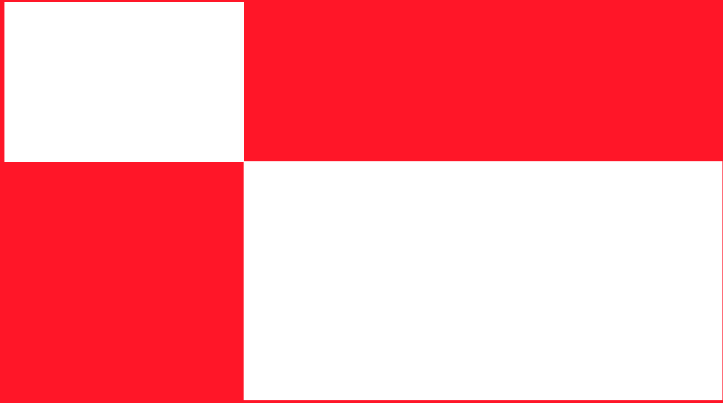


Nossa missão:
construir uma sociedade
melhor, transformando
cada organização em um
Great Place To Work® For All.

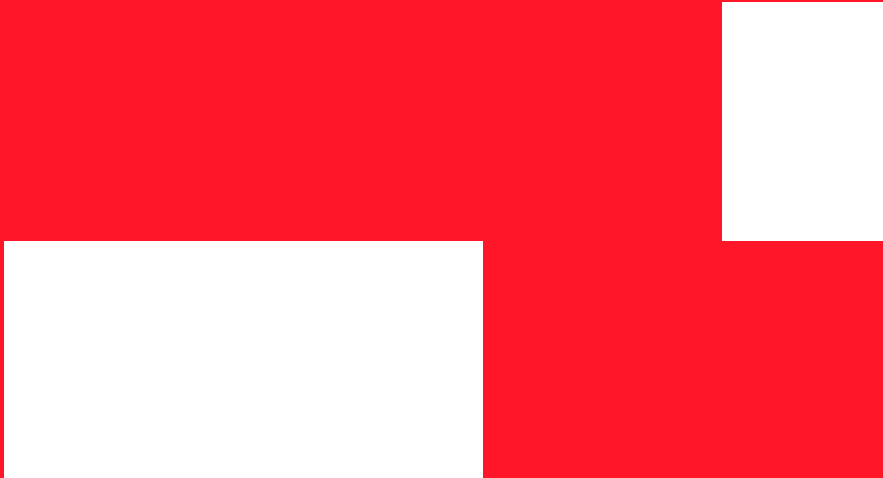




Nosso impacto no mundo:
21.000 clientes.
20 milhões de pessoas.
170 países.
Anualmente.



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

Pessoa

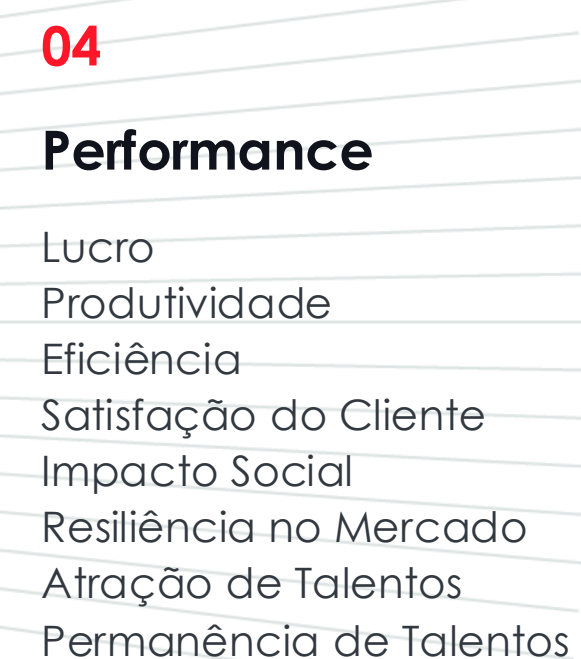
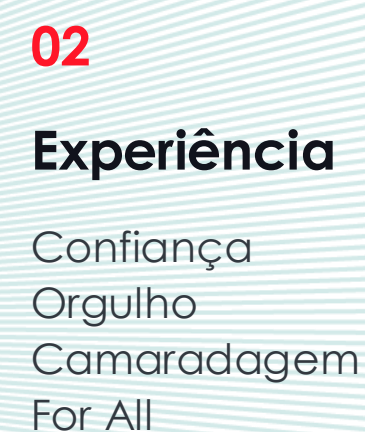
Pessoa

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

Pessoa

Pessoa

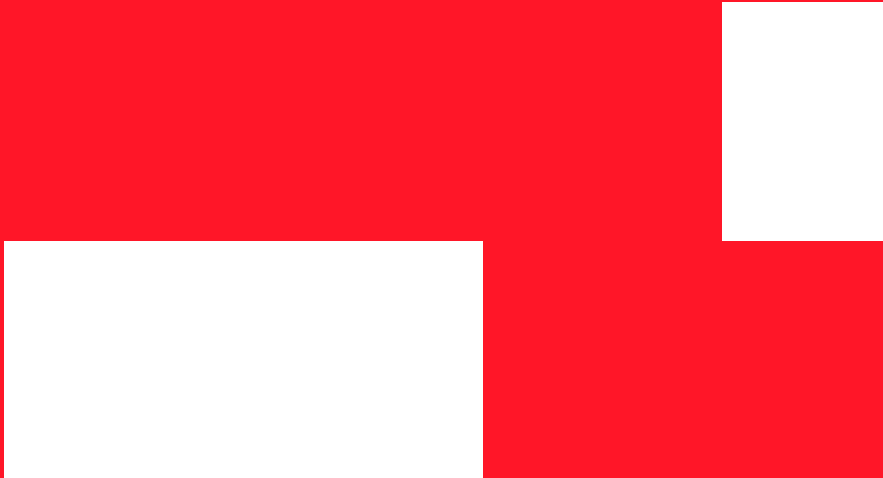
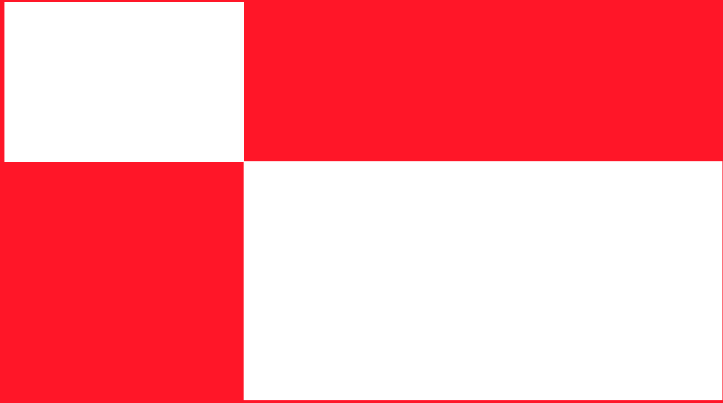
Pessoa

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

- ✓ **51% dos colaboradores** das premiadas tem até 25 anos de idade.
- ✓ **100% das premiadas** possuem programas de contratação intencional de jovens potência.
- ✓ **100% das premiadas** possuem processos de comunicação e **canais dedicados para a atração de JPs**, já as não premiadas apenas 63% dispõem destes processos.



Sobre o Estudo

GPTW Jovens Potência

A entrada dos jovens no mercado de trabalho é marcada por um cenário de constante inovação e adaptação. O ranking GPTW Jovens Potência celebra as organizações que estão na vanguarda dessa evolução, criando oportunidades para o desenvolvimento de novos talentos e preparando-os para enfrentar os desafios da economia atual. Este relatório especial é projetado não apenas para reconhecer, mas também para inspirar jovens profissionais, destacando as empresas que estabelecem as melhores práticas, fomentam a inovação e se comprometem com a excelência e a responsabilidade social em suas culturas corporativas.

