

RELATÓRIO DE COMUNICAÇÃO E PROGRESSO

COP 2020

Great
Place
To
Work®

Relatório de Comunicação do Progresso

COP 2020



Período de cobertura

01/01/2020 a 30/06/2021

Redação

GPTW e Geração Social

Diagramação

Geração Social

Revisão

GPTW e Geração Social

CARTA DO CEO

Atualmente, no mundo todo, a todo momento existem grandes esforços para superar os maiores desafios que temos à frente: a desigualdade, a fome, o meio ambiente, a discriminação, o trabalho escravo e infantil, o saneamento, a saúde, a educação. No entanto, uma grande dificuldade que se destaca é a coordenação e integração de todos estes esforços, permitindo amplificar seus efeitos.

Acreditamos que o Pacto Global e os ODS funcionam como um pano de fundo comum e uma trilha integradora, canalizando essa enorme disposição pela construção de um mundo melhor.

Por isso, o **Great Place to Work®** adota esses princípios norteadores em todas as suas ações internas e recomenda a todas as empresas de sua comunidade, que buscam se transformar em excelentes lugares para trabalhar e construir uma sociedade melhor!

Ruy Shiozawa

CEO do Great Place to Work® Brasil

SOBRE O GPTW

O **Great Place to Work**® é uma consultoria global que apoia organizações a obterem melhores resultados por meio de uma cultura de confiança, alto desempenho e inovação.

Oferecemos consultoria para empresas que querem pessoas no centro de sua estratégia de negócios. Além disso, certificamos e reconhecemos os melhores ambientes de trabalho em mais de 60 países ao redor do mundo.

Missão

Nossa missão é construir uma sociedade melhor, transformando cada organização em um **Great Place to Work**® **FOR ALL**.

**Melhor para as pessoas, melhor para os negócios,
melhor para a sociedade.**

Valores



PACTO GLOBAL

O [Pacto Global](#) é uma chamada para que as empresas alinhem suas estratégias e operações a 10 princípios universais nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção, além de desenvolverem ações que contribuam para o enfrentamento dos desafios da sociedade. Neste relatório você vai encontrar um pouco sobre nossa atuação em prol desses princípios, contribuindo com a sustentabilidade corporativa.

Os 10 princípios do Pacto Global:



1. Respeitar e apoiar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente na sua área de influência.



2. Assegurar a não participação da empresa em violações dos direitos humanos.



3. Apoiar a liberdade de associação e reconhecer o direito à negociação coletiva.



4. Eliminar todas as formas de trabalho forçado ou compulsório.



5. Erradicar todas as formas de trabalho infantil da sua cadeia produtiva.



6. Estimular práticas que eliminem qualquer tipo de discriminação no emprego.



7. Assumir práticas que adotem uma abordagem preventiva, responsável e proativa para os desafios ambientais.



8. Desenvolver iniciativas e práticas para promover e disseminar a responsabilidade socioambiental.



9. Incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente responsáveis.



10. Combater a corrupção em todas as suas formas, incluindo a extorsão e o suborno.

DIREITOS HUMANOS



1. Respeitar e apoiar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente na sua área de influência.



2. Assegurar a não participação da empresa em violações dos direitos humanos.

Código de Ética



Todos os colaboradores devem contribuir para criar e manter a preservação de um ambiente saudável. Para isso, devem assinar um **Termo de Compromisso** ao nosso **Código de Ética**, também vinculado à confidencialidade das informações privilegiadas que temos com as empresas que estão em processo de certificação.

Regras de participação na Certificação



Para a Certificação, o **GPTW** considera exclusivamente a avaliação dos funcionários como critério para determinar se a empresa será certificada ou não.

- Não poderão participar dos *Rankings GPTW* empresas envolvidas em denúncias relacionadas a qualquer ato que possa configurar corrupção ou ato lesivo à administração pública, nacional ou estrangeira, utilização de mão de obra escrava, infantil, de trabalho irregular de adolescentes, ambientes de trabalho insalubres. Nestes casos, após esclarecimentos no prazo de 5 (cinco) dias, tais empresas poderão ter a certificação suspensa e ser desclassificadas pelo **GPTW**, a seu único e exclusivo critério. Essa verificação pode ocorrer a qualquer momento que o **GPTW** julgar necessário.
- Não poderão participar dos *Rankings GPTW* empresas em estado de falência ou recuperação judicial. Tais empresas poderão ter a certificação suspensa e ser desclassificadas pelo **GPTW**, a seu único e exclusivo critério. Essa verificação pode ocorrer a qualquer momento que o **GPTW** julgar necessário.

