

**Melhores
Empresas Para
Trabalhar™**

Atenção à Primeira Infância

**Great
Place
To
Work®**

**BRASIL
2024/25**

™

Melhores Empresas PARA TRABALHAR™ GPTW Atenção à Primeira Infância

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>	18
<u>Informações das Empresas Premiadas</u>	24
<u>Perfil dos Colaboradores das Melhores Empresas Para Trabalhar™</u>	27
<u>Perfil das Lideranças das Melhores Empresas Para Trabalhar™</u>	31
<u>Avaliação GPTW</u>	39
<u>Lista das Melhores Empresas Para Trabalhar™</u>	56
<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.

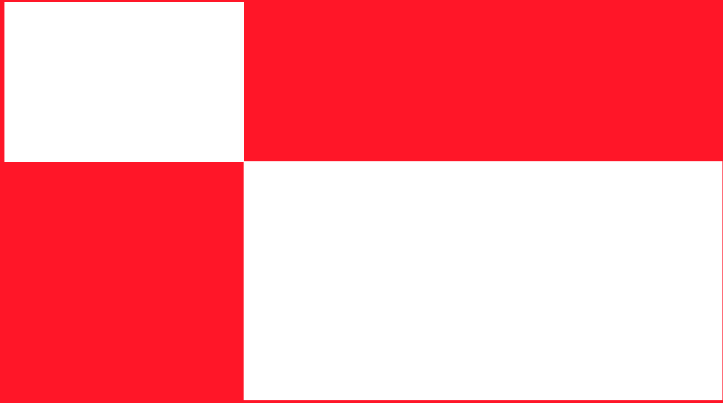


Nossa missão:
construir uma sociedade
melhor, transformando
cada organização em um
Great Place To Work® For All.





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.

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.

O Efeito Great Place To Work®

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

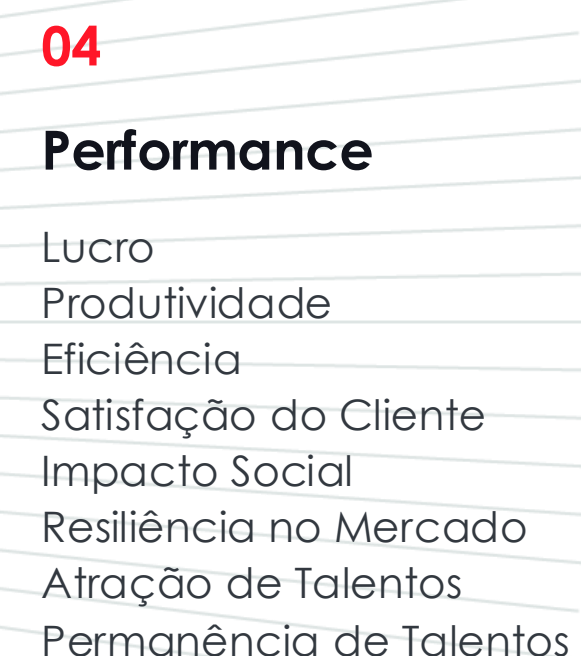
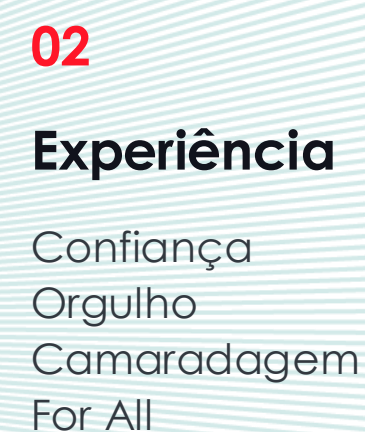
Pessoa

Pessoa

Great Place To Work®

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

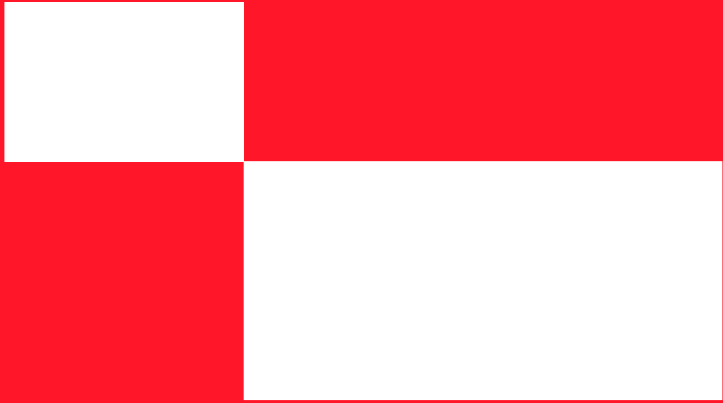
Pessoa

Pessoa

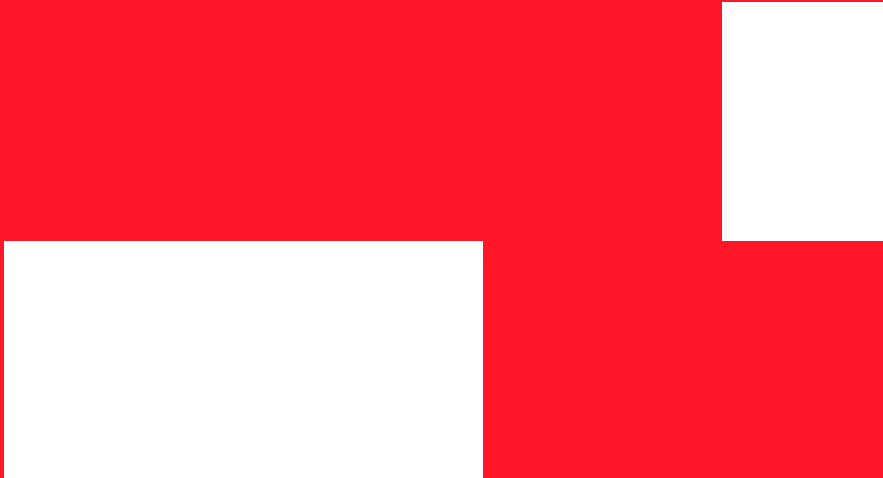
Pessoa

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.



Sobre o Estudo



Principais Destaques do estudo

- ✓ **80% das premiadas** oferecem licença-maternidade acima dos 120 dias legais (média de 6 meses).
- **100% oferecem** licença-paternidade maior que o mínimo legal, com média de 33 dias.
- **Presença de mulheres como CEOs** nas premiadas é de **10%**, o dobro da média nacional (5%).

GPTW Atenção à Primeira Infância

A evolução contínua do mercado de trabalho reflete uma crescente valorização da diversidade e inclusão, agora também focando no bem-estar da primeira infância. O ranking GPTW Atenção à Primeira Infância celebra as organizações que vão além e criam ambientes excepcionais de apoio para os colaboradores e suas famílias. Este relatório especial destaca empresas que compreendem a importância dos primeiros anos de vida, implementando políticas que apoiam pais e mães no trabalho e contribuem para o desenvolvimento integral das crianças.

Na **6ª edição** da premiação das Melhores Empresas Para Trabalhar™ **GPTW Atenção à Primeira Infância 2024/25** um total **de 201 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, 10 foram reconhecidas como as melhores, sendo estas:

- **10** Empresas de **Pequeno, Médio e Grande porte**.

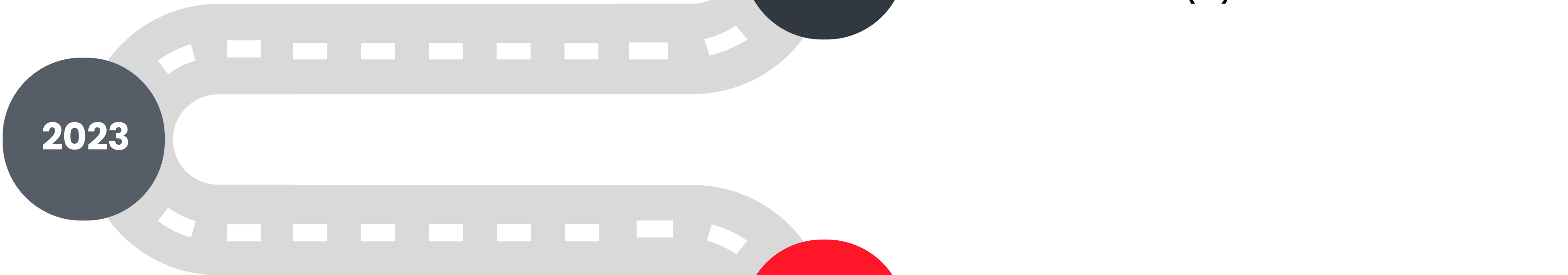
O Histórico do Ranking

1ª Edição do Ranking que contou com **110 empresas inscritas** e impactou **537.049 funcionários(as)**.



4ª Edição do Ranking que contou com **183 empresas inscritas** e impactou **353.585 funcionários(as)**.

5ª Edição do Ranking que contou com **291 empresas inscritas** e impactou **729.110 funcionários(as)**.



6ª Edição do Ranking que contou com **201 empresas inscritas** e impactou **454.260 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 diversidade.