Na **2ª edição** da premiação das Melhores Empresas Para Trabalhar™ GPTW Jovens Potência 2024/25 um total de 205 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, 15 foram reconhecidas como as melhores, sendo estas:

- **03** Empresas de **Pequeno porte**;
- **06** Empresas de **Médio porte**;
- **06** Empresas de **Grande porte**;

O Histórico do Ranking

1ª Edição do Ranking que contou com **401 empresas inscritas** e impactou **461.651 funcionários(as)**.

2023

2024

2ª Edição do Ranking que contou com **205 empresas inscritas** e impactou **5.436.955 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.

Após a Certificação da empresa, para o cálculo da nota final das empresas participantes do Ranking GPTW Jovens Potência, leva-se em consideração apenas a nota do questionário específico deste ranking.



Principais desafios Jovens Potência

Segundo a Global [Opportunity Youth Network](#)

Os jovens enfrentam barreiras significativas que impactam suas trajetórias de vida, limitando o desenvolvimento de futuros prósperos.

- **Racismo Estrutural:** O enfrentamento contínuo com a violência racial prejudica a formação da identidade.
- **Evasão Escolar:** Dificuldades financeiras e um sistema educacional pouco alinhado com as demandas do mercado de trabalho comprometem a retenção escolar.
- **Crise Laboral:** Os jovens são frequentemente os mais afetados por demissões e enfrentam maiores desafios na busca por novos empregos.
- **Lacuna Digital:** A disparidade no acesso à tecnologia e à conectividade é mais acentuada em regiões de menor poder econômico.

Principais desafios Jovens Potência

De acordo com Accenture Research, diversas informações cruciais destacam a importância da inclusão e diversidade no ambiente de trabalho. Nota-se que **60% dos millennials** estão buscando oportunidades de emprego que permitam que eles façam algum tipo de **impacto social**, enquanto **em dois anos, 75%** da força de trabalho **será composta por essa geração**. A falta de inclusão pode levar a uma perda significativa de produtividade, chegando a cerca de \$1 trilhão em recursos desperdiçados.

Práticas DEI&P nas organizações

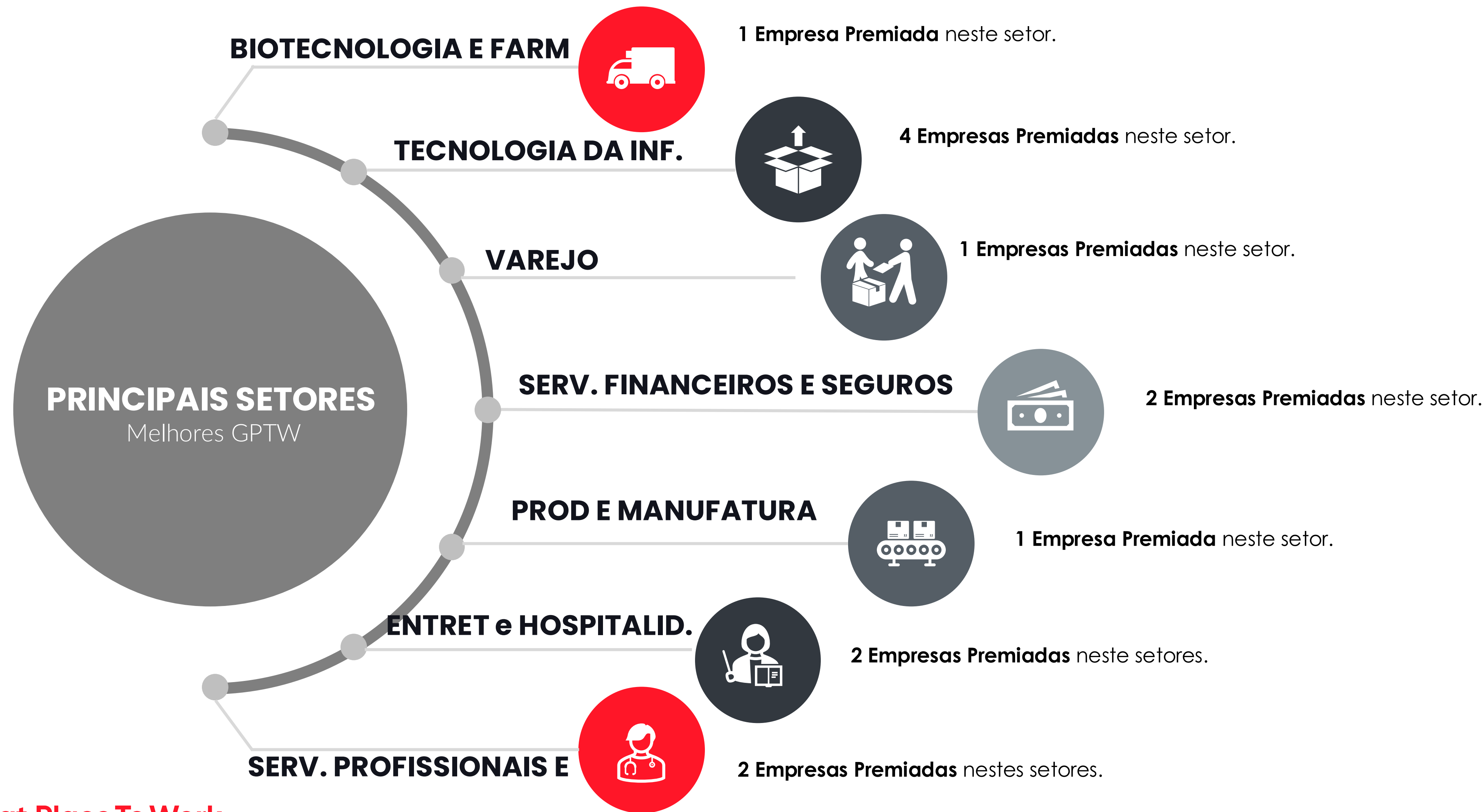
	Premiadas	Não Premiadas	GAP
Possuem Indicadores e metas DEI&P	93%	77%	16
Posicionamento DEI&P em Produtos e Campanhas	100%	87%	13
Princípios DEI&P para Fornecedores e Prestadores	87%	57%	30
Pesquisas sobre Grupos Minorizados	93%	80%	13
Planos de Redução de Danos em Layoffs	87%	66%	21
programa de contratação de jovens potência	100%	87%	13
processos de comunicação e canais dedicados para a atração de JPs	100%	67%	33
processo de seleção específico focado na contratação de JP	100%	77%	23
Estar cursando ou ter formação nível médio como pré-requisito	73%	57%	16
Lingua estrangeira como pré-requisito	0%	11%	-11
Incentivos para manter e atrair JP	80%	59%	21
Comunicação específica para não aprovados em processos	80%	61%	19
Incentivos para Contratação de Grupos Minorizados	67%	28%	39
Equidade Salarial e Progresso para Grupos Minorizados	100%	95%	5
Treinamento de Lideranças em DEI&P	100%	87%	13
Treinamento do C-Level em DEI&P	93%	84%	9
Parcerias Externas para DEI&P	87%	70%	17
Orçamento Anual para Estratégias de DEI&P	100%	75%	25
Grupos Minorizados no Código de Ética	100%	95%	5
Incentivos para Contratação de Grupos Minorizados	100%	74%	26
Ações de Conscientização sobre Grupos Minorizados	100%	66%	34
porta-vozes capacitados sobre Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertencimento (DEI&P)	100%	62%	38

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

Informações das Empresas Premiadas



Setores Premiadas



Empresas por Estado

As empresas premiadas se distribuem em 5 estados brasileiros, com destaque para o estado de São Paulo com 8 empresas premiadas.