Ranking Diversidade

Buscamos reconhecer as empresas que estão no caminho certo, bem como ajudar as empresas que querem fazer da diversidade não apenas um programa, mas sim parte da cultura organizacional. A seguir, apresentamos os critérios para que as empresas possam participar e concorrer às listas de *Diversidade*, além de apresentar resultados das últimas pesquisas. Os temas deste ranking são:

- Mulher
- Atenção à Primeira Infância
- LGBTQI+
- Étnico-Racial
- Pessoas com Deficiência
- 50+





641

empresas
participantes



Empresas GPTW Mulher = crescimento de 5,5% no faturamento médio; PIB Brasil = crescimento de 1,1%



Faturamento médio das empresas GPTW Mulher 1º quartil = crescimento de 9,6%; Faturamento médio das empresas GPTW Mulher 4º quartil = redução de 1,8%



Apenas 32% da alta liderança das empresas premiadas são ocupadas por mulheres.

Elegibilidade:

- Mínimo de 100 funcionários no Brasil;
- Mínimo de 15% de mulheres no quadro geral de funcionários e 15% nos cargos de gestão;
- Empresa certificada.

Nota:

- 60% questionário de práticas Mulher + 40% TI mulheres (Pesquisa com funcionários);
- Multiplicador proporcional redutor de nota caso a empresa tenha menos de 35% de mulheres no quadro geral, e menos de 30% de mulheres na liderança.

Parceria:

- ONU Mulheres e outros parceiros institucionais;
- Revista Época Negócios e TD (mídia).



97
empresas
participantes



Cada R\$1,00 investido na educação de uma criança representa um retorno de R\$7,00 quando adulto.



Cada dólar investido na infância representa uma economia de US\$2,62 em educação especial, prevenção a crimes e custos sociais.



Os programas em prol da primeira infância têm impacto direto na produtividade dos funcionários. Em uma empresa brasileira, o índice de rotatividade era de 21% e 5 anos depois a taxa chegou ao recorde de 9,9%.

Elegibilidade:

- Mínimo de 30 funcionários no Brasil;
- Empresa certificada.

Nota:

- Questionário de práticas de atenção à Primeira Infância.

Parceria:

- Fundação Maria Cecília Souto Vidigal;
- Revista Época Negócios (mídia).

É considerada a avaliação das práticas de atenção à primeira infância por meio do *Questionário Primeira Infância (Connect)* e a consideração de algumas condições objetivas:

- Licença maternidade estendida (mínimo 180 dias);
- Licença paternidade estendida (mínimo 20 dias);
- Auxílio creche também para pais e mães;
- Lactário no ambiente de trabalho;

- Auxílio creche além do regulamentado previsto em lei.



101

empresas
participantes



Retorno do índice LGBTQ100 (NYSE) = crescimento de 12,0%;

Retorno do índice S&P500 = crescimento de 7,8%.



O público LGBTQI+ consome +25% que os heterossexuais;

64% das pessoas LGBTQI+ ainda não se assumiram no trabalho.



Há o dobro de pessoas LGBTQI+ nas empresas premiadas do que nas não-premiadas, em todos os níveis.

Elegibilidade:

- Mínimo de 30 funcionários no Brasil;
- Mínimo de 5 funcionários não-heterossexuais respondentes da pesquisa;
- Empresa certificada.

Nota:

- 60% questionário de práticas LGBTQI+; 40% TI LGBTQI+ (pesquisa com funcionários).

Parceria:

- APOGLBT.

São considerados os seguintes critérios:

- Avaliação das Práticas das Empresas respondentes do *Questionário LGBTQI+*;
- Avaliação dos funcionários na *Pesquisa GPTW*, nas questões específicas sobre orientação sexual;
- Avaliação dos funcionários que se enquadram no perfil LGBTQI+ na *Pesquisa GPTW*.



96
empresas
participantes



Os negros são 56% da população brasileira e movimentam R\$ 1,7 tri por ano, apesar de terem uma renda média R\$ 1.200 menor que dos brancos.



Imagine um valor X para um salário diário. Se todos receberem o mesmo valor, trabalhando desde o início do ano, uma mulher negra só começaria a receber por esse trabalho no dia 3 de agosto. Esse é hoje o cenário da desigualdade salarial para mulheres negras.



Empresas mais diversas e melhores: as empresas premiadas pelo GPTW Étnico-Racial também são mais diversas em relação a gênero, e apresentam rotatividade voluntária 88% menor que a média no Brasil.

Elegibilidade:

- Mínimo de 30 funcionários no Brasil;
- Mínimo de 5 funcionários negros respondentes da pesquisa;
- Empresa certificada.

Nota:

- 60% questionário de práticas Étnico-Racial + 40% TI Negros (pesquisa com funcionários).

Parceria:

- Grupo Mulheres do Brasil;
- Unipalmares.



72
empresas
participantes



A lei de cotas existe desde 1991 no Brasil, mas cumpre-se apenas metade dela, atualmente.



