

**Melhores  
Empresas Para  
Trabalhar™**

**LGBTI+**

**Great  
Place  
To  
Work®**

**BRASIL  
2024/25**

™

# Melhores Empresas PARA TRABALHAR™ GPTW LGBTI+

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.

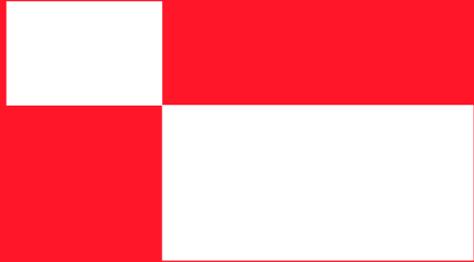


**Nossa missão:**  
construir uma sociedade  
melhor, transformando  
cada organização em um  
Great Place To Work® For All.





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



# ○ 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

01

### Liderança

Contratar e Receber  
Inspirar  
Falar  
Escutar  
Agradecer  
Desenvolver  
Cuidar  
Celebrar  
Compartilhar

Liderança

02

### Experiência

Confiança  
Orgulho  
Camaradagem  
For All

Pessoa

Pessoa

Pessoa

# 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

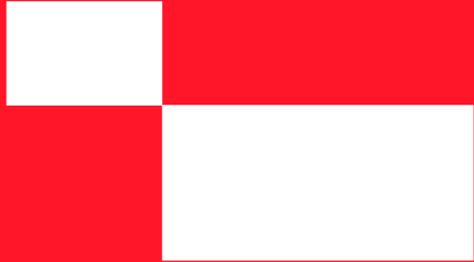
Pessoa

# 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

- ✓ Maior percentual de colaboradores por faixa etária encontra-se **na geração Z.**
- ✓ Identidade de gênero de pessoas colaboradoras vem aumentando.
- ✓ **As empresas premiadas apresentam iniciativas que vão, desde mentoria reversa, até cobertura 100% de procedimentos para resignação sexual.**
- ✓ **100% das empresas premiadas** no ranking possuem estratégias de Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertencimento (DEI&P) explicitamente orientadas para pessoas LGBTI+



# Sobre o Estudo



# GPTW LGBTI+

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 LGBTI+ 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 LGBTI+ 2024/25**, um total **de 268 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, 22 foram reconhecidas como as melhores, sendo estas:

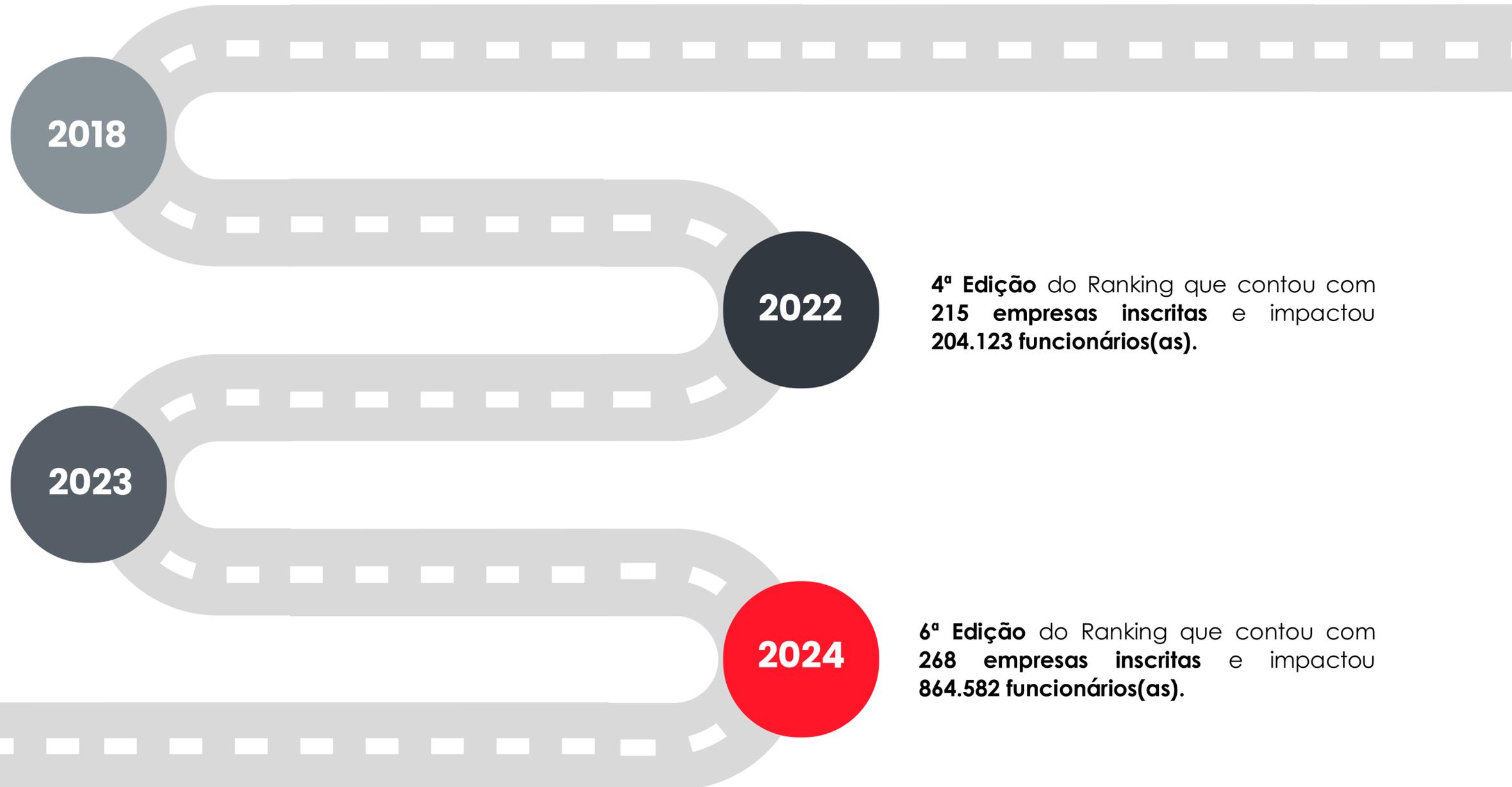
**02** Empresas de **Pequeno porte**;

**10** Empresas de **Médio porte**;

**10** Empresas de **Grande porte**;

# O Histórico do Ranking

**1ª Edição** do Ranking que contou com **63 empresas inscritas** e impactou **149.056 funcionários(as)**.



**2022**

**4ª Edição** do Ranking que contou com **215 empresas inscritas** e impactou **204.123 funcionários(as)**.

**2023**

**5ª Edição** do Ranking que contou com **393 empresas inscritas** e impactou **1.027.686 funcionários(as)**.

**2024**

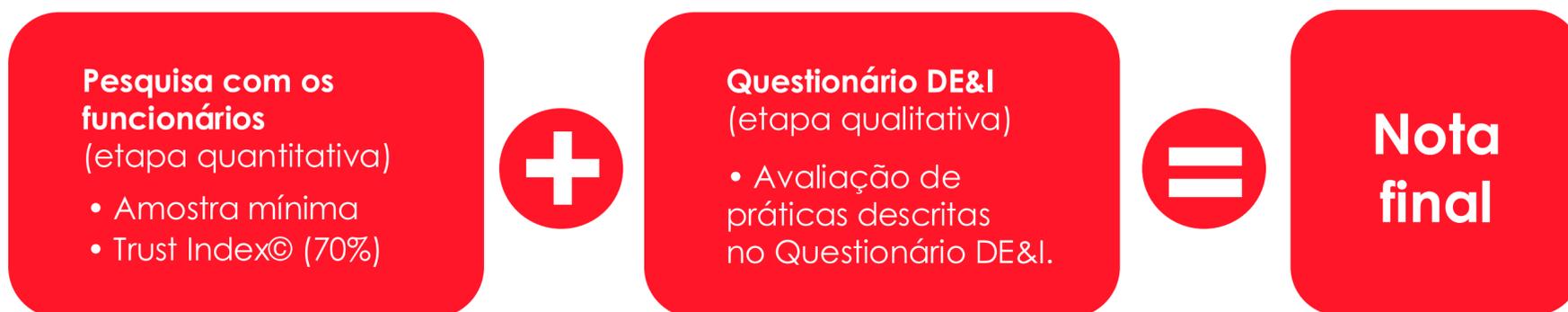
**6ª Edição** do Ranking que contou com **268 empresas inscritas** e impactou **864.582 funcionários(as)**.

