

**Melhores
Empresas Para
Trabalhar™**

Mulher

**Great
Place
To
Work®**

**BRASIL
2024/25**

™

Melhores Empresas PARA TRABALHAR™ GPTW Mulher

Confira o resultado do relatório da 8ª edição do ranking

Great Place To Work®

Sumário deste estudo

<u>O Great Place To Work®</u>	3
<u>O Efeito Great Ploce To Work</u>	7
<u>Sobre o Estudo</u>	15
<u>Processo de Pesquisa</u>	18
<u>Informações das Empresas Premiadas</u>	24
<u>Perfil dos Colaboradores das Melhores Empresas Para Trabalhar™</u>	27
<u>Perfil dos Líderes das Melhores Empresas Para Trabalhar™</u>	31
<u>Perfil de CEO's das Melhores Empresas Para Trabalhar™</u>	33
<u>Experiência da pessoa colaboradora</u>	34
<u>Avaliação GPTW</u>	38
<u>Lista das Melhores Empresas Para Trabalhar™</u>	55
<u>Contatos</u>	58



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.

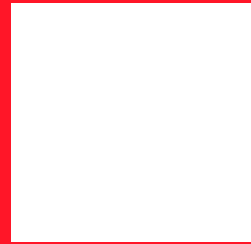
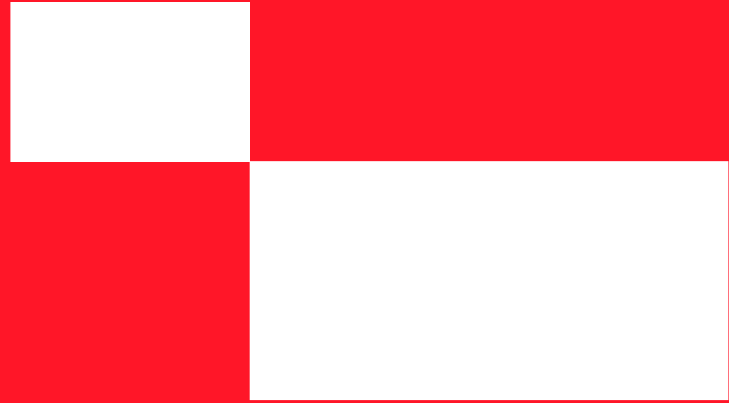


Nossa missão:
construir uma sociedade
melhor, transformando
cada organização em um
Great Place To Work® For All.

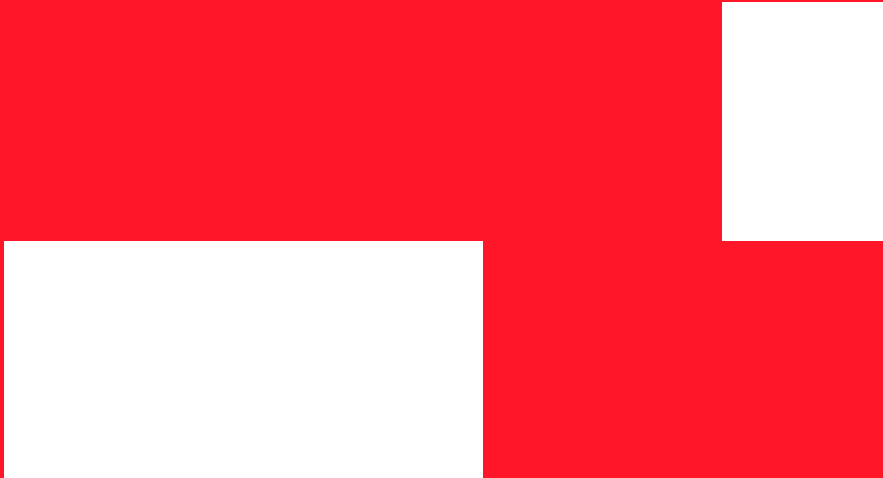




Nosso impacto no mundo:
21.000 clientes.
20 milhões de pessoas.
170 países.
Anualmente.



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

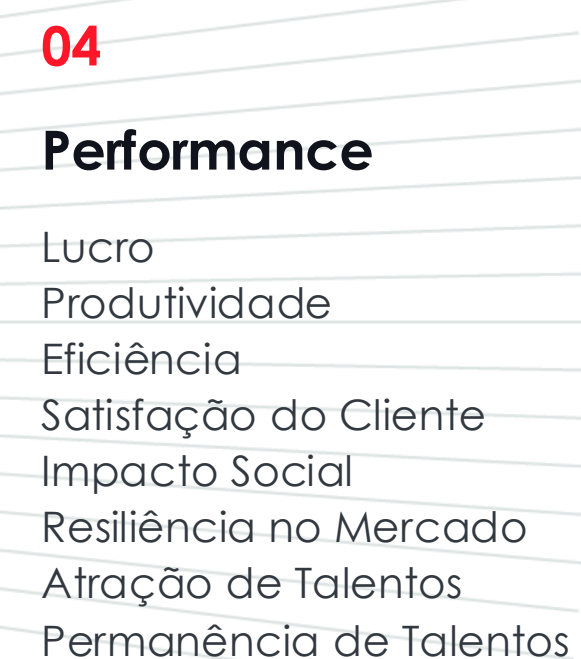
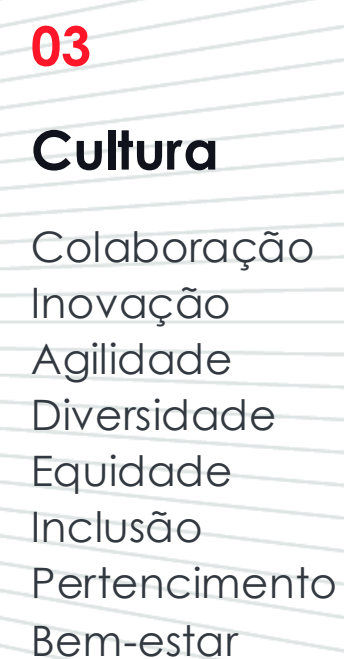
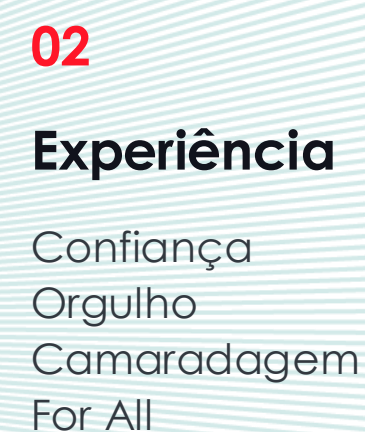
Cultura

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.



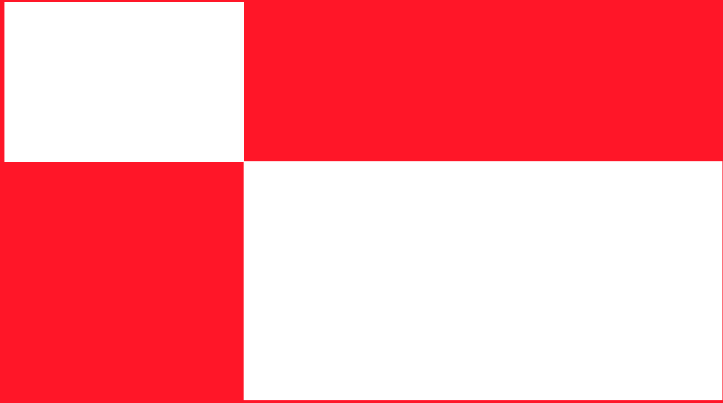
A cultura impulsiona a performance.

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 **pessoas colaboradoras impactadas** na história do Ranking Gênero.
- ✓ As empresas premiadas se **sobressaem (≥ 25 pontos)** nas seguintes práticas: incentivos para a contratação de grupos minorizados; princípios de DEI&P para fornecedores e prestadores de serviços; planos de redução de danos em layoffs; orçamento anual para estratégias de DEI&P; parcerias externas para DEI&P; além de possuírem indicadores e metas de DEI&P.
- ✓ **100% das empresas premiadas** no ranking possuem estratégias de Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertencimento (DEI&P) explicitamente orientadas para mulheres.





Sobre o Estudo



GPTW Mulher

A constante evolução do mercado de trabalho reflete uma crescente valorização da diversidade e inclusão, com ênfase especial na dimensão de gênero. O reconhecimento das empresas que lideram a criação de ambientes de trabalho excepcionais para profissionais de diferentes identidades de gêneros é fundamental. Relatórios especiais como o ranking GPTW Mulher 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 **8ª edição** da premiação das Melhores Empresas Para Trabalhar™ **GPTW Mulher 2024/25**, um total **de 409 empresas participaram do processo** de avaliação.

Para se qualificarem para o ranking, as empresas precisavam atender aos critérios de ter no mínimo 100 funcionárias(os) e possuir CNPJ registrado no Brasil. Entre essas empresas, **70 foram reconhecidas** como as melhores, sendo estas:

35 Empresas de **Médio porte**;

35 Empresas de **Grande porte**;

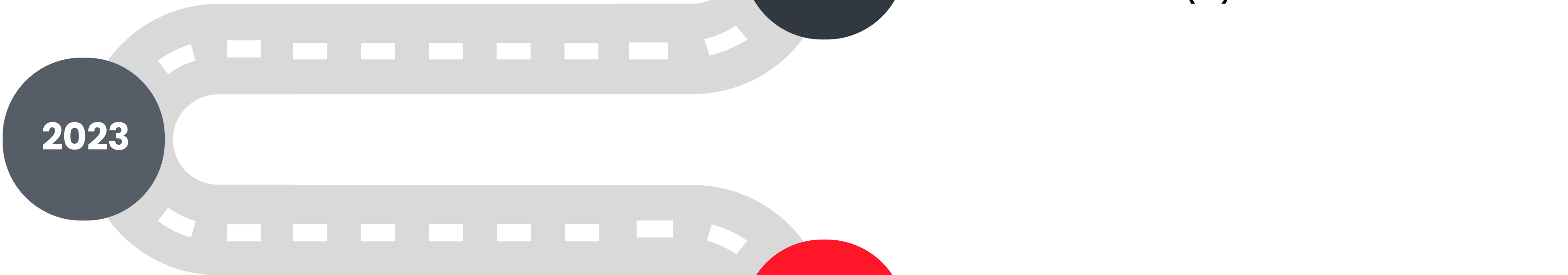
O Histórico do Ranking

1ª Edição do Ranking que contou com **144 empresas inscritas** e impactou **965.674 funcionários(as)**.