Multas: podem ser de até R\$ 250 mil por PCD não contratado.



Apenas 1% dos trabalhadores é PCD, mas 24% da população brasileira possui alguma deficiência.

Elegibilidade:

- Mínimo de 30 funcionários no Brasil;
- Empresa certificada.

Nota:

- 100% questionário de práticas PCD.

Parceria:

- IIGUAL;
- Talento Incluir.



60

empresas
participantes



Profissionais mais maduros: maior fidelidade à empresa, comprometimento com o trabalho, maior preocupação com a gestão de riscos, comportamento ético.



População 60+ no Brasil cresceu 19% entre 2012 a 2017; em 2030, o país terá a quinta população mais idosa do mundo.



Redesenho constante do cérebro em resposta à experiência e à aprendizagem: maior equilíbrio emocional e dois hemisférios do cérebro usados mais igualmente. Além disso, a rotatividade voluntária das empresas premiadas no GPTW 50+ é muito mais baixa e as empresas são mais diversas em outros pilares também.

Elegibilidade:

- Mínimo de 30 funcionários no Brasil;
- Mínimo de 5 funcionários 45+ respondentes da pesquisa;
- Empresa certificada.

Nota:

- 60% questionário de práticas 50+ + 40% TI 45+ (pesquisa com funcionários)

Parceria:

- Maturi Jobs;
- Lab60.

TRABALHO



3. Apoiar a liberdade de associação e reconhecer o direito à negociação coletiva.



4. Eliminar todas as formas de trabalho forçado ou compulsório.



5. Erradicar todas as formas de trabalho infantil da sua cadeia produtiva.



6. Estimular práticas que eliminem qualquer tipo de discriminação no emprego.

Contratação



Para se tornar um Greater, temos uma combinação que consideramos infalível: o alinhamento com a nossa missão e valores, a habilidade de ser versátil e ter a

mente aberta, além de preencher os requisitos técnicos para o trabalho que vai desempenhar.

Por isso, por aqui não há distinção de gênero, idade, opinião política, crenças, etnias, orientação sexual, formação ou posição social. São bem vindos aqueles que desejam transformar a sociedade para ajudar cada vez mais empresas a construir excelentes ambientes de trabalho.

Nutricionistas, administradores, engenheiros, turismólogos, economistas, publicitários, psicólogos e até artistas.

Além disso, todo esse grupo diverso também precisa ter um mindset digital. O mundo está mudando e as formas de trabalho estão evoluindo cada vez mais. Por isso, buscamos pessoas que transitem nessa nova forma de se relacionar e fazer negócios, com um pensamento inovador, disruptivo e ágil.

Vale Refeição e/ou Vale Alimentação



O **GPTW** paga o tradicional Vale Refeição e/ou Vale Alimentação. Os Greaterers têm a liberdade de escolher a divisão do valor entre os dois cartões ou apenas em um!

Vale Transporte ou Vaga na Garagem



Para quem utiliza o transporte público para ir até o escritório, é disponibilizado o cartão com os créditos de passagem e não há nenhum valor descontado do funcionário. Já para aqueles que utilizam o carro para trabalhar, há um espaço no estacionamento sem nenhum desconto também.

Flexibilidade de horário e Home Office



Desde o início de suas atividades aqui no Brasil o **GPTW** sempre incentivou e vive de fato a flexibilidade de horário. Da mesma forma, o home office é amplamente incentivado e vivenciado, independentemente da posição na empresa, pois afeta a produtividade e qualidade de vida, incluindo o uso do horário comercial para estudo e terapias. Durante a pandemia iniciamos com a contribuição de um Auxílio Home Office, assim como o fornecimento dos equipamentos necessários para realização do trabalho de cada Greater, incluindo notebook, mouse, teclado e cadeira.

Em uma publicação escrita por Daniela Diniz você pode conhecer um pouco mais sobre [o dia em que demitimos nossa sede](#).

Pitch da ONU



Em busca de incentivar o conhecimento dos Greater à respeito de práticas da ONU e de um pensamento alinhado com a Responsabilidade Social, durante o processo de contratação todo novo Greater faz um pitch de como seria seu discurso para abertura de uma assembleia da ONU.

Recepção



Todos os Greater contribuem para que cada nova integração seja única e especial! Antes que um novo integrante chegue, toda a empresa é comunicada para recebê-lo da melhor maneira.

- Entregamos uma cesta de boas vindas, geralmente no final de semana anterior à chegada do Greater;
- Assim que o novo Greater chega, ele se depara com um cartaz de boas vindas;
- Na primeira semana já acontece a integração com as áreas, para conhecer o novo Greater e para que ele conheça as atividades de cada área;

- Em nossa reunião mensal, o Workchopp, o Greater já tem a oportunidade de se apresentar para o time da matriz e para as outras regionais em todo o Brasil.