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

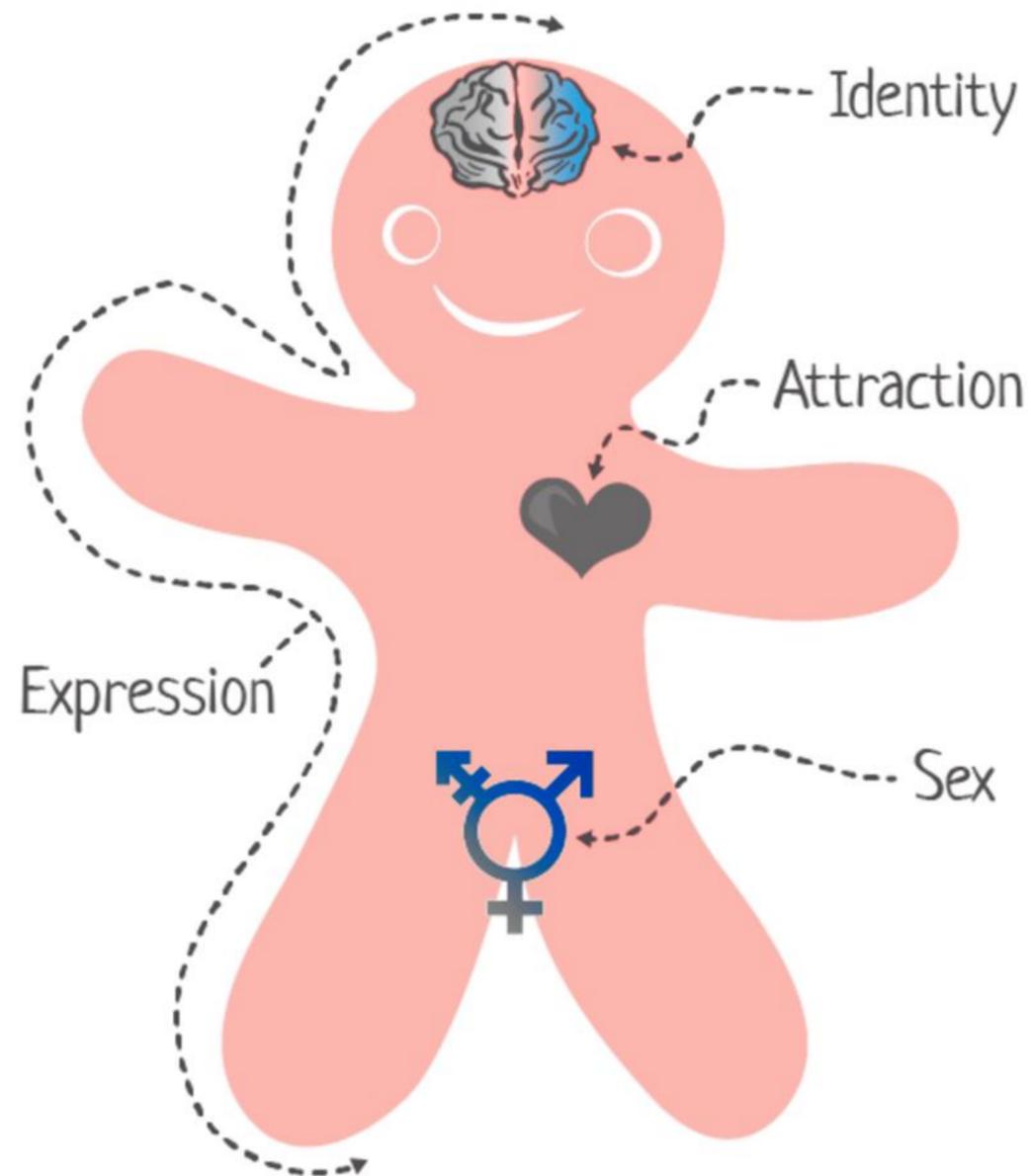


**1** **Pesquisa quantitativa:** é necessário que a empresa atinja a amostra mínima de funcionários(as) e que obtenha uma nota igual ou superior a 70%.

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



# Educação é o 1º passo: Quando falamos comunidade LGBTI+ estamos falando sobre SOGIESC



Quando estamos falando sobre a comunidade LGBTQIAPN+, estamos falando de pessoas que entendem que sua orientação sexual, identidade de gênero, expressão de gênero e características sexuais fazem parte dessa comunidade.

De acordo com o [LGBTI Index do PNUD](#), é muito difícil definir termos relacionados com a orientação sexual, identidade ou expressão de gênero e características sexuais (SOGIESC) em contextos culturais e nacionais diversos. Por isso, o termo coletivo “pessoas LGBTI” acaba sendo mais aderido.

- **Identidade de gênero:** É a percepção interna sobre quem a pessoa é, podendo ser binária (masculino/feminino) ou diversa (não binária, entre outras).
- **Expressão de gênero:** É a forma como a pessoa se manifesta publicamente, por meio do seu nome, da vestimenta, do corte de cabelo, etc. Não é sempre possível saber o gênero da pessoa pela sua expressão.
- **Orientação sexual e afetiva:** Atração ou não individual que pode ser sexual, afetiva e/ou emocionalmente a pessoas de diferentes ou mesmo gênero. Existem países como o Canadá que incluem orientação afetiva como não necessariamente ligada a sexual.
- **Sexo assinalado no momento do nascimento:** entende-se esse termo de maneira inclusiva para trazer o sexo biológico da pessoa.

# Alguns dados Globais

De acordo com pesquisa promovida [pela Mckinsey& Company](#), pessoas LGBTQ+ estão sub-representadas em ambientes corporativos, e muitos relatam ser a única pessoa em sua organização ou equipe. Ser o “único” pode alimentar a ansiedade e o isolamento, podendo resultar em outras desvantagens. Por exemplo, funcionários LGBTQ+ frequentemente carecem de modelos a seguir que compartilhem sua identidade. Ainda, cerca de 40% das mulheres LGBTQ+ que responderam a pesquisa sentiram que precisavam fornecer evidências extras de sua competência. Um outro fator foi que pessoas trans e não binários eram muito mais propensos do que as pessoas cisgênero a ocupar cargos de nível inicial por mais tempo em sua carreira.

De acordo com o [Williams Institute](#), pessoas colaboradoras LGBTI+ negras tiveram maior probabilidade de sofrer discriminação com base em sua orientação sexual ou identidade de gênero em algum momento de suas vidas do que funcionários LGBTQ brancos (41% vs. 27%). Nos últimos cinco anos, 21% relataram terem sido demitidos, 22% relataram não terem sido contratados e 19% relataram não terem sido promovidos. Ainda, estes relatam precisar tomaram medidas para mudar a forma como se apresentavam no trabalho, incluindo mudar a voz ou os gestos (23%); mudar a maneira de se vestir (17%) ou sua aparência física (16%); e mudar onde, quando ou com que frequência usavam o banheiro (9%).

# O tema no Brasil

De acordo com o [Perfil Social, Racial e de Gênero das 1.100 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas](#) publicado em setembro de 2024 pelo Instituto Ethos, somente 3,2% destas organizações têm ações e metas para pessoas LGBTI+.

Segundo o [Fórum de empresas e direitos LGBTI+](#), a legislação brasileira contra a homofobia e a transfobia passaram a se enquadrar na Lei contra o Racismo (7716/89). Ela precisa ser conhecida pela empresa para evitar riscos, informar seus colaboradores e inspirar boas práticas.



# Destques do Ranking LGBTI+

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 LGBTI+

Do número de **empresas inscritas** no Ranking LGBTI+ **82% orientam suas estratégias de DEI&P** para comunidade LGBTI+. Quando olhamos o universo das **empresas premiadas**, **100%** adotam essa prática.

Entre as **empresas inscritas**, **68% coletam e mantêm registros atualizados sobre a diversidade** de pessoas LGBTI+. Entre as **empresas premiadas**, esse número é de **100%**.



Monitoramento da Diversidade de Pessoas LGBTI+



Políticas Antidiscriminatórias para Pessoas LGBTI+

Do total de **empresas inscritas**, **89% adotam políticas para combater a discriminação** e garantir ambientes seguros para pessoas LGBTI+. **Todas as empresas premiadas (100%)** possuem essas políticas.

Entre as **empresas inscritas**, **87% dispõem de canais anônimos para denúncias** de discriminação, preconceito ou assédio contra pessoas LGBTI+. Esse mecanismo é **adotado por 100% das empresas premiadas**.



Canais Anônimos para Denúncias



Porta-Vozes Capacitados para Questões Relacionadas a Pessoas LGBTI+

**66% das empresas inscritas possuem porta-vozes** capacitados sobre DEI&P para pessoas LGBTI+, 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	95%	84%	11
Posicionamento DE&I&P em Produtos e Campanhas	95%	90%	5
Princípios DE&I&P para Fornecedores e Prestadores	91%	67%	24
Pesquisas sobre Grupos Minorizados	95%	83%	12
Planos de Redução de Danos em Layoffs	59%	41%	18
Código de Ética & Conduta sobre DE&I&P	100%	95%	5
Equidade Salarial e Progresso para Grupos Minorizados	100%	87%	13
Identificação das pessoas por meio do nome social	100%	98%	2
Treinamento de Lideranças em DE&I&P	100%	95%	5
Treinamento do C-Level em DE&I&P	100%	83%	17
Parcerias Externas para DE&I&P	95%	62%	33
Orçamento Anual para Estratégias de DE&I&P	100%	81%	19
Grupos Minorizados no Código de Ética	100%	92%	8
Incentivos para Contratação de Grupos Minorizados	86%	56%	30
Coletivos e Fóruns Internos sobre DE&I&P	100%	90%	10
Ações de Conscientização sobre Grupos Minorizados	100%	90%	10

# Setores Premiadas



# Empresas por Estado

As empresas premiadas se distribuem em 6 estados brasileiros, com destaque para o estado de São Paulo com 16 empresas premiadas.



