



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES - CCHLA
DEPARTAMENTO DE MEDIAÇÕES INTERCULTURAIS - DMI
CURSO DE LÍNGUAS ESTRANGEIRAS APLICADA ÀS NEGOCIAÇÕES
INTERNACIONAIS

Levi Galdino da Silva Souza

A PESQUISA *GREAT PLACE TO WORK* E SUA IMPORTÂNCIA PARA O
DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL DE GRANDES EMPRESAS
BRASILEIRAS

João Pessoa - PB

2023

Levi Galdino da Silva Souza

A pesquisa *Great Place to Work* e sua importância para o desenvolvimento organizacional de grandes empresas brasileiras

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Línguas Estrangeiras Aplicadas às Negociações Internacionais do Centro de Ciências Humanas Letras e Artes da Universidade Federal da Paraíba, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Línguas Estrangeiras Aplicadas às Negociações Internacionais.

Orientadora: Profa. Dra. Maria Rennally Soares da Silva

João Pessoa, 30 de outubro de 2023

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

S729p Souza, Levi Galdino da Silva.

A pesquisa Great Place to Work e sua importância para o desenvolvimento organizacional de grandes empresas brasileiras / Levi Galdino da Silva Souza. - João Pessoa, 2023.

49 f. : il.

Orientadora : Maria Rennally Soares da Silva.
TCC (Graduação) - Universidade Federal da Paraíba/Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, 2023.

1. Pesquisa de clima e cultura. 2. Ranking GPTW. 3. Ambiente de trabalho. 4. Cultura - Clima organizacional. I. Silva, Maria Rennally Soares da. II. Título.

UFPB/CCHLA

CDU 331.1

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES
DEPARTAMENTO DE MEDIAÇÕES INTERCULTURAIS
LÍNGUAS ESTRANGEIRAS APLICADAS ÀS NEGOCIAÇÕES INTERNACIONAIS

A Comissão Examinadora, abaixo assinada, aprova o Trabalho de Conclusão de Curso

**A pesquisa *Great Place to Work* e sua importância para o desenvolvimento
organizacional de grandes empresas brasileiras**

Elaborado por

Levi Galdino da Silva Souza

Como requisito parcial para a obtenção do grau de

**BACHAREL EM LÍNGUAS ESTRANGEIRAS APLICADAS ÀS NEGOCIAÇÕES
INTERNACIONAIS**

COMISSÃO EXAMINADORA

Profa. Dra. Maria Rennally Soares da Silva - DMI/UFPB
Orientadora

Profa. Dra. Márcia Cristina Silva Paixão - DECOM/UFPB
Membro da banca examinadora

Profa. Ma. Silvia Renata Ribeiro - DMI/UFPB
Membro da banca examinadora

João Pessoa, 30 de outubro de 2023

DEDICATÓRIA

Agradeço a Deus, fonte inesgotável de força e sabedoria, por guiar meus passos, iluminar meu caminho e me conceder a graça de alcançar este momento. Sua presença constante foi a bússola que orientou cada fase desta trajetória. Que este trabalho seja não apenas um registro acadêmico, mas também um testemunho do poder da perseverança e da fé. A Deus, a mim mesmo e a todos que fizeram parte desta jornada, dedico com humildade e gratidão.

“A vida é uma peça de teatro que não permite ensaios. Por isso, cante, ria, dance, chore e viva intensamente cada momento de sua vida, antes que a cortina se feche e a peça termine sem aplausos.”

Ariano Suassuna

AGRADECIMENTOS

Quero expressar minha sincera gratidão à minha família, alicerce sólido que sustentou cada passo desta jornada. Agradeço a minha mãe, meu pai e meu irmão por serem fontes inesgotáveis de amor, apoio e estímulo. Aos demais familiares que, de diversas formas, contribuíram para meu crescimento e sucesso acadêmico, meu profundo agradecimento. Cada gesto de carinho e palavra de incentivo fortaleceu minha determinação.

À equipe docente que esteve ao meu lado, expressei minha gratidão pelos ensinamentos, orientações e inspiração. Agradeço especialmente aos professores que, com dedicação e paixão, compartilharam seus conhecimentos, moldando não apenas minha formação acadêmica, mas também meu caráter.

A todos os estágios e projetos pelos quais passei, em especial a Empresa Júnior Internacionalize Consultoria e ao Probex Comex UFPB, agradeço a oportunidade de crescimento profissional e pessoal. Foram experiências enriquecedoras que complementaram minha formação de maneira única.

Agradeço aos amigos próximos e colegas de curso que compartilharam risos, desafios e conquistas. Suas amizades foram um suporte fundamental, transformando os anos acadêmicos em momentos inesquecíveis.

Que este trabalho não represente apenas a conclusão de uma etapa, mas também seja um tributo sincero a todos que, de alguma forma, contribuíram para a minha jornada acadêmica. A cada um de vocês, meu mais profundo agradecimento.

FOLHA DE IDENTIFICAÇÃO

<p style="text-align: center;">Instituição</p>	<p>UFPB – Universidade Federal da Paraíba</p>
	<p>Endereço: Prédio da reitoria – Campus I - UFPB - Cidade Universitária - Cep: 58059-900 - João Pessoa – PB (Brasil) Site: <http://www.ufpb.br></p>
<p style="text-align: center;">Dirigentes</p>	<p>Reitoria Reitor: Prof. Dr. Valdiney Veloso Gouveia</p> <p>Pró-Reitoria de Graduação (PRG) Pró-Reitora: Profa. Dra. Silvana Carneiro Maciel</p> <p>Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes (CCHLA) Diretor: Prof. Dr. Rodrigo Freire De Carvalho E Silva Vice-Diretor: Prof. Dr. Marcelo Sitcovsky Santos Pereira</p> <p>Departamento de Mediações Interculturais (DMI) Chefe: Profa. Dra. Camila Braga Vice-Chefe: Profa. Dra. Ana Cristina Bezerril Cardoso</p> <p>Curso de Línguas Estrangeiras Aplicadas às Negociações Internacionais (LEA-NI) Coordenador: Prof. Dr. Roberto Vilmar Satur Vice-Coordenadora: Profa. Dra. Maria Rennally Soares da Silva</p>
	<p style="text-align: center;">Trabalho de Conclusão de Curso</p>
<p style="text-align: center;">Execução</p>	<p>Orientador: Maria Rennally Soares da Silva Aluno: Levi Galdino da Silva Souza</p>

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

GPTW - *Great Place to Work*

LGPD - Lei geral de proteção de dados

DPO - *Data Protection Officer*

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Representação da metodologia Trust Index	26
Figura 2. Relatório das notas das visões Área e Empresa	28
Figura 3. Certificação GPTW	28
Figura 4. Índice de engajamento de colaboradores em 37 países	31
Figura 5. Modelo de relatório Trust Index, visão área	32
Figura 6. Ranking GPTW 2018, corte nacional de grandes empresas	39
Figura 7. Ranking GPTW 2019, corte nacional de grandes empresas	39
Figura 8. Ranking GPTW 2020, corte nacional de grandes empresas	40
Figura 9. Maiores fechamentos do IGPTW	42

RESUMO

No atual cenário de globalização e internacionalização dos negócios, as empresas estão cada dia mais envolvidas em formação de equipes, atraindo e retendo os profissionais mais qualificados de seu segmento. Assim, se faz relevante explorar a relação entre a avaliação do *Great Place to Work* (GPTW) e o desenvolvimento organizacional de grandes empresas, uma vez que a GPTW se trata de uma consultoria global que pretende auxiliar organizações na obtenção de melhores resultados. Desse modo, temos como objetivo geral analisar o impacto da pesquisa da GPTW no desenvolvimento organizacional de grandes empresas brasileiras. O presente trabalho, de caráter bibliográfico, se utiliza das pesquisas realizadas pelo psicólogo social Edgar H. Schein (2010), autor do livro *Organizational Culture and Leadership* e em outros autores como Lencioni (2012), Pereira (2019) e Kielwagen e Souza (2013). Assim, visamos refletir sobre o impacto da referida consultoria nas empresas que a utilizam e com base na metodologia de desenvolvimento organizacional Kurt Lewin's (1995), levantamos pontos de melhoria da gestão de equipes, formação de liderança e do ambiente de trabalho em sua totalidade. Como resultados, identificou-se alguns elementos que podem levar empresas a serem melhores locais para se trabalhar e destacamos que empresas reconhecidas pelo GPTW tendem a possuir os melhores talentos, resultando em vantagens competitivas significativas perante o mercado em que atuam. Além disso, por meio desta pesquisa, estamos colaborando com a produção de conhecimento acadêmico na área de estudos da graduação em Línguas Estrangeiras Aplicadas as Negociações Internacionais, especialmente no que se refere ao desenvolvimento corporativo, auxiliando na compreensão de como a pesquisa GPTW pode contribuir para um melhor ambiente de trabalho entre as empresas.

Palavras-chave: Pesquisa de clima e cultura. Ranking GPTW. Ambiente de trabalho. Cultura & Clima Organizacional.

ABSTRACT

In the current scenario of globalization and business internationalization, companies are increasingly involved in team formation, attracting and retaining the most qualified professionals in their sector. Therefore, it is relevant to explore the relationship between the evaluation of Great Place to Work (GPTW) and the organizational development of large companies, as GPTW is a global consultancy that aims to assist organizations in achieving better results. Thus, the general objective is to analyze the impact of GPTW research on the organizational development of large Brazilian companies. This bibliographic work relies on research conducted by social psychologist Edgar H. Schein (2010), author of the book *Organizational Culture and Leadership*, and other authors such as Lencioni (2012), Pereira (2019) and Kielwagen and Souza (2013). We aim to reflect on the impact of this consultancy on the companies that use it, and based on Kurt Lewin's (1995) organizational development methodology, we identify areas for improvement in team management, leadership development, and the overall work environment. As a result, some elements that can make companies better places to work were identified, and it was highlighted that companies recognized by GPTW tend to attract the best talents, resulting in significant competitive advantages in their market. Furthermore, through this research, we are contributing to the production of academic knowledge in the field of Applied Foreign Languages for International Negotiations studies, especially regarding corporate development, aiding in the understanding of how GPTW research can contribute to a better work environment among companies.

Keywords: Employee engagement and culture survey. GPTW Ranking. Work environment. Organizational Culture & Climate.