Auxílio educação



A partir de 1 ano de casa e mediante ao bom desempenho (metas numéricas/comportamentais individuais), os Greater são elegíveis a um auxílio financeiro para custear algum curso que tenha relação com as atividades que ocupa na empresa.

240 MIL de orçamento
anual para estudos

Apoio médico, psicológico + Plano de Saúde ou Odontológico

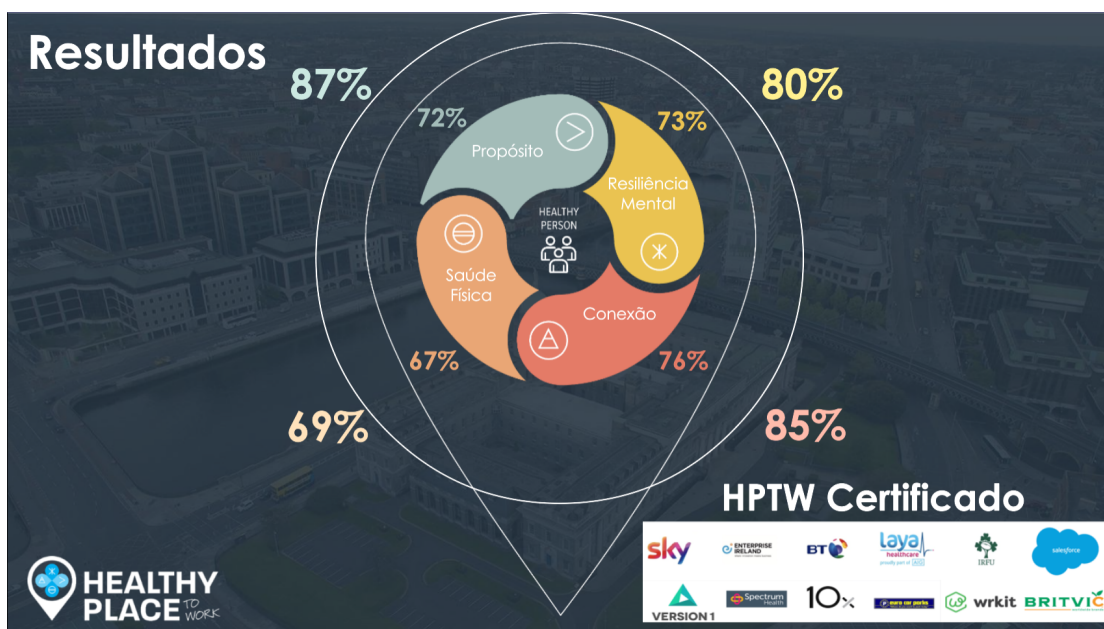


Temos acompanhamento de um psiquiatra para apoio para o Greater e sua família, que pode ser acionado a qualquer momento, com foco em saúde mental, liderada por um psiquiatra e um médico geral.

Durante a pandemia houve muito apoio na leitura dos boletins médicos dos Greaters e familiares, assim como no apoio a exames complementares para quem esteve em casa devido a pandemia.

O GPTW paga integralmente o plano de saúde e odontológico, de categoria super especial, de seus funcionários, cônjuges e filhos. O funcionário não tem nenhum custo e nenhuma coparticipação!

Através da pesquisa Health Place to Work, que avalia itens como Propósito, Resiliência Mental, Conexão e Saúde Física, o GPTW obteve resultados acima da média geral, conforme o gráfico de resultados abaixo:



Propósito (87%)

Este pilar examina o alinhamento entre o que o indivíduo deseja e o que a organização está tentando alcançar. Também testando a clareza de cada participante em relação ao seu propósito de vida e a gratidão que sentem por seus talentos.

Resiliência Mental (80%)

Com base na crença de um indivíduo de que é capaz e equipado para dar o seu melhor trabalho, este pilar avalia sua capacidade e energia para trabalhar em alto nível. Também investiga o quão capaz um indivíduo se sente na gestão de seu próprio trabalho, plano de carreira e saúde.

Conexão (85%)

Este pilar analisa até que ponto os relacionamentos, incluindo o relacionamento dos colaboradores com seu gerente, estão funcionando bem. Também investiga o quanto cada indivíduo se sente emocionalmente ligado à organização, a liberdade que cada um sente de ser ele mesmo e seu bem-estar financeiro.

Saúde Física (69%)

Mede uma série de indicadores sobre dieta, condicionamento físico e recuperação.

Day off



No mês do aniversário, o Greater pode tirar um dia para curtir mais um ano de vida! Não descontamos férias, salário ou benefícios. Também não vale marcar médicos no dia. A ideia é se divertir!

Feedback



Além dos feedbacks formais, que geralmente acontecem no momento da avaliação de desempenho, também estimulamos que o gestor tenha um diálogo constante e franco com sua equipe, de forma genuína.