Premiadas por Estado	2024
São Paulo (SP)	16
Minas Gerais (MG)	2
Rio de Janeiro (RJ)	1
Rio Grande do Sul (RS)	1
Bahia (BA)	1
Ceará (CE)	1

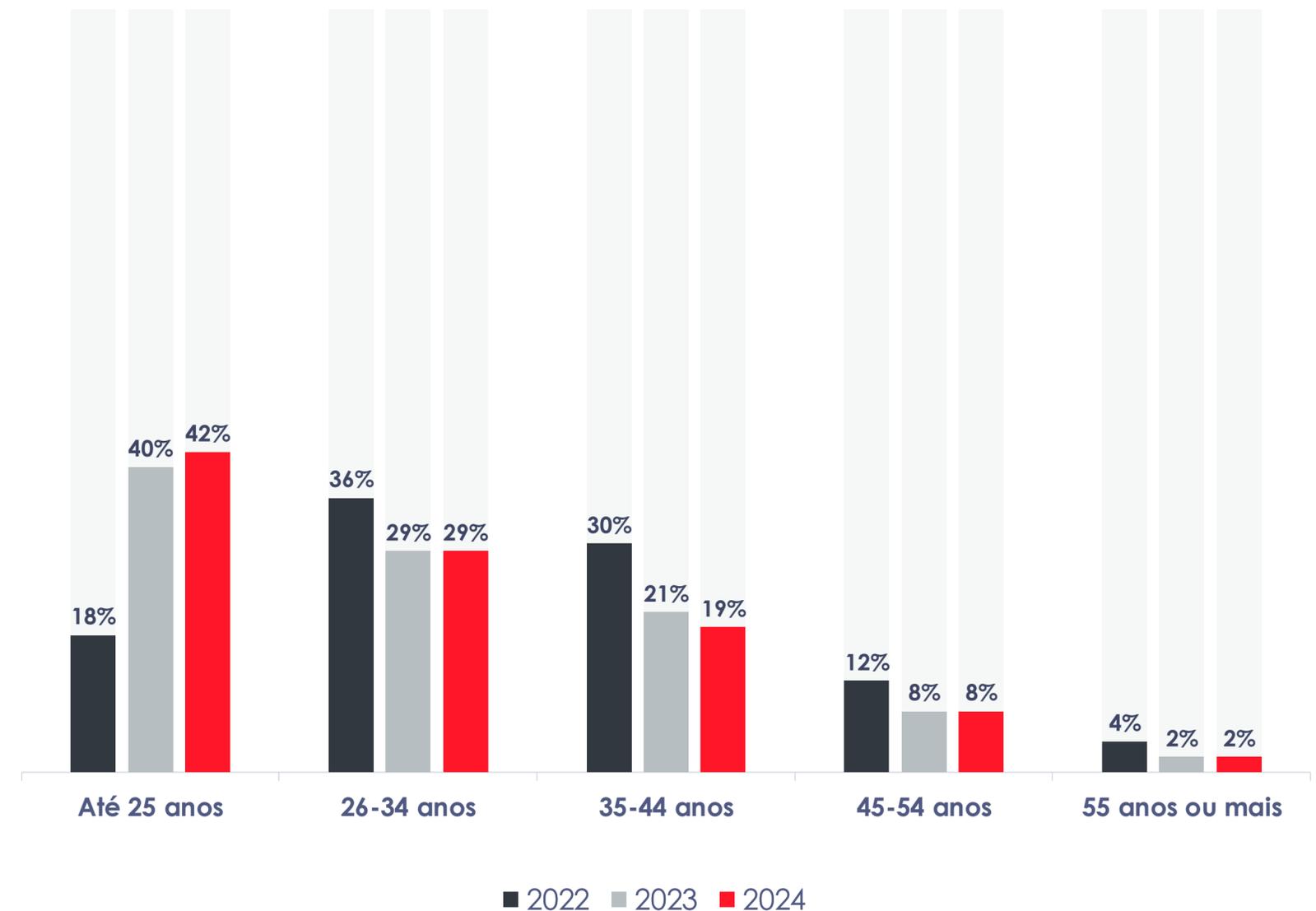
# Perfil dos Colaboradores das Melhores Empresas Para Trabalhar™



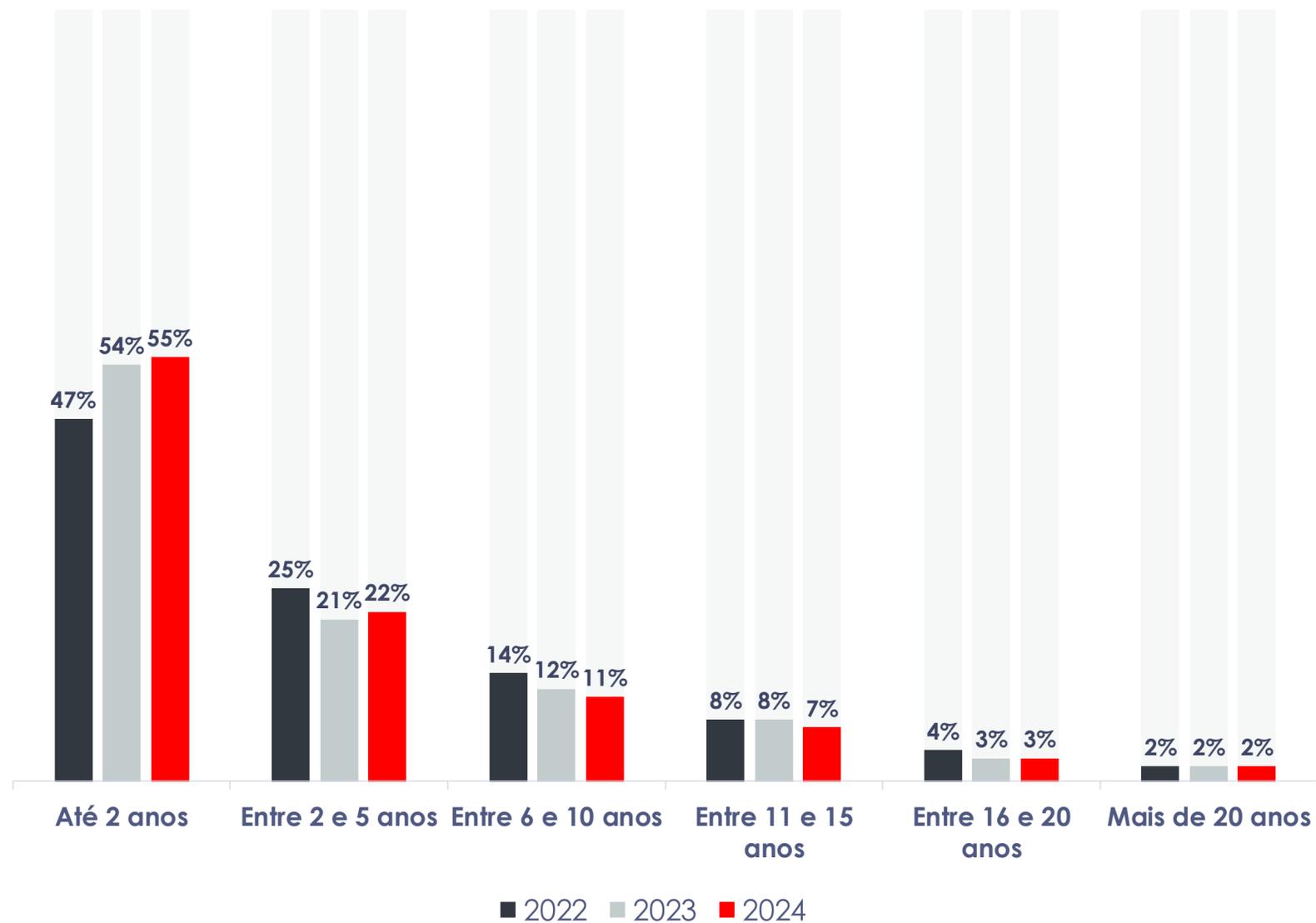
### Faixa etária das colaboradoras das empresas premiadas

# Por faixa etária

A distribuição etária das pessoas colaboradoras nas premiadas do Ranking GPTW LGBTI+ entre 2022 e 2024 revela um predomínio de profissionais da geração Z (nascidas entre 1995 e 2010) e geração Y (nascidas entre 1980 – 1995). A maior parcela é composta por pessoas de até 25 anos, ampliando o percentual de 2% desde o ano anterior. Por outro lado, observa-se um decréscimo moderado entre pessoas de 35-44 anos. 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 em constância.