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



Atenção à Primeira Infância

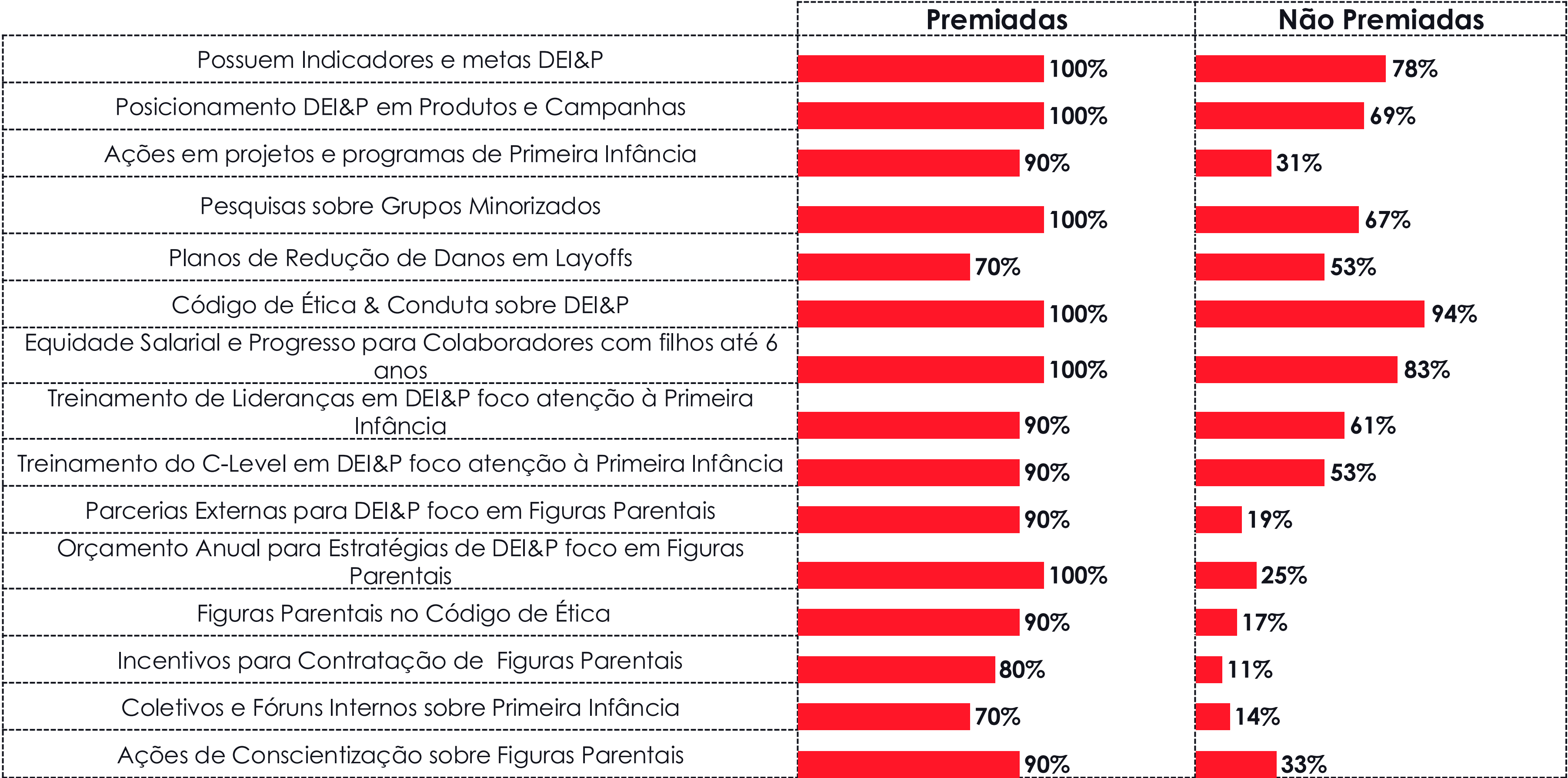
A primeira infância, período que compreende os primeiros seis anos de vida, é uma fase crucial para o desenvolvimento humano. O investimento nessa etapa tem impacto direto na aprendizagem, na saúde e na capacidade de relacionamento ao longo da vida.

Políticas e programas voltados à primeira infância resultam em benefícios de longo prazo, como a redução das desigualdades sociais, o aumento da produtividade e a diminuição dos índices de violência. Segundo o Prêmio Nobel de Economia [James Heckman](#), cada dólar investido na primeira infância pode gerar um retorno de, aproximadamente, 7 dólares para a economia, devido à maior inserção futura no mercado de trabalho e à redução de custos com saúde e assistência social.

No Brasil, [estudos](#) mostram como a maternidade afeta diretamente a empregabilidade e renda das mulheres. As mulheres com filhos estão menos representadas em ocupações com maiores salários como médicos (24%) e Diretores gerais e gerentes gerais (25%). Outro [estudo](#) realizado pela FGV Ibre mostrou que 29,6% das mulheres já recusaram ofertas de trabalho ou promoção por causa de responsabilidades domésticas contra 14,8% dos homens.

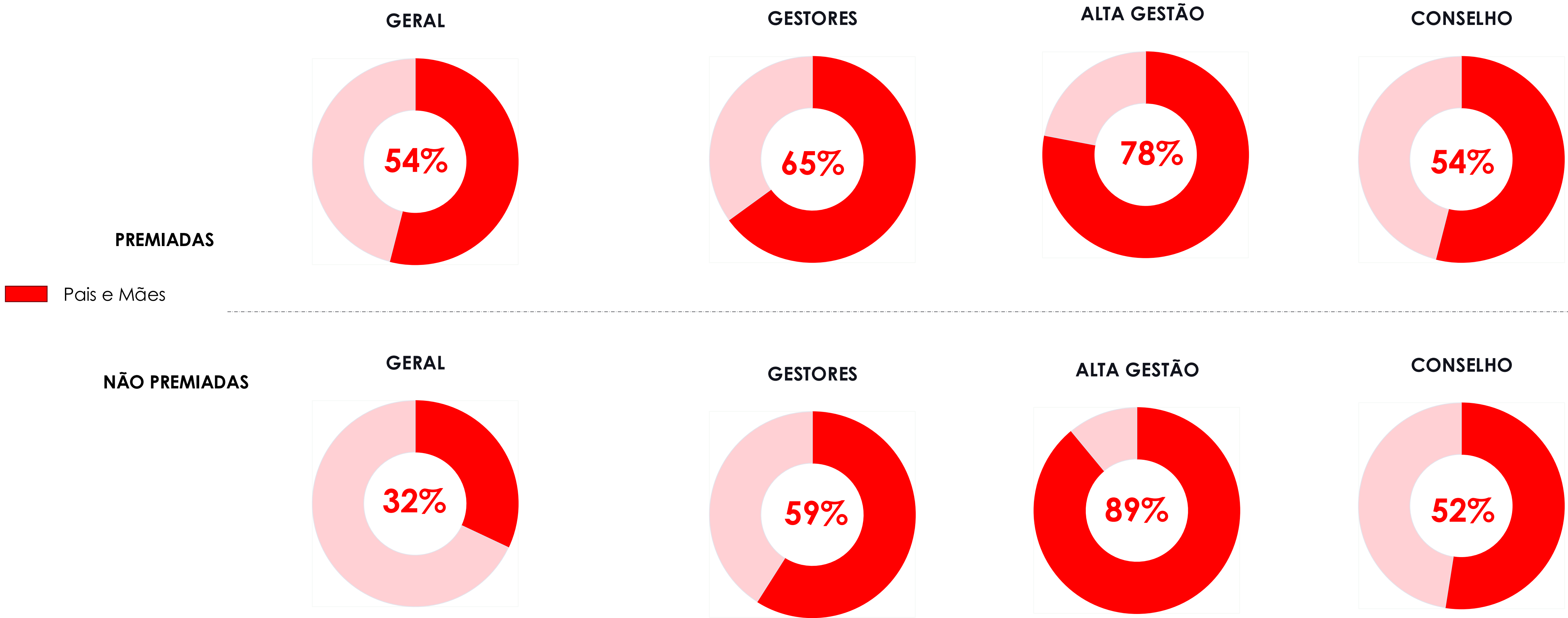
Há 6ª edição o **Great Place to Work Brasil** premia empresas que fazem a diferença na empregabilidade de figuras parentais, garantindo ambientes de trabalho *for all*.

Práticas DE&I com foco em Primeira Infância nas organizações



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

Participação de Figuras Parentais por nível de gestão



Licença-Maternidade e Paternidade

Em relação à práticas da empresa quando funcionários(as) têm filhos, **80% das empresas premiadas** no ranking GPTW Atenção à Primeira Infância 2024 oferecem **licença-maternidade acima dos 120 dias** exigidos pela lei. Oferecendo 6 meses de licença-maternidade. Para **licença paternidade**, o período exigido pela lei é de 5 dias, e **todas as empresas oferecem mais tempo do que isso, em média 33 dias**.



Informações das Empresas Premiadas



Setores Premiadas



Empresas por Estado

Nesta edição, as empresas premiadas estão localizadas em dois estados brasileiros, Rio de Janeiro com 2 empresas premiadas e São Paulo com 8 empresas premiadas.