RESUMEN

En el actual escenario de globalización e internacionalización de los negocios, las empresas están cada vez más involucradas en la formación de equipos, atrayendo y reteniendo a los profesionales más calificados en su sector. Por lo tanto, es relevante explorar la relación entre la evaluación de Great Place to Work (GPTW) y el desarrollo organizativo de grandes empresas, ya que GPTW es una consultora global que tiene como objetivo ayudar a las organizaciones a lograr mejores resultados. Así, el objetivo general es analizar el impacto de la investigación de GPTW en el desarrollo organizativo de grandes empresas brasileñas. Este trabajo bibliográfico se basa en investigaciones realizadas por el psicólogo social Edgar H. Schein (2010), autor del libro *Cultura organizativa y liderazgo*, y otros autores como Lencioni (2012), Pereira (2019) y Kielwagen y Souza (2013). Buscamos reflexionar sobre el impacto de esta consultoría en las empresas que la utilizan y, basándonos en la metodología de desarrollo organizativo de Kurt Lewin (1995), identificamos áreas de mejora en la gestión de equipos, el desarrollo de liderazgo y el entorno laboral en general. Como resultado, se identificaron algunos elementos que pueden hacer que las empresas sean mejores lugares para trabajar, y se destacó que las empresas reconocidas por GPTW tienden a atraer a los mejores talentos, lo que resulta en ventajas competitivas significativas en su mercado. Además, a través de esta investigación, estamos contribuyendo a la producción de conocimiento académico en el campo de los Estudios de Lenguas Extranjeras Aplicadas a las Negociaciones Internacionales, especialmente en lo que respecta al desarrollo corporativo, ayudando a comprender cómo la investigación de GPTW puede contribuir a un mejor ambiente laboral entre las empresas.

Palabras clave: Encuesta de compromiso y cultura del empleado. Ranking de GPTW. Ambiente laboral. Cultura y Clima Organizacional.

RÉSUMÉ

Dans le contexte actuel de mondialisation et d'internationalisation des affaires, les entreprises s'impliquent de plus en plus dans la formation d'équipes, attirant et fidélisant les professionnels les plus qualifiés de leur secteur. Il est donc pertinent d'explorer la relation entre l'évaluation de Great Place to Work (GPTW) et le développement organisationnel des grandes entreprises, car GPTW est un cabinet de conseil mondial qui vise à aider les organisations à obtenir de meilleurs résultats. Ainsi, l'objectif général est d'analyser l'impact de la recherche de GPTW sur le développement organisationnel des grandes entreprises brésiliennes. Ce travail bibliographique s'appuie sur les recherches menées par le psychologue social Edgar H. Schein (2010), auteur du livre *Culture organisationnelle et leadership*, et d'autres auteurs tels que Lencioni (2012), Pereira (2019) et Kielwagen et Souza (2013). Nous cherchons à réfléchir sur l'impact de cette consultation sur les entreprises qui l'utilisent et, en nous basant sur la méthodologie de développement organisationnel de Kurt Lewin (1995), nous identifions des domaines d'amélioration dans la gestion d'équipe, le développement du leadership et l'environnement de travail global. En résultat, certains éléments qui peuvent rendre les entreprises de meilleurs endroits pour travailler ont été identifiés, et il a été souligné que les entreprises reconnues par GPTW ont tendance à attirer les meilleurs talents, entraînant des avantages concurrentiels significatifs sur leur marché. De plus, grâce à cette recherche, nous contribuons à la production de connaissances académiques dans le domaine des Études de Langues Étrangères Appliquées aux Négociations Internationales, en particulier en ce qui concerne le développement corporatif, en aidant à comprendre comment la recherche de GPTW peut contribuer à un meilleur environnement de travail entre les entreprises.

Mots-clés : Enquête sur l'engagement des employés et la culture. Classement GPTW. Environnement de travail. Culture et Climat Organisationnel.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	16
2 O desenvolvimento organizacional de grandes empresas brasileiras	19
2.1 A cultura organizacional em grandes empresas	20
2.2 A influência da satisfação dos colaboradores de grandes empresas	22
3: Caracterização metodológica da pesquisa	24
3.1 A Pesquisa <i>Great Place to Work</i> (GPTW)	25
3.2 Metodologia da GPTW	27
3.3 Análise do impacto da GPTW em empresas brasileiras	30
3.4 Divulgação dos resultados da pesquisa da GPTW	32
3.5 A relação da pesquisa GPTW e a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)	33
4: A contribuição da pesquisa GPTW para um melhor ambiente de trabalho em grandes empresas brasileiras	35
4.1 Comparativo da pesquisa GPTW com os pontos de análise de desenvolvimento organizacional	35
4.2 A influência da pesquisa GPTW para grandes empresas brasileiras	38
CONCLUSÃO	45
REFERÊNCIAS	47
REFERENCIAS CONSULTIVAS	49

1 INTRODUÇÃO

No atual mundo globalizado, o sucesso organizacional está diretamente relacionado à capacidade de promover um ambiente de trabalho positivo e engajador, onde os funcionários se sintam valorizados e satisfeitos. Nesse contexto, torna-se essencial compreender como o desenvolvimento organizacional pode contribuir para a criação do melhor ambiente de trabalho, capaz de atrair e reter os profissionais mais qualificados do segmento. Além disso, a busca pelo reconhecimento como um excelente lugar para se trabalhar pelo *Great Place To Work® institute* é uma meta almejada por muitas organizações, visando não apenas vantagens competitivas, mas também a valorização e satisfação dos colaboradores.

A GPTW avalia empresas com base em uma série de critérios que refletem a confiança, o respeito, a camaradagem e outros elementos-chave que contribuem para um local de trabalho positivo. Um excelente lugar para se trabalhar, na perspectiva da *Great Place to Work* (GPTW), é uma organização que demonstra melhores práticas em relação à cultura organizacional e ao ambiente de trabalho.

Segundo a pesquisa de Garcia e Silva (2021), o investimento em desenvolvimento organizacional não apenas aprimora a cultura corporativa, mas também influencia diretamente a retenção de talentos, um dos fatores essenciais para se destacar como um excelente lugar para se trabalhar.

Segundo House (2004), a pesquisa do GPTW se tornou uma ferramenta reconhecida internacionalmente para medir a cultura de trabalho e a satisfação dos funcionários, proporcionando *insights* valiosos para as empresas. A relação entre o desenvolvimento organizacional e a avaliação do GPTW também merece destaque. Empresas reconhecidas com o certificado GPTW tendem a atrair os melhores talentos, o que proporciona vantagens competitivas e significativas no mercado. Compreender os fatores que levam essas empresas a serem consideradas excelentes lugares para se trabalhar pode contribuir para a melhoria de suas práticas em gestão de equipes, formação de liderança e o ambiente de trabalho como um todo.

Schein (2010) defende a premissa de que a cultura organizacional desempenha um papel crucial no sucesso das empresas, ressaltando que os líderes devem possuir uma compreensão profunda e habilidades de gestão para orientar efetivamente a cultura organizacional em direção à consecução de seus objetivos. O autor enfatiza, adicionalmente, a importância vital da liderança efetiva na formação e manutenção de uma cultura organizacional que seja tanto saudável quanto produtiva.

Indubitavelmente demonstrado pelas pesquisas mencionadas, o investimento contínuo em desenvolvimento organizacional e a promoção de uma cultura corporativa saudável estão intrinsecamente ligados ao aumento da retenção de talentos, ao fortalecimento da imagem como excelente local de trabalho e à conquista da fidelidade do cliente.

À medida em que avançamos nesta pesquisa, aprofundamos nossa análise sobre a influência da pesquisa GPTW no desenvolvimento organizacional em empresas de grande porte. Portanto, a relevância desse trabalho se justifica, pelo fato de que ele preenche uma lacuna no entendimento do impacto do desenvolvimento organizacional nas empresas, oferecendo uma visão abrangente sobre como essa abordagem pode ser uma ferramenta poderosa na construção de organizações sustentáveis e bem-sucedidas no cenário globalizado atual. A importância deste estudo reside não apenas na relevância teórica, mas também na aplicabilidade prática das descobertas que pretendemos apresentar.

Considerando a problemática da gestão do desenvolvimento organizacional, buscamos, através deste estudo, responder à seguinte questão: como se dá o impacto da pesquisa de reconhecimento de excelência realizada pela GPTW, no desenvolvimento organizacional de grandes empresas brasileiras?

Para responder a essa questão, temos como objetivo geral analisar o impacto do reconhecimento medido pela pesquisa Great Place to Work (GPTW), no desenvolvimento organizacional em algumas empresas brasileiras. Como objetivos específicos, buscamos: a) refletir sobre a influência dos colaboradores de grandes empresas na pesquisa GPTW; b) explorar a relação entre o reconhecimento da GPTW e o desenvolvimento organizacional de grandes empresas brasileiras e c) discutir sobre a contribuição da pesquisa GPTW para um ambiente de trabalho excepcional entre as grandes empresas.

Na primeira seção, é estabelecida a introdução desta monografia, seguindo da segunda seção, aborda-se o desenvolvimento organizacional em grandes empresas brasileiras, ressaltando sua relevância como metodologia consultiva para aprimorar eficácia e cultura organizacional. Esse enfoque é embasado nas reflexões de Lencioni (2012), assim como em contribuições de outros autores notáveis, tais como Peter Drucker (2001), Edson Klaus e Kielwagen (2012), Muller (2003) e Zanelli (2004).

A terceira seção explora o percurso metodológico utilizado para a realização dessa pesquisa, de modo a facilitar a compreensão do leitor em relação aos métodos utilizados e ao percurso metodológico adotado. Além disso, aproveitamos para destacar a iniciativa da GPTW e sua avaliação que reconhece empresas com melhores ambientes de trabalho. Essa discussão

baseia-se em Deslauriers (1991) e Edgar H. Schein (2010). A monografia culmina no terceiro capítulo, que apresenta a análise da pesquisa. Neste ponto, refletimos sobre a influência da pesquisa GPTW nas grandes empresas brasileiras, particularmente aquelas ranqueadas pelo instituto.

2 O desenvolvimento organizacional de grandes empresas brasileiras

O desenvolvimento organizacional é uma estratégia de consultoria em dinâmicas de grupo, que se concentra em aprimorar a eficácia e a cultura de uma organização (SCHEIN, 1995). Essa ênfase na excelência no ambiente de trabalho é uma resposta direta à crescente competição por talentos em um mercado globalizado. Para alcançar esse objetivo de construir um melhor ambiente de trabalho e atrair os melhores talentos, muitas empresas recorrem ao desenvolvimento organizacional (KLAUS; KIELWAGEN, 2012).

O sucesso em criar um bom ambiente de trabalho está diretamente ligado à capacidade da empresa de atrair e reter os melhores talentos (DRUCKER, 2001). Nesse sentido, a mudança organizacional é fundamental para a adaptação contínua às demandas do mercado globalizado. Ela permite que as organizações se ajustem às mudanças tecnológicas, regulatórias e de mercado, criando um ambiente mais propício à atração e retenção de talentos qualificados (MULLER, 2003).

Além disso, a liderança desempenha um papel crítico na condução da mudança organizacional. Líderes eficazes são essenciais para inspirar e envolver os funcionários na jornada de transformação. Estratégias de liderança e desenvolvimento de liderança são, portanto, componentes fundamentais para o sucesso das organizações que buscam criar ambientes de trabalho excepcionais e atrair os talentos mais desejados do mercado (KOTTER, 1996).