6ª Edição do Ranking que contou com **491 empresas inscritas** e impactou **883.006 funcionários(as)**.

7ª Edição do Ranking que contou com **663 empresas inscritas** e impactou **1.307.664 funcionários(as)**.



8ª Edição do Ranking que contou com **409 empresas inscritas** e impactou **1.047.818 funcionários(as)**.

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

1

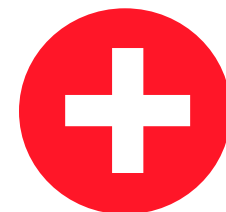
Pesquisa quantitativa: é necessário que a empresa atinja a amostra mínima de funcionários(as) e que obtenha uma nota igual ou superior a 70%.

2

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

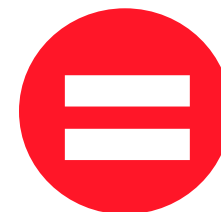
Pesquisa com os funcionários
(etapa quantitativa)

- Amostra mínima
- Trust Index© (70%)



Questionário DE&I
(etapa qualitativa)

- Avaliação de práticas descritas no Questionário DE&I.



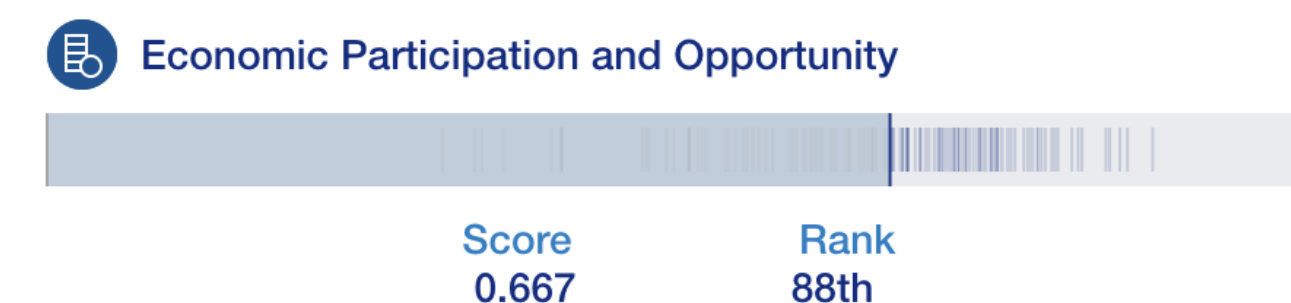
Nota final



Desigualdade de Gênero

Algumas tendências

- De acordo com o [Relatório de Diferença Global de Gênero 2024](#), publicado pelo Fórum Econômico Mundial, revela que no ritmo atual, serão necessários mais 134 anos - o equivalente a **cinco gerações** - para alcançar a paridade total de gênero no mundo. Globalmente, a diferença de gênero foi reduzida em 0,1 ponto percentual desde o ano passado. O Brasil ocupa a 70ª posição de países com maior disparidade, ampliando para a 88ª (score 0.667, 2 posições abaixo do ano anterior) no setor de participação econômica e oportunidades.



- Segundo o [LinkedIn Economic Graph](#) de 2025 as mulheres ocupam 30,6% dos cargos de liderança, um aumento de apenas 0,2 pontos percentuais em relação a 2022. No entanto, estes avanços estão **diminuindo nos últimos dois anos**. A **disparidade na liderança se amplia conforme a geração**, com uma queda de 46% na representatividade da força de trabalho em cargos de liderança entre as mulheres da geração Baby Boomers, em comparação com 34% das mulheres da Geração Z.

Desigualdade de Gênero

Algumas tendências

- Já dados do [Instituto Ethos](#) revelam 27,4% das diretorias das grandes empresas do Brasil e 18,6% de presença nos Conselhos de Administração são ocupadas por mulheres. Além da disparidade salarial, o estudo aponta que as mulheres são maioria entre aprendizes (57,4%) e estagiários (54,5%), mas sua **participação diminui progressivamente à medida que os cargos se tornam mais altos e estratégicos**. Esse cenário ainda é mais crítico voltado a mulheres negras. Mesmo com avanços em programas de trainees específicos, o estudo revela que apenas 3,4% estão nos quadros executivos de lideranças no Brasil.
 - Esses dados mostram concordância com pesquisas internacionais como a [Women in the Workplace 2024](#), realizadas pela McKinsey & Company. Segundo a pesquisa, a projeções de paridade em cargos de liderança para mulheres brancas no contexto dos estados unidos pode levar cerca de 22 anos, comparado a 48 anos a mulheres racializadas (mulheres negras, asiáticas, e outros tipos de minorias visíveis).
- Um outro [estudo organizado pela Textio](#) em 2024 revela que colaboradoras mulheres de alta performance recebem cerca de 38x mais feedbacks negativos do que homens, em estudo com mais de 250 organizações. Isso, de acordo com a pesquisa, dá-se pelo fato que as mulheres recebem feedback pelo seu comportamento, não pelo trabalho. Enquanto os homens costumam receber mais feedbacks técnicos e direcionados ao crescimento.

Desigualdade de Gênero

Algumas tendências

- Já pesquisas da [B3 em 2024](#) indicam que a cada grupo de 100 empresas com ações negociadas na bolsa, 56 não têm mulheres em cargos de diretoria estatutária e 37 não registram presença feminina nos conselhos de administração. Esses dados vão na contramão de pesquisas do [Banco of America](#), por exemplo, mostrando que a maior presença feminina em cargos formais e de liderança pode aumentar **até 20%** do PIB per capita mundial.
- Dados da [69ª Sessão Anual da Comissão on the Status Women \(CSW69\)](#), realizada de 10 a 21 de março de 2025, destacaram a **transformação dos sistemas de cuidado** como prioridade para a agenda da comissão no período de 2026-2029. Segundo o registro do secretariado, o cuidado é essencial para o **bem-estar e a prosperidade de pessoas, sociedades, economias e ecossistemas**. Globalmente, estima-se que as mulheres dediquem, em média, **de 3 a 4 horas a mais por dia ao trabalho de cuidado não remunerado** em comparação aos homens. Além disso, estudos indicam que **cada dólar investido no setor de cuidados pode gerar de 2 a 3 vezes mais empregos** do que se fosse aplicado em setores como infraestrutura física e construção. Ao eliminar lacunas nas políticas de cuidado e ampliar a qualidade e a acessibilidade desses serviços, estima-se que até 2035 poderão ser criados cerca de 300 milhões de novos empregos dignos e decentes.

Destakes do Ranking Mulheres

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:



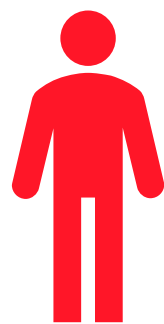
Orientação Estratégica em DEI&P para Mulheres

Do número de **empresas inscritas** no Ranking Mulher, **86% orientam suas estratégias de DEI&P** para Mulheres. Quando olhamos o universo das **empresas premiadas**, **100%** adotam essa prática.



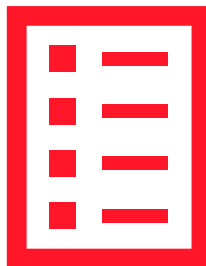
Políticas Antidiscriminatórias de gênero

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



Porta-Vozes Capacitados para Questões Relacionadas a gênero

Apenas **66% das empresas inscritas possuem porta-vozes** capacitados sobre DEI&P para mulheres, enquanto todas as **empresas premiadas (100%)** contam com esse recurso.



Monitoramento da Diversidade de gênero

Entre as **empresas inscritas**, **84% coletam e mantêm registros atualizados sobre a diversidade** de gênero. Entre as **empresas premiadas**, esse número é de **100%**.



Canais Anônimos para Denúncias

Entre as **empresas inscritas**, **80% dispõem de canais anônimos para denúncias** de discriminação, preconceito ou assédio contra mulheres. Esse mecanismo é **adotado por 100% das empresas premiadas**.

Práticas DE&I nas organizações

	Premiadas	Não Premiadas	GAP
Possuem Indicadores e metas DEI&P	97%	72%	25
Posicionamento DEI&P em Produtos e Campanhas	97%	92%	5
Princípios DEI&P para Fornecedores e Prestadores	84%	55%	29
Pesquisas sobre Grupos Minorizados	97%	78%	19
Planos de Redução de Danos em Layoffs	57%	30%	27
Código de Ética & Conduta sobre DEI&P	96%	99%	-3
Equidade Salarial e Progresso para Grupos Minorizados	97%	93%	4
Treinamento de Lideranças em DEI&P	100%	95%	5
Treinamento do C-Level em DEI&P	94%	84%	10
Parcerias Externas para DEI&P	90%	64%	26
Orçamento Anual para Estratégias de DEI&P	99%	73%	26
Grupos Minorizados no Código de Ética	99%	97%	2
Incentivos para Contratação de Grupos Minorizados	93%	57%	36
Coletivos e Fóruns Internos sobre DEI&P	99%	85%	14
Ações de Conscientização sobre Grupos Minorizados	100%	95%	5

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

Informações das Empresas Premiadas



Empresas por Estado

As empresas premiadas se distribuem em 10 estados brasileiros, com destaque para o estado de São Paulo com 47 empresas premiadas.