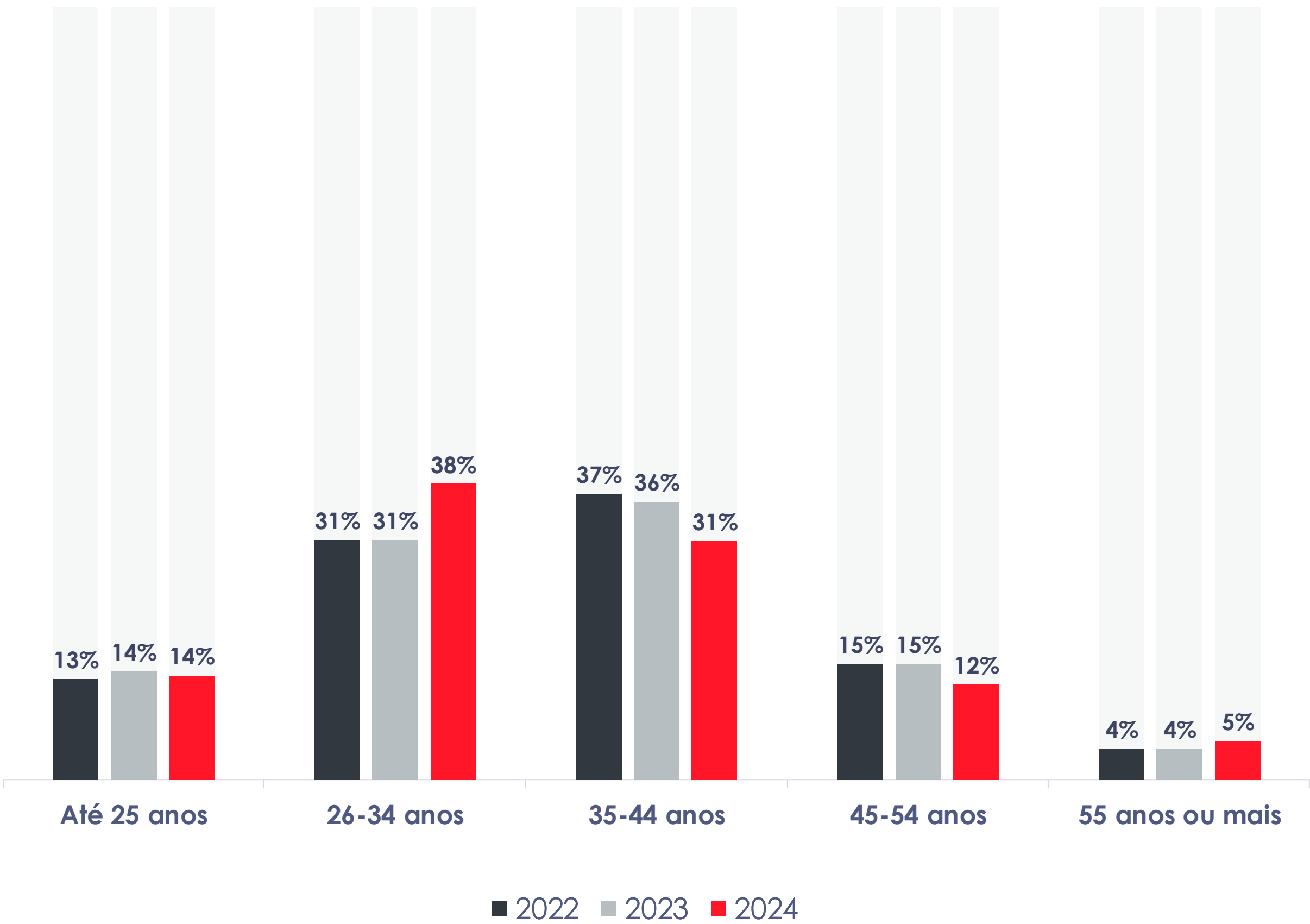
Perfil dos Colaboradores das Melhores Empresas Para Trabalhar™



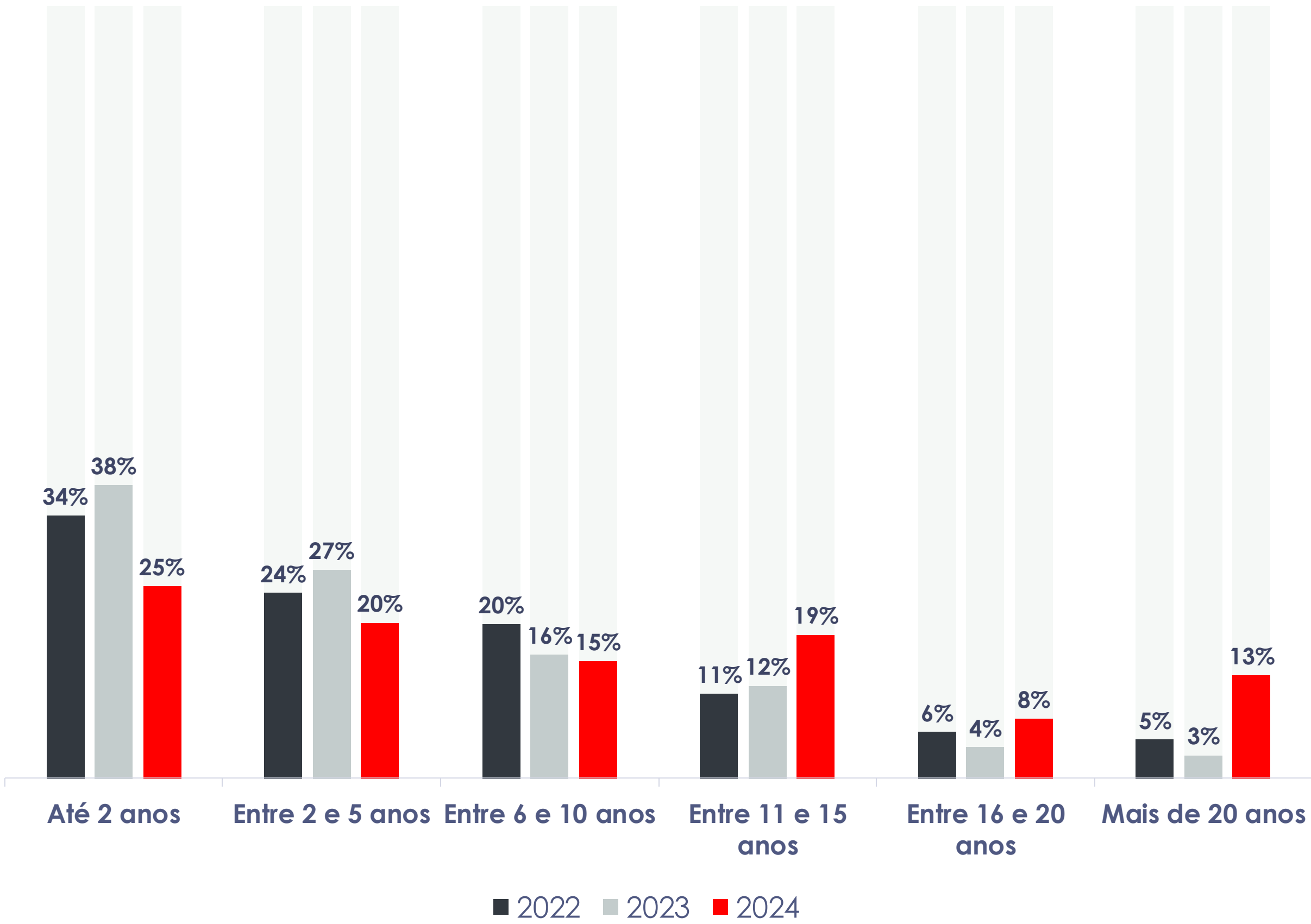
Por faixa etária

A distribuição etária dos(as) colaboradores(as) nas premiadas do Ranking GPTW Atenção à Primeira Infância entre 2022 e 2024 revela um predomínio de profissionais na faixa etária de 26 a 44 anos (69%).