Premiadas por Estado	2024
São Paulo (SP)	8
Bahia (BA)	3
Rio de Janeiro (RJ)	2
Minas Gerais (MG)	1
Paraíba (PB)	1

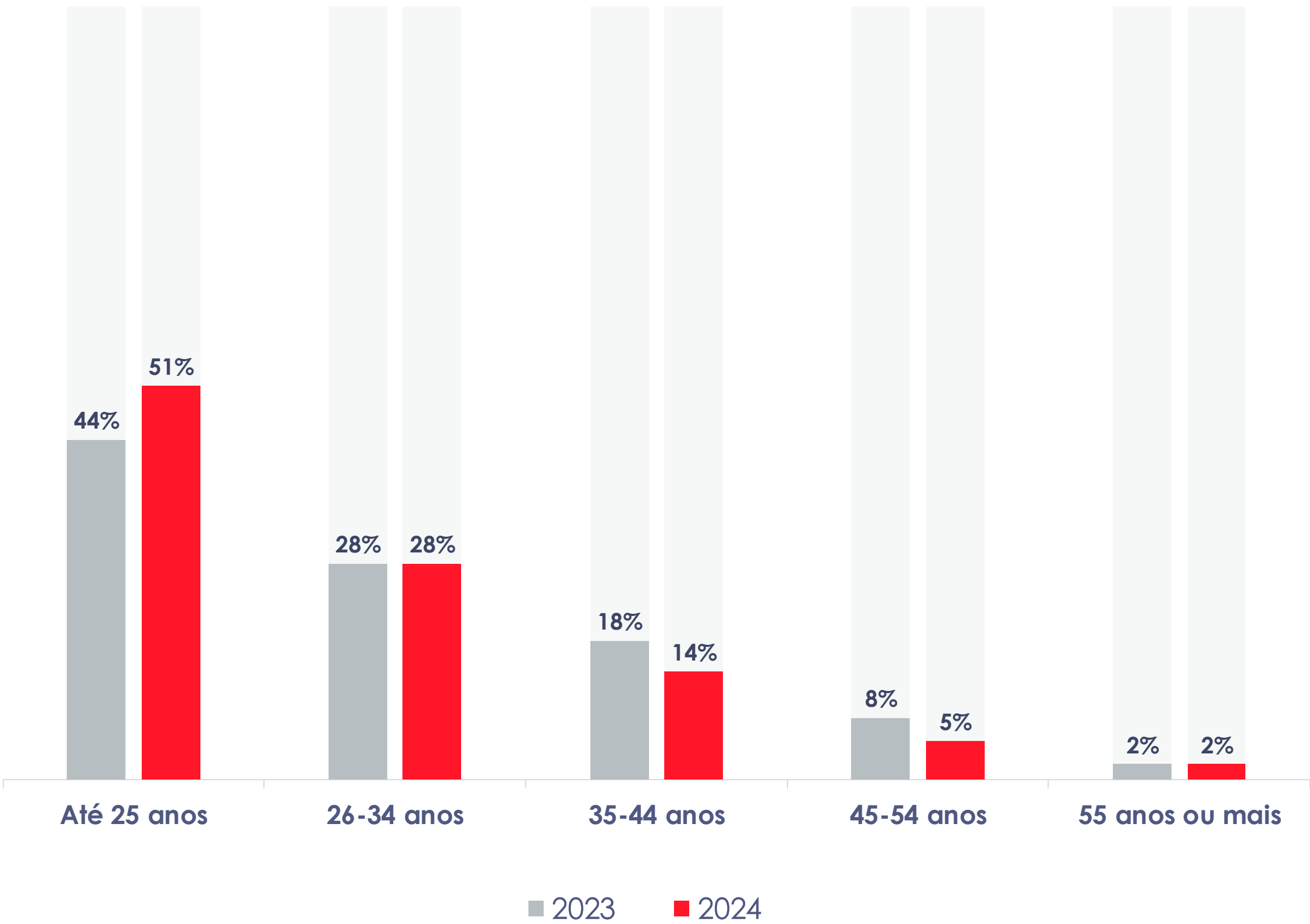
Perfil dos Colaboradores das Melhores Empresas Para Trabalhar™



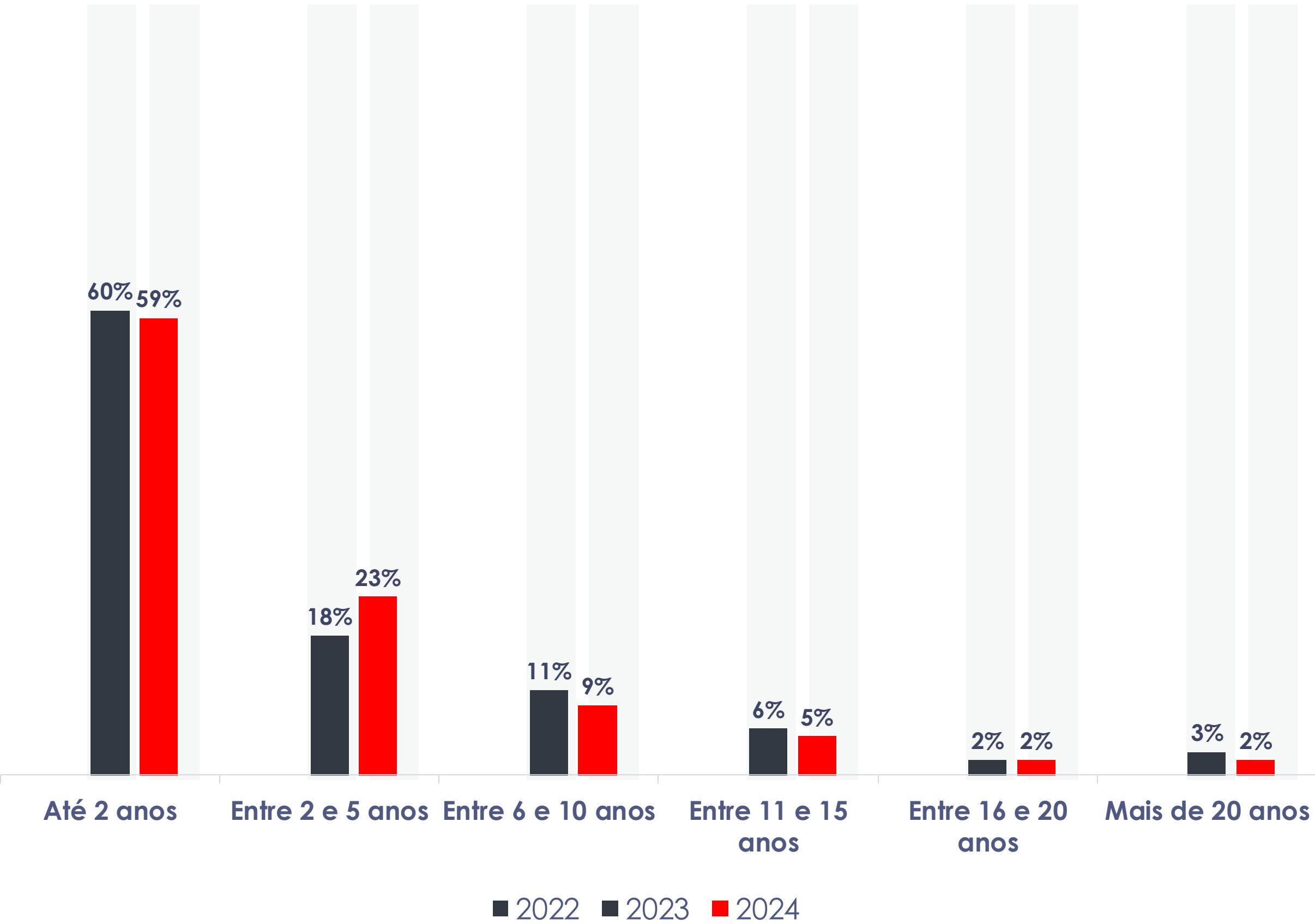
Por faixa etária

A distribuição etária dos(as) colaboradores(as) nas empresas premiadas pelo Ranking GPTW Jovens Potência entre 2023 e 2024 reforça o foco dessas organizações na valorização de talentos mais jovens. A participação de pessoas com até 25 anos aumentou de 44% para 51%, consolidando uma tendência de rejuvenescimento dos quadros e evidenciando a prioridade dada à atração e retenção de jovens profissionais. A faixa de 26 a 34 anos manteve-se estável, representando 28% em ambos os anos, o que indica consistência na presença de jovens adultos em fase de consolidação de carreira. Em contrapartida, houve queda nas faixas de idade mais avançadas: os grupos de 35 a 44 anos e de 45 a 54 anos passaram de 18% para 14% e de 8% para 5%, respectivamente. Já o grupo de 55 anos ou mais manteve uma participação residual, com 2% nos dois anos analisados.