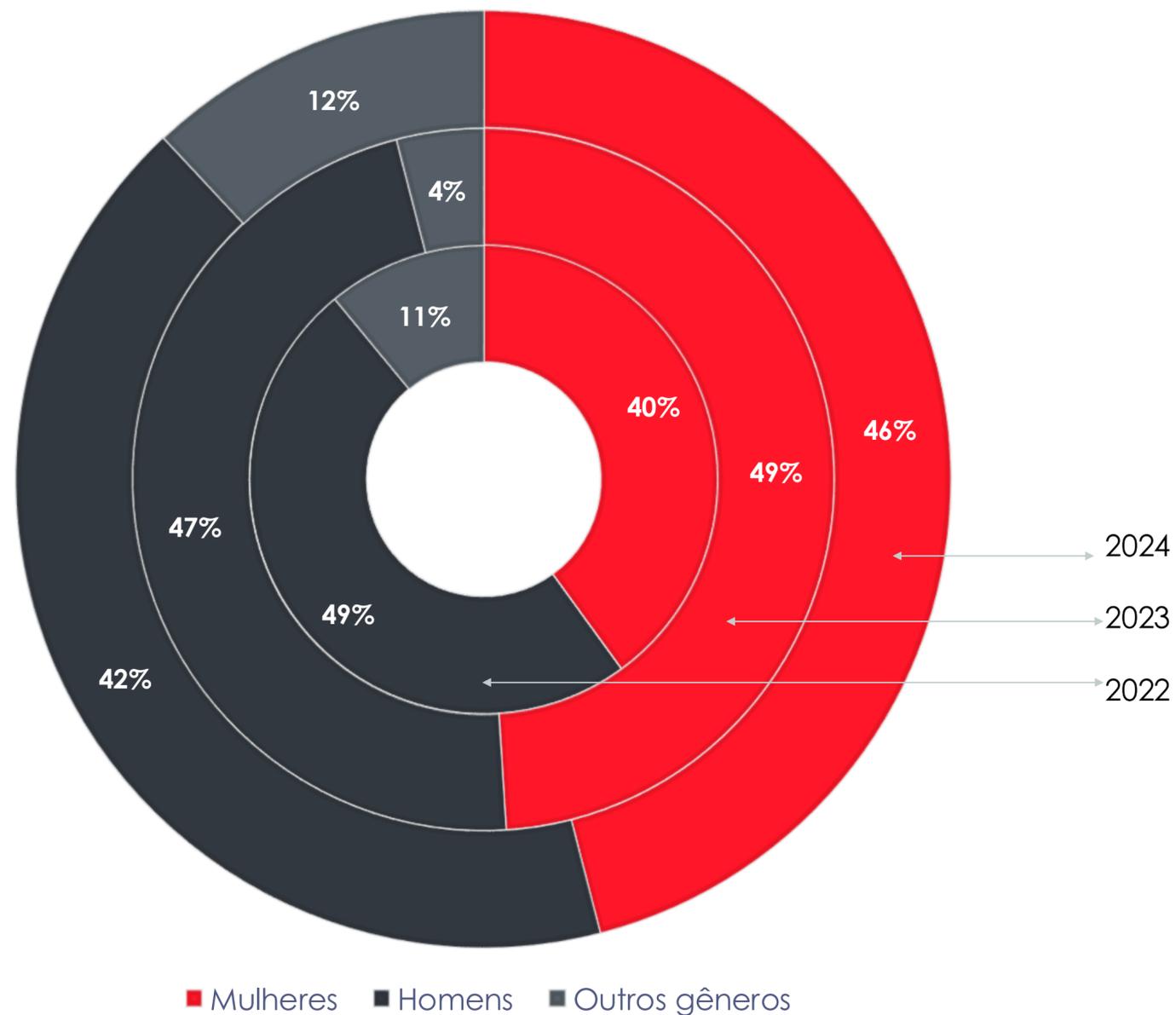


Tempo de casa das colaboradoras



## Por tempo de casa

Analisando a distribuição de tempo de casa das pessoas colaboradoras nas premiadas do Ranking GPTW LGBTI+ entre 2022 e 2024 mostra um aumento mais modesto na participação de profissionais com tempo de casa nas três primeiras faixas de tempo de serviço, crescendo 1% em todas estas três primeiras faixas (até 2 anos; entre 2 e 5 anos; entre 6 e 10 anos), comparado ao ano de 2023. Em contrapartida, observa-se uma leve estabilidade com pessoas colaboradoras na faixa entre os 16 e 20 anos, bem como com mais de 20 anos de colaboração nas empresas.



## Identidade de gênero

Nesta edição, 46% dos postos de trabalho das empresas premiadas são ocupados por mulheres (cis e trans), 42% por homens (cis e trans) e 12% representam pessoas com outra identidade de gênero. Cabe salientar que o número de pessoas que assinalam outros gêneros cresce 8% com relação ao ano de 2023. Sugere-se que, para os próximos anos, esses dados pudessem ser segmentados com base em pessoas cisgênero e transgênero para trazer um panorama mais preciso de suporte a comunidade LGBTI+. Todavia, reforçamos a necessidade de uma contínua construção de ambientes que sejam Great Place To Work® FOR ALL.

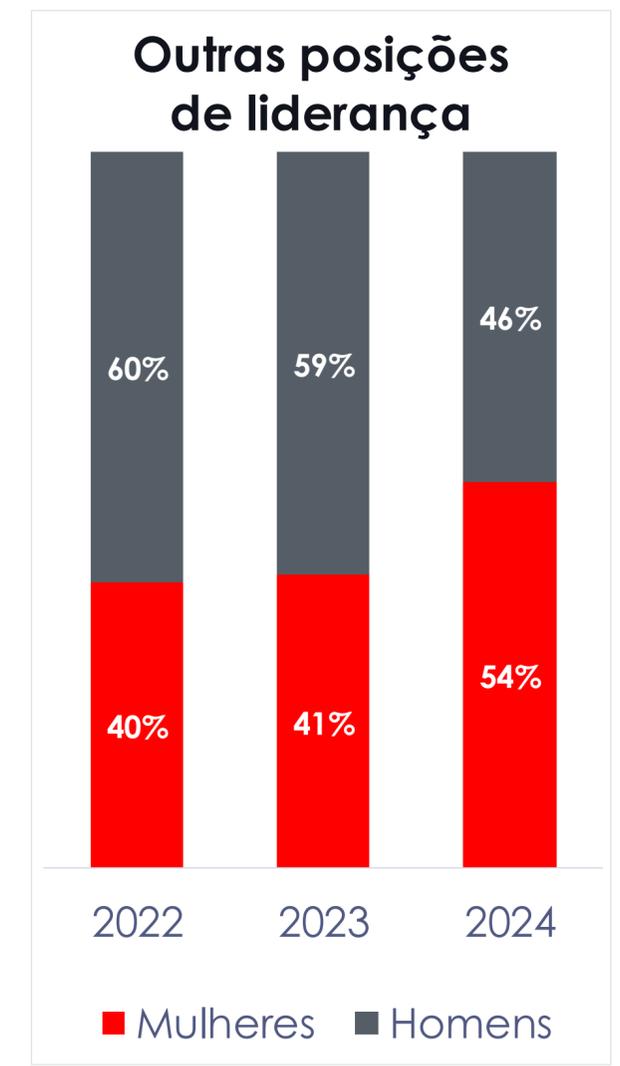
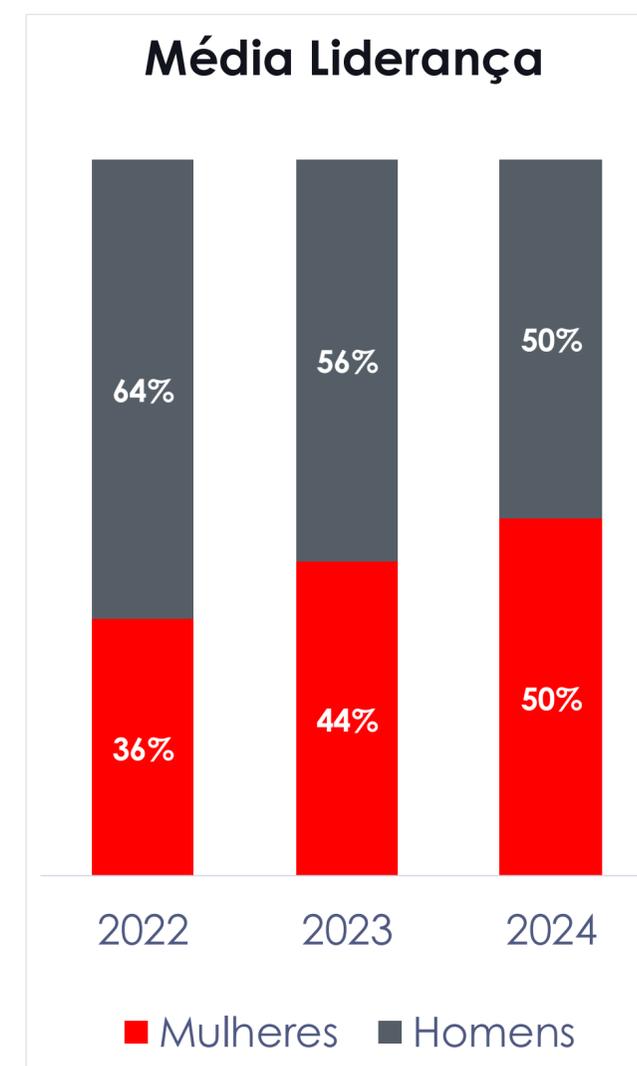
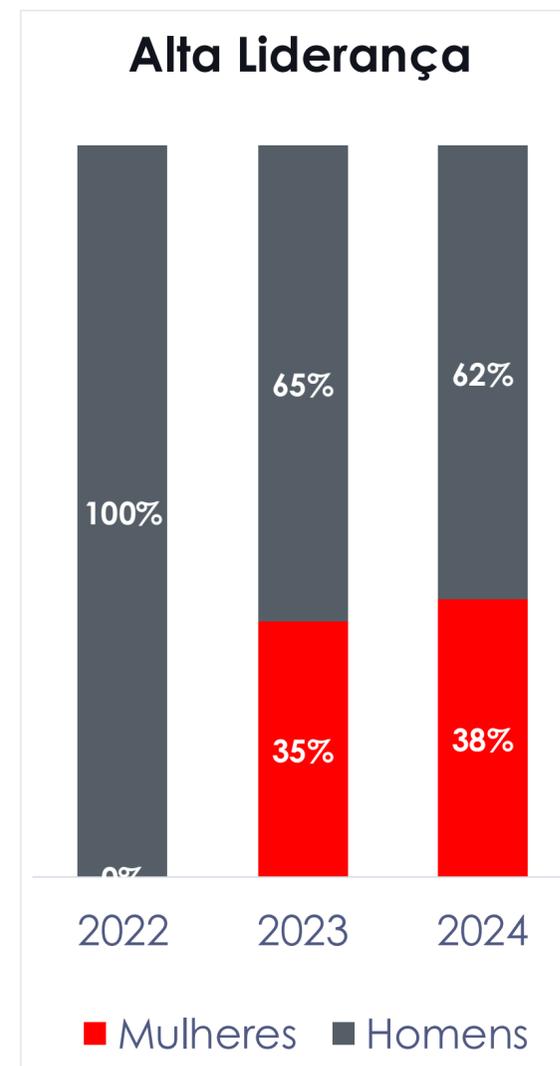
# Perfil das Lideranças das Melhores Empresas Para Trabalhar™





# Gênero x Nível de Gestão

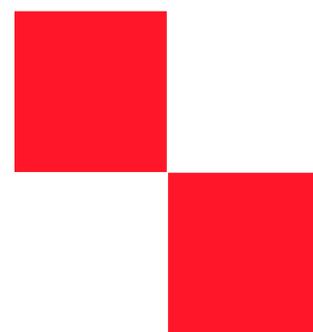
Ao analisarmos a distribuição de gênero por níveis de gestão, observa-se que nos cargos de alta gestão houve um aumento médio da participação de mulheres (cis e trans) em todos os níveis de gestão, comparados ao ano de 2023. A média de representação de lideranças LGBTI+ premiadas em **grandes empresas é de 8%** de pessoas colaboradoras; seguido por **14% em empresas de médio porte**; seguido por um percentual de **24% em empresas de pequeno porte**.