Em resumo, o desenvolvimento organizacional, em conjunto com a gestão da mudança e o desenvolvimento de liderança, forma um tríplice conjunto de estratégias essenciais adotadas pelas grandes empresas em sua busca incessante pela excelência no ambiente de trabalho e pela atração dos talentos mais qualificados em um ambiente empresarial globalizado.

Contudo, embora não se possa afirmar que todas as grandes corporações façam investimentos em desenvolvimento organizacional, é mais frequente encontrar essa prática em empresas de grande porte. Elas costumam adotar essa abordagem com o intuito de aprimorar a eficiência operacional, elevar a produtividade e cultivar uma cultura organizacional adaptável, como parte de sua estratégia para manter a competitividade em um cenário altamente competitivo.

Gupy (2022), também enfatiza que empresas de grande porte, exemplificadas por nomes como *Coca-Cola*, *Natura* e *Google*, investem na construção de uma cultura organizacional sólida para atrair e manter profissionais altamente qualificados. Geralmente, o GPTW classifica

as empresas em categorias como pequenas, médias e grandes, com base no número de funcionários.

Em termos gerais, uma "grande empresa" para o GPTW é aquela que possui um grande contingente de colaboradores. No entanto, o número exato pode variar dependendo da região e dos critérios específicos do GPTW em um determinado país.

É importante consultar as diretrizes e critérios específicos do Great Place to Work em sua região para obter informações precisas sobre como as empresas são classificadas em termos de tamanho e como são conduzidas as avaliações e certificações. As classificações podem levar em consideração não apenas o número de funcionários, mas também outros fatores relevantes para o ambiente de trabalho e cultura organizacional.

2.1 A cultura organizacional em grandes empresas

A cultura organizacional pode ser considerada como a interação entre o estilo de liderança que é adotado e os elementos que compõem a cultura da empresa. Isso resulta em conclusões significativas sobre os motivos pelos quais as organizações operam de acordo com suas práticas específicas (MORGAN, 1996).

Zanelli (2004), destaca que a cultura organizacional pode ser entendida como a maneira única pela qual uma organização pensa, age e sente. Essa particularidade decorre dos princípios concebidos por seus fundadores.

Uma vez estabelecidos, os comportamentos considerados apropriados são apresentados e transferidos às gerações futuras de dirigentes e aos demais integrantes da comunidade organizacional, como o modo certo de conceber a realidade (SILVA; ZANELLI, 2004, p. 427).

A organização da produção, o ambiente e as condições de trabalho dentro de uma empresa refletem os valores fundamentais de sua cultura organizacional. Além disso, o sistema de produção desempenha um papel importante ao definir e transmitir os comportamentos considerados apropriados. Essa transmissão ocorre tanto para as gerações futuras de líderes da empresa quanto para todos os outros membros da equipe, estabelecendo o padrão correto de perceber e abordar a realidade dentro da organização (ROBBINS & JUDEGE, 2017).

No contexto das grandes empresas brasileiras é crucial reconhecer os pontos que contribuem para o acompanhamento da cultura organizacional. Nesta pesquisa, destacamos os

seguintes: a) comunicação e relações interpessoais; b) desenvolvimento e talentos; c) qualidade de vida no trabalho; d) retenção de talentos; e) desenvolvimento de liderança.

A respeito do primeiro aspecto, a comunicação e relações interpessoais, se trata da capacidade de se comunicar de forma eficaz, desempenhando um papel fundamental na coesão e no fluxo de informações dentro de uma equipe. Além disso, manter relacionamentos interpessoais saudáveis é crucial para estimular a colaboração e resolver conflitos de maneira construtiva. Robbins e Judge (2017) ressaltam a relevância das habilidades interpessoais no contexto do sucesso profissional e na satisfação no ambiente de trabalho. Conforme enfatizado pelos autores, habilidades como a comunicação eficaz e a resolução adequada de conflitos são indispensáveis para construir relações positivas e promover a colaboração no local de trabalho.

Quanto ao segundo ponto, o desenvolvimento de talentos, consiste no investimento do desenvolvimento profissional dos colaboradores. Isso envolve oferecer treinamentos, oportunidades de aprendizado contínuo e um plano de carreira claro. Segundo a pesquisa realizada sobre a influência do desenvolvimento profissional e da identificação organizacional na satisfação no trabalho realizada por Mourão, Monteiro e Viana (2014), os resultados apontam para a importância de aumentar o investimento no desenvolvimento profissional e na identificação organizacional para aumentar a satisfação dos colaboradores no trabalho, Mourão, Monteiro e Viana (2014).

A respeito da qualidade de vida no trabalho, ela tem se tornado uma prioridade crescente à medida em que novas atividades são incorporadas à esfera das relações sociais capitalistas e novos produtos são produzidos. Segundo Huws (2014) é fundamental identificar os locais de produção e os trabalhadores envolvidos na geração de valor adicional, pois esses trabalhadores têm o potencial de unirem-se em prol dos interesses comuns da classe trabalhadora global. Nesse contexto, garantir um equilíbrio saudável entre o trabalho e a vida pessoal dos colaboradores é crucial. Isso envolve a implementação de políticas de flexibilidade de horário, oferecimento de benefícios de bem-estar e o estabelecimento de programas de apoio, visando promover um ambiente de trabalho mais equilibrado e saudável para todos.

Sobre a retenção de talentos, de acordo com um estudo conduzido por Leite e Albuquerque (2013) nas unidades da Caulim da Amazônia S.A., a pesquisa por eles desenvolvida buscou responder à seguinte indagação: quais são as características da gestão estratégica de pessoas, especificamente com ênfase na estratégia de retenção de profissionais e na obtenção de comprometimento organizacional, considerando as particularidades da estrutura organizacional? O estudo constatou que existem características comuns entre as organizações

no esforço de reter profissionais talentosos, algo de suma importância para o comprometimento organizacional. A retenção de talentos é um fator determinante para o sucesso de uma empresa, sendo que oferecer um ambiente de trabalho positivo, reconhecimento e oportunidades de crescimento desempenham um papel crucial na manutenção da motivação e do engajamento dos colaboradores.

Em relação ao desenvolvimento de liderança, esse ponto desempenha um papel fundamental no avanço do desenvolvimento organizacional. Investir na capacitação de líderes é essencial para formar uma equipe de gestão competente, capaz de conduzir a empresa ao sucesso. A liderança desempenha um papel crucial na gestão do conhecimento em organizações voltadas para o conhecimento, como as universidades. Vários estudos e artigos enfatizam a relevância da liderança nesse contexto. Bianchi Junior (2017), por exemplo, destaca a importância da liderança autêntica na promoção da autenticidade nas interações, na criação de espaços para compartilhamento de conhecimento, na construção de um ambiente favorável à aprendizagem contínua e na motivação dos indivíduos para compartilhar seus conhecimentos. Santos et al. (2019) também salientam a importância da liderança autêntica, da comunicação eficaz, da promoção de uma cultura de aprendizado e da criação de um ambiente de trabalho colaborativo na gestão do conhecimento.

2.2 A influência da satisfação dos colaboradores de grandes empresas

A satisfação dos colaboradores desempenha, de fato, um papel fundamental no desenvolvimento organizacional. Uma das teorias mais relevantes para entender a satisfação no trabalho é a "Teoria da Equidade", proposta por John Stacy Adams em 1963.

A Teoria da Equidade postula que os colaboradores avaliam a justiça nas relações de trabalho comparando a relação entre seus esforços e recompensas com a relação de outros indivíduos na organização. Em outras palavras, eles buscam equidade ou equilíbrio entre o que investem (esforço, tempo, habilidades) e o que recebem (salário, reconhecimento, promoções) em comparação com seus colegas de trabalho. Quando os colaboradores percebem uma falta de equidade entre seu esforço e suas recompensas em relação aos outros, eles podem experimentar insatisfação no trabalho.

Outra teoria é a dos "Dois Fatores" proposta por Frederick Herzberg em 1959, que aborda os principais impulsionadores da motivação e da satisfação dos funcionários no

ambiente de trabalho. Essa teoria distingue dois tipos de fatores que desempenham papéis cruciais: fatores higiênicos e fatores motivacionais (HERZBERG, 1959).

Os fatores higiênicos, que incluem aspectos como salário, ambiente físico, políticas organizacionais, supervisão e regulamentos, são considerados fatores externos e não diretamente controlados pelos indivíduos. Por outro lado, os fatores motivacionais estão relacionados às características intrínsecas do trabalho, como desafios, reconhecimento, oportunidades de crescimento pessoal e autorrealização, e são influenciados diretamente pelas ações e atitudes dos próprios colaboradores.

Essa teoria desempenha um papel relevante na gestão de recursos humanos, destacando a importância de criar um ambiente de trabalho positivo e estimulante para motivar e envolver os funcionários. Além disso, ela ressalta a necessidade de atender às necessidades individuais dos colaboradores para aumentar sua satisfação e motivação no contexto profissional. A Teoria dos Dois Fatores de Herzberg é amplamente aplicada nas práticas de gestão e é um tópico fundamental em cursos de administração e recursos humanos.

3 Caracterização metodológica da pesquisa

Esta seção delinea o percurso metodológico adotado para conduzir esse trabalho sobre o desenvolvimento organizacional, com ênfase na influência da certificação *Great Place to Work* (GPTW) em grandes empresas brasileiras. Inicialmente, apresentamos como essa pesquisa se caracteriza metodologicamente. Em seguida, partindo da perspectiva do pensamento metodológico, exploramos o tema, com objetivo de promover uma compreensão abrangente e aprofundada da temática em questão.

A pesquisa empreende uma abordagem mista, combinando métodos qualitativos e quantitativos para enfrentar a complexidade do desenvolvimento organizacional em grandes empresas brasileiras, concentrando-se na influência da certificação GPTW. A abordagem qualitativa é empregada para explorar as percepções e experiências dos colaboradores em organizações certificadas e ranqueadas pelo resultado da pesquisa. O objetivo da amostra é produzir informações aprofundadas: seja ela pequena ou grande, o que importa é que ela seja capaz de produzir novas informações (DESLAURIERS, 1991, p. 58).

Dessa maneira, compreendemos que a pesquisa qualitativa “não se preocupa com representatividade numérica, mas, sim, com o aprofundamento da compreensão de um grupo social, de uma organização, etc.” (GOLDENBERG, 1997, p. 34). Assim, lançamos mão de realizações de análises que caracterizam esse tipo de pesquisa. Entretanto, por apresentar dados quantitativos, consideramos também que esse trabalho compreende alguns aspectos dessa abordagem, que ao contrário da pesquisa qualitativa, torna possível quantificar seus resultados/impressões. De acordo com Fonseca (2002, p. 20), esse método de trabalho “se centra na objetividade. Influenciada pelo positivismo, considera que a realidade só pode ser compreendida com base na análise de dados brutos”. Haja vista a utilização das duas abordagens, caracterizamos esse trabalho como quali-quantitativo.