Faixa etária dos colaboradores das empresas premiadas



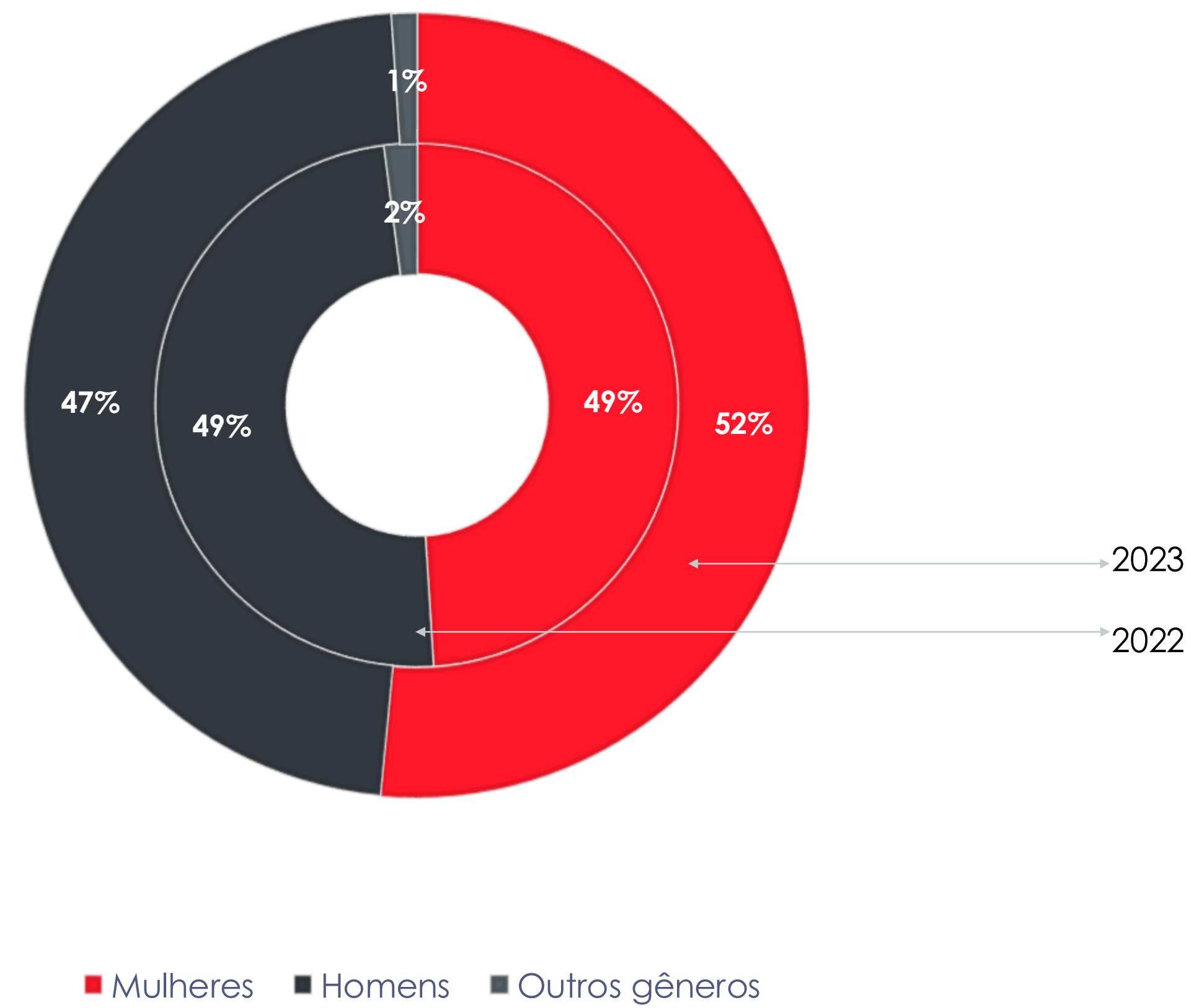
Tempo de casa dos colaboradores



Por tempo de casa

A análise do tempo de casa dos(as) colaboradores(as) nas empresas reconhecidas pelo Ranking GPTW Jovens Potência entre 2023 e 2024 revela uma forte presença de profissionais em início de jornada. Em ambos os anos, a maioria dos(as) colaboradores(as) possui até 2 anos de empresa — **60% em 2023** e **59% em 2024** — o que demonstra um ambiente marcado por alta renovação e constante entrada de novos talentos.

A faixa entre 2 e 5 anos apresentou crescimento, passando de **18% para 23%**, o que pode indicar o fortalecimento de estratégias de retenção para jovens talentos que ingressaram recentemente e vêm prolongando sua permanência. Já nas faixas mais longas de vínculo, os percentuais caem gradualmente: entre 6 e 10 anos houve leve redução, de **11% para 9%**, enquanto os grupos com mais de 10 anos de casa mantêm participação reduzida e estável — com variações discretas entre **2% e 6%** ao longo dos dois anos.



Por gênero

Nesta edição, **51% dos postos de trabalho** das empresas premiadas são ocupados por **mulheres**, refletindo um leve crescimento em relação a 2023, quando representavam **49%** do total. O percentual de **homens** apresentou uma pequena queda, passando de **49% para 47%**, enquanto a participação de **pessoas que se identificam com outros gêneros** também variou, reduzindo-se de **2% para 1%**. Embora a presença de outros gêneros ainda represente uma **minorias nas equipes**, com cerca de **1%** das pessoas colaboradoras em 2024, o dado segue superior ao percentual inferior a 1% registrado nas edições anteriores — sinalizando que ainda há um caminho importante a ser percorrido em termos de inclusão plena. Diante desse cenário, é evidente a necessidade de uma **construção contínua de ambientes corporativos verdadeiramente diversos, equitativos e inclusivos**, reforçando o compromisso com um **Great Place To Work® FOR ALL**.