Faixa etária dos colaboradores das empresas premiadas

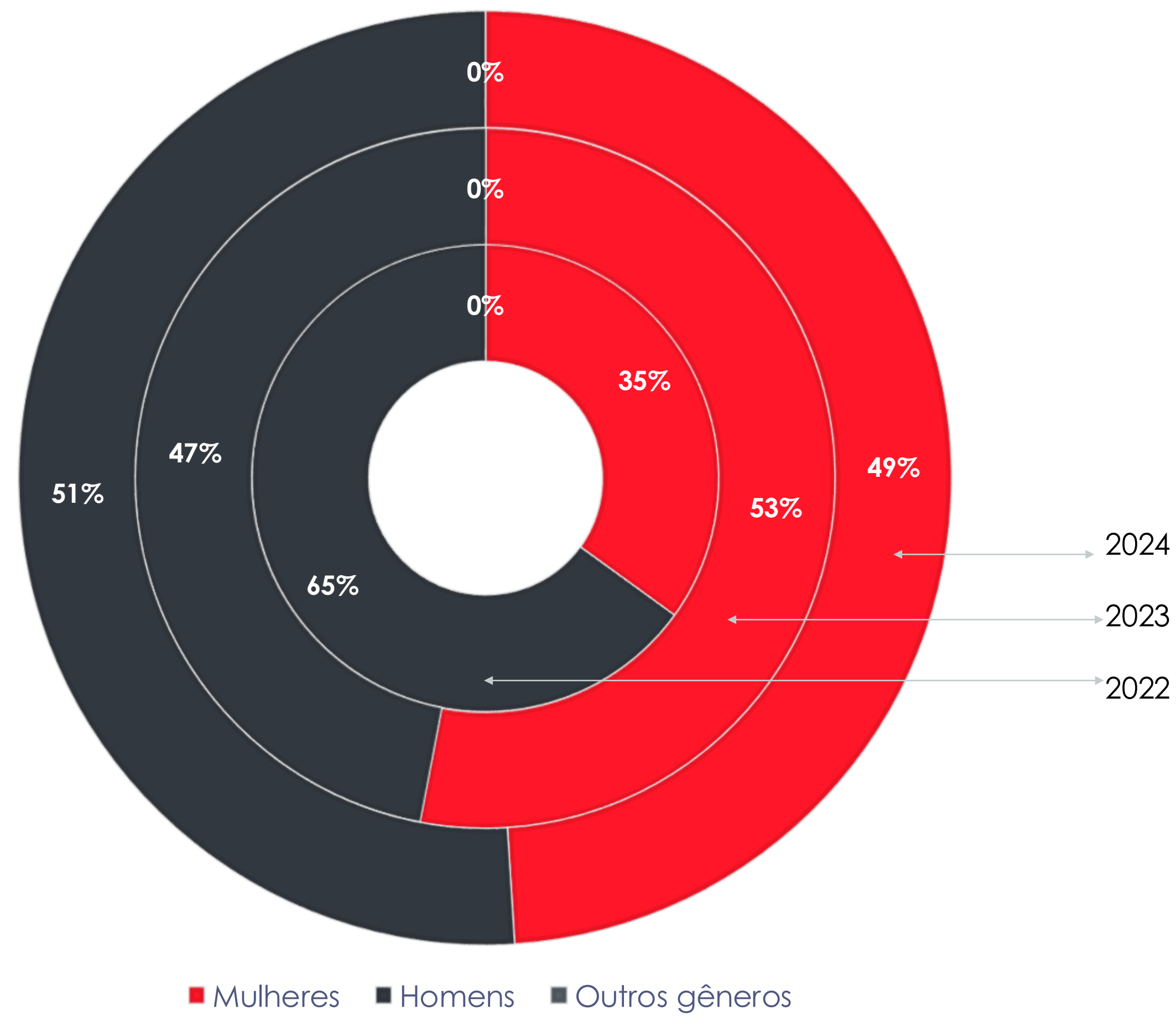


Tempo de casa dos colaboradores



Por tempo de casa

Analisando a distribuição de tempo de casa dos(as) colaboradores(as) nas premiadas do Ranking GPTW Atenção à Primeira Infância entre 2022 e 2024 mostra uma queda no total de profissionais com até 2 anos de 34% em 2022 para 25% em 2024. Por outro lado, tivemos um aumento significativo de colaboradores com mais de 20 anos de casa de 5% em 2022 para 13% em 2025.



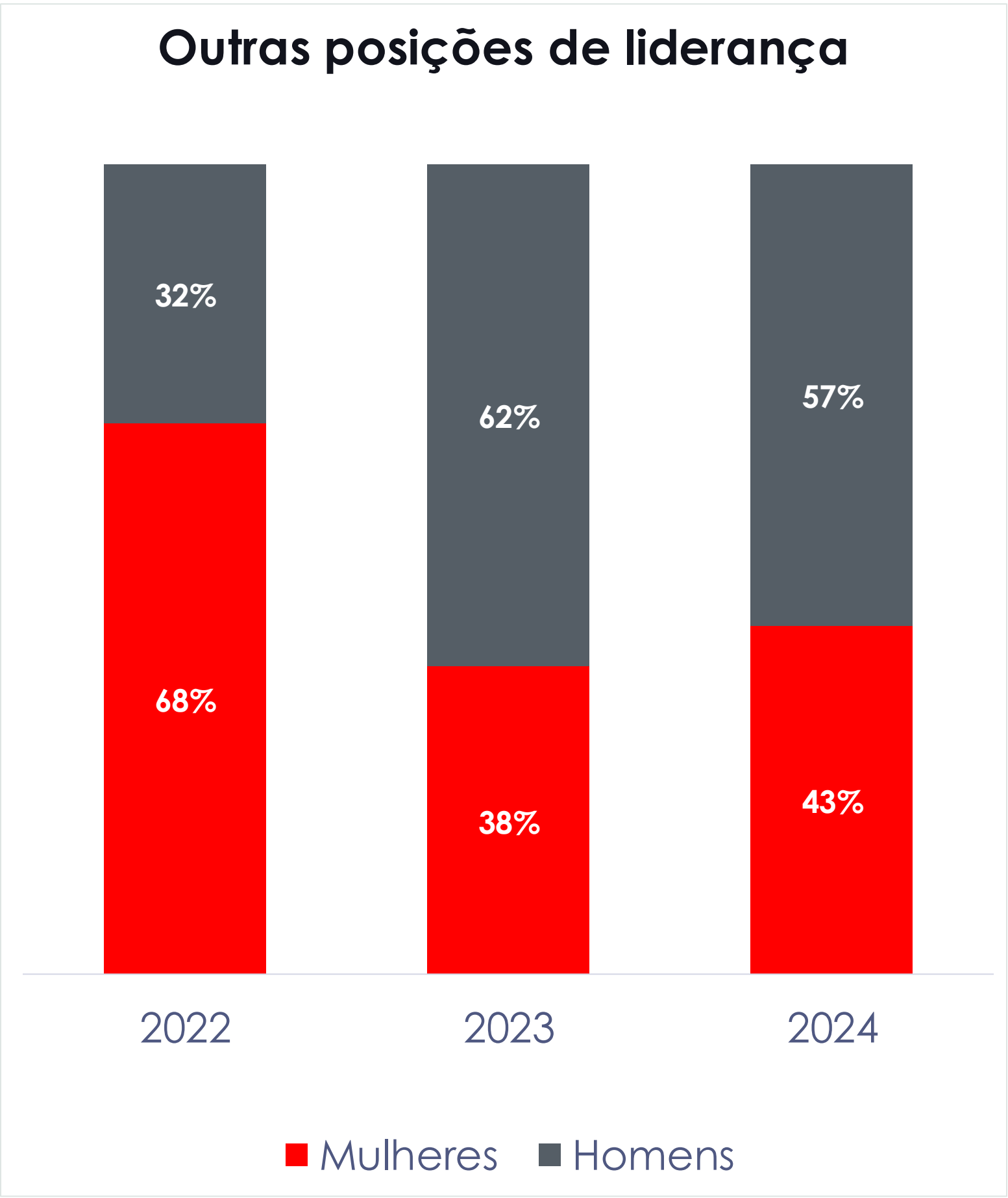
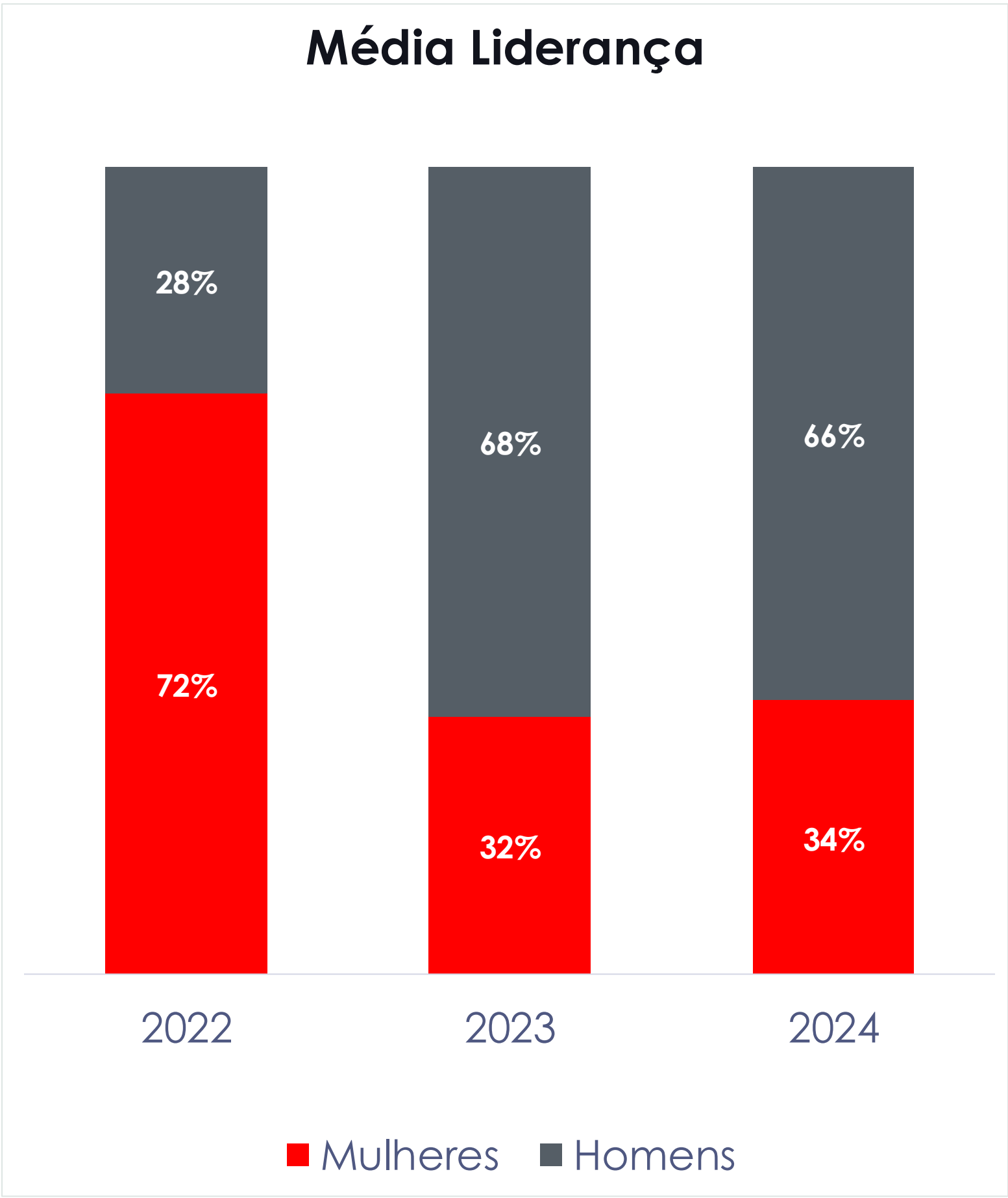
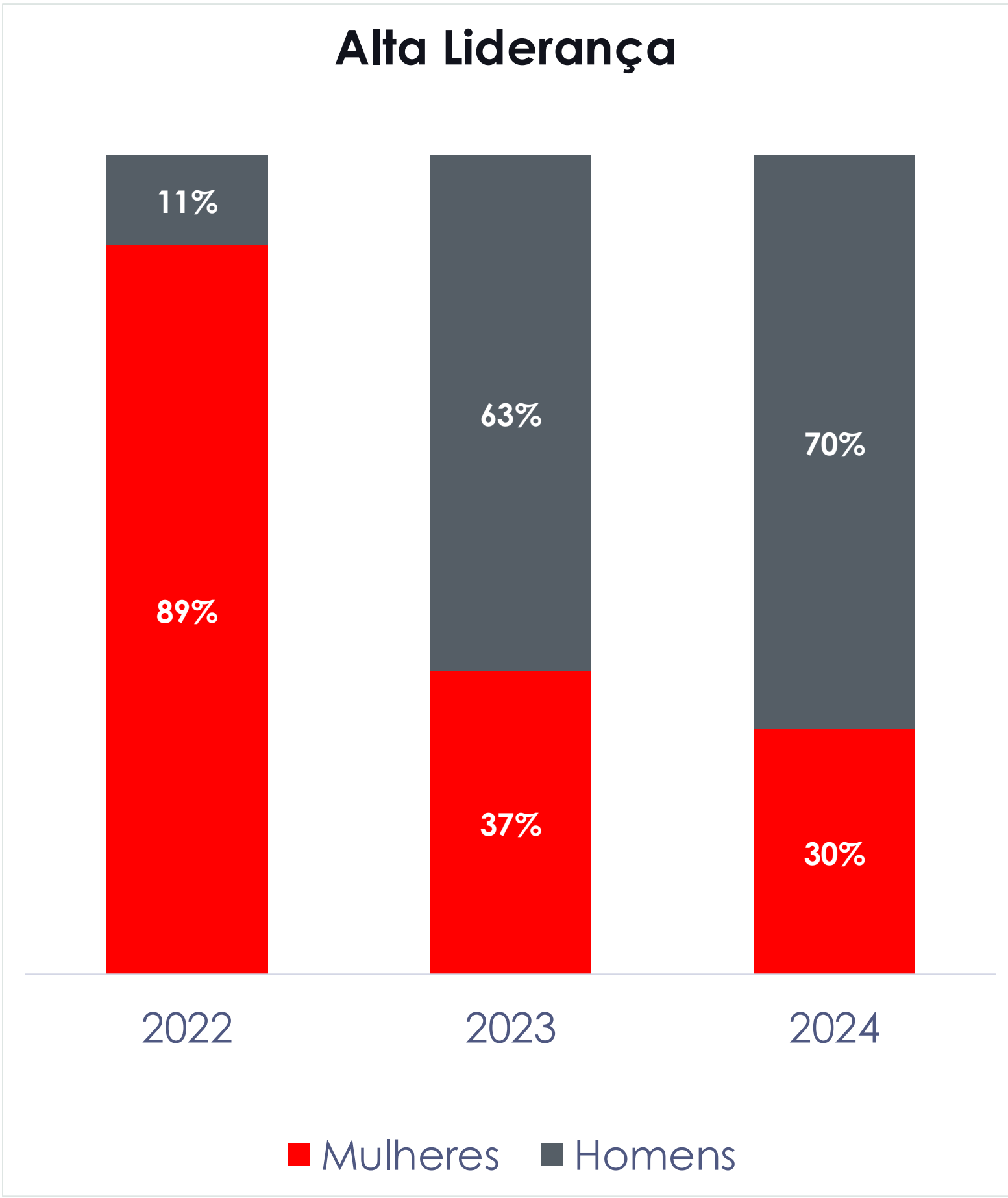
Por gênero