Já com base no objetivo geral, que consiste em analisar o impacto do reconhecimento medido pela pesquisa *Great Place to Work* (GPTW) no desenvolvimento organizacional em algumas empresas brasileiras, temos uma pesquisa de potencial exploratório, pois esse tipo de pesquisa visa promover maiores conhecimentos/esclarecimentos sobre o problema investigado, uma vez que não há muitos estudos no Brasil, acerca da influência do GPTW em empresas brasileiras, além de tentar auxiliar na resolução de possíveis problemas, através da construção de hipóteses (GIL, 2007). No que concerne os procedimentos, esta é uma pesquisa de levantamento, pois conseguimos obter “o conhecimento direto da realidade, economia e

rapidez, e obtenção de dados agrupados em tabelas que possibilitam uma riqueza na análise estatística” (GIL, 2007, p. 52).

De acordo com Menezes et al. (2019, p. 11), “pesquisa corresponde a um conjunto de ações que deve seguir uma série de procedimentos previamente definidos através de um método baseado na racionalidade a fim de se encontrarem resultados e respostas a um problema previamente apresentado.” Antonio Carlos Gil (2002) afirma que uma pesquisa pode ser definida “como o procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos” (GIL, 2002, p. 17). Diante disso, essa pesquisa busca desenvolver com seriedade as respostas para a questão problema apresentada, a partir de estudos, considerações e conclusões pertinentes aos objetivos já estabelecidos.

Para tanto, seguimos os seguintes procedimentos:

1. Revisão da literatura: Condução de uma revisão abrangente da literatura relacionada ao desenvolvimento organizacional, certificação GPTW, satisfação dos colaboradores e a influência dessa certificação na cultura organizacional, analisada e comparada dentro do terceiro capítulo.
2. Coleta de dados qualitativos: utilização de dados disponibilizados pelos rankings da GPTW e influência do GPTW no Novo Mercado B3.
3. Análise de dados: a análise de dados será conduzida de maneira integrada. Os dados qualitativos disponibilizados pela GPTW, comparando o histórico de resultados.
4. Considerações éticas: as práticas de pesquisa seguirão os princípios éticos, incluindo a proteção da privacidade dos participantes, obtenção de consentimento informado e conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

Este capítulo, assim, estabelece as bases metodológicas para a pesquisa, combinando elementos qualitativos e quantitativos para oferecer uma compreensão holística e fundamentada sobre o desenvolvimento organizacional e a influência da certificação GPTW em grandes empresas brasileiras.

3.1 A Pesquisa *Great Place to Work* (GPTW)

A Pesquisa *Great Place to Work* (GPTW) é uma iniciativa realizada pelo *Great Place to Work Institute*, uma organização global dedicada a avaliar e reconhecer empresas com

ambientes de trabalho excepcionais. A pesquisa GPTW tem como objetivo principal identificar e certificar organizações que oferecem condições de trabalho positivas, promovem uma cultura organizacional saudável e proporcionam uma experiência satisfatória aos seus colaboradores.

A pesquisa é uma iniciativa de alcance global, presente em mais de 90 países, que tem como objetivo avaliar e reconhecer empresas que proporcionam ambientes de trabalho excepcionais. Esta abrangência internacional faz da GPTW uma referência na análise de locais de trabalho e na promoção das melhores práticas de gestão de pessoas.

A certificação *Great Place to Work* é um reconhecimento concedido a empresas que se destacam na criação de experiências excepcionais para seus colaboradores, fomentando um ambiente de trabalho positivo e saudável. O processo de certificação compreende duas etapas cruciais: a realização de uma pesquisa com os colaboradores e o preenchimento de um questionário sobre a força de trabalho.

A certificação é buscada de forma voluntária pelas organizações. Não há uma exigência obrigatória por parte de algum órgão ou entidade externa para que as empresas busquem essa certificação. A decisão de participar no processo de avaliação do GPTW é geralmente tomada pela própria organização com o objetivo de obter reconhecimento por oferecer um excelente ambiente de trabalho.

A participação no processo de certificação do GPTW envolve custos para a empresa. A obtenção da certificação e a realização da pesquisa de clima organizacional são serviços prestados pela consultoria *Great Place to Work* e esses serviços geralmente têm um custo associado. As empresas que buscam a certificação investem nesses serviços como parte de sua estratégia para melhorar o ambiente de trabalho e fortalecer sua imagem como um ótimo lugar para se trabalhar.

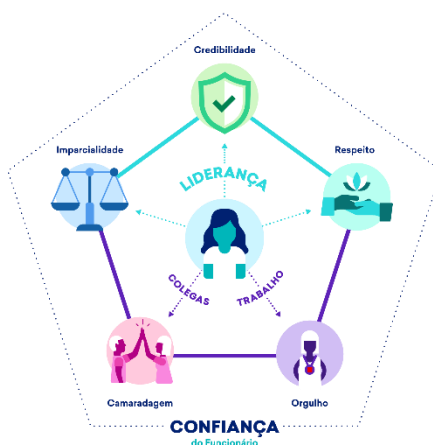
Esta certificação traz consigo diversos benefícios, tais como melhorias nas métricas de recrutamento, *feedback* valioso dos colaboradores e a oportunidade de *benchmarking* para comparação com outras organizações. Adicionalmente, as empresas certificadas têm a chance de serem reconhecidas em publicações renomadas, como a Fortune, além de serem destaque em estudos de caso, webinars, mídias sociais e diversos outros canais.

Em síntese, a Pesquisa *Great Place to Work* desempenha um papel fundamental no cenário global, permitindo que empresas de todo o mundo participem e busquem a certificação *Great Place to Work*, que, por sua vez, contribui para atrair e reter os melhores talentos, elevar a reputação e atratividade no mercado de trabalho e impulsionar a produtividade e o engajamento dos colaboradores.

3.2 Metodologia da GPTW

A pesquisa GPTW utiliza a metodologia *Trust Index*, que abrange cinco áreas cruciais para o desenvolvimento organizacional: credibilidade, respeito, imparcialidade, orgulho e camaradagem. Essas áreas são minuciosamente avaliadas por meio de perguntas específicas contidas na metodologia *Trust Index*, às quais os colaboradores da empresa respondem.

Figura 1. Representação da metodologia *Trust Index*



Fonte¹: GPTW, 2023.

Além disso, a pesquisa pode incorporar entrevistas e análise de documentos relacionados à gestão de recursos humanos. A pesquisa conduzida pelo *Great Place to Work* (GPTW) emerge como uma ferramenta essencial para a avaliação do clima organizacional e a identificação de oportunidades de aprimoramento nas áreas fundamentais do desenvolvimento organizacional. A pesquisa GPTW renomada internacionalmente por sua certificação de excelentes locais de trabalho, ressalta a importância dessa pesquisa para a gestão de pessoas e o desenvolvimento das organizações.

¹ Disponível em: <https://greatplacetowork.es/que-es-trust-index/>

A ACA Group ressalta que a metodologia *Trust Index* é adotada pelo GPTW Institute como o critério central para medir o grau de confiança nas organizações. Esta pesquisa é realizada anualmente e envolve mais de 12 milhões de colaboradores de diversas empresas em mais de 90 países.

Segundo Daiane Lima (GPTW, 2023), na Pesquisa GPTW, os colaboradores da empresa avaliam cada uma das 63 afirmativas em uma escala de favorabilidade, que varia de "Nunca é verdade" a "Sempre é verdade". Ao final do questionário, são calculadas a média de notas para cada questão e o *Trust Index*, que é a média das notas das visões Área e Empresa. Para conquistar a certificação GPTW, a empresa deve alcançar um *Trust Index* mínimo de 70. Isso significa que, para ser reconhecida como uma excelente empresa para se trabalhar, é necessário que a média das notas das respostas dos colaboradores esteja acima desse limiar de 70 no *Trust Index*.

Figura 2. Relatório das notas das visões Área e Empresa

ORIENTAÇÕES SOBRE LEITURA DO RELATÓRIO TRUST INDEX

RELATÓRIO VISÃO ÁREA E VISÃO EMPRESA
Existem dois Relatórios Trust Index®, por EMPRESA e por ÁREA. O Relatório Trust Index® EMPRESA mostra a percepção do colaborador em relação à empresa como um todo, independentemente de áreas ou localidade. O Relatório Trust Index® ÁREA mostra a visão do colaborador em relação à área que ele atua e ao grupo de pessoas com quem ele trabalha diretamente.

DEMOGRAFIA
A demografia é essencial para que uma empresa possa ser analisada de forma aprofundada, uma vez que possibilita a visão detalhada dos diferentes cenários existentes em uma empresa. As demografias são divididas por departamento, região, cargo, grau de escolaridade, tempo de casa e outros.

ÍNDICE DE CONCORDÂNCIA
Representa o percentual de colaboradores que deram resposta positiva a uma determinada afirmação. Consideram-se como positivas as afirmativas em **negrito**, conforme a escala:

- Nunca é verdade
- Na maioria das vezes não é verdade
- Às vezes é verdade, às vezes não
- **Na maioria das vezes é verdade**
- **Sempre é verdade**

CONFIDENCIALIDADE DOS DADOS ()**
O Great Place to Work® tem como compromisso preservar a identidade do colaborador, por essa razão, colunas com menos de 5 respondentes terão suas respostas omitidas.

ADICIONAIS
Referem-se às questões que não pertencem a metodologia do Great Place To Work®. Temos perguntas adicionais padrão do GPTW Brasil (para entender o mercado) e as adicionais incluídas pela empresa na Personalização.

NOSSO MODELO
As afirmativas do Trust Index® estão divididas em cinco dimensões:

CREDIBILIDADE
Percepção do funcionário em relação à liderança:

- Comunicações abertas e acessíveis;
- Competência na coordenação de recursos;
- Integridade e honestidade na condução dos negócios.

RESPEITO
Como o funcionário acredita ser visto pelo seu líder:

- Apoio ao desenvolvimento profissional;
- Demonstração de apreço;
- Reconhecimento;
- Colaboração e envolvimento em decisões relevantes;
- Valorização do funcionário também como indivíduo.

IMPARCIALIDADE
Percepção dos funcionários sobre as "regras do jogo":

- Tratamento equilibrado em termos de recompensas;
- Ausência de favoritismo;
- Ausência de discriminação e processo de apelação.

ORGULHO
É avaliado se existe motivo de orgulho:

- No trabalho realizado pelo funcionário;
- No sentimento de pertencer a uma equipe;
- Na imagem em si da organização na comunidade.

CAMARADAGEM
Sentimento de bem-estar com o grupo de trabalho:

- Habilidade de poder ser você mesmo;
- Atmosfera acolhedora e socialmente afável;
- Sentimento de "família" ou "equipe".

Fonte²: GPTW, 2023.