Premiadas por Estado	2024	Média TI
São Paulo (SP)	47	85
Rio de Janeiro (RJ)	6	87
Rio Grande do Sul (RS)	4	82
Distrito Federal (DF)	3	88
Paraná (PR)	3	81
Bahia (BA)	2	88
Ceará (CE)	2	88
Goiás (GO)	1	79
Minas Gerais (MG)	1	82
Santa Catarina (SC)	1	86

Setores Premiadas



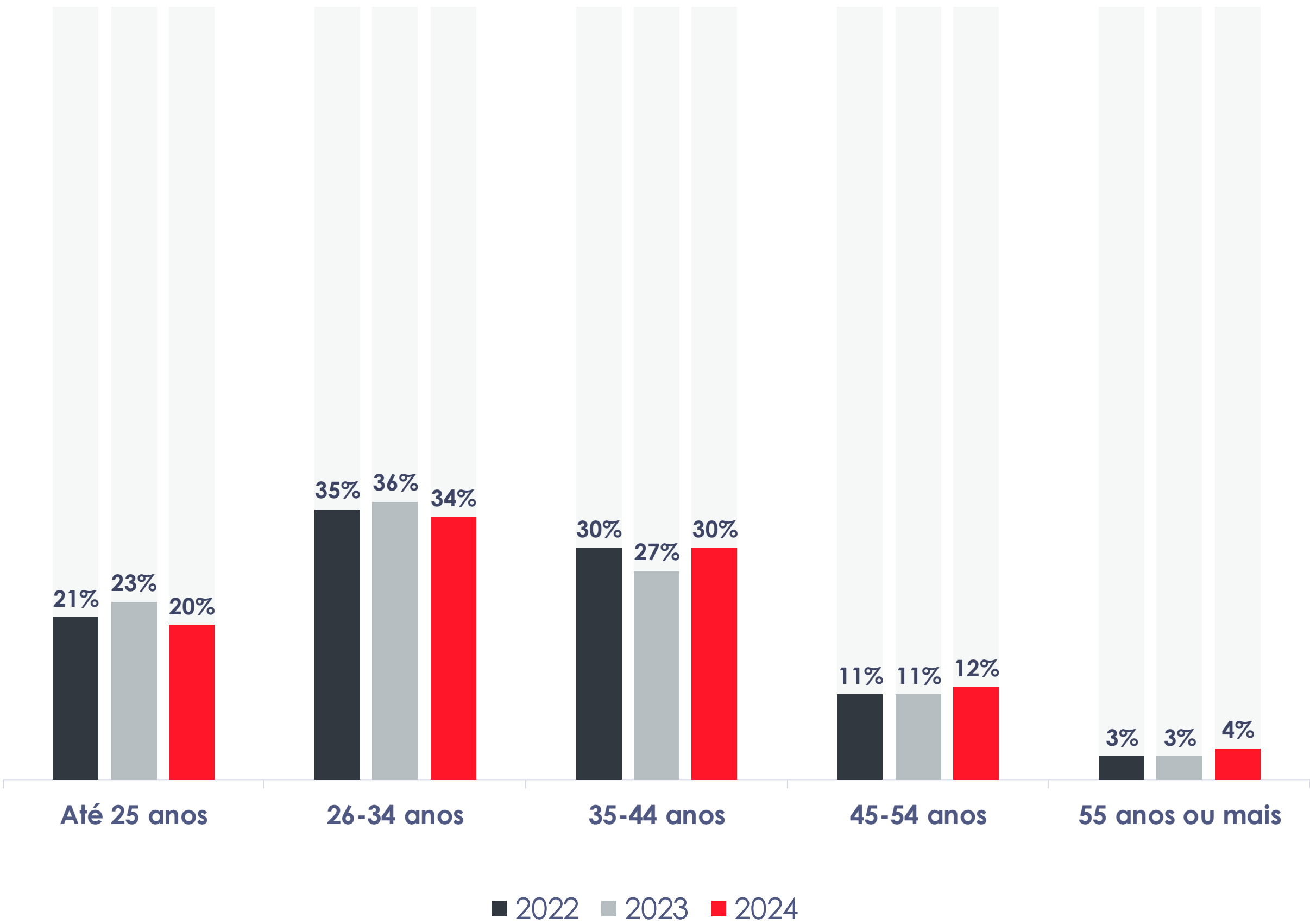
Perfil dos Colaboradores das Melhores Empresas Para Trabalhar™



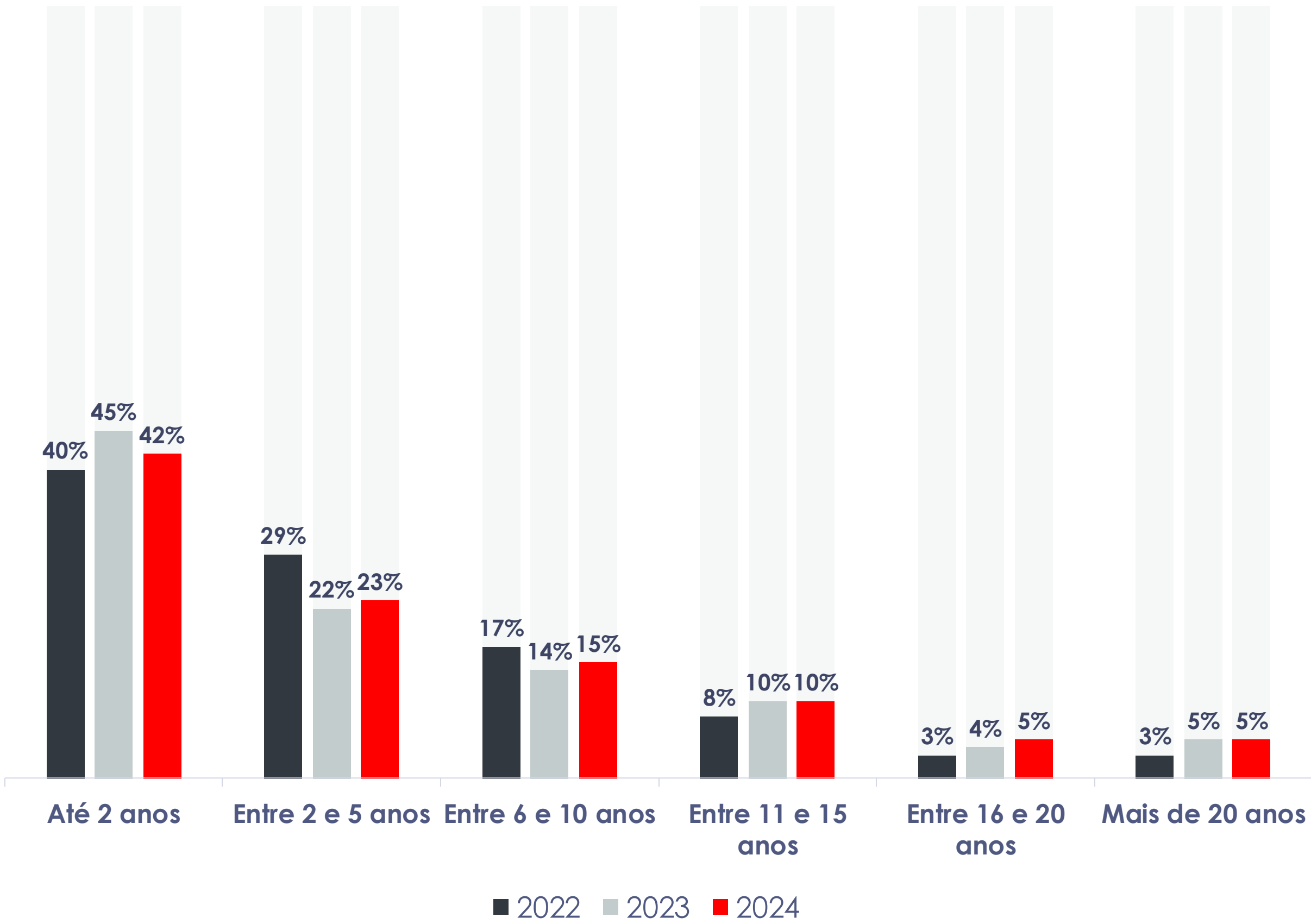
Por faixa etária

A distribuição etária das colaboradoras nas premiadas do Ranking GPTW Mulheres entre 2022 e 2024 revela um predomínio de profissionais da geração Y (nascidas entre 1980 – 1995). A maior parcela é composta por mulheres entre 26 e 34 anos, caindo somente o percentual de 1% desde 2022. A faixa etária de 35 a 44 anos apresenta estabilidade relativa, mantendo-se próximo da faixa de 30%. Por outro lado, observa-se um crescimento um pouco mais modesto das colaboradoras entre 45-54 anos e 55+. Esses dados podem nos ajudar a indicar que as empresas premiadas seguem com a atração de um público ligado a uma geração em específica, enquanto o número de colaboradoras mais experientes se mantém menos expressivo.