Também está claro para cada um de nós que o feedback deve fazer parte do nosso dia a dia. Por isso, qualquer pessoa, a qualquer momento, pode solicitar um feedback. Da mesma forma, o próprio colaborador pode dar um feedback ao seu gestor, contribuindo com sua atuação como líder.

Em uma pesquisa interna, foi avaliado a quantidade de feedbacks que cada colaborador recebeu no último ano, obtendo números positivos e expressivos para o desenvolvimento de toda a equipe GPTW.

25% receberam até 2 feedbacks

18% receberam até 3 feedbacks

57% receberam feedbacks mais de três vezes

Gympass



Os Greaters têm acesso ao programa que disponibiliza academias e modalidades esportivas para todos os perfis e gostos, em diversos locais do Brasil e mundo. Um dependente também pode ser incluído e há o pagamento de uma coparticipação bem reduzida comparado com o valor oficial da academia e do plano escolhido.

Mini Greater



Em cuidado e por comemoração do nascimento de um bebê (mini Greater), o GPTW oferece um “Cheque Fralda” no valor de R\$300,00.

Licença paternidade



1 mês de licença + férias com salário integral + VT/VR para cuidar do bebê e da casa!

Licença não-remunerada



A partir de 3 anos de casa, o Greater pode solicitar a licença não remunerada de até 6 meses, podendo ser renovado.

Pesquisas internas



Pelo menos três vezes por ano são realizadas pesquisas internas com os Greaterers para entender sua experiência na empresa, a relação com gestores e pares, utilizando a metodologia **GPTW**. Também realizamos pesquisas mais pontuais, como: duas pesquisas sobre home office, para entender como as pessoas estão lidando com a parte emocional, física e estrutural, permitindo a construção de estratégias que possam dar suporte aos envolvidos.

IVR - Innovation Velocity Ratio (Ritmo de Inovação da Empresa)

O IVR é uma métrica desenvolvida pelo Great Place to Work para medir o ritmo de inovação de uma empresa, avaliando três níveis de velocidade de inovação estipulado pelas métricas: acelerado, funcional e de atrito.

IVR GPTW:	Acelerado
IVR Regionais Externas:	Acelerado
IVR SP:	Acelerado

No estágio acelerado, a grande maioria dos colaboradores encontra no ambiente de trabalho as condições propícias para inovar. Colaboradores de todos os níveis hierárquicos, independentemente da função exercida, se sentem inspirados e conectados com o propósito da organização e compartilham da mesma visão. A grande maioria dos colaboradores sentem confiança e empoderamento para

trabalhar em suas ideias e iniciativas. Os empregados se sentem cuidados e valorizados como pessoas, que podem contribuir para o atingimento da estratégia da empresa.

70% dos colaboradores enxerga oportunidades de inovar na empresa

78% é o nível de confiança dos colaboradores na alta liderança

Motivo de permanecer na empresa

Dentre as perguntas da pesquisa, uma delas avalia o principal motivo dos colaboradores permanecerem na empresa, obtendo um resultado de 50% para o alinhamento dos valores pessoais, com os valores da empresa.

50% alinhamento dos meus valores com os valores da empresa

Liderança Feminina



59% das posições de liderança no **GPTW** são ocupadas por mulheres.

Sala aberta da Gerência



Uma vez por semana nosso CEO fica disponível em uma sala virtual aberta para todos os Greaterers que queiram falar com ele para troca de ideias, compartilhar sugestões, dividir algo que está incomodando, apresentar estudos, dentre outros.

Semana adicional de férias



Nas festividades do fim do ano, todos os Greaterers se organizam para garantir um revezamento das equipes entre Natal e Ano Novo para que todos possam folgar uma semana adicional e garantir que nossos clientes continuem sendo atendidos no padrão **GPTW**. Não descontamos férias, salário ou benefícios.

Super Meta e Mega Meta



Já reconhecemos nossos Greaters com o atingimento e superação de suas metas com viagens para Nova York, Cancun e São Francisco! A ideia é associar a um evento do GPTW como premiação Internacional, Fórum GPTW ou algum evento que contribua com a nossa missão e valores.

Tempo de casa: 15 anos



Premiamos os Greaters com 15 anos de casa com uma super viagem com direito a um acompanhante para Paris. São 5 diárias e passagens incluídas nessa grande comemoração.

Reconhecimento dos gestores

Muito mais do que estabelecer um formato único de agradecimento e reconhecimento obrigatório, temos um ambiente de liberdade e criatividade para que cada área encontre o seu jeito de fazer suas próprias ações.

Treinamentos



O que vendemos para o mercado também é aplicado internamente. Um exemplo são os módulos de desenvolvimento de liderança, como o Journey e o Construa. O **GPTW** realizou três sessões de 4 horas com os líderes, com convidados.