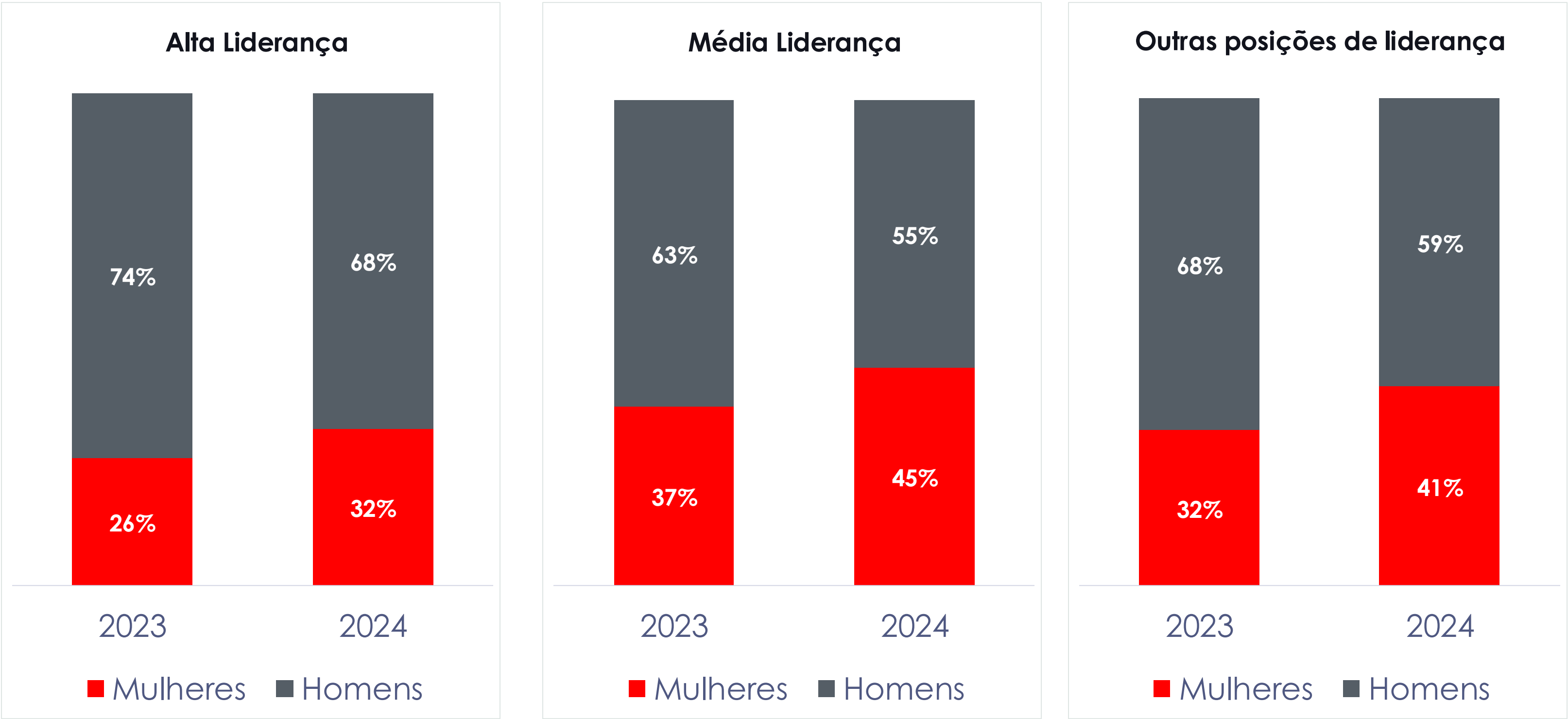
Perfil das Lideranças das Melhores Empresas Para Trabalhar™





Gênero x Nível de Gestão

Ao analisarmos a distribuição de gênero por níveis de gestão, observa-se que um aumento em todos os níveis de liderança: alta liderança – aumento de 6%; média liderança – aumento de 8% e outras posições – aumento de 9%.



CEOs Mulheres

A representatividade de mulheres na posição de CEO nas empresas premiadas pelo Ranking GPTW Jovens Potência apresentou avanço significativo entre 2023 e 2024. Enquanto em 2023 **nenhuma empresa premiada** tinha uma mulher na principal cadeira de liderança, em 2024 esse número subiu para **13%**, marcando um importante — ainda que inicial — movimento rumo à equidade de gênero no topo das organizações reconhecidas por boas práticas voltadas à juventude. Esse crescimento ganha ainda mais relevância quando comparado ao cenário nacional. Segundo pesquisa realizada pela Vila Nova Partners em 2024, apenas **5% das principais empresas brasileiras** contam com mulheres ocupando cargos de CEO.

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.

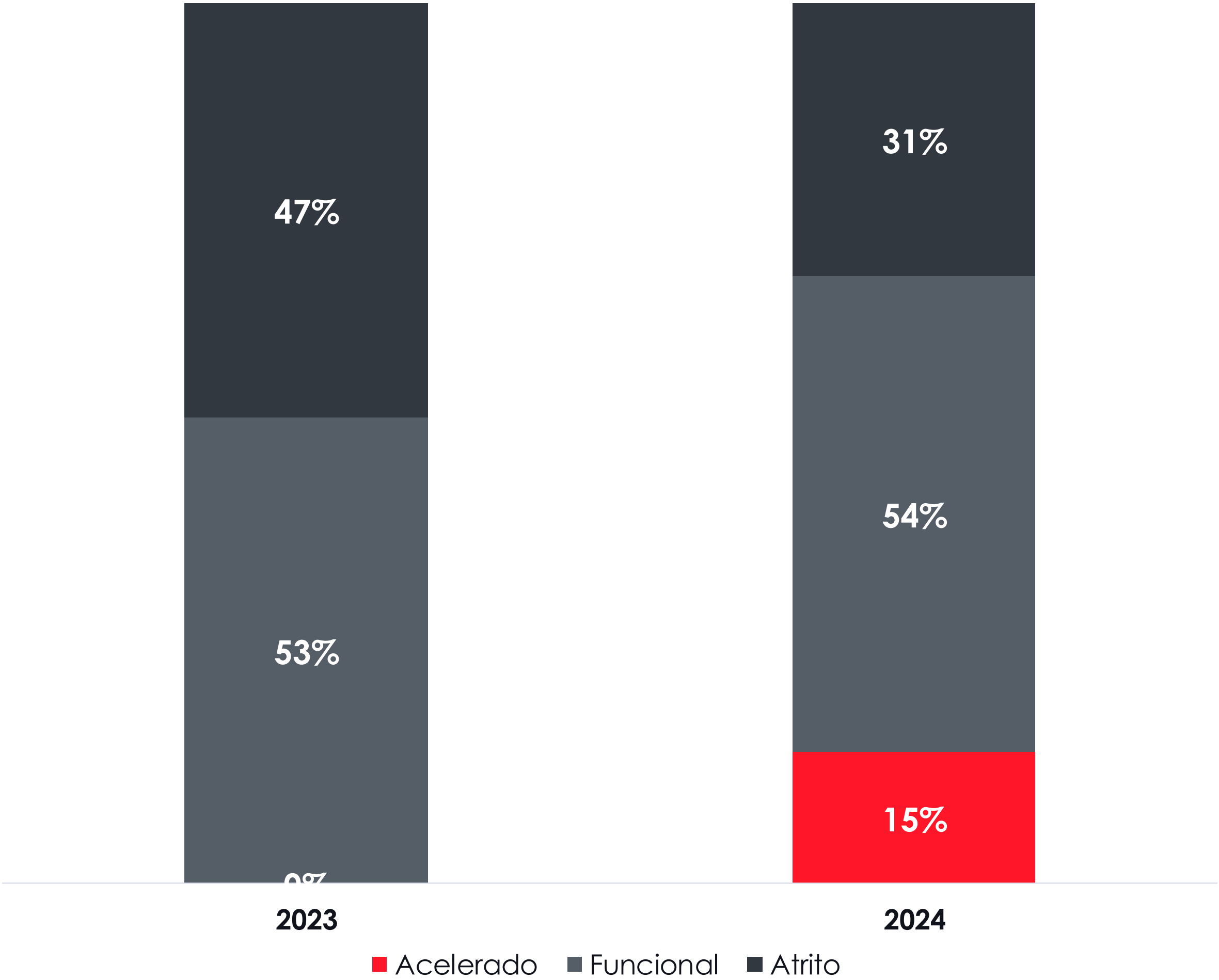
Estágio 1: Atrito

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)