Faixa etária das colaboradoras das empresas premiadas

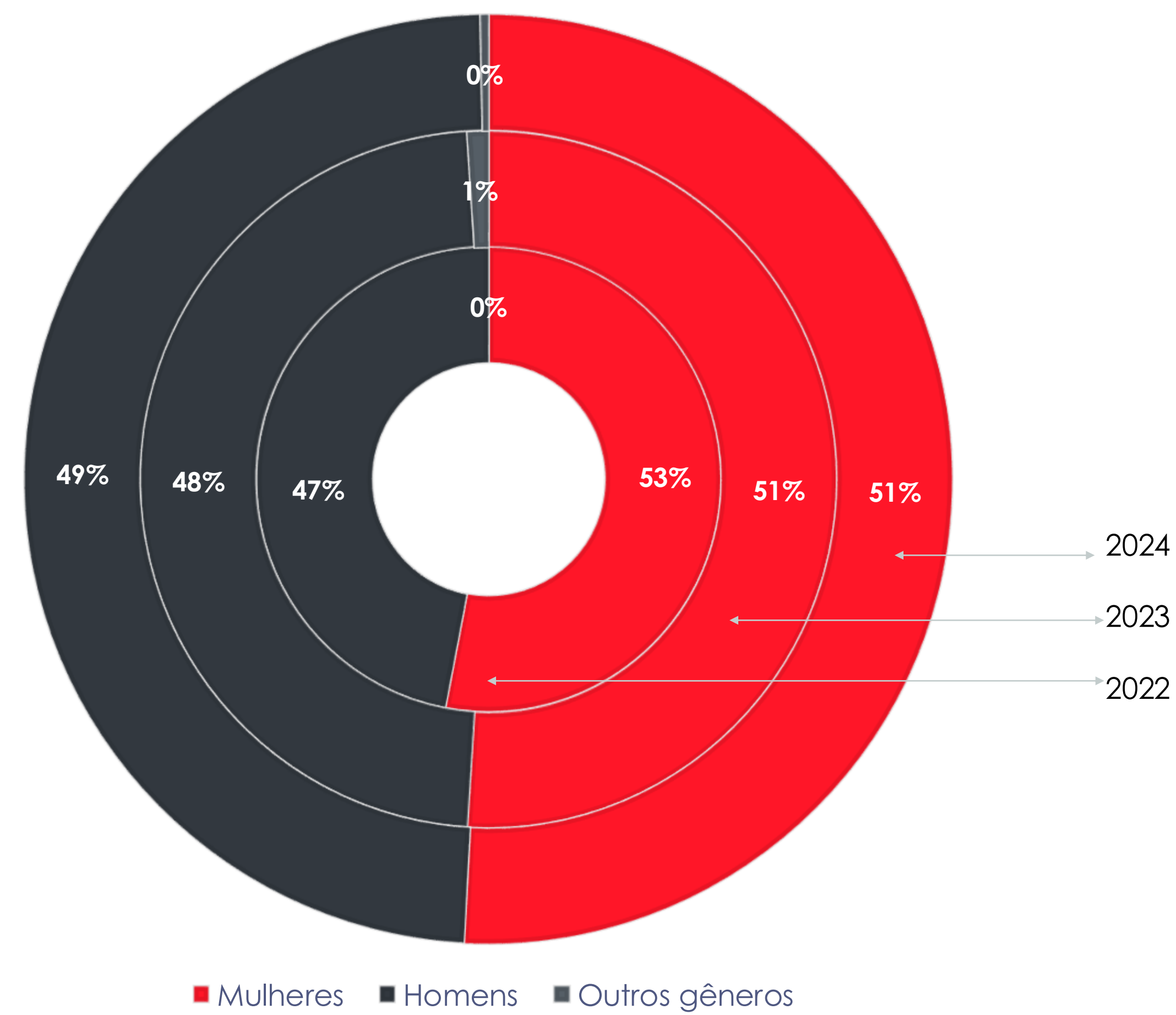


Tempo de casa das colaboradoras



Por tempo de casa

Analisando a distribuição de tempo de casa das colaboradoras nas premiadas do Ranking GPTW Mulheres entre 2022 e 2024 mostra um aumento mais modesto na participação de profissionais com tempo de casa nas duas faixas entre 2 a 5 até e 6 a10 anos. A proporção de colaboradores com até 2 anos de casa diminuiu 3%, caso comparado com o ano de 2023. Em contrapartida, observa-se uma leve estabilidade com pessoas colaboradoras na faixa entre os 11 a 15 anos de casa e com mais de 20 anos



Identidade de gênero

Nesta edição, 51% dos postos de trabalho das empresas premiadas são ocupados por mulheres. Esse percentual segue estável desde o ano anterior. É importante ressaltar que a identificação de outra identidade de gênero representou, nos ano anterior 1% das pessoas colaboradoras e esse ano o percentual tornou-se mais inexpressivo, chegando a um percentual de 0,3% de pessoas colaboradoras. Diante disso, é evidente a necessidade de uma continua construção de ambientes que sejam Great Place To Work® FOR ALL.

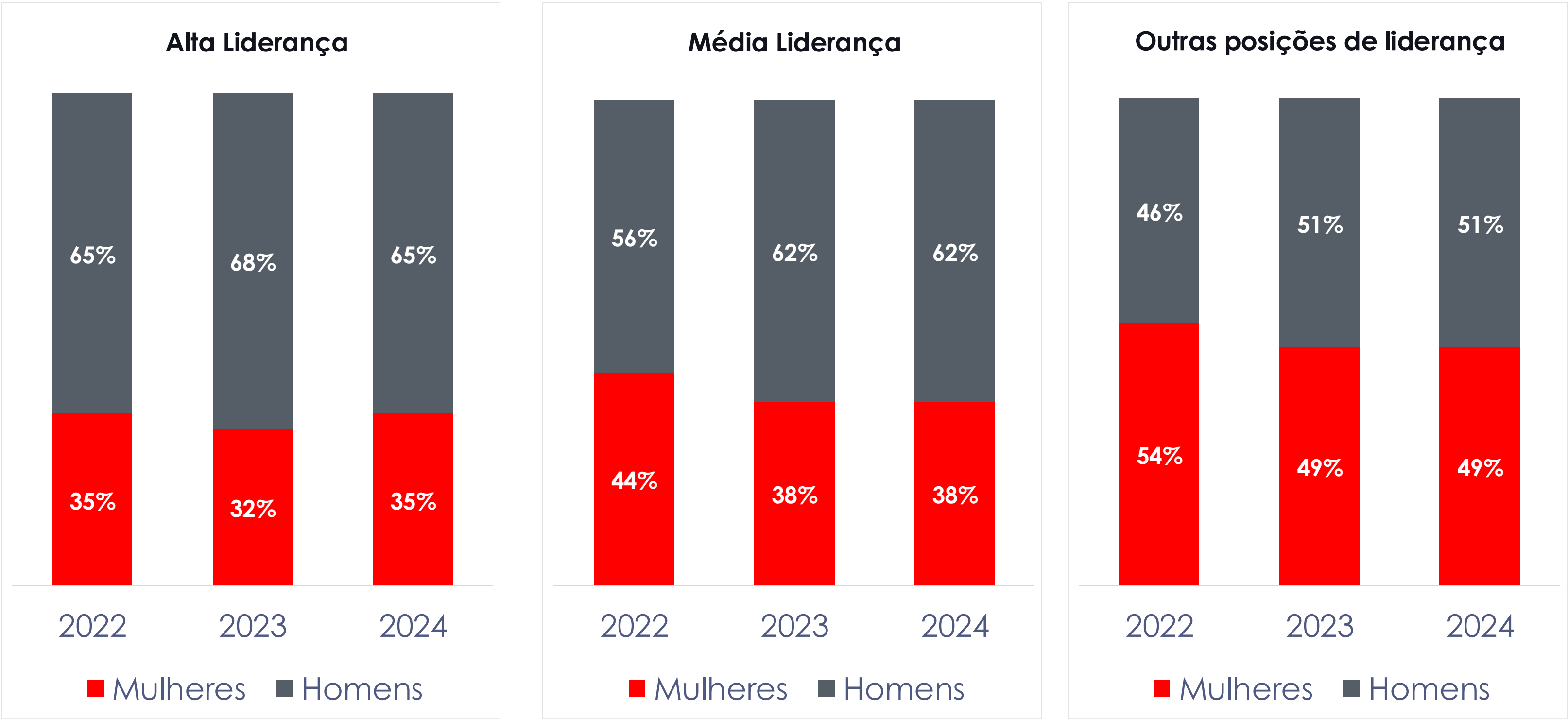
Perfil das Lideranças das Melhores Empresas Para Trabalhar™





Gênero x Nível de Gestão

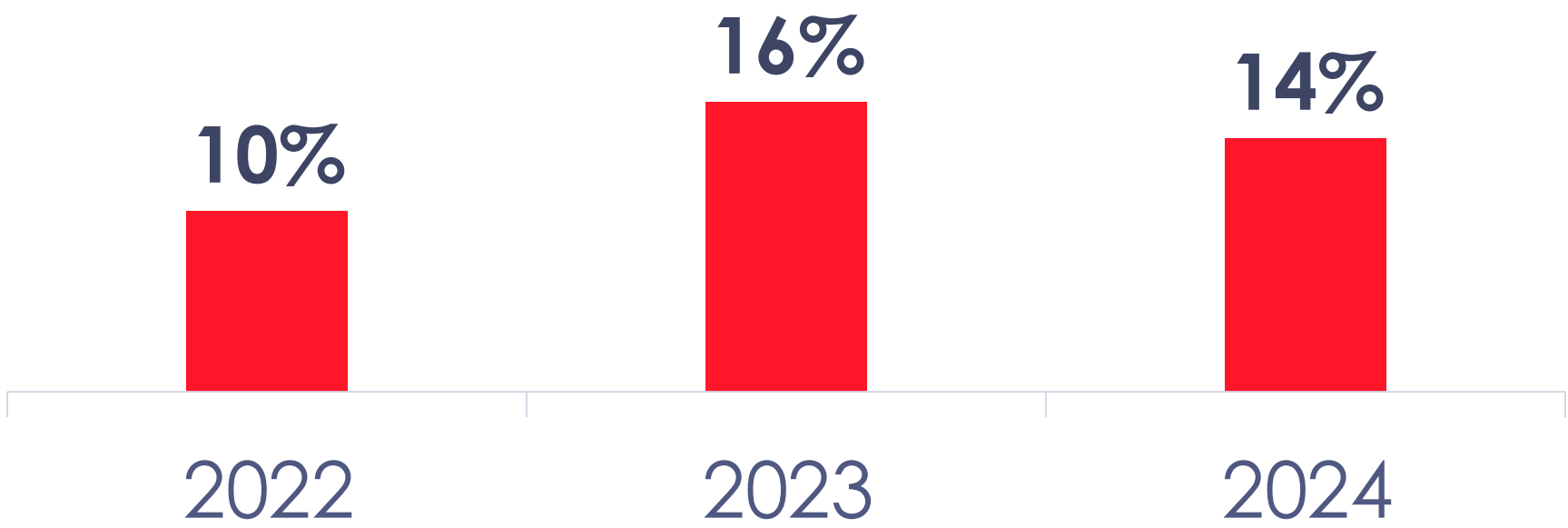
Ao analisarmos a distribuição de gênero por níveis de gestão, observa-se que nos cargos de alta gestão houve uma ampliação de 3% na participação de mulheres comparado ao ano anterior. Em contrapartida, os valores ligados a média e outras lideranças seguem a mesma média do ano anterior de 38% e 49%.