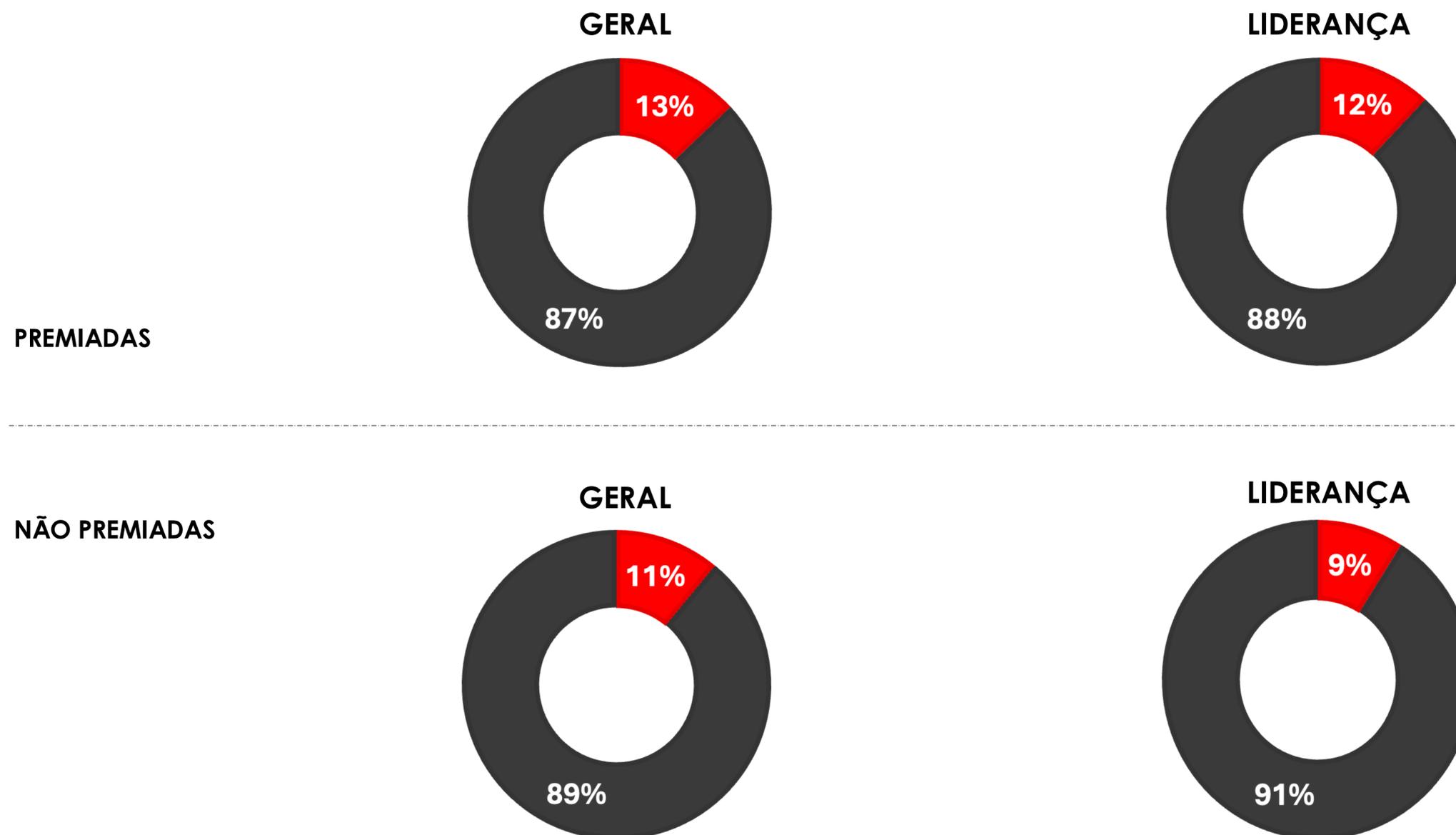


# Lideranças LGBTI+

Do quadro de lideranças das organizações premiadas, apenas 12% é composto de pessoas LGBTI+. Ao adentrar nos níveis de alta gestão e conselho de administração observa-se a seguinte distribuição de pessoas LGBTI+ nestes cargos: Diretoria e C-Level (6% é composto por pessoas LGBTI+), Conselho de administração (apenas 1,73% é composto por pessoas LGBTI+).



# Distribuição dos grupos pertencentes ou não à comunidade LGBTI+

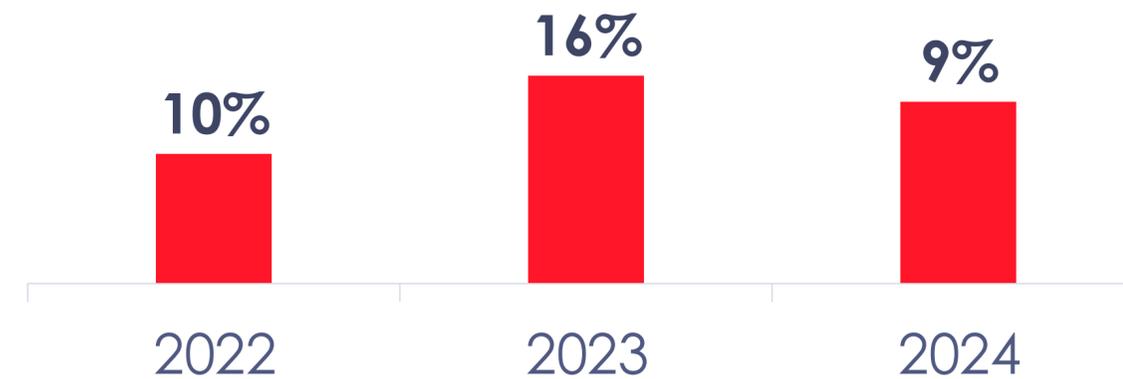


 LGBTI+  
 Não LGBTI+

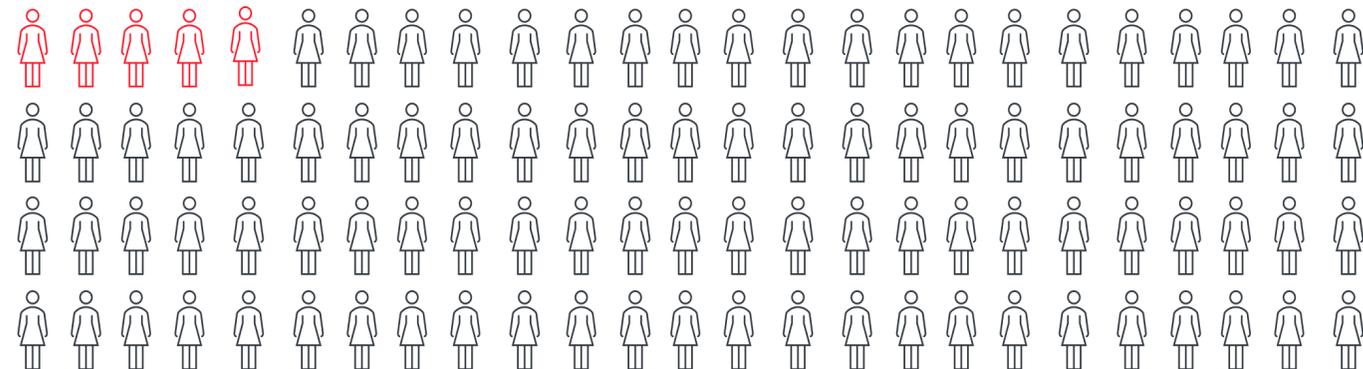
# CEOs Mulheres

A presença de mulheres no principal cargo executivo das empresas da lista Mulheres (cis e trans), comparado ao ano anterior, teve uma queda de 7 pontos percentuais. 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