² Disponível em: <https://www.greatplacetowork.pt/?view=category&id=51>

Figura 3. Certificação GPTW



Fonte³: Great place to work, 2023.

Outro ponto positivo da pesquisa é a oportunidade de *benchmarking*. As empresas podem comparar seu desempenho em termos de clima e cultura organizacional com outras organizações, identificando áreas onde se destacam e aquelas que requerem melhorias. Essa análise comparativa é fundamental para o planejamento estratégico e para manter a competitividade no mercado.

Além disso, a pesquisa GPTW promove a comunicação interna e incentiva um ambiente de trabalho aberto, onde os colaboradores podem expressar suas opiniões e preocupações. Isso, por sua vez, ajuda a melhorar o clima organizacional, aumentando o engajamento e a motivação dos funcionários. Em resumo, a pesquisa GPTW não apenas avalia, mas também impulsiona o desenvolvimento organizacional, fortalecendo a posição da empresa como um excelente lugar para trabalhar e alcançar o sucesso no mercado.

3.3 Análise do impacto da GPTW em empresas brasileiras

As empresas certificadas pelo *Great Place to Work* (GPTW) geralmente apresentam uma série de resultados notáveis que refletem um ambiente de trabalho e uma cultura organizacional positiva. Esses resultados são fundamentais para entender como o reconhecimento do GPTW impacta as organizações e como eles influenciam a cultura e o ambiente de trabalho. Além disso, é importante considerar se esses resultados variam ao longo do tempo ou em diferentes setores da economia.

³ Disponível em: <https://jornada-certificacao.gptw.com.br>

Um estudo recente, publicado no *Journal of Business and Psychology*, investigou minuciosamente a relação entre a certificação *Great Place to Work* (GPTW) e a satisfação dos colaboradores em empresas localizadas em diferentes nações. Os resultados desta pesquisa revelaram uma correlação positiva e significativa entre a certificação GPTW e o grau de satisfação dos funcionários, independentemente do país onde as organizações estão estabelecidas. Esse achado sugere que a certificação GPTW desempenha um papel crucial na promoção de ambientes de trabalho excepcionais, e seus benefícios se estendem globalmente, contribuindo para a melhoria da satisfação e do bem-estar dos colaboradores em organizações ao redor do mundo. Portanto, esse estudo ressalta a relevância da certificação GPTW como um indicador confiável da qualidade do ambiente de trabalho, cujo impacto positivo transcende fronteiras e enriquece a experiência dos funcionários em empresas de diversas origens geográficas.

Outro estudo intitulado *2021 Global Employee Engagement Benchmark*, disponível no site da *Great Place to Work* (GPTW), apresenta uma análise abrangente do cenário atual de engajamento de colaboradores em escala global. Esta pesquisa oferece *insights* valiosos sobre o nível de engajamento dos colaboradores em empresas certificadas pelo GPTW em diversas partes do mundo. Os dados revelam que o engajamento médio dos colaboradores em empresas certificadas pelo GPTW é notavelmente superior, atingindo a marca de 78%, em comparação com 58% em empresas que não receberam essa certificação.

Ao analisar o engajamento por região, observa-se que há variações significativas, sendo a América Latina a região com o mais alto nível de engajamento, atingindo impressionantes 83%, enquanto a Ásia registra um índice ligeiramente inferior de 70%. A pesquisa também identifica diferenças no engajamento por setor, com empresas de tecnologia liderando o ranking, alcançando 83% de engajamento, enquanto empresas de varejo apresentam um índice ligeiramente inferior, com 72%. O tamanho da empresa também desempenha um papel relevante, com organizações menores, com menos de 500 colaboradores, registrando um engajamento mais elevado de 81%, em comparação com empresas maiores, com mais de 10.000 colaboradores, que obtiveram um índice de 74%.

Em conjunto, os resultados deste estudo evidenciam uma relação positiva e consistente entre a certificação GPTW e o engajamento dos colaboradores em empresas de diversas regiões, setores e tamanhos. Essa correlação reforça a importância da certificação GPTW como um indicador confiável de ambientes de trabalho excepcionais e destaca como seus benefícios se estendem globalmente, contribuindo significativamente para o aprimoramento do engajamento

e do bem-estar dos colaboradores em organizações ao redor do mundo. Este estudo, portanto, ressalta a relevância de se buscar essa certificação como uma estratégia eficaz para promover e manter níveis elevados de engajamento dos colaboradores.

Figura 4. Índice de engajamento de colaboradores em 37 países



Fonte⁴: GPTW, 2023.

3.4 Divulgação dos resultados da pesquisa da GPTW

O propósito primordial é compreender a perspectiva de cada colaborador por meio de uma pesquisa realizada de forma online, tornando-se um instrumento valioso para a análise do clima organizacional e o direcionamento de estratégias de melhoria no ambiente de trabalho.

A condução da pesquisa GPTW envolve um conjunto de etapas bem definidas. Em primeiro lugar, as empresas interessadas devem realizar seu cadastramento na plataforma online provida pelo GPTW, fornecendo informações essenciais para dar início ao processo de

⁴ Disponível em: <https://gptw.com.br/conteudo/artigos/global-employee-engagement-benchmark/>

pesquisa. Em seguida, é crucial mobilizar os colaboradores, utilizando os canais de comunicação interna, para informá-los sobre a relevância e a necessidade de participar da pesquisa dentro do prazo estipulado, que geralmente abrange um período de 15 dias. Concluída essa fase, os resultados são obtidos de forma automática após o 15º dia útil e são apresentados aos gestores por meio de um relatório detalhado, o qual contém um diagnóstico abrangente do clima organizacional. Esse relatório ainda propicia uma comparação com outras empresas do mesmo segmento e oferece sugestões de melhorias.

Os resultados da pesquisa GPTW desempenham um papel de destaque para as organizações, permitindo-lhes identificar áreas de excelência e oportunidades de aprimoramento na cultura organizacional. A partir dessas informações, as empresas podem estabelecer um novo modelo de cultura empresarial, desenvolver programas direcionados para elevar o engajamento das equipes, ampliar o comprometimento dos colaboradores e investir na formação de líderes como mentores. Em suma, a pesquisa GPTW, ancorada no *Trust Index*, figura como um recurso valioso para a avaliação da qualidade do ambiente de trabalho, fornecendo subsídios que orientam ações concretas para melhorar o bem-estar e a satisfação dos colaboradores em organizações de distintos setores e contextos.

Figura 5. Modelo de relatório *Trust Index*, visão área

Trust Index®Feedback Report / Resultado Quantitativo, Pesquisa com funcionários - 2020			Médias		O principal motivo que me faz permanecer na empresa é													
Modelo - Visão Área (este é um modelo exemplo, onde temos disponibilizadas apenas algumas afirmativas por dimensão)			Médias	Diferença (****)	O principal motivo que me faz permanecer na empresa é													
Número de respostas(*)			256		53	16	4	128	52	3	11	32	42	22	145	4		
1	A liderança me mantém informado(a) sobre assuntos importantes e sobre mudanças na org	83	85	-2	89	56	**	85	90	**	73	71	76	76	90	**		
2	A liderança deixa claras suas expectativas	82	86	-4	85	50	**	88	85	**	73	63	78	77	90	**		
3	Posso fazer qualquer pergunta razoável aos gestores e obter respostas diretas	80	88	-8	87	38	**	86	83	**	62	56	79	77	87	**		
4	É fácil se aproximar da liderança e é também fácil falar com ela	88	91	-3	94	75	**	90	90	**	73	78	86	82	94	**		
5	afirmativa 5	91	90	1	98	75	**	92	92	**	91	84	86	86	94	**		
6	afirmativa 6	85	87	-2	98	56	**	88	86	**	62	65	83	86	90	**		
7	afirmativa 7	79	83	-4	87	44	**	84	77	**	64	59	71	81	87	**		
8	afirmativa 8	86	89	-3	92	56	**	90	88	**	73	69	90	76	92	**		
9	afirmativa 9	78	88	-10	80	44	**	83	81	**	64	53	73	80	85	**		
10	afirmativa 10	86	87	-1	94	56	**	91	85	**	73	72	79	86	93	**		
11	afirmativa 11	83	87	-4	88	44	**	90	84	**	73	69	79	86	89	**		
12	afirmativa 12	83	87	-4	87	63	**	88	85	**	73	63	81	82	90	**		
13	afirmativa 13	96	89	7	100	100	**	97	98	**	91	88	98	95	99	**		
14	afirmativa 14	94	93	1	98	81	**	95	98	**	82	91	90	95	97	**		
Média credibilidade			85	88	-3	91	60	**	89	87	**	76	70	82	83	91	**	
15	A organização me oferece treinamento ou outras formas de desenvolvimento para o meu cr	87	86	1	92	69	**	91	88	**	73	65	93	86	92	**		

Fonte⁵: GPTW, 2023.

⁵ Disponível em: <https://conteudo.gptw.com.br/modelo-trust-index>

3.5 A relação da pesquisa GPTW e a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)

A LGPD, em vigor no Brasil desde setembro de 2020, estabelece diretrizes rigorosas para a coleta, processamento e armazenamento de dados pessoais de indivíduos, o que impacta diretamente as práticas de pesquisa e coleta de dados em empresas que buscam a certificação GPTW.

A LGPD impõe uma série de obrigações e responsabilidades às organizações em relação à proteção dos dados pessoais de seus colaboradores e demais partes interessadas. Isso inclui a necessidade de obtenção de consentimento explícito para a coleta de dados, a garantia de que os dados sejam tratados de maneira segura e a conformidade com as finalidades declaradas no momento da coleta. Portanto, empresas que realizam a pesquisa GPTW devem estar em conformidade com as disposições da LGPD para assegurar a integridade e a privacidade dos dados dos participantes.

Uma das principais implicações da LGPD para a pesquisa GPTW diz respeito à anonimização e à confidencialidade dos dados coletados. As empresas que buscam a certificação GPTW devem garantir que os dados dos colaboradores não sejam divulgados de forma que possam identificar indivíduos específicos. Além disso, é essencial que as empresas adotem medidas de segurança adequadas para proteger os dados durante o processo de coleta, armazenamento e análise.

Outro aspecto relevante é a transparência no tratamento de dados. A LGPD exige que as empresas informem claramente aos colaboradores a finalidade da coleta de seus dados e forneçam informações sobre como esses dados serão usados. Isso se relaciona diretamente com a pesquisa GPTW, na qual os colaboradores são convidados a participar e devem estar cientes dos objetivos da pesquisa e de como suas respostas serão utilizadas.

Além disso, a LGPD estabelece a figura do Encarregado de Proteção de Dados (DPO - *Data Protection Officer*), responsável por garantir o cumprimento das normas da LGPD na empresa. O DPO desempenha um papel crucial na supervisão das práticas de coleta e tratamento de dados no contexto da pesquisa GPTW.