CEOs Mulheres

A presença de mulheres no principal cargo executivo das empresas da lista Mulheres, comparado ao ano anterior, teve uma queda de 2 pontos no percentual total. 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.

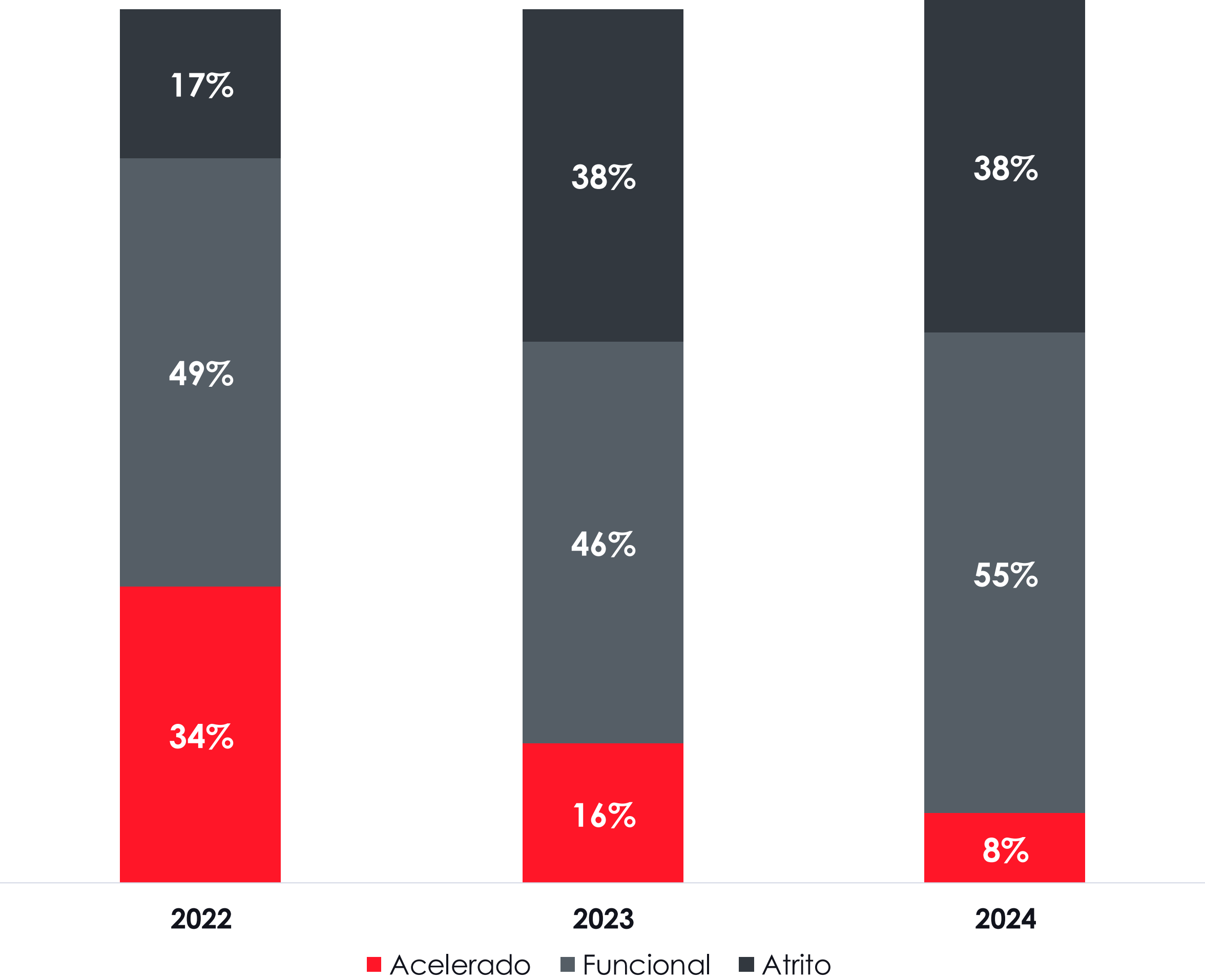
Estágio 1: Atrito

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)

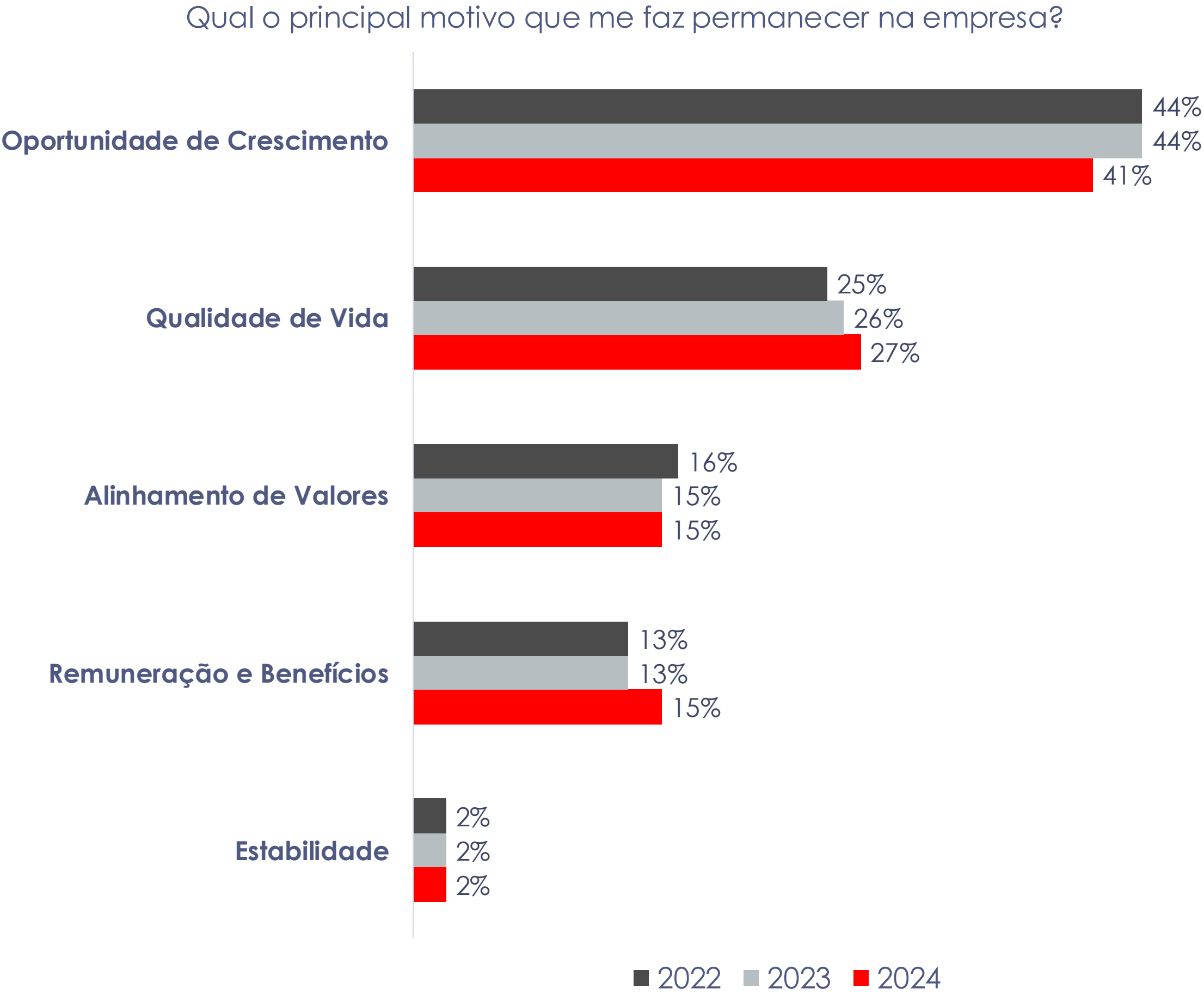
Ao olharmos para o IVR das empresas verifica-se uma queda no percentual de empresas em nível acelerado (no qual a inovação flui facilmente) de 34% em 2022 para 8% em 2024. Consequentemente um aumento na quantidade de empresas **no estágio de funcional** (no qual a inovação pode ser facilmente influenciada por atritos) de 49% em 2022 para 55% 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	86
Alinhamento de Valores	89
Remuneração e Benefícios	71
Estabilidade	64



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™ Mulheres, 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.