Workchopp



A reunião mensal, com direito a chopp gelado e comidinhas deliciosas, acontece com toda a equipe e o CEO, na sala Criatividade. Em cada edição, três pessoas são designadas a cuidar da organização, com ajuda do nosso RH.

Em alguns meses o Workchopp é aberto ao público (geralmente conta com um palestrante renomado e outros convidados para compartilhar cases inspiradores).

Em outros meses a reunião é fechada para abordar temas direcionados como os nossos resultados, indicadores, experiências positivas e negativas e, é claro, qual o impacto da nossa missão.

YouClub



Os Greaterers têm acesso a plataforma que disponibiliza planos mensais de serviços de bem-estar e beleza, em diversos locais de SP e RJ a um preço super especial. Além disso, podem ser incluídos até 5 dependentes com planos muito acessíveis!

Zero reclamações trabalhistas



Desde sua fundação, o GPTW não obteve nenhuma reclamação trabalhista. Em 25 anos todos os relacionamentos construídos com os Greaterers foram e são saudáveis, do início até sua conclusão, criando uma relação de parceria e apoio na jornada pessoal de cada um que desenvolve suas experiências conosco.

MEIO AMBIENTE



7. Assumir práticas que adotem uma abordagem preventiva, responsável e proativa para os desafios ambientais.



8. Desenvolver iniciativas e práticas para promover e disseminar a responsabilidade socioambiental.



9. Incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente responsáveis.

Conscientização



Disseminamos dicas para que os Greaters possam realizar o descarte consciente em sua própria casa, durante o home office, através de vídeos e dicas de reciclagem e reaproveitamento de alimentos.

Descarte consciente



Realizamos o descarte consciente de todos os materiais recicláveis do **GPTW**, como papéis e plásticos, incluindo a desmobilização de nossa sede. Cooperativas de reciclagem foram acionadas para coleta dos materiais viabilizando o direcionamento correto e a reutilização do que pudesse ser reaproveitado. Lixos eletrônicos, tal como computadores que não funcionavam, mas com algumas peças em bom estado de funcionamento, foram doados para ONGs que realizam o desmonte e reaproveitamento, para uso de pessoas negras que estão iniciando na faculdade.

1 Ton de lixo reciclável descartado corretamente (papel, plástico e metal)

Projeto Notes Solidários da Preta

O projeto Notes Solidários da Preta, realizado pela InfoPreta, tem como objetivo doar, sem custo algum ao beneficiado, notebooks que estão em bom estado para estudantes que estão cursando o ensino superior.

A partir de doações de equipamentos usados, às vezes com alguns reparos a serem feitos, a InfoPreta usa suas mãos de fada para fazer essas máquinas ficarem novas em folha e, assim, poder doar para quem precisa. Além disso, acompanhamos de pertinho as pessoas que receberam esses equipamentos, garantindo que o objetivo do projeto esteja sendo cumprido.

20

notebooks doados para
reaproveitamento para
Notes Solidários da Preta

Desmobilização



Realizamos uma desmobilização, ou seja, o desligamento da sede do GPTW, atrelada a estratégia de não realizar o desligamento dos colaboradores e em contribuição com o estímulo para que fiquem em casa durante a pandemia. Móveis foram doados e vendidos, materiais com viabilidade de reciclagem e reutilização foram direcionados aos órgãos competentes para realizar a destinação correta.

ANTICORRUPÇÃO



10. Combater a corrupção em todas as suas formas, incluindo a extorsão e o suborno.

Código de Ética



O ambiente no local de trabalho deve ser de respeito e ordem, coibindo-se atos como o assédio sexual ou moral e discriminações quanto à raça, cor, religião, orientação sexual, status social, nacionalidade, idade, opção político partidária ou qualquer tipo de incapacidade mental ou física. Todos os colaboradores devem contribuir para criação e preservação de um ambiente saudável e, por isso, devem assinar um **Termo de Compromisso** ao nosso **Código de Ética**, também vinculado à confidencialidade das informações privilegiadas que temos com as empresas que estão em processo de certificação.

Obedecemos às leis vigentes, respeitamos a livre concorrência e o meio ambiente, repudiamos qualquer prática discriminatória e preconceituosa, a exploração de mão de obra infantil, o trabalho escravo ou degradante e a corrupção em todas as suas formas, inclusive na sua relação com fornecedores e parceiros.