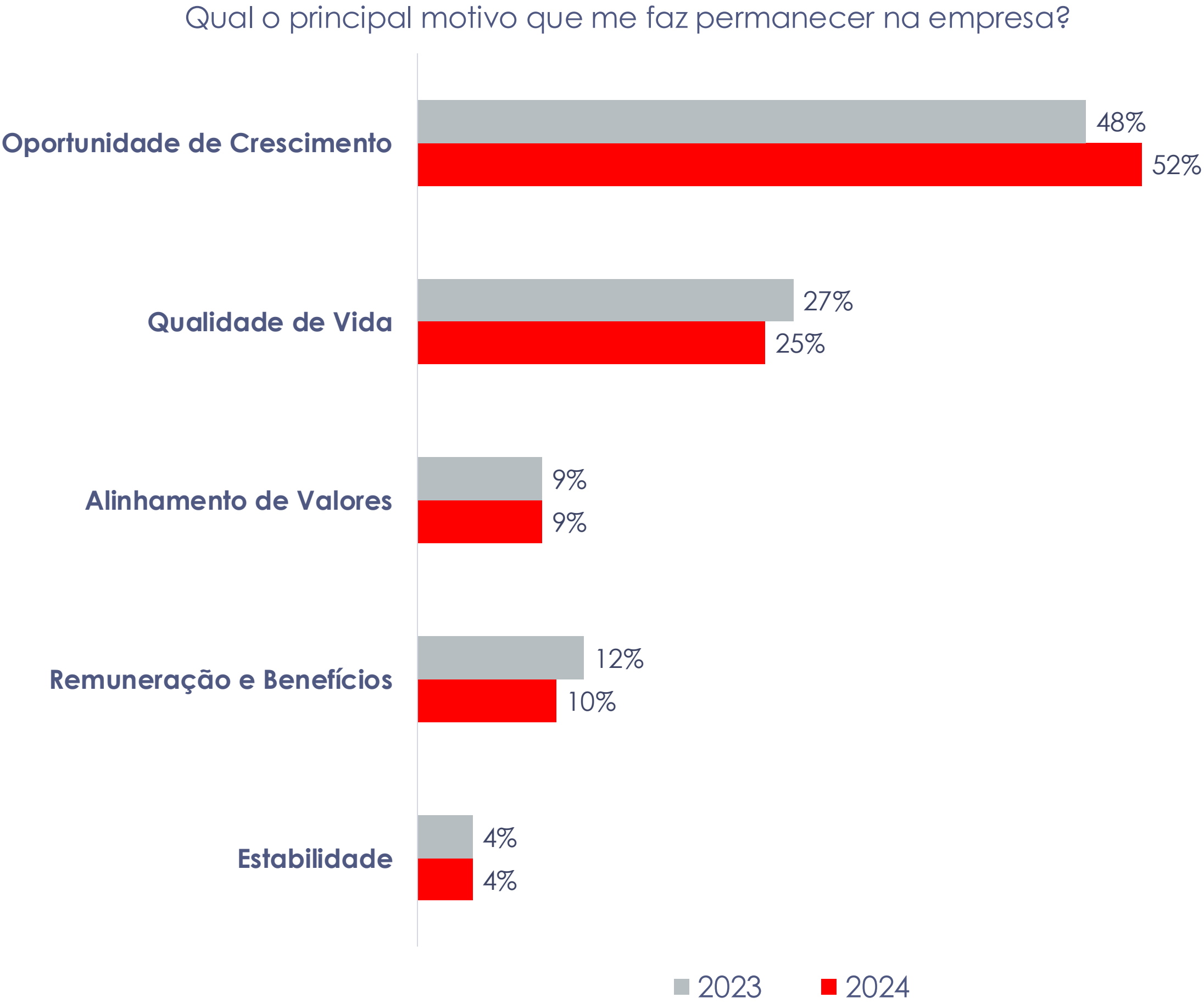
Ao olharmos para o IVR das empresas verifica-se uma melhoria nos indicadores de inovação. Aumentando o número de empresas **no estágio acelerado e redução das empresas no estagio de atrito**. Porem ainda há oportunidades para estas empresas no que tange a inovação em seus ambientes de trabalho.



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	88
Qualidade de Vida	87
Alinhamento de Valores	89
Remuneração e Benefícios	73
Estabilidade	55



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™ Jovens Potência, 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.

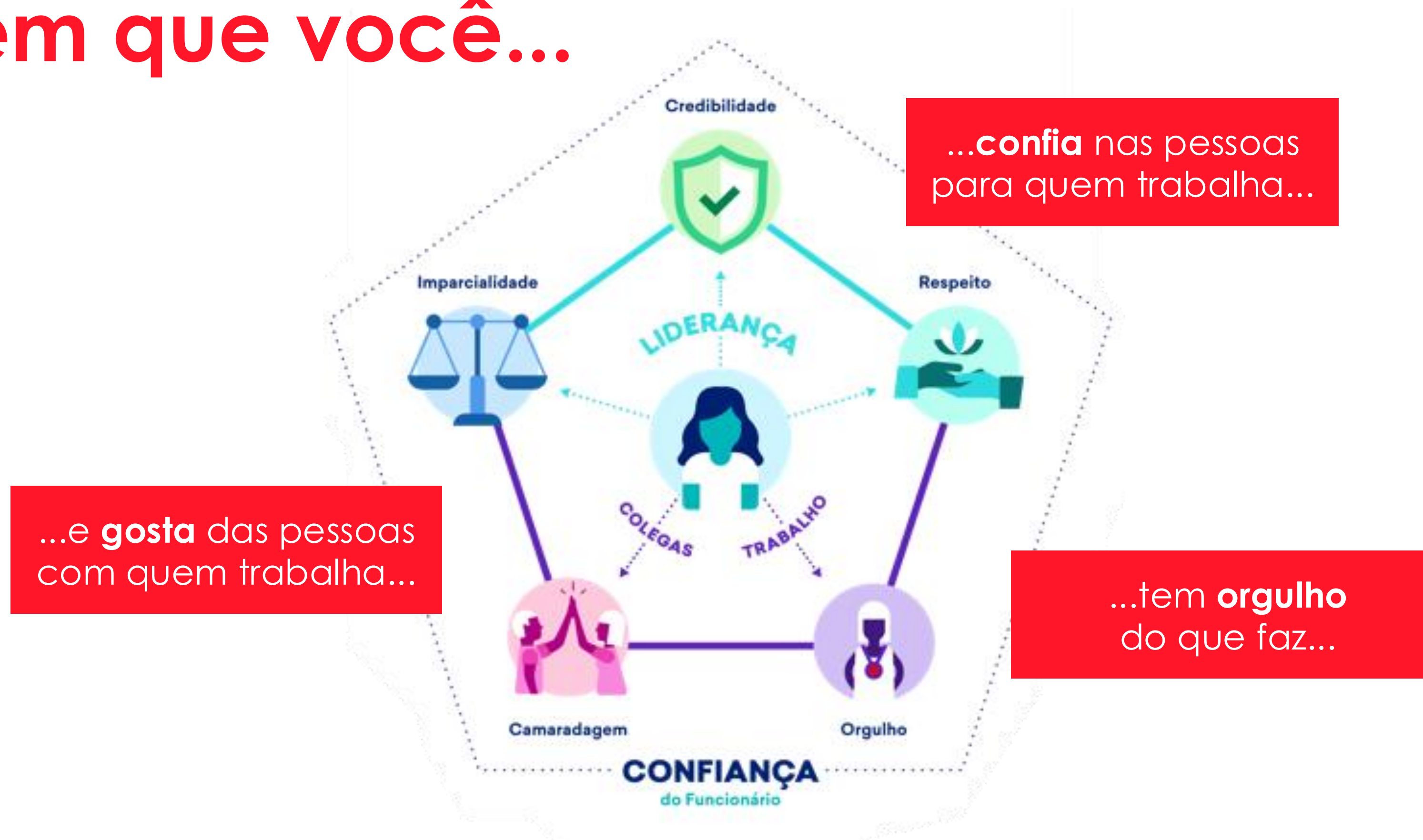
Benchmark Trust index	2023	2024
Trust Index	87	85
Questionário DE&I (100%)	66	82
Media Final	66	82

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™	Questionário DE&I	Nota Final
Pequenas	**	**	**
Médias	84	82	82
Grandes	83	92	92

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.