Em resumo, a relação entre a pesquisa GPTW e a LGPD é fundamental para as empresas que buscam a certificação GPTW, pois a conformidade com a legislação de proteção de dados é essencial para garantir a privacidade e a segurança das informações dos colaboradores. As empresas precisam adotar medidas rigorosas para proteger os dados pessoais, garantir a transparência no tratamento de dados e nomear um Encarregado de Proteção de Dados responsável por supervisionar o cumprimento das disposições da LGPD. Dessa forma, é

possível conciliar a busca pela excelência no ambiente de trabalho, como proposto pela GPTW, com o respeito à privacidade e à segurança dos dados pessoais, conforme exigido pela LGPD.

4 A contribuição da pesquisa GPTW para um melhor ambiente de trabalho em grandes empresas brasileiras

A promoção da participação ativa dos colaboradores tem emergido como um fator crítico no avanço das organizações em várias empresas. Essas contribuições, como mencionado no capítulo anterior, englobam uma ampla gama de elementos fundamentais para o crescimento e a progressão das organizações. De acordo com Silva (2000), ressalta-se como o potencial humano dos colaboradores se torna um dos pilares fundamentais para o êxito das empresas, ao mesmo tempo em que o desenvolvimento de Recursos Humanos se estabelece como uma das principais estratégias para promover o desenvolvimento organizacional. Segundo Melo e Leite (2018), destaca-se a gestão estratégica de recursos humanos como um elemento essencial para impulsionar o desenvolvimento das organizações, com especial ênfase na promoção da inovação e da competitividade. Como mencionado na seção anterior, esses postos-chave incluem:

- Cultura Organizacional;
- Comunicação e Relações interpessoais;
- Desenvolvimento de Talentos;
- Qualidade de Vida no Trabalho;
- Retenção de Talentos;
- Desenvolvimento de Liderança.

Esses pilares combinados não apenas fortalecem o ambiente de trabalho, mas também posicionam as organizações para enfrentar os desafios em um ambiente empresarial dinâmico, promovendo a inovação, a competitividade, podendo contribuir na melhoria do clima organizacional.

4.1 Comparativo da pesquisa GPTW com os pontos de análise de desenvolvimento organizacional

De acordo com os resultados da pesquisa conduzida, a coleta de dados que é realizada pela *Great Place to Work* (GPTW), é efetuada com a garantia de anonimato e confidencialidade, cumprindo rigorosamente os preceitos estabelecidos pela Lei Geral de Proteção de Dados

(LGPD). Os procedimentos adotados para a obtenção de informações junto aos colaboradores abrangem os seguintes métodos:

- **Pesquisa de Clima Organizacional:** A pesquisa é executada mediante a distribuição de um questionário online aos colaboradores da empresa, composto por perguntas que abarcam as cinco dimensões contempladas na metodologia Trust Index, nomeadamente: credibilidade, respeito, imparcialidade, orgulho e camaradagem.
- **Entrevistas:** Além da pesquisa de clima organizacional, a GPTW tem a prerrogativa de conduzir entrevistas com os colaboradores da organização, visando a obtenção de informações mais pormenorizadas sobre o ambiente de trabalho e as práticas de gestão de recursos humanos.
- **Documentação:** Adicionalmente, a GPTW também tem a faculdade de reunir informações a partir de documentos, tais como manuais de procedimentos, políticas de recursos humanos e outros registros relacionados à administração de pessoal.

A pesquisa GPTW, que avalia o clima organizacional e a cultura empresarial, complementa as análises mais abrangentes do desenvolvimento organizacional, que incluem a avaliação da cultura organizacional em sua totalidade. Os *insights* fornecidos pela pesquisa GPTW são vitais para compreender como a cultura da empresa influencia a satisfação e o engajamento dos funcionários, fatores cruciais para o desenvolvimento organizacional.

Além disso, a pesquisa GPTW também aborda áreas como confiança, relacionamentos, oportunidades de crescimento, equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, reconhecimento e liderança, que estão intrinsecamente ligadas aos principais aspectos de análise do desenvolvimento organizacional. Em resumo, a pesquisa GPTW oferece uma base sólida de dados e *feedback* que podem enriquecer a análise e o aprimoramento contínuo dos pontos-chave do desenvolvimento organizacional, impulsionando o crescimento e o sucesso da empresa.

Clima Organizacional e Cultura Empresarial (GPTW) vs. Cultura Organizacional (Desenvolvimento Organizacional): A pesquisa GPTW avalia o clima organizacional e a cultura empresarial, enquanto o desenvolvimento organizacional analisa a cultura organizacional de maneira mais ampla. Os pontos levantados pela pesquisa GPTW podem fornecer dados importantes sobre como a cultura da empresa afeta a satisfação e o engajamento dos funcionários, que são aspectos críticos para o desenvolvimento organizacional.

Confiança e Relacionamentos (GPTW) vs. Comunicação e Relações Interpessoais (Desenvolvimento Organizacional): A pesquisa GPTW mede a confiança dos funcionários na empresa e em seus líderes, o que está intrinsecamente ligado à qualidade das relações interpessoais no local de trabalho. O desenvolvimento organizacional pode analisar como essas relações impactam a comunicação interna e a colaboração entre equipes, o que é fundamental para o sucesso organizacional.

Oportunidades de Crescimento e Desenvolvimento (GPTW) vs. Desenvolvimento de Talentos (Desenvolvimento Organizacional): A pesquisa GPTW aborda a percepção dos funcionários sobre as oportunidades de crescimento e desenvolvimento. Isso pode se relacionar diretamente com a análise do desenvolvimento de talentos nas estratégias de desenvolvimento organizacional, pois uma empresa que oferece oportunidades de crescimento tende a atrair e reter talentos de alto potencial.

Equilíbrio entre Trabalho e Vida Pessoal (GPTW) vs. Qualidade de Vida no Trabalho (Desenvolvimento Organizacional): A pesquisa GPTW avalia o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal dos funcionários. Isso pode estar diretamente ligado à análise da qualidade de vida no trabalho no contexto do desenvolvimento organizacional. Empresas que promovem um ambiente de trabalho equilibrado muitas vezes têm colaboradores mais satisfeitos e produtivos.

Reconhecimento e Reconhecimento Profissional (GPTW) vs. Retenção de Talentos (Desenvolvimento Organizacional): O reconhecimento dos funcionários pela empresa é uma das áreas de avaliação da pesquisa GPTW. Isso pode ter um impacto direto na retenção de talentos, um dos principais pontos de análise do desenvolvimento organizacional. Funcionários que se sentem valorizados são mais propensos a permanecer na empresa.

Liderança e Credibilidade da Liderança (GPTW) vs. Desenvolvimento de Liderança (Desenvolvimento Organizacional): A pesquisa GPTW avalia a liderança e a credibilidade dos líderes da empresa. Isso está diretamente relacionado ao desenvolvimento de liderança, que é um componente crítico do desenvolvimento organizacional. Empresas que investem na formação de líderes muitas vezes obtêm melhores resultados no desenvolvimento de suas equipes e na criação de um ambiente de trabalho excepcional.

Em resumo, a pesquisa GPTW fornece uma base de dados e feedback valiosos que podem ser usados para informar e aprimorar os pontos de análise do desenvolvimento organizacional. Ela ajuda as empresas a identificar áreas de melhoria em relação à cultura,

liderança, comunicação e satisfação dos funcionários, que são fundamentais para o crescimento e desenvolvimento organizacional.

Embora o *Great Place to Work* (GPTW) seja amplamente reconhecido por seus esforços em promover ambientes de trabalho saudáveis e positivos, existem alguns contrapontos e críticas que são levantados em relação à sua abordagem e metodologia. Alguns dos contrapontos comuns incluem:

Ênfase em Percepções Individuais: A avaliação do GPTW frequentemente depende das percepções dos funcionários sobre a cultura e o ambiente de trabalho, o que pode ser subjetivo e influenciado por fatores temporais. Isso pode levar a resultados que refletem mais a satisfação momentânea do que uma avaliação objetiva e consistente.

Subjetividade e Variabilidade: O fato de a avaliação depender das percepções individuais dos funcionários destaca a subjetividade inerente a essas avaliações. As percepções podem variar amplamente de pessoa para pessoa, tornando desafiador alcançar uma medida objetiva e uniforme da qualidade do ambiente de trabalho.

Limitações na Avaliação de Liderança: A metodologia do GPTW pode depender de indicadores específicos que não capturam completamente a complexidade da liderança. Aspectos como estilo de liderança, habilidades de tomada de decisão e capacidade de inspirar e motivar podem não ser adequadamente avaliados

Possibilidade de Respostas Influenciadas: A percepção dos funcionários pode ser influenciada por fatores externos, como pressões sociais para fornecer respostas positivas. Isso pode resultar em avaliações que não refletem completamente a realidade organizacional.

Desafios na Comparação Entre Empresas: A subjetividade das percepções pode tornar desafiador comparar objetivamente as classificações entre diferentes empresas, especialmente aquelas em setores distintos ou com culturas organizacionais diversas.

É importante reconhecer esses contrapontos ao interpretar os resultados da pesquisa GPTW, permitindo uma compreensão mais equilibrada das práticas de trabalho e da cultura organizacional.

4.2 A influência da pesquisa GPTW para grandes empresas brasileiras

Conforme os resultados da pesquisa da GPTW são consolidados, a entrega das informações é realizada por meio de um relatório que engloba o diagnóstico completo do clima organizacional. Esse relatório inclui uma comparação do desempenho da empresa com outras organizações similares e oferece sugestões de melhorias pertinentes. Adicionalmente, o GPTW

disponibiliza serviços de consultoria para auxiliar as empresas na interpretação dos resultados da pesquisa e na implementação das sugestões de aprimoramento. A entrega dos resultados da pesquisa GPTW representa uma etapa significativa para a gestão estratégica de recursos humanos e para o desenvolvimento contínuo da organização.

Como afirmou Herzberg (1966), a satisfação no trabalho está intrinsecamente ligada à qualidade do ambiente de trabalho e à forma como as políticas de recursos humanos são implementadas. A metodologia GPTW, que se baseia em coletar *feedback* anônimo dos funcionários por meio do Trust Index, um questionário que abrange várias dimensões, como credibilidade, respeito, imparcialidade, orgulho e camaradagem, reflete o entendimento de que a satisfação dos colaboradores é influenciada por múltiplos fatores.

Como destacado por Lawler (1977), a avaliação das políticas de recursos humanos e da cultura organizacional é fundamental para entender o grau de satisfação dos colaboradores. Essas pontuações são fundamentais para a classificação das empresas e a identificação daquelas que atendem aos critérios estabelecidos pela GPTW para serem reconhecidas como excelentes lugares para trabalhar.

As empresas que alcançam uma pontuação satisfatória recebem a certificação GPTW e são reconhecidas publicamente como locais de trabalho excepcionais. Esse reconhecimento é altamente valorizado, como argumentou Locke (1976), pois demonstra o compromisso da empresa com o bem-estar dos colaboradores e a criação de um ambiente positivo e produtivo. A importância desse reconhecimento também é destacada por Maslow (1943) em sua hierarquia das necessidades, onde a necessidade de estima e reconhecimento desempenha um papel fundamental na motivação dos indivíduos.