Nesta edição, 49% dos postos de trabalho das empresas premiadas são ocupados por mulheres. Uma queda de 4 pontos percentuais em relação à 2023. Esse percentual é similar à proporção de mulheres na demografia nacional, que foi de 51,5%. É importante ressaltar que outro gênero representou, nos últimos três anos, menos de 1% dos(as) colaboradores(as). Diante disso, é evidente a necessidade de uma continua construção de ambientes que sejam Great Place To Work® FOR ALL, promovendo a inclusão e a igualdade de gênero.

Perfil das Lideranças das Melhores Empresas Para Trabalhar™



Histórico: Gênero x Nível de Gestão



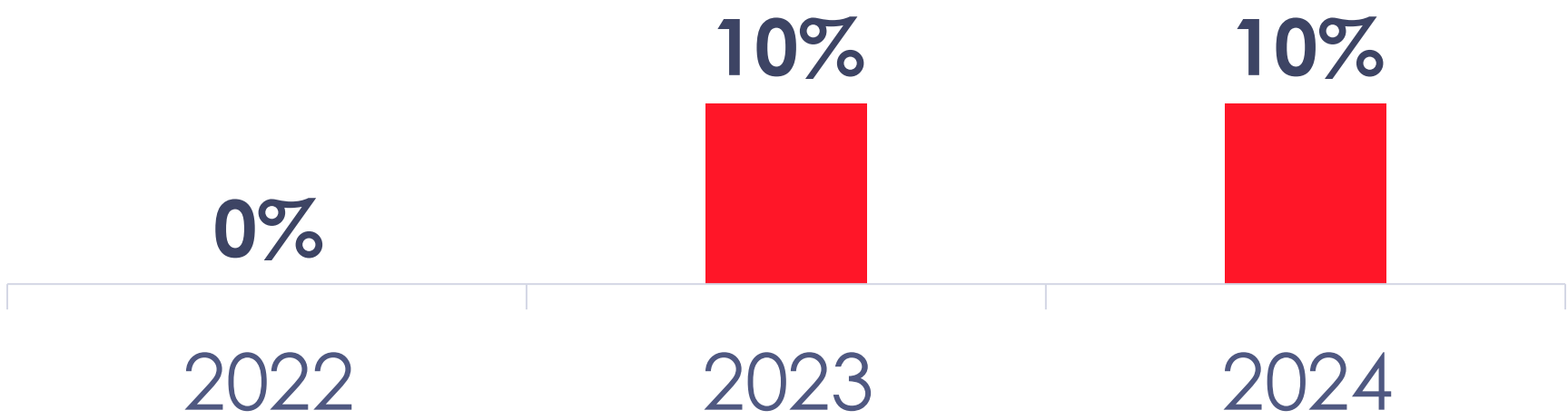
Gênero x Nível de Gestão

Ao analisarmos a distribuição de gênero por níveis de gestão, observa-se que após um pico em todos os níveis em 2022 com participações femininas em torno de 70%. Em 2023 e 2024 as empresas apresentam participações mais próximas às outras listas. Alta liderança apresentou o menor percentual de mulheres na liderança (30%), enquanto em outras posições de liderança mulheres representam 43%.

CEOs Mulheres

A presença de mulheres no principal cargo executivo das empresas da lista Atenção à Primeira Infância manteve-se estável em 10% nos últimos dois anos. Número superior ao apresentado pelas principais empresas brasileiras que é de 5%, segundo pesquisa realizada em 2024 pela Vila Nova Partners com empresas com ações listadas no índice Bovespa. Também superior entre as Melhores Empresas para Trabalhar 2024 que foi de 7%.