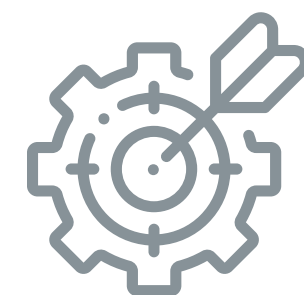
RESPEITO

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



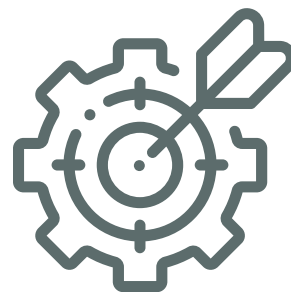
Credibilidade



Respeito



Imparcialidade



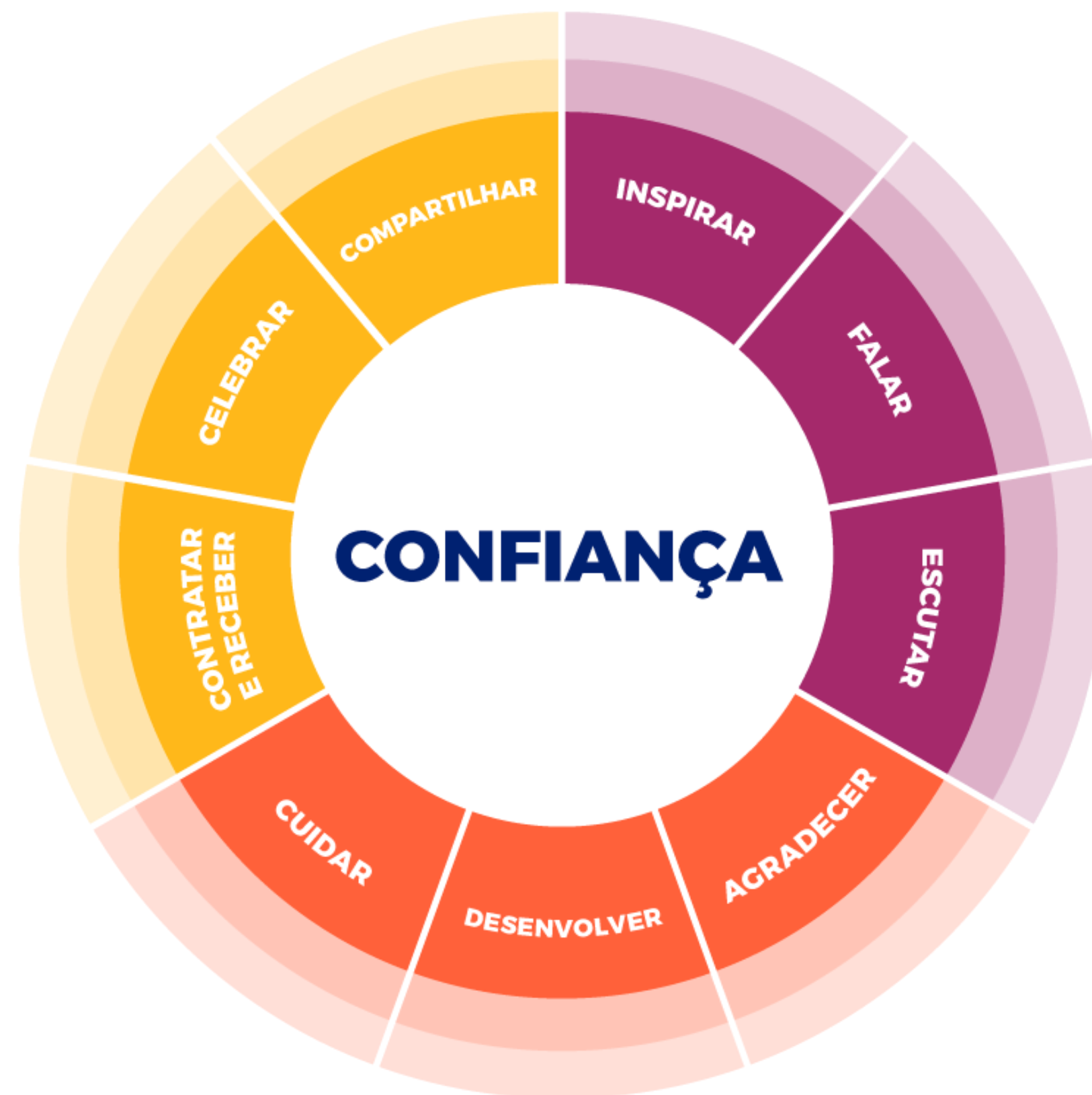
Orgulho



Camaradagem

Premiadas Jovens Potência 2024	86	85	82	87	87
Não Premiadas Jovens Potência 2024	84	82	81	87	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 Jovens Potência 2024	89	88	84	84	81	81	90	79	87
Jovens Potência PCD 2024	87	86	80	82	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 Jovens Potência 2024	Não Premiadas Jovens Potência 2024	GAP
As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de sua cor ou etnia	98	97	1
As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de sua orientação sexual	98	97	1
As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de seu gênero	97	96	1
As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de sua idade	95	94	2
Este é um lugar fisicamente seguro para trabalhar	94	92	2
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	93	0
Os gestores são honestos e éticos na condução dos negócios	93	91	2
Eu me sinto bem com a forma pela qual contribuímos para a comunidade	92	90	2
Eu recebo os equipamentos e recursos necessários para realizar meu trabalho	91	91	1

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 Jovens Potência 2024	Não Premiadas Jovens Potência 2024	GAP
Acredito que a quantia que recebo como participação nos resultados da organização é justa	64	62	2
As pessoas aqui são pagas adequadamente pelo serviço que fazem	71	73	-3
As promoções são dadas às pessoas que realmente mais merecem	72	70	2
Os gestores envolvem as pessoas em decisões que afetam suas atividades e seu ambiente de trabalho	73	71	2
Os gestores evitam o favoritismo	74	71	3
Todos(as) aqui têm a oportunidade de receber um reconhecimento especial	77	72	5
Este é um lugar psicológica e emocionalmente saudável para trabalhar	77	76	1
Os gestores sabem coordenar pessoas e distribuir tarefas adequadamente	80	78	2
As pessoas evitam fazer "politicagem" e intrigas como forma de obter resultados	81	79	2
Temos benefícios especiais e diferenciados aqui	81	76	6

Lista das Melhores Empresas Para Trabalhar™



Pequenas

- 1 LOC FROTAS
- 2 G3 FIBRA
- 3 GRLIS SECURITIZADORA



Médias

- 1 GRUPO CATARATAS
- 2 PORTO DO AÇU OPERAÇÕES
- 3 AXA SEGUROS
- 4 RESORT LA TORRE
- 5 PROXXIMA TELECOMUNICAÇÕES
- 6 BRISTOL MYERS SQUIBB



Grandes

- 1 ERNST & YOUNG ASSESSORIA EMPRESARIAL
- 2 DOW
- 3 ARCOS DORADOS (MCDONALD'S)
- 4 AVANADE
- 5 CAPGEMINI BRASIL
- 6 ACCENTURE DO BRASIL



Sua percepção e contribuição para
aprimorarmos nosso estudo é primordial.