A classificação da GPTW não apenas destaca as empresas líderes em satisfação e engajamento dos funcionários, mas também fornece um benchmark valioso para outras organizações, como salientado por Drucker (1954). Isso permite que as empresas comparem seu desempenho com o de outras e identifiquem áreas em que podem melhorar para criar ambientes de trabalho mais atrativos e satisfatórios. Em última análise, a avaliação e classificação desempenham um papel crucial na melhoria contínua da qualidade do ambiente de trabalho, alinhando-se com as teorias clássicas de gestão e motivação no contexto organizacional.

Figura 7. Ranking GPTW 2018, corte nacional de grandes empresas

Posição	Empresa	Funcionários	Indústria	Propriedade
1	Caterpillar	4275	12.2 Manufacturing & Production Automotive	Cooperative
2	Magazine Luiza	26730	16.0 Retail	Privately held
3	SAP Labs	1005	11.3 Information Technology Software	Privately held
4	Laboratorio Sabin	2284	8.0 Health Care	Privately held
5	Tokio Marine Seguradora	1815	7.5 Financial Services & Insurance General Insurance	Privately held
6	Kimberly Clark Brasil	3224	12.18 Manufacturing & Production Personal and Household goods	Privately held
7	Cazim	7685	16.0 Retail	Privately held
8	Dell Emc	3387	11.0 Information Technology	Privately held
9	Mars Brasil	2457	12.1000 Manufacturing & Production Fast Moving Consumer Goods	Privately held
10	Unidas	1510	19.0 Transportation	Privately held

Fonte⁶: GPTW, 2023.

Figura 8. Ranking GPTW 2019, corte nacional de grandes empresas

Posição	Empresa	Funcionários	Indústria	Propriedade
1	Caterpillar	4709	12.2 Manufacturing & Production Automotive	Publicly quoted
2	Tokio Marine	2028	7.5 Financial Services & Insurance General Insurance	Publicly quoted
3	Mars	2484	12.1000 Manufacturing & Production Fast Moving Consumer Goods	Privately held
4	Magazine Luiza	20815	16.0 Retail	Publicly quoted
5	DELL Technologies	3758	11.0 Information Technology	Privately held
6	SAP Labs	1192	11.3 Information Technology Software	Publicly quoted
7	ACCOR	10344	9.3 Hospitality Management	Publicly quoted
8	LABORATÓRIO SABIN	2439	8.0 Health Care	Privately held
9	Viacredi	1397	7.3 Financial Services & Insurance Banking/Credit Services	Cooperative
10	Losango	1010	7.3 Financial Services & Insurance Banking/Credit Services	Privately held

Fonte⁷: GPTW, 2023.

⁶ Disponível em:

<https://gptw.com.br/ranking/melhores%20empresas/?ano=2020&tipo=brLatam&ranking=nacional&corte=Grandes>

⁷ Disponível em:

<https://gptw.com.br/ranking/melhores%20empresas/?ano=2020&tipo=brLatam&ranking=nacional&corte=Grandes>

Em destaque nas figuras 6 e 7, os rankings GPTW 2018, 2019, a Caterpillar Inc., uma renomada empresa norte-americana com operações no Brasil, destaca-se como líder global na manufatura de equipamentos destinados à construção, mineração e engenharia. Sua atuação abrange não apenas a produção de equipamentos pesados, como motores a diesel e a gás, turbinas industriais, mas também sua aplicação em diversos setores, como agricultura, construção, mineração, logística e armazenamento industrial. Fundada em 1925, a empresa tem sua sede em Peoria, Illinois, e conquistou, em 2018, a 73ª posição na lista Fortune 500 e a 265ª na lista Fortune Global 500, sendo também parte integrante do *Dow Jones Industrial Average*.

O compromisso fundamental da Caterpillar com princípios éticos é evidenciado por sua responsabilidade social, ética empresarial e conformidade, promoção da diversidade e inclusão, respeito aos direitos humanos, práticas sustentáveis ambientalmente e busca incessante por negociações justas. Esses valores fundamentais estão claramente delineados em sua plataforma oficial, refletindo o compromisso da empresa com padrões elevados em todas as esferas de sua atuação.

Figura 6. Ranking GPTW 2020, corte nacional de grandes empresas

Posição	Empresa	Funcionários	Indústria	Propriedade
1	Caterpillar	4060	12.2 Manufacturing & Production Automotive	Privately held
2	Magazine Luiza	35272	16.0 Retail	Privately held
3	Dell Technologies	3813	11.0 Information Technology	Privately held
4	Tokio Marine Seguradora	2086	7.5 Financial Services & Insurance General Insurance	Privately held
5	SAP Labs Latin America	1293	11.3 Information Technology Software	Privately held
6	MARS BRASIL	2207	12.10 Manufacturing & Production Food products	Privately held
7	LABORATORIO SABIN DE ANALISES CLINICAS S.A.	3478	8.0 Health Care	Privately held
8	ACCOR	11158	9.3 Hospitality Management	Privately held
9	Novartis	2352	3.0 Biotechnology & Pharmaceuticals	Privately held
10	Mercado Livre	2818	11.0 Tecnologia da informação	Privately held

Fonte⁸: GPTW, 2023.

Em 20 de outubro de 2020, a empresa Magazine Luiza (Magalu), conhecida como uma das principais plataformas de compras e vendas no Brasil, conquistou a segunda posição no ranking das melhores empresas para se trabalhar, divulgado pela revista Época. A Magalu recebeu o reconhecimento como a melhor empresa para se trabalhar no Brasil no setor de varejo,

⁸ Disponível em:

<https://gptw.com.br/ranking/melhores%20empresas/?ano=2020&tipo=brLatam&ranking=nacional&corte=Grandes>

após uma pesquisa realizada com colaboradores em junho. Com mais de 35.000 funcionários distribuídos em 20 estados do país, sendo 70% deles nas mais de 1.200 lojas físicas do Magalu.

Durante a pandemia, o Magalu tomou medidas notáveis, como o compromisso de não demitir funcionários, dobrar o valor do Cheque-Mãe para beneficiar funcionárias mães e casais homoafetivos com filhos até 12 anos, e oferecer atividades físicas remotas em parceria com a Gympass. A empresa criou um programa de telemedicina que atendeu mais de 10.000 colaboradores por videoconferência. O trabalho remoto foi implementado imediatamente para os funcionários de grupos de risco, com cerca de 1.000 deles ainda atuando nesse formato. Para os vendedores dos grupos de risco, foi criada uma ferramenta de venda remota, permitindo que continuassem a trabalhar de casa.

O estilo de gestão do Magalu, reflete-se na pesquisa do GPTW, mostrando que os colaboradores do Magalu são quatro vezes mais propensos a se sentirem orgulhosos da empresa em comparação com a média nacional. O Magalu tem figurado no ranking por 22 anos, demonstrando sua consistência em ser reconhecido como um excelente lugar para se trabalhar.

Desde maio de 2011, a empresa está listada no Novo Mercado da B3, consolidando sua posição nacional por meio de várias aquisições nos últimos anos. O Magalu não apenas opera 1.157 lojas em 18 estados brasileiros, mas também expandiu sua presença online com cinco marcas distintas: Netshoes, Zattini, Shoestock, Época Cosméticos e Estante Virtual. Além disso, o Magalu mantém um marketplace com milhares de vendedores e um superaplicativo que conta com 30 milhões de usuários ativos.

Atualmente, a equipe do Magalu é composta por aproximadamente 35.000 funcionários. A empresa recebeu reconhecimento através de diversos prêmios por sua política de gestão de pessoas. Essa trajetória de crescimento e sucesso posiciona o Magalu como uma força significativa no cenário do varejo brasileiro, tanto em operações físicas quanto online.

A colaboração da Caterpillar e Magalu com a B3, a bolsa de valores brasileira, merece destaque, especialmente na criação do IGPTW B3. Esse índice reúne empresas listadas na B3 que foram certificadas pela GPTW como locais de trabalho exemplares. Além de sua influência no cenário financeiro, essas empresas desempenham um papel ativo em iniciativas de desenvolvimento econômico em nações em desenvolvimento.

O Índice GPTW, desenvolvido em janeiro de 2022 pelo *Great Place to Work Institute*, é uma classificação que reconhece as empresas destacadas como os melhores ambientes de trabalho em determinadas regiões ou setores. Essa certificação é baseada em pesquisas detalhadas e avaliações, incluindo a coleta de dados por meio de pesquisas confidenciais dos

funcionários. Empresas certificadas pela GPTW são reconhecidas por proporcionarem um ambiente de trabalho positivo, fomentando a satisfação, engajamento e uma cultura organizacional saudável.

Figura 10. Maiores fechamentos do IGPTW

GPTW - Maiores fechamentos				
Ano	Nominal	Pregão	US\$	Pregão
2023	1.294,39	05/07/2023	268,61	21/06/2023
2022	1.448,55	04/04/2022	313,71	04/04/2022
2021	1.779,96	24/06/2021	361,22	24/06/2021
2020	1.523,35	23/01/2020	367,92	02/01/2020
2019	1.459,24	26/12/2019	360,21	30/12/2019

Fonte⁹: B3, 2023.

Esse índice visa orientar investidores interessados em empresas que valorizam e promovem ambientes de trabalho positivos, contribuindo assim para o desenvolvimento positivo dos funcionários e, por extensão, para o sucesso corporativo.

A participação no Índice GPTW B3 proporciona diversos benefícios, tais como:

Ampliação da Visibilidade: A inclusão no índice pode elevar a visibilidade da empresa perante o mercado financeiro e investidores, evidenciando o compromisso da empresa com o bem-estar dos colaboradores e a implementação de práticas de trabalho sustentáveis e responsáveis.

Atração de Investidores: O índice tem o potencial de atrair investidores que buscam empresas comprometidas com práticas de trabalho sustentáveis e responsáveis, resultando em um aumento na demanda pelos ativos da empresa.

Fortalecimento da Imagem Corporativa: A presença no índice contribui para o fortalecimento da imagem da empresa, tanto interna quanto externamente, demonstrando o comprometimento com o bem-estar dos colaboradores e a adoção de práticas de trabalho sustentáveis e responsáveis.

⁹ Disponível em: https://www.b3.com.br/pt_br/market-data-e-indices/indices/indices-de-sustentabilidade/indice-gptw-igptw-estatisticas-historicas.htm

Em síntese, a participação no Índice GPTW B3 oferece vantagens como a ampliação da visibilidade, a atração de investidores e o fortalecimento da imagem da empresa, refletindo o compromisso da organização com o bem-estar dos colaboradores e a implementação de práticas de trabalho sustentáveis e responsáveis.