Percentual de CEO’s Mulheres por edição do Ranking



Percentual de CEO’s Mulheres nas principais empresas brasileiras é de apenas 5%



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

Experiência do colaborador



Índice da Velocidade da Inovação (IVR)

Estágio 3: For All

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

Estágio 2: Funcional

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

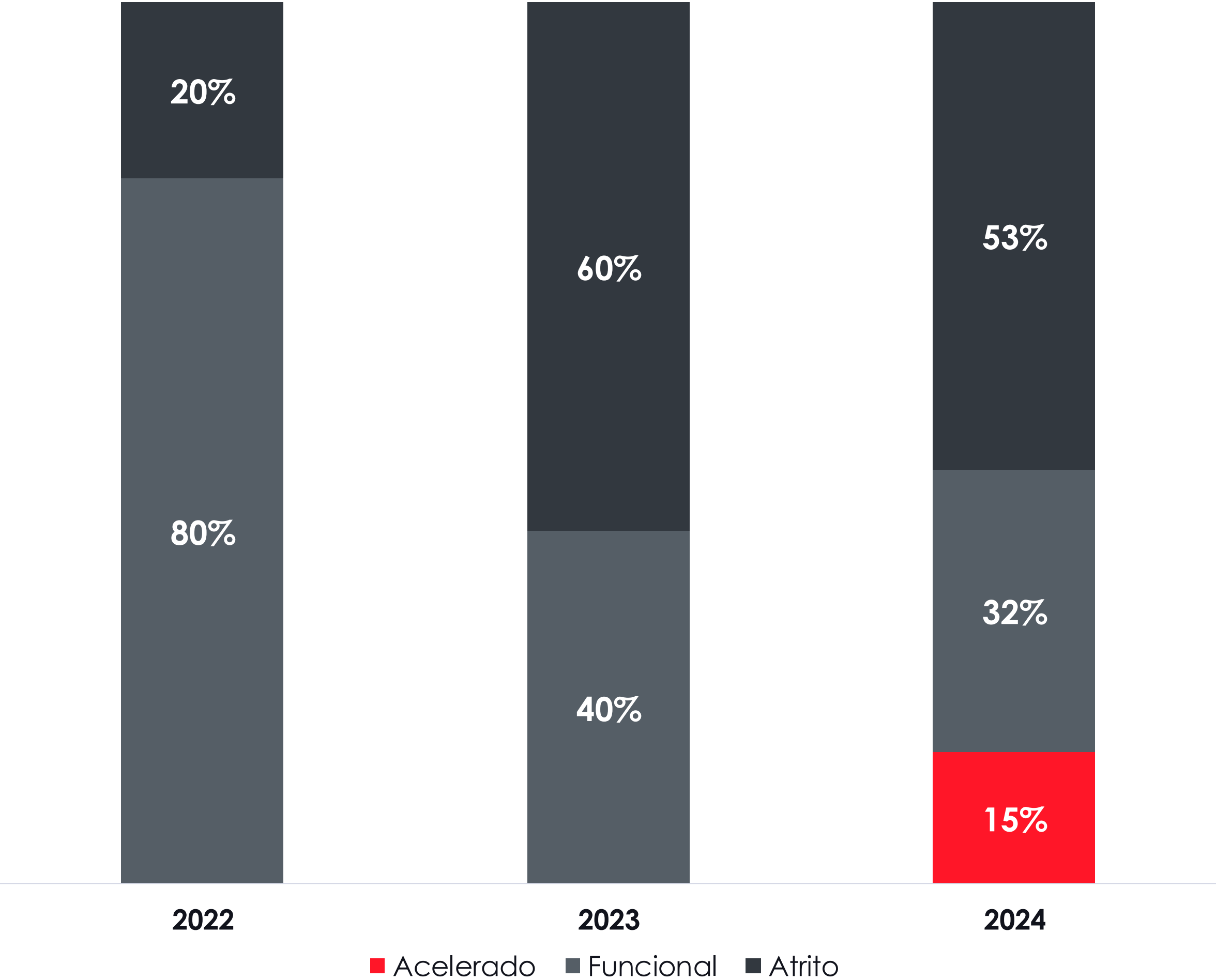
Estágio 1: Atrito

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

O **IVR (Índice da Velocidade da Inovação)** é a métrica que **mede o nível crucial da velocidade e agilidade organizacional**, quantificando a capacidade da força de trabalho de se adaptar e inovar. Quanto maior o resultado, mais forte é a capacidade da organização em adaptação e inovação.

Índice da Velocidade da Inovação (IVR)

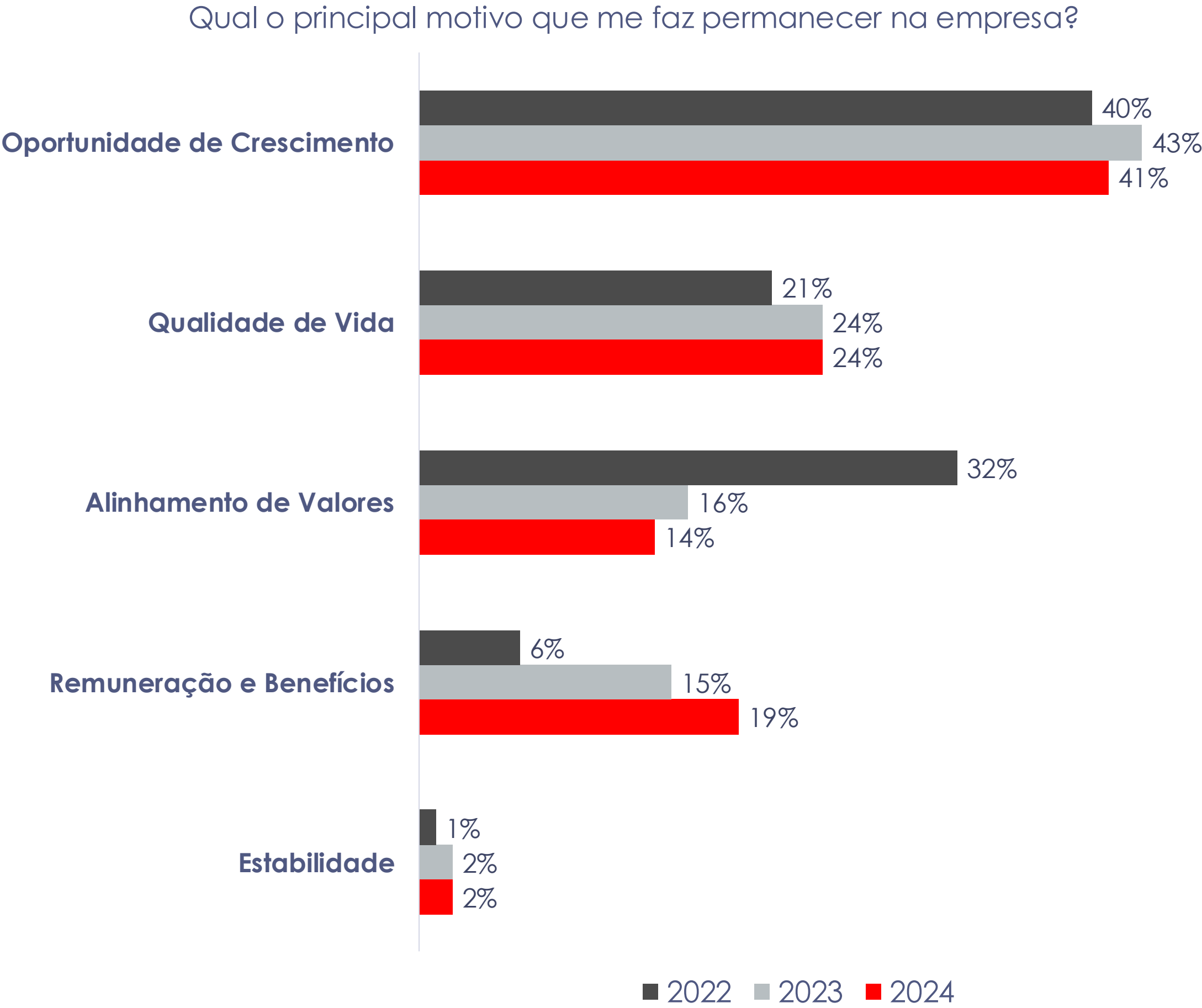
Ao olharmos para o IVR das empresas verifica-se um cenário interessante. Por um lado temos o surgimento pela primeira vez nos últimos três anos de empresas em **nível acelerado** (no qual a inovação flui facilmente) 15% em 2024. Por outro lado, o percentual de empresas **no estágio de atrito** (no qual a inovação é truncada) passou de 20% em 2022 para 53% em 2024. Mesmo apresentando uma queda em relação à 2023, ainda é um valor alto que 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 (41%)**. Outro motivo que se destaca é remuneração e benefícios com 19%.

Motivo de Permanência	TI (2024)
Oportunidade de Crescimento	86
Qualidade de Vida	84
Alinhamento de Valores	88
Remuneração e Benefícios	69
Estabilidade	64