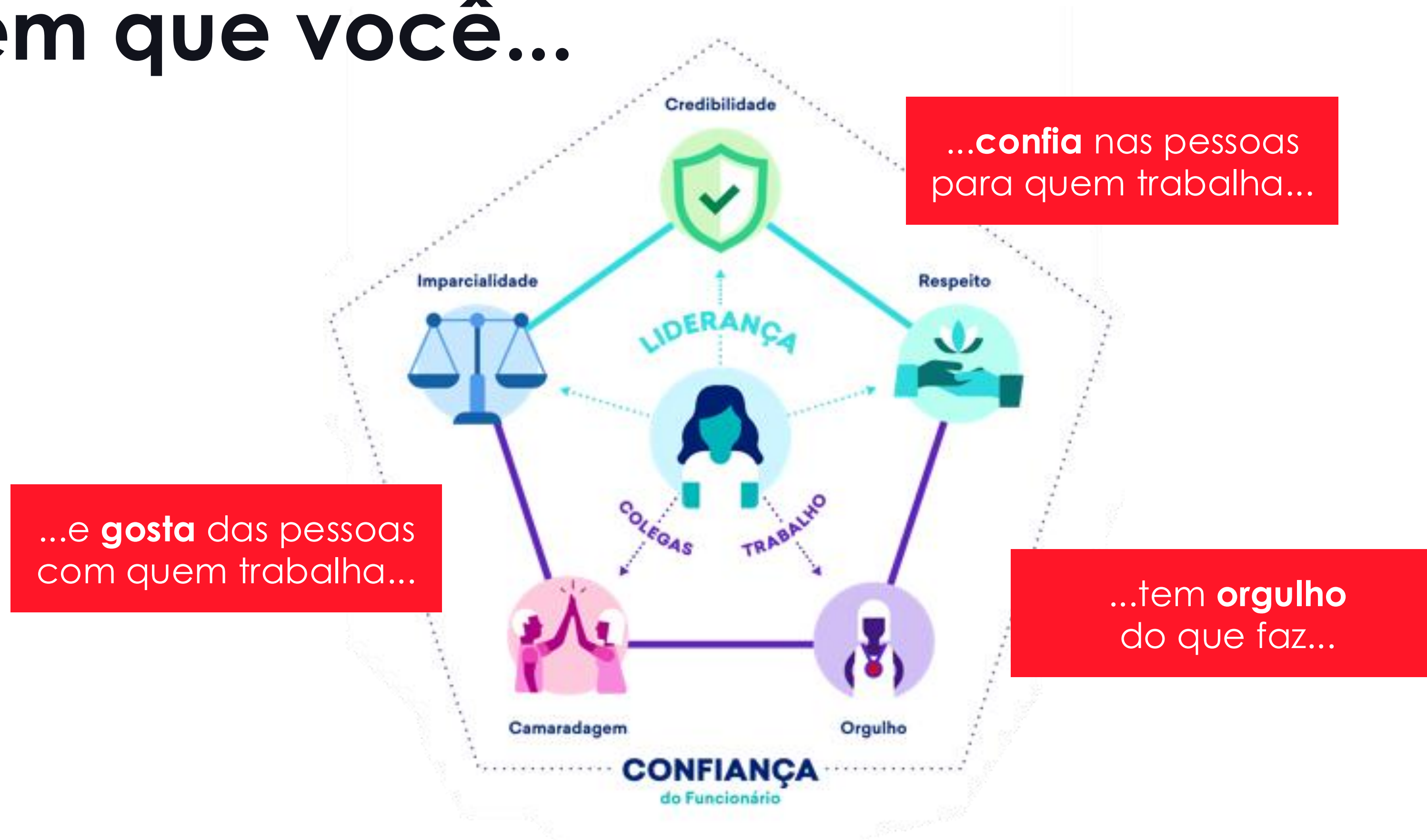
Benchmark Trust index	2022	2023	2024
Trust Index Demográfico (Gênero) (40%)	88	87	85
Questionário DE&I (60%)	48	56	55
Media Final	64	69	67

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 (Gênero)	Questionário DE&I	Nota Final
Médias	87	49	64
Grandes	84	61	70

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

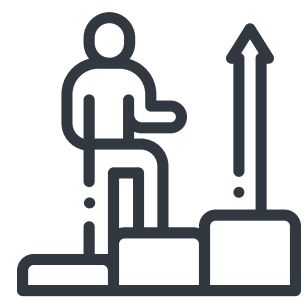


As 5 Dimensões



CREDIBILIDADE

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



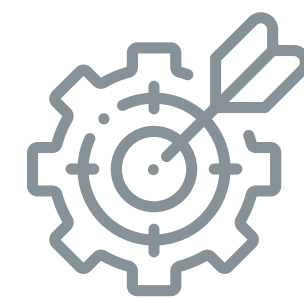
RESPEITO

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



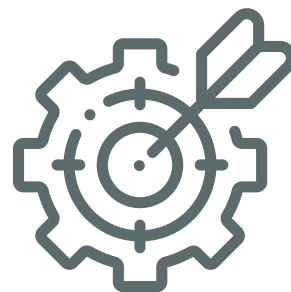
Credibilidade



Respeito



Imparcialidade



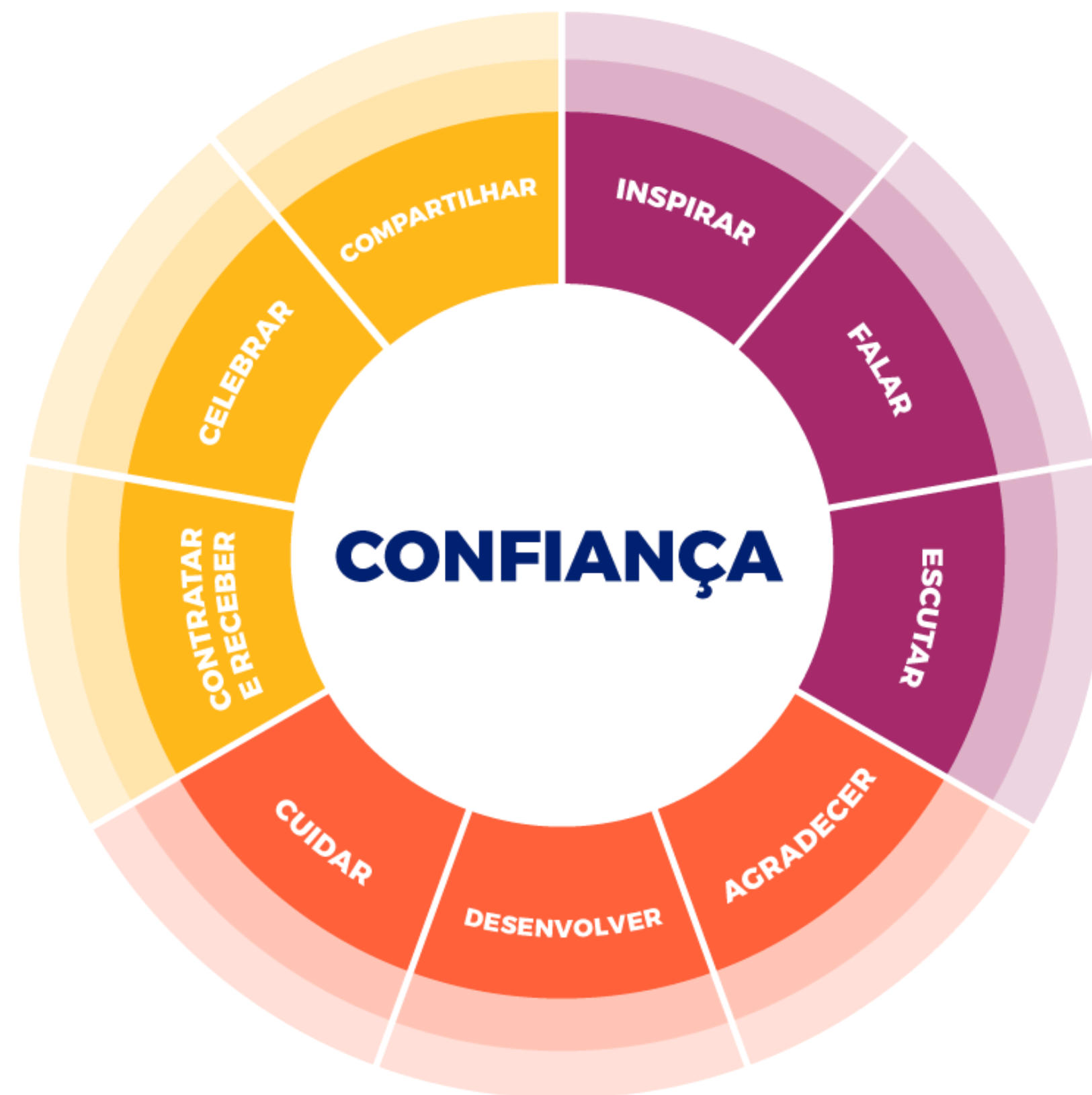
Orgulho



Camaradagem

Premiadas Mulher 2024	86	85	83	88	87
Não Premiadas Mulher 2024	83	81	80	85	85
175 Melhores GPTW Brasil 2024	89	88	86	91	90

Práticas Culturais



☐ Organização atinge objetivos

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

☐ Pessoas que dão o melhor de si

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

☐ Trabalham em equipe

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



INSPIRAR

Como os líderes da organização motivam e engajam os colaboradores.



FALAR

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



ESCUTAR

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



RECONHECER

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



CUIDAR

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



COIMPARTILHAR

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



CONTRATAR E RECEBER

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



CELEBRAR

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



DESENVOLVER

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

Práticas Culturais



Contratar e Receber



Inspirar



Falar



Escutar



Agradecer



Desenvolver



Cuidar



Compartilhar



Celebrar

Premiadas Mulher 2024	89	88	83	84	80	81	90	80	87
Não Premiadas Mulher 2024	87	85	80	81	77	78	87	85	76
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 Mulher 2024	Não Premiadas Mulher 2024	GAP
As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de sua cor ou etnia	97	97	0
As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de seu gênero	97	96	1
As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de sua orientação sexual	97	97	0
Este é um lugar fisicamente seguro para trabalhar	95	93	2
As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de sua idade	95	94	1
Tenho orgulho de contar a outras pessoas que trabalho aqui	94	91	3
Quando se entra nesta organização, fazem você se sentir bem-vindo(a)	94	92	2
Os gestores são honestos e éticos na condução dos negócios	93	90	3
Eu recebo os equipamentos e recursos necessários para realizar meu trabalho	92	90	2
Eu me sinto bem com a forma pela qual contribuímos para a comunidade	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 Mulher 2024	Não Premiadas Mulher 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
As pessoas aqui são pagas adequadamente pelo serviço que fazem	73	68	5
Os gestores envolvem as pessoas em decisões que afetam suas atividades e seu ambiente de trabalho	74	69	5
Os gestores evitam o favoritismo	74	70	4
Todos(as) aqui têm a oportunidade de receber um reconhecimento especial	76	71	5
Este é um lugar psicológica e emocionalmente saudável para trabalhar	78	74	4
Os gestores sabem coordenar pessoas e distribuir tarefas adequadamente	80	77	3
As pessoas evitam fazer "politicagem" e intrigas como forma de obter resultados	80	79	1
Nós sempre comemoramos eventos especiais	81	81	0

Cases das Melhores

Esse foi o ano da interseccionalidade ! Falar em gênero é falar sobre as mulheres em toda a sua diversidade.