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

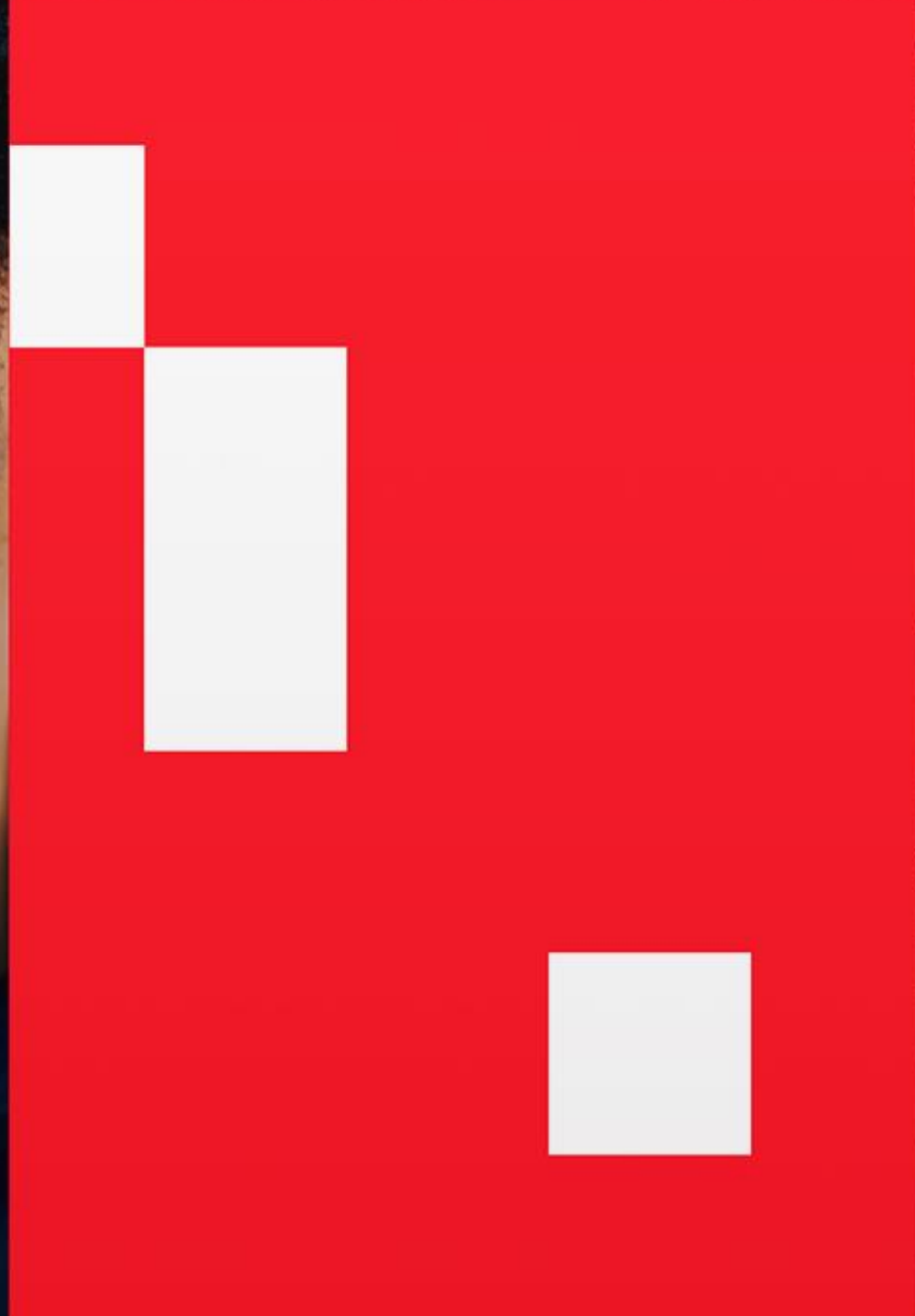
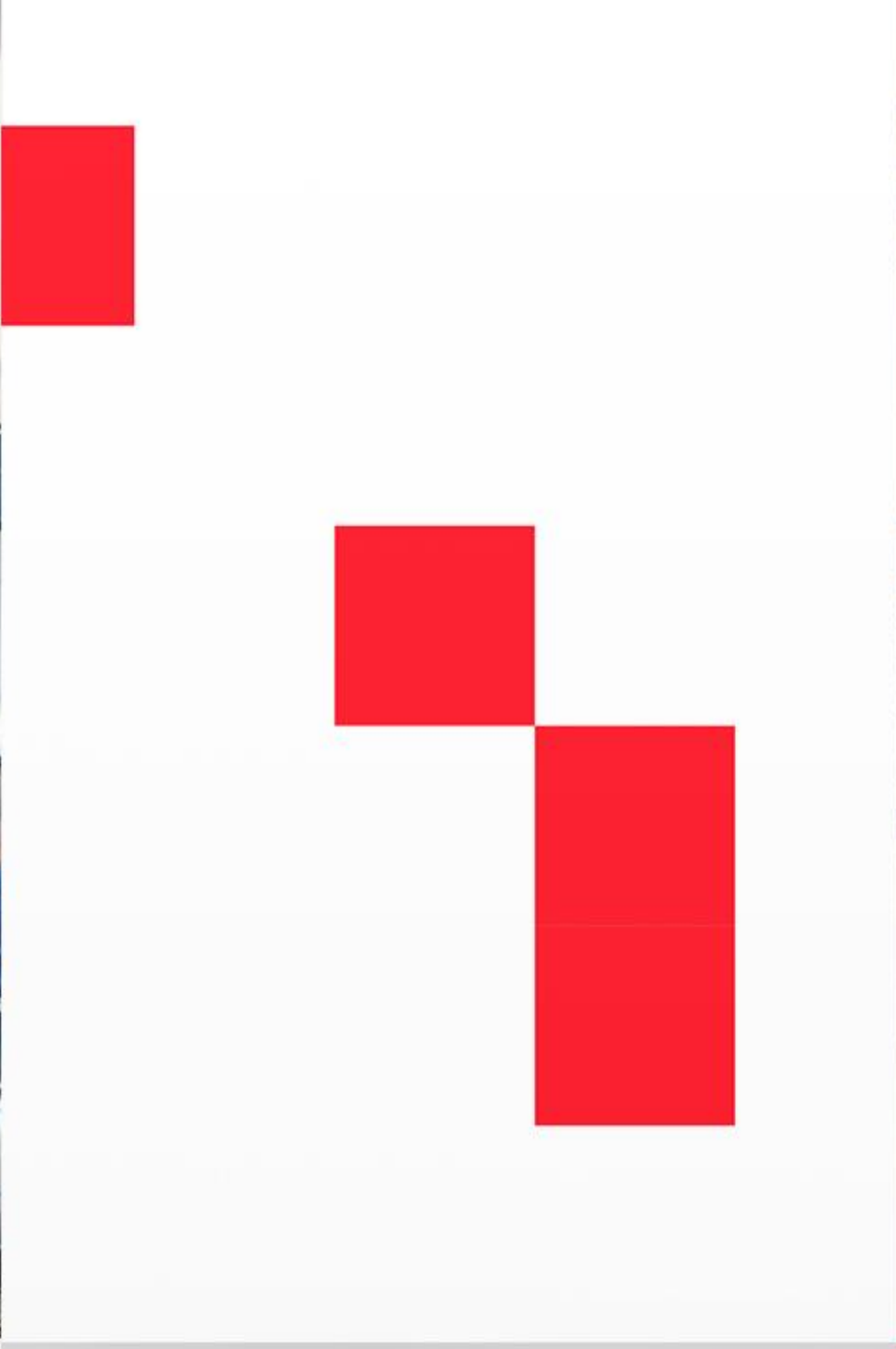


[Acesse gptw.com.br](https://gptw.com.br)





Great Place



To Work®