Avaliação GPTW



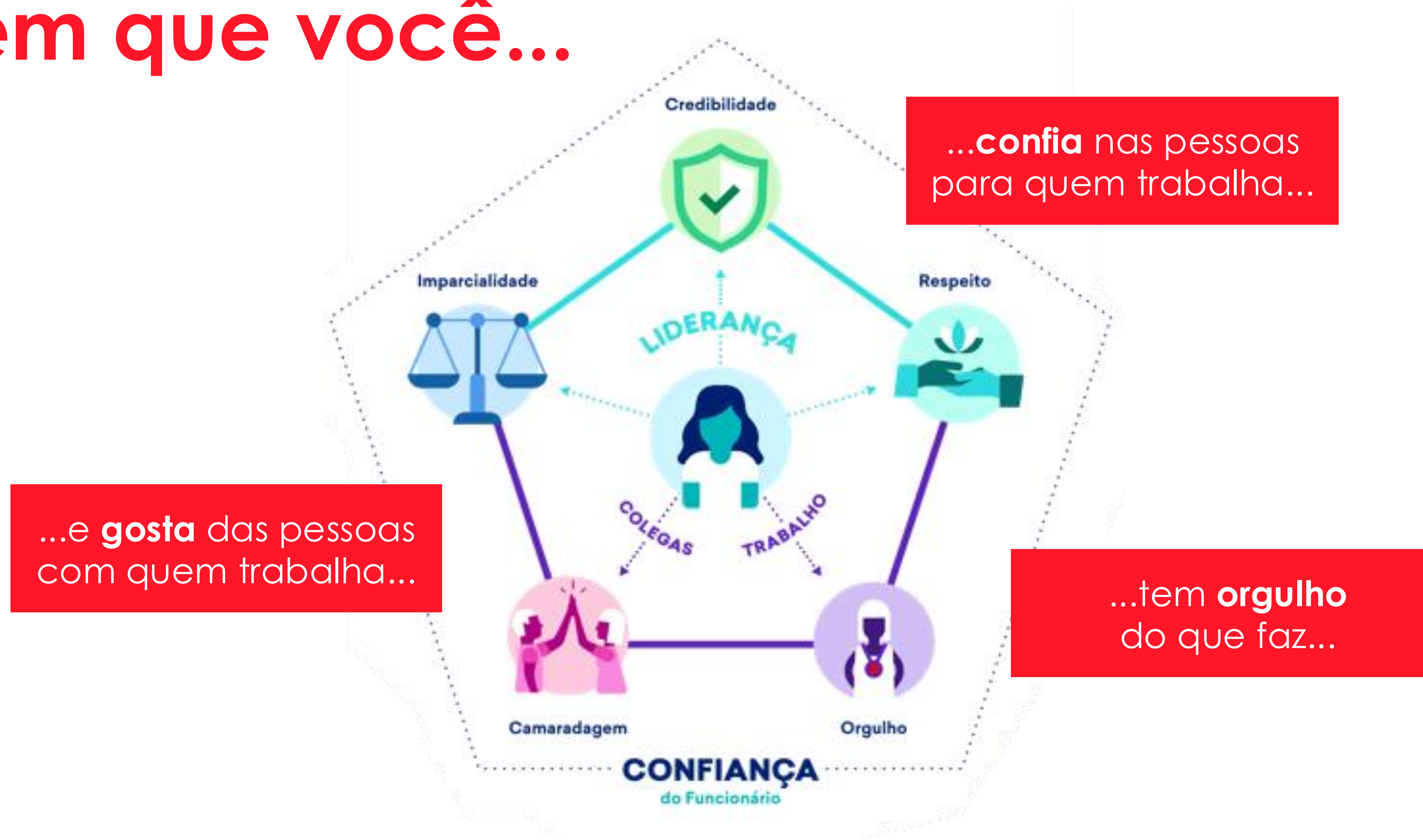
Evolução Histórica

Abaixo trazemos os dados dos últimos anos, o Trust Index™ médio (avaliação da empresa pelos funcionários) das Melhores Empresas Para Trabalhar™ Atenção à Primeira Infância e a nota média do questionário DE&I, que consiste na etapa de avaliação qualitativa das práticas organizacionais DE&I.

Benchmark Trust index	2022	2023	2024
Trust Index	89	87	83
Questionário DE&I (100%)*	54	61	82

Nota: Para o cálculo da nota final das empresas participantes do Ranking GPTW Atenção à Primeira Infância, leva-se em consideração apenas a nota do questionário específico deste ranking.

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

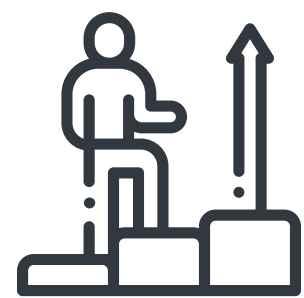


As 5 Dimensões



CREDIBILIDADE

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



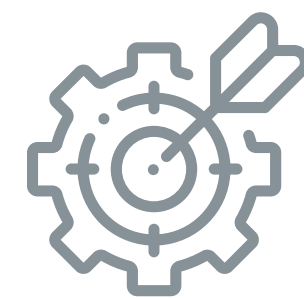
RESPEITO

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



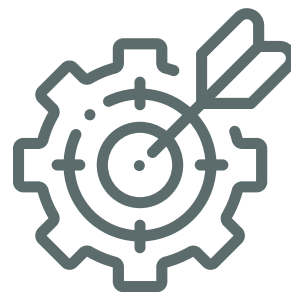
Credibilidade



Respeito



Imparcialidade



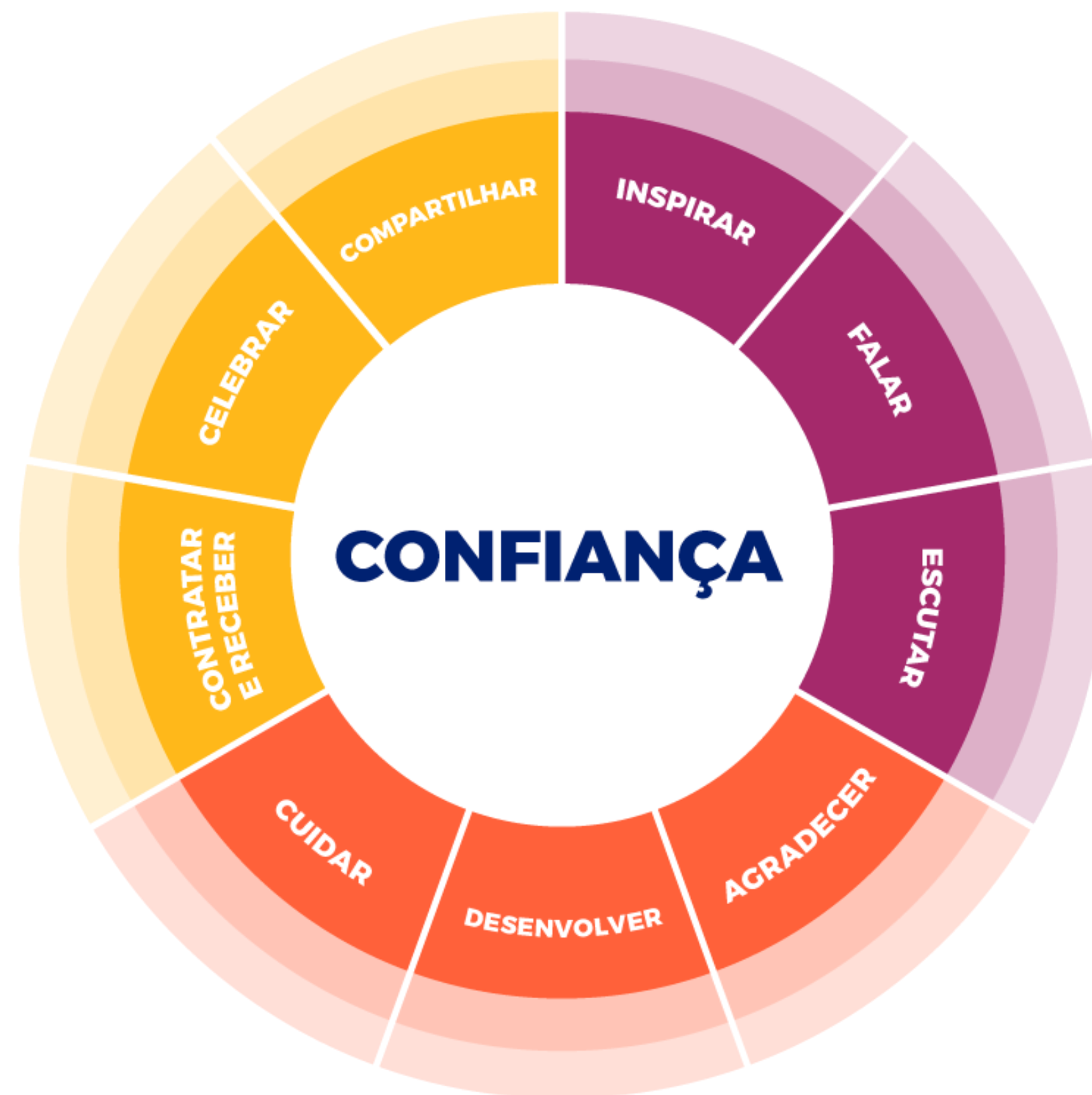
Orgulho



Camaradagem

Premiadas Atenção à Primeira Infância 2024	81	82	80	85	84
Não Premiadas Atenção à Primeira Infância 2024	82	82	80	86	86
175 Melhores GPTW Brasil 2024	89	88	86	91	90

Práticas Culturais



Organização atinge objetivos

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

Pessoas que dão o melhor de si

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

Trabalham em equipe

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



INSPIRAR

Como os líderes da organização motivam e engajam os colaboradores.