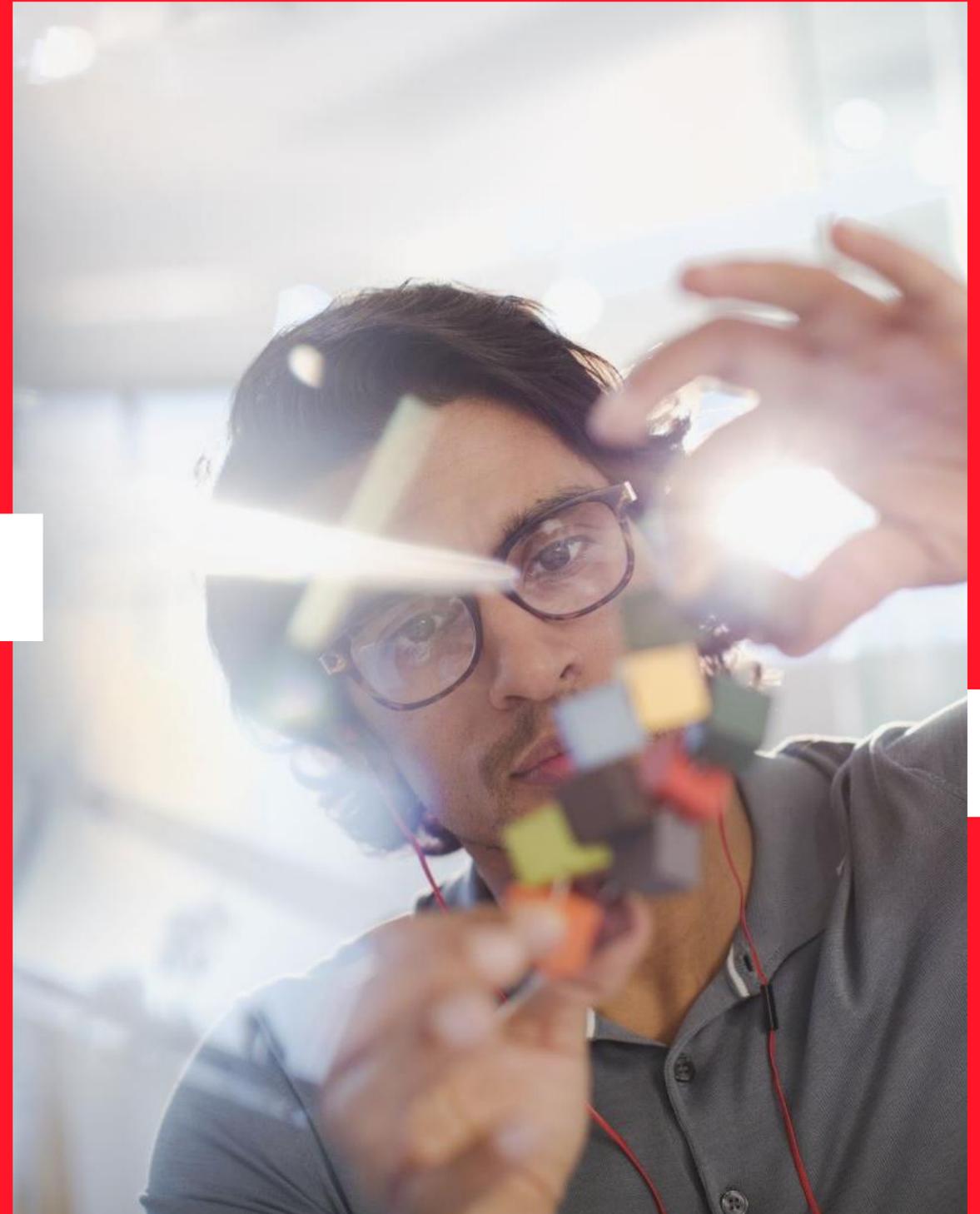


## Percentual de CEO's Mulheres nas empresas brasileiras é de apenas 5%.



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.

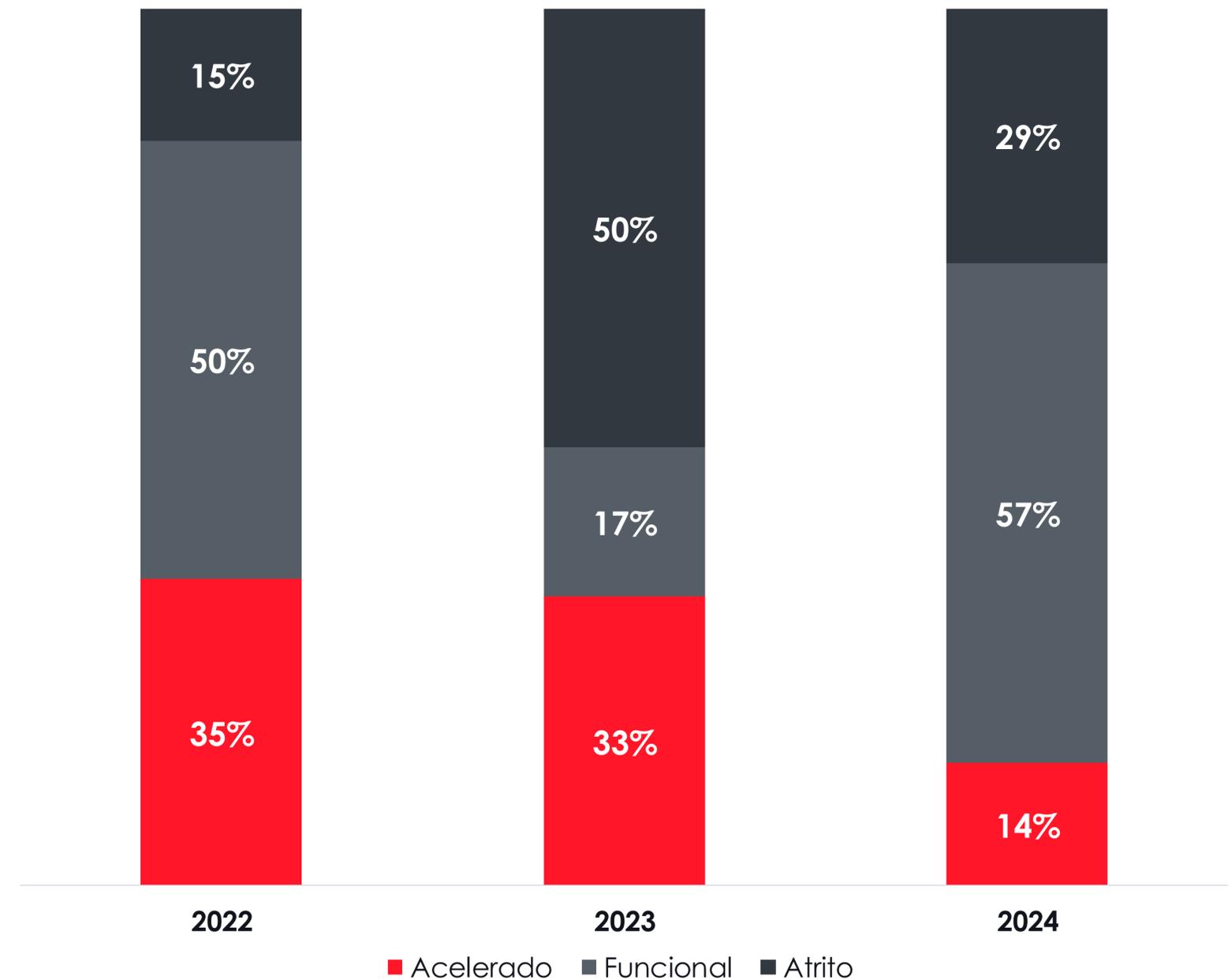
## Estágio 1: Atrito

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 uma queda no percentual de empresas em nível acelerado (no qual a inovação flui facilmente) de 35% em 2022 para 14% em 2024. Conseqüentemente um aumento na quantidade de empresas **no estágio de funcional** (no qual a inovação pode ser facilmente influenciada por atritos) de 50% em 2022 para 57% em 2024. Esses dados evidenciam uma oportunidade a estas empresas no que tange a inovação em seus ambientes de trabalho.

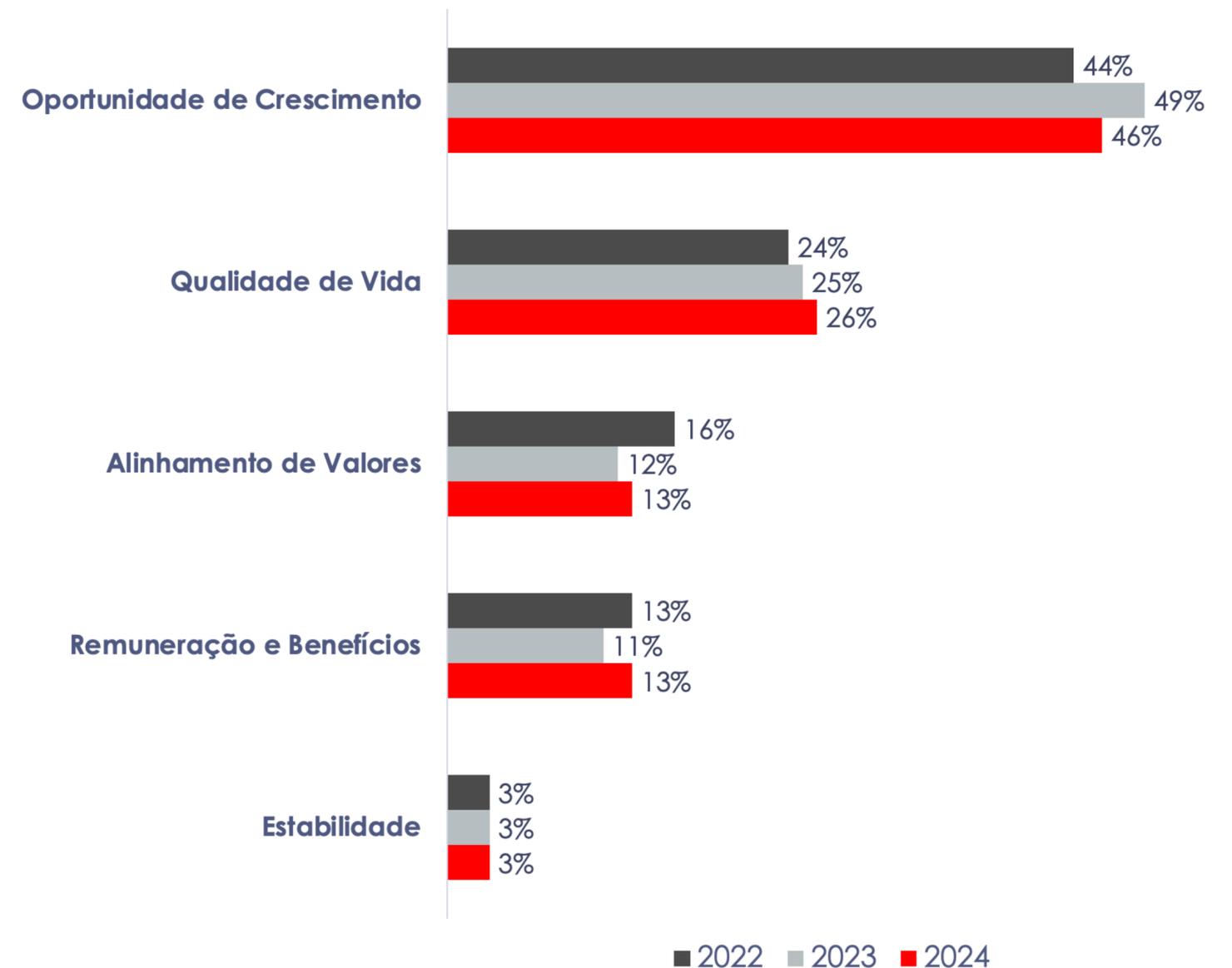


# Motivos de Permanência

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	88
Alinhamento de Valores	90
Remuneração e Benefícios	74
Estabilidade	64

Qual o principal motivo que me faz permanecer na empresa?