Durante o ano fiscal de 2024, 48,37% mulheres foram contratadas, o que equivale a 800 profissionais que se identificam com o gênero feminino. Além disso, as mulheres foram responsáveis por 51,17% de promoções e progressões de carreira (meio e fim de ano), o que equivale a 503 mulheres promovidas. Outros dados importantes: • Mulheres categorizadas como Strategic Impact ou Differentiating (meio e fim de ano): 30,74%, equivalente a 1.143 mulheres com alta performance. • 53 pessoas do Brasil participaram de programas de Mobilidade. Dessas, 43% eram mulheres em processo de expatriação. • 57% de mulheres inscritas no MBA in Company. • Mulheres promovidas a PAPDs (alta liderança): 36,67% de promoções aos ranks de Sócia, Diretora ou Diretora-Executiva, equivalente a 11 mulheres. • Mulheres promovidas a gerente e gerente sênior: 50,35% de promoções, equivalente a 144 promoções. {...} • Mulheres negras com promoção ou progressão de carreira: 24,32% de mulheres negras com promoção/progressão (meio e fim de ano). • Mulheres negras com categorização Strategic Impact ou Differentiating: 34,65% de mulheres negras com alta performance.

Cases das Melhores

Esse foi o ano da interseccionalidade ! Falar em gênero é falar sobre as mulheres em toda a sua diversidade.

Ações para o incremento de oportunidades de emprego e ascensão profissional de pessoas dos grupos minorizados possuem caráter interseccional na empresa e, naturalmente, resultam em maior número de mulheres na organização. Entre nossos colaboradores, 58% são mulheres, evidenciando uma tendência do mercado em relação ao setor de Hospitalidade. Quanto à interseccionalidade, uma ação visando a contratação de imigrantes e refugiados, alinhada ao pilar DE&I da Riqueza da Diversidade Social, Étnica, Racial e Cultural, motiva mulheres negras imigrantes e/ou refugiadas a concorrerem a vagas de emprego, serem contratadas e, assim, contribuírem com suas habilidades e talentos para o pilar da Diversidade & Igualdade de Gênero. Em 2023, desenvolvemos o Guia para Contratação de Pessoas Migrantes e Refugiadas, com o apoio do Fórum de Empresas com Refugiados do UNHRC (Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas) e da ONU Mulheres. Também nos filiamos junto ao ACNUR - Alto Comissariado das Nações Unidas para Refugiados, e participamos do Fórum Empresas com Refugiados e do Moverse, programa conjunto da ONU Mulheres, ACNUR e UNFPA (Fundo de População das Nações Unidas), que mobiliza o setor privado para a integração socioeconômica de mulheres refugiadas e migrantes.

Cases das Melhores

Esse foi o ano da interseccionalidade ! Falar em gênero é falar sobre as mulheres em toda a sua diversidade.

Além disso, das mais de 3.300 pessoas contratadas no último ano fiscal, 50% são mulheres, sendo que 34% são mulheres negras e mais de 25 têm mais de 50 anos. Além disso, 3% delas são PCDs. Realizamos mapeamentos focados em mulheres para todas as Services, organizando o time de Sourcing para que trabalhem focados em triagem de mulheres toda sexta-feira (Woman Friday) e priorizamos a entrada de mulheres em nossas academias de entry level além de realizar academias afirmativas. Do total de promoções, 42% são mulheres. Com uma abordagem interseccional de Gênero e Raça, fomos patrocinadores do PERFIL SOCIAL, RACIAL E DE GÊNERO DAS 1.100 MAIORES EMPRESAS DO BRASIL E SUAS AÇÕES AFIRMATIVAS 2023-2024, realizado pelo Instituto Ethos e Ipec. Como a pesquisa afirma: “Esta edição do Perfil revela um ganho de consciência das principais lideranças executivas ao reconhecerem que há uma baixa presença de mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência e pessoas LGBTI+ nos diferentes níveis hierárquicos, em especial nos espaços de tomada de decisão. A partir dos níveis de gerência, aumenta significativamente a percepção de que a proporção desses grupos está ‘abaixo do que deveria’, reforçando o entendimento de que há um afunilamento hierárquico. Vale destacar que pessoas com deficiência e pessoas negras são as ausências mais percebidas.” Entender estes números é fundamental para que possamos acompanhar nossos próprios indicadores e identificar áreas que podem ter mais representatividade. Hoje, mais de 70% da empresa corresponde a pelo menos um recorte de diversidade.

Cases das Melhores

Hoje os programas de mentoria estão sendo 4all: além do crescimento, as empresas buscam inclusão e inovação com metodologias reversas

São os grupos de afinidade, em parceria com o time de DE&I, que realizam as sessões de Mentoria Reversa: encontro no qual profissionais de grupos minorizados (mulheres, LGBTI+, pessoas com deficiência e negros) compartilham seus conhecimentos e experiências com a alta liderança (que tem o poder de decisão/influência), dando o tom à agenda. O objetivo é que esses líderes tenham informações mais aprofundadas sobre o grupo ou tema em contato e que possam ajudar no processo de evolução e transformação da causa, inspirando mudanças positivas em seus times e agindo como modelos de diversidade, equidade e inclusão. Até o momento, já passaram pela mentoria reversa todo o C-Level da empresa (CEO, COO e Líderes das Áreas de Negócios, que chamamos de Service Lines); líderes dos principais escritórios e regionais; e 80% dos líderes das divisões das áreas de negócios, que chamamos de Sub-Service Lines. Vale destacar que os times de Talent e DE&I também se pautam pelas pesquisas e estudos de mercado de importantes instituições, como The Peterson Institute, Maturi, GPTW, ONU, além de recorrer a bancos de boas práticas, nos quais as empresas disponibilizam seus conteúdos para consulta e desenvolvimento de iniciativas, promovendo benchmarking.

Cases das Melhores

Os comitês de diversidade também estão promovendo diálogos entre si e compromissos mais robustos

Os grupos de afinidade foram criados em 2021. Cada grupo elege dois membros como lideranças, e a atuação deles como líderes tem prazo de até dois anos, após o qual abrimos novas eleições.

Cada grupo se encontra uma vez por semana, durante uma hora. Duas vezes por mês, os grupos discutem temas gerais sobre sub-representatividade, e nos demais encontros são debatidas ações e entregas definidas no início do ano. Cada grupo, junto com o time de diversidade, elabora um calendário de entregas e ações, e o time de D&I faz o acompanhamento. No meio do ano, todos os grupos se reúnem para apresentar o status das entregas e realizar redirecionamentos, se necessário. No final do ano, há um encontro chamado "Melhores do Ano", para reconhecer as pessoas mais engajadas ao longo do período. Recentemente, começamos a estimular os grupos a realizarem "Feats", ou seja, reunir dois grupos para discutir interseccionalidade entre os temas. Ações feitas pelos grupos: {...} No Agosto Lilás, o grupo Vozes entregou uma cartilha sobre o combate à violência contra a mulher, abordando relacionamento tóxico, tipos de violência e onde procurar ajuda. {...} Em junho, o grupo Diversifica realizou uma Roda de Conversa sobre o Mês do Orgulho, trazendo a Drag Queen Rita von Hunty para falar sobre as lutas e conquistas da comunidade. {...} Palestra aberta com Mariana Rosa, jornalista, mestrande em Educação pela USP e fundadora do Instituto Cáue – Redes de Inclusão. {...} Live aberta sobre Mulher Negra Latino-Americana. Roda de conversa: Mulher Negra e Beleza.

Cases das Melhores

Apoio a mulheres gerentes para além do escritório. Benefícios e apoios personalizados

Temos o Programa Gerente em Treinamento, que tem como objetivo capacitar os futuros gerentes de loja para dar continuidade ao nosso propósito, que é “Levar ao acesso de muitos o que é privilégio de poucos”. O programa possui 6 meses de duração, sendo o primeiro mês dedicado ao treinamento teórico e, a partir do segundo mês, os participantes atuam em diferentes lojas, vivenciando o papel de liderança na prática. Em 2023, formamos 176 novos gerentes em treinamento, sendo que 87 eram mulheres (49,4%). Para garantir maior diversidade no programa, desenhamos benefícios especiais para atrair mais mulheres. Estes benefícios apoiam a adaptação à nova rotina e fornecem suporte para que as gerentes mulheres consigam conciliar suas questões familiares e os desafios da nova função: - Estagiar mais próximo da cidade de origem; - “Cheque Mãe” dobrado, para auxiliar na educação e cuidados dos filhos de até 10 anos e 11 meses; - Acompanhamento de carreira e atendimento personalizado. Durante os meses de férias escolares, organizamos uma Colônia de Férias em nossos escritórios, com monitores, atividades recreativas e alimentação, oferecendo um espaço seguro, divertido e próximo para que pais e mães possam deixar seus filhos durante todo o expediente. Além de proporcionar praticidade, essa iniciativa desempenha um papel fundamental ao apoiar a conciliação da jornada de trabalho com as responsabilidades de cuidado, que costumam recair, em sua maioria, sobre as mulheres nesse período.