Regras de participação



O **Great Place to Work** possui regras sobre a aplicação da pesquisa com os funcionários (**Trust Index**©) para garantir a credibilidade e confidencialidade da pesquisa, onde não é permitido:

- Influenciar ou dificultar de qualquer forma a liberdade dos funcionários nas respostas da pesquisa;
- Reunir e/ou acompanhar os funcionários para o preenchimento do formulário;
- Oferecer prêmios de qualquer espécie aos funcionários na tentativa de obter a certificação **GPTW**;
- Atrelar a PLR dos funcionários não líderes à avaliação da empresa na pesquisa;
- Insinuar ou indicar possibilidade de punições aos funcionários caso a empresa não obtenha a certificação ou colocação no ranking;
- Entregar brindes aos funcionários que responderem à pesquisa;
- Pressionar os funcionários a responder à pesquisa;
- Pedir qualquer tipo de comprovação de resposta da pesquisa aos funcionários.

O **GPTW** possui processos de auditoria para detectar as violações citadas acima, e também para identificar se a resposta da pesquisa foi feita realmente pelo próprio funcionário. Se qualquer uma dessas violações for constatada, a empresa terá a certificação invalidada (e, portanto, também será desclassificada de qualquer

ranking **GPTW** durante o período de validade da certificação). O processo de auditoria pode ocorrer a qualquer momento que o **GPTW** julgar necessário.

Planejamento Estratégico



Todo o time é envolvido em todas as etapas do planejamento **GPTW**. Geralmente a equipe participa de alguns foros específicos e todas as considerações são levadas em conta nas decisões estratégicas da empresa, contribuindo com o planejamento estratégico, tático e operacional.

Transparência



O **GPTW** é aberto e transparente em relação aos números internos, para que todos saibam e acompanhem como está o momento da empresa. As decisões são tomadas em conjunto, incluindo nosso **Plano de Retomada**, realizado através dos números e indicadores internos. Durante a pandemia foi decidido que os desligamentos seriam realizados somente em último caso e que os gestores passariam a receber $\frac{1}{3}$ (um terço) do que recebiam para não prejudicar a equipe, sendo esta ação de conhecimento de todos os Greater. Nota: durante a crise/pandemia, nenhum colaborador foi desligado.

Propriedade intelectual



O **GPTW Brasil** respeita e cumpre as leis de Propriedade Intelectual, repudiando qualquer forma de violação à propriedade industrial, direitos autorais, segredos comerciais e/ou industriais ou obtenção imprópria de informações confidenciais sobre produtos e serviços. Colaboradores, estagiários, fornecedores ou prestadores de serviços do **GPTW** não podem revelar ou incentivar terceiros a divulgar ou usar qualquer segredo do **GPTW** ou de clientes. Esses segredos incluem, mas não se limitam a: desenvolvimentos técnicos, informações confidenciais de documentos recebidos de clientes, estratégias comerciais, planos de negócios, estruturas societárias, dados referentes a custos e informações de preços.

A propriedade intelectual dos projetos e planos desenvolvidos no **GPTW** são de sua titularidade, exceto se previsto de forma distinta em contratos específicos.

Cumprimos com as obrigações contratadas e prestamos serviços para os quais nos encontramos devidamente habilitados e capacitados, entregando o que se compromete a fazer com compromisso e qualidade.

NOSSAS AÇÕES EM PROL DOS OBJETIVOS DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS)



Iniciado em fevereiro de 2020, através de um workshop sobre Responsabilidade Social, Objetivos do Desenvolvimento Sustentável e Pacto Global, o **GREAT TOGETHER** é um projeto de Voluntariado Corporativo para contribuir com a formação dos Greaterers nos pilares Visão de Mundo e Liderança, para que se envolvam ativamente nas transformações que queremos ver em nossa sociedade.

O principal objetivo é ampliar o modo como cada Greaterer vê o mundo e se enxerga dentro dele. É uma premissa do projeto sempre apoiar uma ONG ou projeto existente, uma vez que diversas iniciativas muito significativas já existem, com pessoas que vivenciam e experienciam realidades tão diversas e que, por isso, são autoridades no assunto. Queremos incentivar que nossos Greaterers atuem como potencializadores de causas que carecem de apoio, visibilidade e recursos.

O trabalho colaborativo nos move e nos inspira, por isso reunir pessoas e organizações em busca de um mesmo objetivo faz com que alcançar resultados seja mais fácil e gratificante. Além disso, o envolvimento no projeto não está restrito apenas à equipe que compõe o **GPTW**: é interessante que a comunidade, as empresas parceiras e nossos clientes também participem da transformação que

queremos ver no mundo; por isso, a inclusão de amigos, familiares e demais pessoas também é sempre bem vinda!

Considero



Considero é um projeto que visa promover o senso de responsabilidade das empresas sobre o bem estar de todos os trabalhadores envolvidos, independentemente da cadeia produtiva, de modo a garantir que fornecedores, terceiros e autônomos que prestam serviços de forma indireta a companhia tenham acesso a condições mínimas de trabalho.