# 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™ LGBTI+, 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 LGBTI+) (40%)	89	90	86
Questionário DE&I (60%)	56	57	56
Media Final	59	70	68

# 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 LGBTI+)	Questionário DE&I	Nota Final
Pequenas	85	42	59
Médias	88	48	64
Grandes	83	66	73

# 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



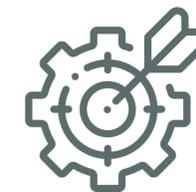
Credibilidade



Respeito



Imparcialidade



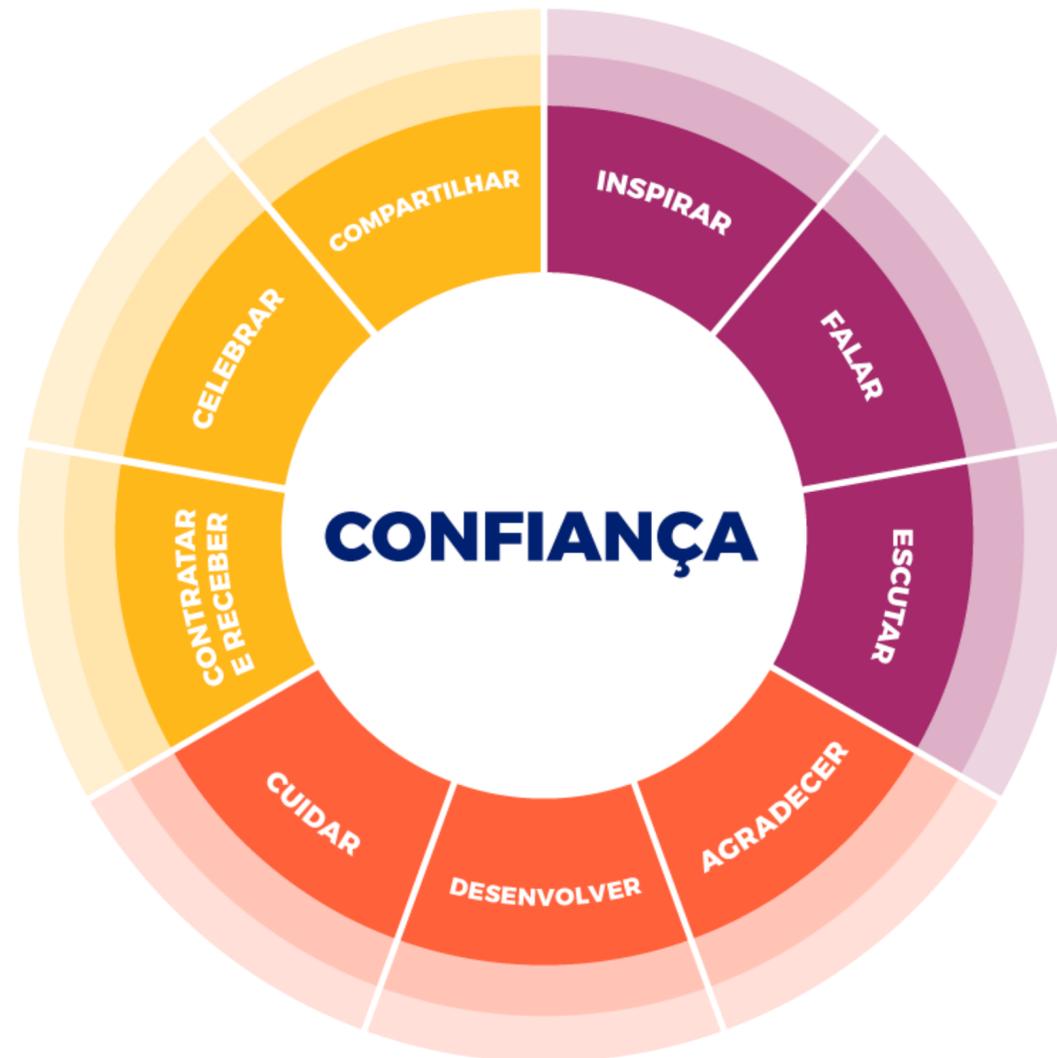
Orgulho



Camaradagem

Premiadas LGBTI+ 2024	87	86	83	88	88
Não Premiadas LGBTI+ 2024	84	83	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



Contratar e Receber



Inspirar



Falar



Escutar



Agradecer



Desenvolver



Cuidar



Compartilhar



Celebrar

Premiadas LGBTI+ 2024	90	88	84	85	82	82	91	80	88
Não Premiadas LGBTI+ 2024	88	86	82	82	78	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 LGBTI+ 2024	Não Premiadas LGBTI+ 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
Este é um lugar fisicamente seguro para trabalhar	96	94	2
As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de sua idade	96	94	2
Tenho orgulho de contar a outras pessoas que trabalho aqui	94	92	2
Quando se entra nesta organização, fazem você se sentir bem-vindo(a)	94	93	1
Os gestores são honestos e éticos na condução dos negócios	93	91	2
Eu recebo os equipamentos e recursos necessários para realizar meu trabalho	93	91	2
Nossas instalações contribuem para um bom ambiente de trabalho	92	89	3

# 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 LGBTI+ 2024	Não Premiadas LGBTI+ 2024	GAP
Acredito que a quantia que recebo como participação nos resultados da organização é justa	65	62	3
As pessoas aqui são pagas adequadamente pelo serviço que fazem	72	71	1
As promoções são dadas às pessoas que realmente mais merecem	74	70	4
Os gestores envolvem as pessoas em decisões que afetam suas atividades e seu ambiente de trabalho	75	71	4
Os gestores evitam o favoritismo	75	71	4
Todos(as) aqui têm a oportunidade de receber um reconhecimento especial	78	74	4
Este é um lugar psicológica e emocionalmente saudável para trabalhar	80	75	5
Os gestores sabem coordenar pessoas e distribuir tarefas adequadamente	81	79	2
As pessoas evitam fazer "politicagem" e intrigas como forma de obter resultados	82	80	2
Sinto que estamos todos(as) "no mesmo barco"	83	80	3

# Cases das Melhores

## Compilado de boas práticas que celebra a marca de uma empresa aliada

No pilar Inclusão LGBTQI+, a empresa adota o princípio de que todos devem se sentir bem-vindos. Muitos de seus **estabelecimentos também possuem Comitês LGBTI+** criados pelos próprios colaboradores, que multiplicam orientações internamente e realizam ações alusivas a datas comemorativas e eventos locais. A empresa confere total transparência às suas metas e métricas em todos os canais internos de comunicação e, naturalmente, nas formações e eventos DE&I que realiza, como a **Semana DE&I**, e com relação às datas do Calendário DE&I que incluem: Dia da Visibilidade Trans; Dia Internacional de Combate à LGBTFobia; Dia Internacional do Orgulho LGBTI+; Dia Nacional da Visibilidade Lésbica; e Dia Internacional da Visibilidade Bissexual. A empresa orienta seu desenvolvimento pelos **10 compromissos do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+**. Atua pela inclusão de pessoas LGBTQI+ em programas de recrutamento e contratação de pessoas trans; cursos e treinamentos; apoio a eventos e campanhas; e filiação a instituições. **Desde 2018, apoia os Padrões Globais de Conduta LGBTI da ONU para Empresas LGBTQI+**. É associada à Câmara de Comércio e Turismo LGBT do Brasil e à Booking Travel Proud {...}. Em 2023, recebeu o Selo de Direitos Humanos e Diversidade da Prefeitura de São Paulo pelo terceiro ano consecutivo; há quatro anos consecutivos figurou no ranking GPTW Diversidade/LGBTQIA+ entre as cinco primeiras empresas classificadas; e, pelo segundo ano consecutivo, conquistou o certificado Equidade BR pela Human Rights Campaign, como Melhor Empresa para as Pessoas LGBTQIA+ Trabalharem. **O Comitê LGBTI+ possui um orçamento anual de 40K euros**, que viabiliza as iniciativas internas e externas do eixo Inclusão LGBTQI+ da Estratégia DE&I.

# Cases das Melhores

**Realizar boas práticas no mercado, muitas vezes, passa por escutar a sua base : mentorias reversas.**

Os grupos de afinidade, em colaboração com a equipe de Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I), são responsáveis por organizar sessões de Mentoria Reversa. Esses encontros são oportunidades em que profissionais pertencentes a grupos minorizados dentro da organização (como mulheres, LGBTI+, pessoas com deficiência e negros) compartilham seus conhecimentos e vivências com membros da alta liderança, que detêm poder de decisão e influência significativos. O propósito dessas sessões é proporcionar aos líderes uma **compreensão mais profunda sobre os grupos ou temas abordados**, capacitando-os a contribuir para o **avanço e a transformação** das questões relacionadas, incentivando mudanças positivas em suas equipes e servindo como **exemplos** no que se refere à diversidade, equidade e inclusão.