FALAR

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



ESCUTAR

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



RECONHECER

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



CUIDAR

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



COIMPARTILHAR

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



CONTRATAR E RECEBER

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



CELEBRAR

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



DESENVOLVER

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

Práticas Culturais



Premiadas Atenção à Primeira Infância 2024	87	84	78	78	75	77	88	75	83
Não Premiadas Atenção à Primeira Infância 2024	88	85	79	79	76	77	88	75	85
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 Primeira Infância 2024	Não Premiadas Primeira Infância 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 sua orientação sexual	97	96	1
As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de seu gênero	95	95	0
Este é um lugar fisicamente seguro para trabalhar	94	94	0
Quando se entra nesta organização, fazem você se sentir bem-vindo	93	94	-1
As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de sua idade	93	94	-1
Tenho orgulho de contar a outras pessoas que trabalho aqui	92	92	0
Eu recebo os equipamentos e recursos necessários para realizar meu trabalho	91	89	2
Os gestores são honestos e éticos na condução dos negócios	90	91	-1
Nossas instalações contribuem para um bom ambiente de trabalho	89	87	2

Afirmativas com as menores médias

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

Afirmativa	Premiadas Primeira Infância 2024	Não Premiadas Primeira Infância 2024	GAP
Acredito que a quantia que recebo como participação nos resultados da organização é justa	61	59	2
As promoções são dadas às pessoas que realmente mais merecem	65	67	-2
Os gestores evitam o favoritismo	67	70	-3
Os gestores envolvem as pessoas em decisões que afetam suas atividades e seu ambiente de trabalho	69	70	-1
As pessoas aqui são pagas adequadamente pelo serviço que fazem	70	69	-1
Este é um lugar psicológica e emocionalmente saudável para trabalhar	73	77	-4
Todos aqui têm a oportunidade de receber um reconhecimento especial	73	71	2
As pessoas evitam fazer "politicagem" e intrigas como forma de obter resultados	74	77	-3
Os gestores reconhecem erros não intencionais como parte do negócio	76	79	-3
Os gestores sabem coordenar pessoas e distribuir tarefas adequadamente	76	77	-1

Lista das Melhores Empresas Para Trabalhar™



Pequenas, Médias e Grandes

- 1 Avanade
- 2 ASTELLAS FARMA BRASIL IMPORTACAO E DISTRIBUICAO DE MEDICAMENTOS LTDA.
- 3 ERNST & YOUNG ASSESSORIA EMPRESARIAL LTDA
- 4 Sylvamo
- 5 Banco Bradesco S.A.
- 6 GRUPO CATARATAS
- 7 ZURICH SEGUROS
- 8 Eurofarma Laboratórios S/A
- 9 JW Marriott Rio de Janeiro
- 10 Accenture do Brasil



Sua percepção e contribuição para
aprimorarmos nosso estudo é primordial.

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

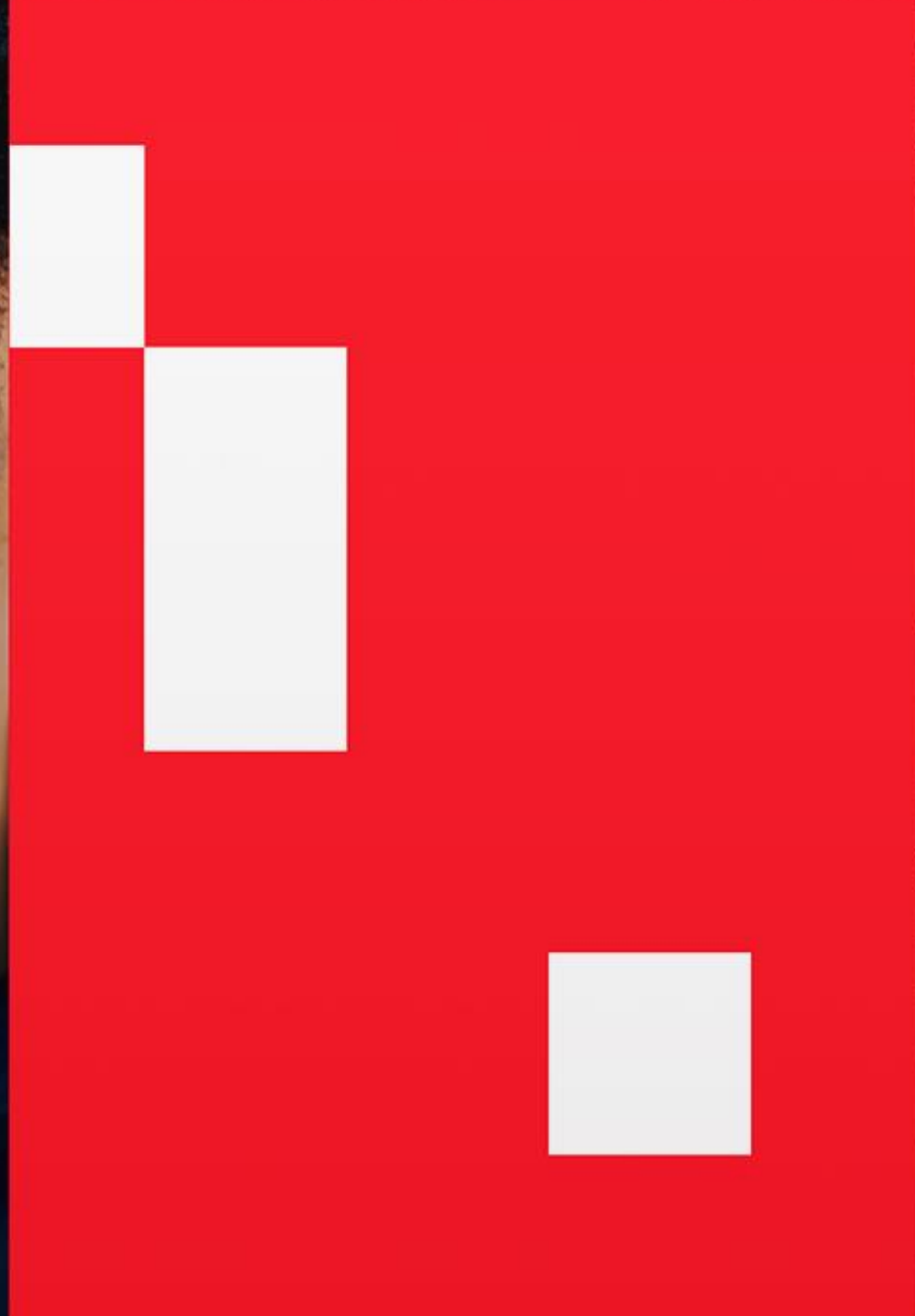
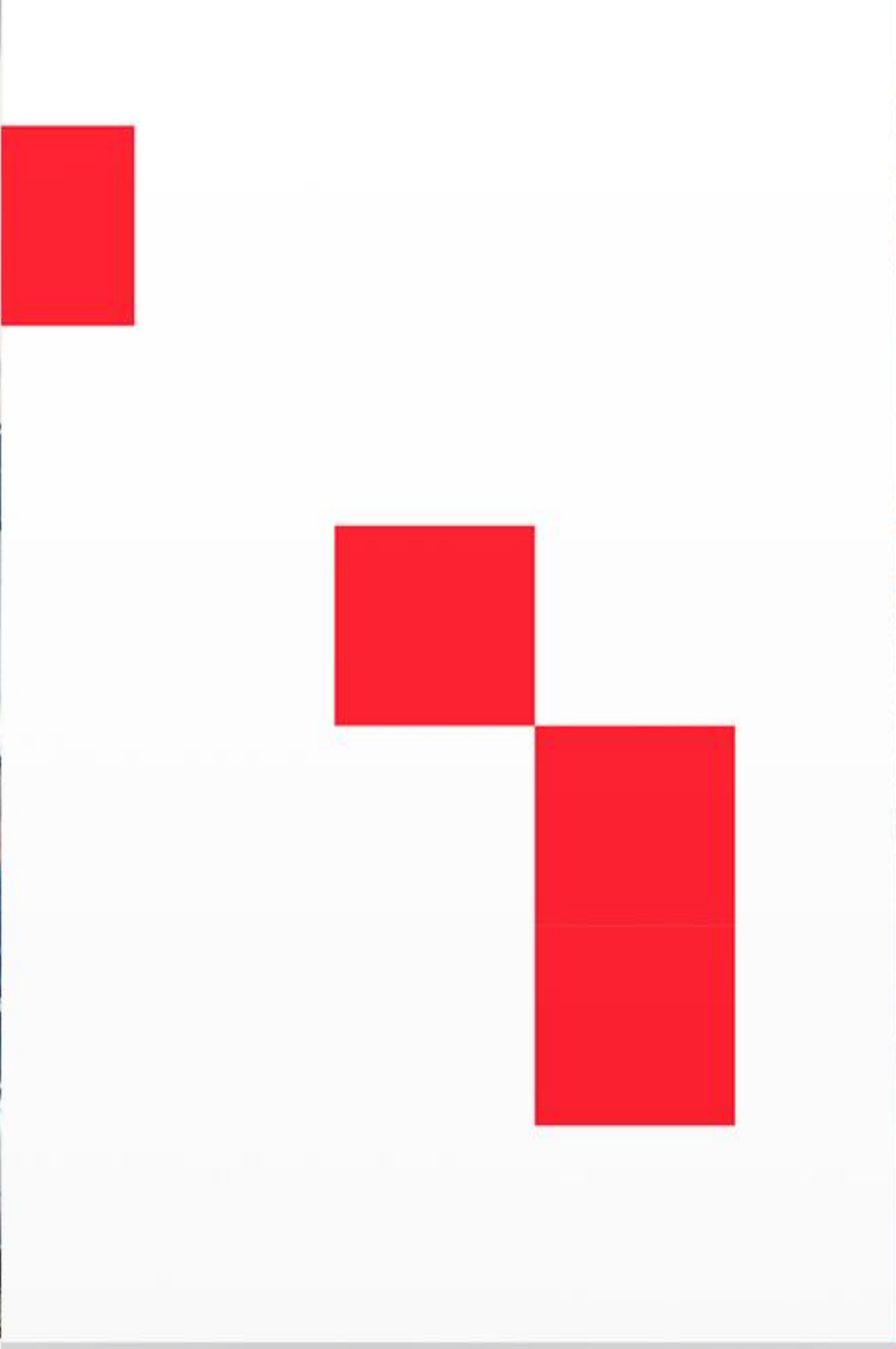


[Acesse gptw.com.br](https://gptw.com.br)





Great Place



To Work®