Indicadores

- **25.000** profissionais impactados pela pesquisa;

Cresça com o GPTW



O projeto **Cresça com o GPTW** tem o objetivo de levar novas oportunidades de aprendizado a jovens, contribuindo com sua formação profissional, através do incentivo ao protagonismo do jovem na construção de um Great Place to Work, inserindo o conteúdo nas turmas do [Projeto Pescar](#).

Indicadores

- 1 turma com **30** alunos;
- **3** meses de duração;
- **12** alunos certificados;
- **10** encontros virtuais.

Encontrando Talentos Femininos



Encontrando Talentos Femininos é um projeto que tem como objetivo descobrir e conhecer os talentos femininos das empresas para desenvolvê-los a exercer uma liderança futura. Dessa forma, sensibilizar toda liderança é um primeiro passo importante porque não sabemos onde estão essas mulheres talentosas.

Indicadores

- 1 encontro do Grupo de Trabalho com **9** mulheres participantes de **7** organizações diferentes;

GPTW B



Realizar a **Avaliação de Impacto B** no **GPTW**, visando a certificação como **empresa B**, conhecer os impactos e pontos de melhoria da organização e apresentar relatório das boas práticas em relação a governança, pessoas e meio ambiente.

Habilidades para Gerir



Ajudar na capacitação das ONGs para que elas sejam eficazes na sua gestão, por meio de pessoas com conhecimento no assunto e oferecendo diversos tipos de conteúdos, para que assim possam atingir seu pleno potencial.

Impulsionando Mulheres



Queremos impactar mais pessoas no mundo para conscientizar homens e mulheres sobre igualdade de gênero, promovendo mudanças de pensamentos, comportamentos e atitudes no contexto empresarial, para que tenhamos um ambiente de equilíbrio e equidade entre homens e mulheres.

Indicadores

- **3** entrevistas para criação da coluna Vozes Femininas;
- **18** participantes do Treinamento Liderança Balanceada.

Infância Feliz



Realizar um diagnóstico do clima organizacional do IPREDE para ser um **GPTW** e levar informações para as empresas **GPTW** no Ceará sobre o tema 1ª Infância. Temos o objetivo de ser autoridades no assunto.

Indicadores

- **44** participantes dos encontros virtuais com empresários do Ceará;
- **97** empresas inscritas no Ranking da Primeira Infância;
- **5** empresas premiadas no Ranking da Primeira Infância.

Lixo do Bem



Disseminar o descarte correto do lixo, conscientizando as pessoas sobre o impacto global, mas com foco nos benefícios do descarte correto para os grupos dos quais estas pessoas fazem parte (casa, condomínio, bairro, etc).

M.E.P. (Maduros, Experientes e Produtivos)



O projeto **M.E.P. (Maduros, Experientes e Produtivos)** visa estimular a diversidade etária nas empresas, através da redução do preconceito sobre os 50+ nos processos seletivos e da adoção de práticas voltadas à troca de conhecimento e experiências.

Indicadores

- Participação em evento Meetup Maturi para falar sobre o tema, com **116** participantes de **86** empresas.

O Bom Uso do Dinheiro



Promover orientações financeiras, bom uso do dinheiro e consumo consciente, levando cultura de educação financeira para diversos ambientes, inspirados no programa de cidadania financeira do Banco Central.

Indicadores

- Palestra para o Banco CNH e parceiros:
 - + **1000** inscritos;
 - + **470** conexões simultâneas no Bloco 1;
 - + **420** conexões simultâneas no Bloco 2.

Oficina de Emoções



Através do autoconhecimento aliado à espiritualidade, promover o equilíbrio emocional através de oficinas, trabalhando corpo, mente e espírito, auxiliando as pessoas em seu bem estar emocional, resgate da paz interior.

Indicadores

- Realização de **22** oficinas online;
- Aproximadamente **264** participantes nas oficinas.

Todos em Ação



Ser um apoio para o caminho entre as pessoas com diagnóstico de Transtorno do Espectro do Autismo – TEA e as empresas, promovendo empregabilidade com foco na inclusão, contribuindo assim para a redução das desigualdades.

Voz, Visão e Oportunidades em Forma de Arco-íris



Aumentar a voz, visibilidade e oportunidades do público LGBTQI+: primeiramente, contribuir para o aumento do número do público LGBTQI+ nas empresas e, em seguida, nos cargos de liderança. Para isso contamos com a parceria da ONG APOGLBT SP, contribuindo ao divulgar a entidade e seus projetos.

Indicadores

- **WEBINAR** Comunidade LGBTQI+ e as consequências de sermos nós mesmos;
- **Ranking Melhores Empresas para Trabalhar LGBTQI+** com participação de Dindry Buck;
- **93** empresas inscritas no Ranking LGBTQIA+;
- **10** empresas premiadas no Ranking LGBTQIA+.



Tem alguma dúvida, comentário ou sugestão?

Compartilhe conosco através do QR Code