# Cases das Melhores

## Estabelecimento com organizações e empresas pode ser um bom caminho

A empresa firmou uma colaboração com o site **Transempregos**, uma plataforma dedicada à inserção de pessoas trans no mercado de trabalho. Por meio dessa parceria, são publicadas regularmente vagas de emprego, proporcionando oportunidades diretas para esse segmento da comunidade LGBTI+. O evento **Feira Divers/A** é reconhecido como o principal espaço de conexão e articulação de oportunidades entre estudantes e profissionais lésbicas, gays, bissexuais, trans, intersexuais e empresas que promovem a diversidade e a inclusão em suas equipes. A empresa participa como patrocinadora desde 2021. Ao final do evento, a organização recebe a base de inscritos, patrocinada pela Gupy, a partir da qual são buscados profissionais para as oportunidades em aberto, aumentando a possibilidade de atrair mais talentos LGBTI+. {...} O time de Recrutamento e Seleção da empresa trabalha as vagas afirmativas ao longo do ano } Esse processo é realizado por meio de um **recrutamento proativo**, seguido de entrevistas e preparação das áreas contratantes. A empresa entende que, além de um compromisso com a responsabilidade social, as vagas afirmativas são estratégicas para construir um ambiente de trabalho mais **representativo, inovador e disruptivo**.

# Cases das Melhores

## Um conjunto de ações para além do mês do orgulho

A empresa avançou em sua agenda de inclusão de colaboradores com foco na temática LGBTI+, desenvolvendo **ações internas e externas** para promover a conscientização e a sensibilização sobre a importância da inclusão. A consultoria especializada Mais Diversidade conduziu um diagnóstico e elaborou **um plano de ação com a área de Diversidade e Inclusão, com ênfase em pessoas trans**. Foram realizadas duas lives, com as consultorias Trans Carreiras e Mais Diversidade. A empresa também promoveu **diversas ações de conscientização** para toda a instituição, por meio de materiais informativos e comunicação interna, e participou de eventos relevantes para a comunidade, como:

- 1) “Descomplicando a sigla LGBTI+”: palestra conduzida por Gabriela Augusto, diretora e fundadora da Consultoria Transcendemos, que simplificou os conceitos da comunidade LGBTI+, apresentou boas práticas e esclareceu dúvidas do público.
- 2) Roda de conversa sobre trajetórias na carreira e na vida de pessoas do grupo LGBTI+.
- 3) Patrocínio da Feira Divers/a, com stand e participação em palestras.
- 4) Painel sobre ações afirmativas com a participação de Leo Motta, gerente executivo e sponsor do grupo de afinidade.
- 5) Painel “A Visibilidade Além de Cada Letra” (NPS: 90; 159 participantes).
- 6) Iluminação de três andares do prédio da sede, localizado na avenida Aulista em São Paulo, com a colocação de bandeiras da causa.
- 7) Patrocínio e distribuição de ingressos para a Corrida LGBTI+.
- 8) Realização da Feira LGBTI+ com a participação de empresas (MEI).
- 9) Participação na Parada Gay e visita ao MASP.

# Cases das Melhores

## Empresa reforça pertencimento e inclusão nos momentos mais significativos de vida

Para evitar constrangimentos nos exames de saúde, a empresa solicitou ao seu plano de saúde parceiro o fim da exigência de identificação de gênero para os seus colaboradores, evitando a imposição de limites de exames a determinado gênero. A empresa também subsidia, para os interessados, os custos da transição de nomes nos documentos. Para esse grupo, há ainda **o subsídio de 100% dos custos da hormonioterapia** e, para todos, mesmo diante de entraves jurídicos, é garantido o direito de utilizar o banheiro de acordo com o gênero com o qual se identificam. Embora pareça um detalhe, 70% das pessoas trans e travestis relatam problemas de saúde, como infecção urinária, por evitarem o uso de banheiros. Atualmente, quase **50 pessoas trans trabalham na empresa**. Um caso de resignação sexual motivou mudanças no plano de saúde para que as cirurgias passassem **a ter cobertura total**. Anteriormente, a cobertura se restringia aos gastos da rede credenciada, não abrangendo os serviços médicos devido à escassez de especialistas. Com a compreensão genuína desse caso específico, amplo diálogo com o plano de saúde e os preparativos necessários, a empresa obteve o primeiro caso de cirurgia de resignação 100% coberta pelo plano no estado de São Paulo, tornando-se um dos pioneiros do Brasil. Cobertura de procedimentos:

- Tireoplastia;
- Falectomia;
- Orquiectomia bilateral;
- Reconstrução de neovagina;
- Meatotomia;
- Meatoplastia;
- Cirurgia estética para correção dos lábios e clitóris;
- Tratamento cirúrgico da deiscência e fistulectomia;
- Mamoplastia reconstrutiva bilateral, incluindo prótese bilateral de silicone;
- Mastectomia simples bilateral;
- Histerectomia com anexectomia bilateral.

# Lista das Melhores Empresas Para Trabalhar™



# Pequenas

- 1 BISTRÔ COMUNICAÇÃO
- 2 QIAGEN



# Médias

- 1 BRISTOL MYERS SQUIBB
- 2 INSTITUTO ATLÂNTICO
- 3 GRUPO CATARATAS
- 4 LIVELO
- 5 GLOBALFRUIT
- 6 MERCADO ELETRONICO
- 7 TICKET SERVICOS
- 8 SICOOB CREDICOPA
- 9 ZURICH SANTANDER SEGUROS E PREVIDÊNCIA
- 10 SOFIST



# Grandes

- 1 ACCENTURE DO BRASIL
- 2 ACCOR
- 3 ERNST & YOUNG ASSESSORIA EMPRESARIAL LTDA
- 4 ZURICH SEGUROS
- 5 BANCO PAN
- 6 ARCOS DORADOS (MCDONALD'S)
- 7 ESCOLA BAHIANA DE MEDICINA E SAÚDE PÚBLICA
- 8 CAPGEMINI BRASIL
- 9 MONDELEZ BRASIL
- 10 B3 S.A. - BRASIL, BOLSA, BALCAO



Sua percepção e contribuição para aprimorarmos nosso estudo é primordial.

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

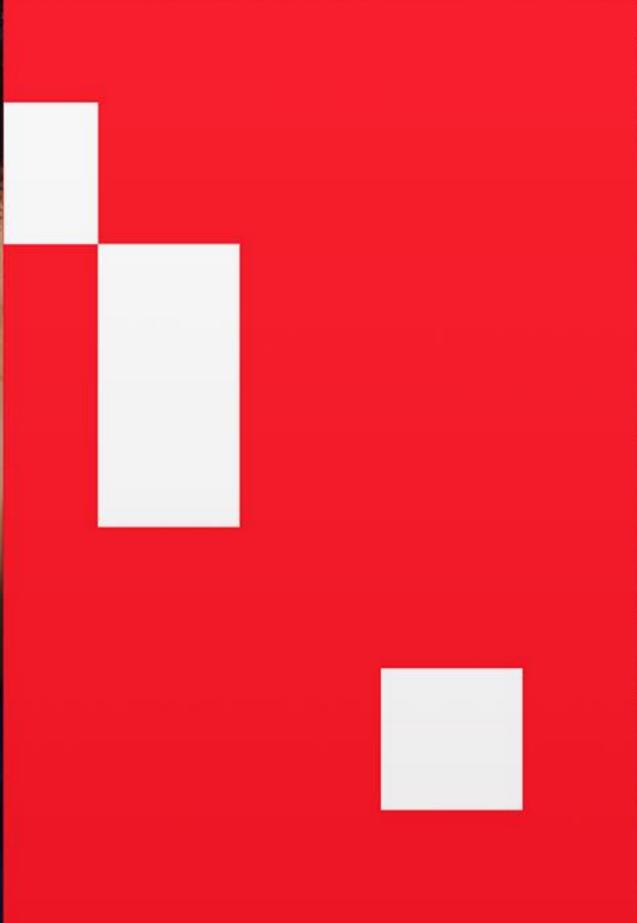
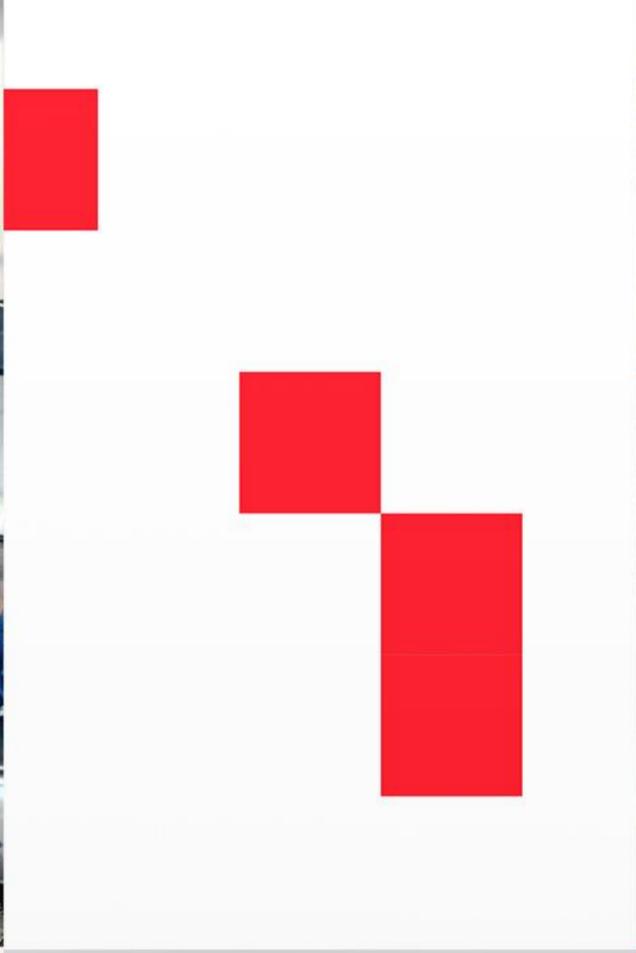


[Acesse gptw.com.br](https://gptw.com.br)





**Great Place**



**To Work®**