Lista das Melhores Empresas Para Trabalhar™



Médias

- 1 BRISTOL MYERS SQUIBB
- 2 ASTELLAS FARMA BRASIL IMPORTACAO E DISTRIBUICAO DE MEDICAMENTOS
- 3 GLOBALFRUIT
- 4 LEVVO
- 5 BRASILPREV SEGUROS E PREVIDENCIA
- 6 NOVO NORDISK
- 7 INSTITUTO ATLÂNTICO
- 8 LIVELO
- 9 RESORT LA TORRE
- 10 GNA - GÁS NATURAL AÇU
- 11 NK STORE
- 12 PORTO DO AÇU OPERAÇÕES
- 13 GRUPO CATARATAS
- 14 VISAGIO
- 15 HILTI
- 16 ZURICH SANTANDER SEGUROS E PREVIDÊNCIA
- 17 EPHARMA - PBM DO BRASIL S/A
- 18 STRYKER DO BRASIL
- 19 TICKET SOLUCOES HDFGT
- 20 MERCADO ELETRONICO

- 21 TECNOBANK
- 22 AVIVATEC - TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E SERVIÇOS
- 23 WEBMOTORS
- 24 I-CHERRY
- 25 FARMÁCIA ARTESANAL
- 26 ALLCARE - GESTORA DE SAÚDE
- 27 INTERNATIONAL SCHOOL EDUCATION
- 28 CEARÁ CIDADÃO
- 29 HABITASUL
- 30 BEM PROMOTORA
- 31 SOFIST
- 32 TEVA FARMACÊUTICA
- 33 AQIA QUIMICA INOVATIVA LTDA
- 34 ÍLIA GESTÃO E PARTICIPACOES S.A
- 35 YOUX GROUP



Grandes

- 1

ERNST & YOUNG ASSESSORIA EMPRESARIAL
- 2

MAGAZINE LUIZA
- 3

ACCENTURE DO BRASIL
- 4

DOW
- 5

HOSPITAL ALBERT EINSTEIN
- 6

ZURICH SEGUROS
- 7

BANCO PAN
- 8

ARCOS DORADOS (MCDONALD'S)
- 9

ACCOR
- 10

TOKIO MARINE SEGURADORA
- 11

ELECTROLUX GROUP
- 12

CAPGEMINI BRASIL
- 13

VIVO
- 14

ESCOLA BAHIANA DE MEDICINA E SAÚDE PÚBLICA
- 15

ITAÚ UNIBANCO
- 16

BANCO BRADESCO S.A.
- 17

OLX BRASIL
- 18

ASSAÍ ATACADISTA
- 19

MONDELEZ BRASIL
- 20

GENERAL MILLS
- 21

THOUGHTWORKS
- 22

SERASA EXPERIAN
- 23

GRUPO CCR
- 24

GRUPO SABIN
- 25

TIM BRASIL
- 26

CIELO
- 27

Desistente
- 28

B3 S.A. - BRASIL, BOLSA, BALCAO
- 29

COGNA
- 30

EUROFARMA LABORATÓRIOS S/A
- 31

TICKET SERVIÇOS
- 32

BOEHRINGER INGELHEIM
- 33

NTT DATA
- 34

BANCO BV
- 35

SCHNEIDER ELECTRIC



Sua percepção e contribuição para
aprimorarmos nosso estudo é primordial.

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

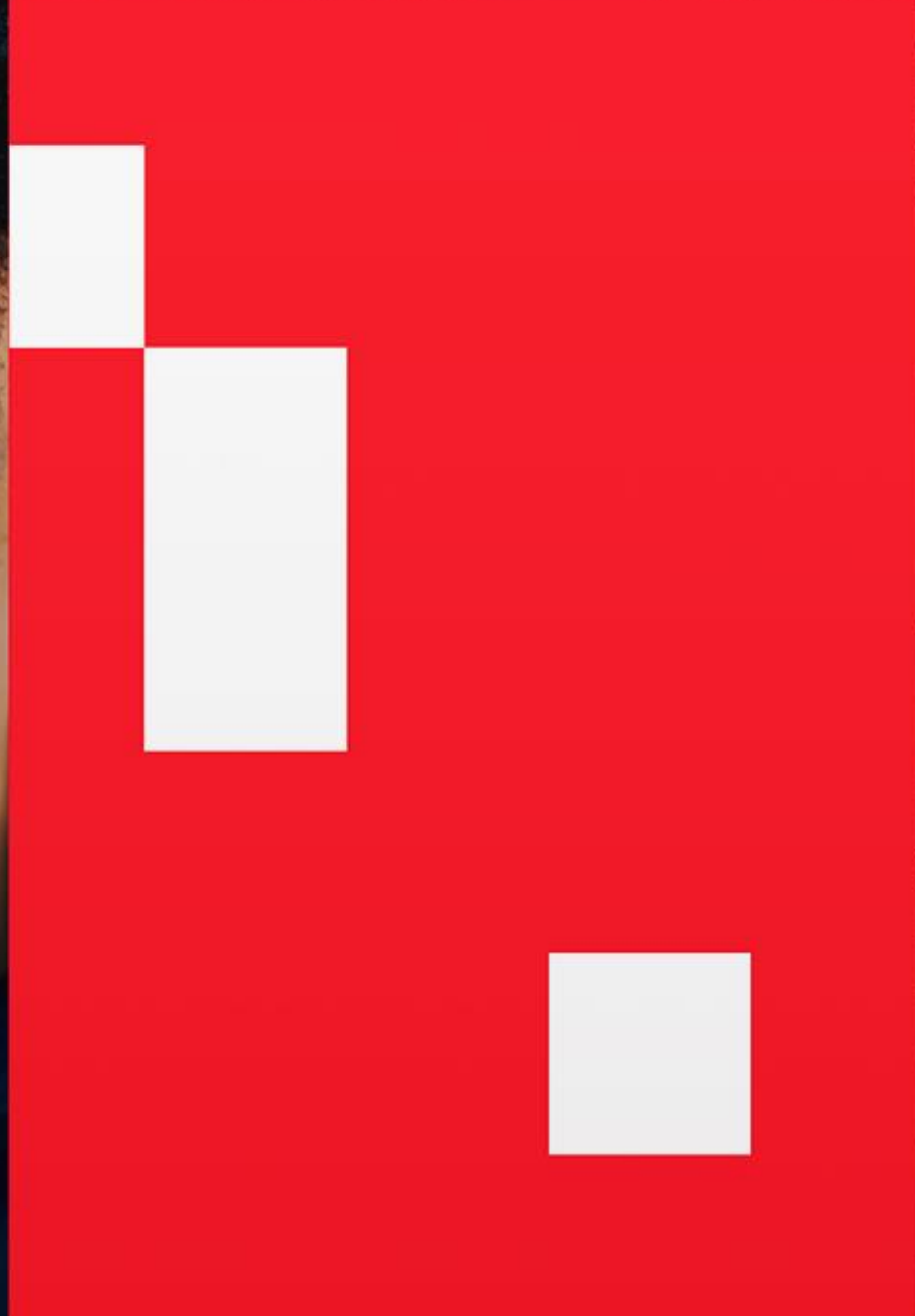
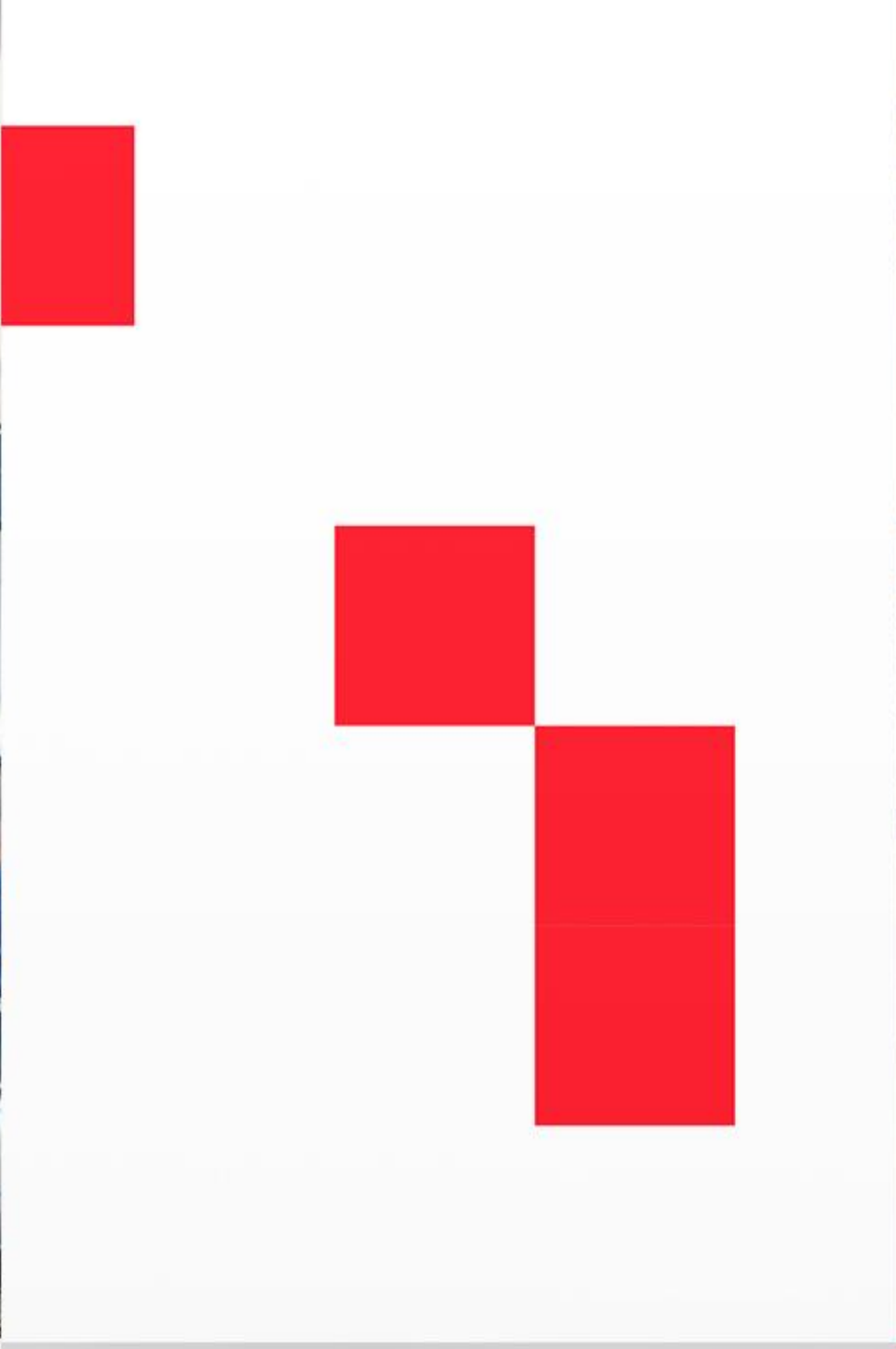


[Acesse gptw.com.br](https://gptw.com.br)





Great Place



To Work®