CONCLUSÃO

Considerando os objetivos delineados neste estudo, é possível chegar a conclusões valiosas sobre a influência da pesquisa GPTW nas grandes empresas brasileiras e sua relação com o desenvolvimento organizacional, bem como sua contribuição para melhores ambientes de trabalho.

Primeiramente, quanto ao objetivo de analisar a influência dos colaboradores de grandes empresas na pesquisa GPTW, os resultados apontam para a grande importância da voz dos funcionários na avaliação do ambiente de trabalho. A metodologia da GPTW, que coleta feedback anônimo e confidencial dos colaboradores, reconhece que eles são os principais avaliadores da cultura organizacional e da satisfação no trabalho. Portanto, a influência dos colaboradores é inegável, e sua participação ativa na pesquisa é fundamental para a construção de ambientes de trabalho excepcionais.

Em relação ao segundo objetivo de analisar a relação entre o reconhecimento da GPTW e o desenvolvimento organizacional de grandes empresas brasileiras, fica evidente que o reconhecimento obtido por meio da certificação GPTW desempenha um papel significativo no estímulo ao desenvolvimento organizacional. O selo de qualidade da GPTW demonstra publicamente o compromisso da empresa com o bem-estar dos colaboradores e a criação de um ambiente positivo e produtivo. Isso, por sua vez, atrai talentos e clientes, fortalecendo a posição da empresa no mercado e impulsionando seu crescimento e sucesso.

Quanto ao terceiro objetivo de analisar a contribuição da pesquisa GPTW para um ambiente de trabalho excepcional entre as grandes empresas, conclui-se que essa pesquisa desempenha um papel crucial na avaliação e melhoria contínua da qualidade do ambiente de trabalho. As dimensões avaliadas pela GPTW, como cultura organizacional, comunicação, desenvolvimento de talentos, qualidade de vida no trabalho, retenção de talentos e desenvolvimento de liderança, são todas fundamentais para a criação de ambientes excepcionais. Os insights fornecidos pela pesquisa GPTW ajudam as empresas a identificar áreas de melhoria e a desenvolver estratégias para aprimorar a satisfação e o engajamento dos funcionários.

Portanto, este estudo reforça a importância da pesquisa GPTW como uma ferramenta valiosa para avaliar, melhorar e promover ambientes de trabalho excepcionais em grandes empresas brasileiras. A participação ativa dos colaboradores, o reconhecimento da GPTW e a análise de suas dimensões são aspectos interligados que contribuem para o desenvolvimento

organizacional e o bem-estar dos funcionários. Essa pesquisa desempenha um papel essencial na busca contínua por ambientes de trabalho que se destacam pela qualidade, satisfação e engajamento dos colaboradores, e sua relevância no contexto empresarial é inegável.

REFERÊNCIAS

- AHRENS, Rudy de Barros. (Org.) *A gestão estratégica na administração*: v. 2. Ponta Grossa (PR): Atena Editora, 2017.
- ANDRADE, Taís de; COSTA, Vivian Flores; ESTIVALETE, Vania de Fátima Barros; LENGLER, Leticia. Organizational citizenship behaviors: a glimpse in the light of values and job satisfaction. *Revista brasileira de gestão de negócios*. São Paulo, v. 9, n. 64, p. 236-263. abr./jun., 2017.
- BESSEN, Fabiana; TECCHIO, Edivandro; FIALHO, Francisco Antônio Pereira. Liderança autêntica e a gestão do conhecimento. *Gest. Prod.* São Paulo, v. 24, n. 1, p. 2-14, 2017. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7487307/mod_folder/content/0/Lideranc%CC%A7a%20aute%CC%82ntica%20e%20a%20gesta%CC%83o%20do%20conhecimento.pdf
- BUSH, Michael; LEWIS-KULIN, Sarah. *What it takes to be one of the 100 best companies to work for*. Fortune, 2018. Disponível em: <https://fortune.com/2018/02/15/best-companies-salesforce/>
- CABREIRA, Keile Barbosa de Melo; GUIMARÃES, Nubia Lopes; ANDRADE, Erica Fernanda Pereira de. As contribuições da avaliação de desempenho no desenvolvimento organizacional: um estudo de caso em uma instituição financeira da Região Noroeste paulista. *Revista Funec Científica – Multidisciplinar*, Santa Fé do Sul (SP), v. 7, n. 9, jan./dez. 2018.
- ERB, Marcus. Global employee engagement Benchmark study. GPTW, nov. 2021. Disponível em: <https://www.greatplacetowork.com/resources/blog/global-employee-engagement-benchmark-study>
- FARBER, Suzana Gauche. *Tendências em recursos humanos*. Indaial: Uniasselvi. 1 ed. 2012.
- FIUZA, Gisela Demo. Desenvolvimento e validação da escala de percepção de políticas de gestão de pessoas (EPPGP). *RAM – Revista de Administração Mackenzie*, v. 9, n. 6, p. 77-101. set./out. 2008.
- FONSECA, J. J. S. *Metodologia da pesquisa científica*. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.
- GIL, Antônio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa*. São Paulo: Atlas, 2002 (2007).
- GOLDENBERG, M. *A arte de pesquisar*. Rio de Janeiro: Record, 1997.
- GPTW. *A autoridade global sobre a cultura do lugar de trabalho*. 2023. Disponível em: <https://www.greatplacetowork.pt/?id=51&view=category>
- GPTW. O que é uma pesquisa de clima organizacional: 23 de março, 2021. Disponível em: <https://gptw.com.br/conteudo/artigos/o-que-e-pesquisa-de-clima/>
- GPTW. *LGPD e RH*: o impacto da nova lei de proteção de dados na gestão de pessoas. 2020. Disponível em: <https://gptw.com.br/conteudo/artigos/lgpd-e-gestao-de-pessoas/>
- GPTW. *Clima organizacional*: você reconhece a importância de colocar as pessoas no centro? Ago. 2020. Disponível em: <https://gptw.com.br/conteudo/artigos/clima-organizacional/>
- HERZBERG, Frederick. Two-factor theory. Wikipedia, 2023. Disponível em: https://en.wikipedia.org/wiki/Two-factor_theory

- HUSSAIN, Syed Talib; LEI, Shen; AKRAN, Tayyaba; HAIDER, Muhammad Jamal; HUSSAIN, Syed Hadi; ALI, Muhammad. Kurt Lewin's change model: a critical review of the role of leadership and employee involvement in organizational change. *Journal of Innovation & Knowledge*. 2018, p. 123-127.
- HUWS, U. Vida, trabalho e valor no século XXI: desfazendo o nó. *Caderno CRH*, Salvador, v. 27, n. 70, p. 13-30, jan./abr. 2014. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/19628/12628>
- OLIVEIRA JÚNIOR, José Célio Nascimento de; ANDRADE, Jailza do Nascimento Tomaz Andrade. Identificação da cultura organizacional: um estudo de caso em uma empresa de campestre – Maranhão. *Revista de psicologia*. v. 16, p. 421-437, maio/2022. Disponível em: <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/3439/5464>
- KIELWAGEN, Edson Klaus.; SOUZA, Rodolpho Ribeiro da Silva. *Gestão de pessoas*. Indaial: Uniasselvi, 2013.
- KOTTER, John P. Leading change: why transformation wfforts fail. *Harvard Business Review*. may/june, 1995.
- LEITE, Nildes Raimunda Pitombo; ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão de. Gestão estratégica de pessoas, estratégia de retenção e profissionais e comprometimento organizacional em uma estrutura organizacional remota. *Revista. ADM*. UFSM, Santa Maria, v. 6, n. 4. P. 803-822, dez. 2013.
- MELO, Auristela do Nascimento; LEITE, Kátia Cristina Tofoli (Orgs.) *Gestão estratégica de pessoas*. Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2018.
- MENEZES, Afonso, H, N. [et al.]. *Metodologia científica: teoria e aplicação na educação a distância*. Petrolina-PE, 2019.
- MOURÃO, L., MONTEIRO, A. C. F., VIANA, V. R. (2014). A Influência do Desenvolvimento Profissional e da Identificação Organizacional na Satisfação no Trabalho. *Psico*, 45 (2), 198–208. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v17n1/v17n1a05.pdf>
- MULLER, Claudio Jose. *Modelo de gestão integrando planejamento estratégico, sistemas de avaliação de desempenho e gerenciamento de processos* (MEIO – Modelo de Estratégia, Indicadores e Operações). UFRGS, Porto Alegre, 2003.
- SANTOS, Lucas dos; PRÁ, P.; MORAES, J. Pereira; SILVA, Eloi; Processo de clima organizacional de uma indústria de confecções de Santa Catarina X Modelo de clima Great Place To Work. *Revista Visão: Gestão Organizacional*, Caçador (SC), Brasil, v. 8, n. 1, p. 44–56, 2019.
- SCHEIN, Edgar H. *Organizational culture and leadership*. 4. Ed. Jossey-Bass, 2010.
- SCHEIN, Edgar H. *Kurt Lewin's change theory in the Field and int the classroom: notes toward a model of managed learning*. Sloan School of Management, Massachusetts Institute of Technology, 1995.

REFERÊNCIAS CONSULTADAS

MARTINS, Simara Netto. *Método do ranking ponderado: divisão de itens em blocos e equalização do índice de prioridade final*. Campos do Goytacazes (RJ), 2013.

MASCARENHAS, Jorge Semedo. *A influência dos líderes no processo de mudança organizacional: um estudo de caso*. ISCTE Business School, mar. 2021.

MOTTA, Fernando C. Prestes. Algumas considerações sobre o desenvolvimento organizacional. R. Adm. Emp. Rio de Janeiro, 1972.

MOURA, Renan Gomes de.; LOPES, Paloma de Lavor.; BARBOSA, Marcus Vinicius. *Qualidade de vida no trabalho, mito ou realidade corporativa?* Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, XIV, 26 e 26 de outubro, 2017.

PARET, Shari. *How we got certified as a great place to worl*. jun, 2021. Disponível em: <https://www.acagroup.be/en/blog/certified-great-place-to-work/>

PEREIRA, Cristiana Maria Fernandes. *O poder da Gestão de Recursos Humanos na felicidade dos colaboradores: um estudo de caso na Randstad*. Dissertação de mestrado. Vila Nova de Gaia. dez. 2022.

PRAT, Andrea.; SERAFEIM, George. *Corporate Purpose and Financial Performance*. Digital Access to Scholarship at Harvard. Harvard Business School Working Paper. set. 2016.

SILVA, Lucas Henrique Alves da.; MADEIRO, André Luiz de França.; DIAS, Guilherme Ataíde.; LIMA, Izabel França. Os princípios TRUST como ferramenta de avaliação de repositórios de dados. *Brajis*, v. 15, 2021.

SILVA, Sara Sampaio. *Marketing interno nas empresas: efeitos na felicidade e no comprometimento organizacional*. Dissertação de mestrado. Escola superior de Comunicação social. 2021.