

**Melhores
Empresas Para
Trabalhar™**

Varejo

**Great
Place
To
Work®**

**BRASIL
2024**

™

Melhores Empresas PARA TRABALHAR™ GPTW Varejo

Confira o resultado do relatório da 11ª edição do ranking



Sumário:

<u>O Great Place To Work®</u>	3
<u>O Efeito Great Place To Work</u>	7
<u>Sobre o Estudo</u>	14
<u>Processo de Pesquisa</u>	17
<u>Informações das Empresas Premiadas</u>	18
<u>Perfil dos Colaboradores das Melhores Empresas Para Trabalhar™</u>	23
<u>Perfil dos Líderes das Melhores Empresas Para Trabalhar™</u>	29
<u>Perfil de CEO's das Melhores Empresas Para Trabalhar™</u>	31
<u>Admissões e Demissões</u>	33
<u>Treinamento e Desenvolvimento</u>	37
<u>Flexibilidade e Qualidade de Vida</u>	41
<u>Avaliação GPTW</u>	46
<u>Lista das Melhores Empresas Para Trabalhar™</u>	54
<u>Contatos</u>	58

O Great Place To Work®

O Great Place To Work® é autoridade global no mundo do trabalho

Por meio de uma metodologia presente em 170 países, somos a principal referência mundial em cultura organizacional, amplificando as vozes dos colaboradores por meio de pesquisas para diagnóstico, dados e benchmarking, possibilitando a promoção de melhorias e o reconhecimento por meio da Certificação e Ranking.

Great Place To Work®





Pessoas escrevem nossa história.

Há trinta anos, o Great Place To Work® redefiniu a experiência dos funcionários, ouvindo as vozes que mais importavam: as das pessoas. Por meio de milhares e milhares de horas de entrevistas e grupos focais, decodificamos o DNA de grandes lugares para se trabalhar. Esse DNA ainda está presente em tudo o que fazemos e é reafirmado por milhões de colaboradores em todo o mundo, todos os anos.



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





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



○ Efeito Great Place To Work®

Um excelente lugar para trabalhar é definido pela confiança, orgulho e camaradagem entre todas as pessoas.

Um excelente lugar para trabalhar é aquele onde os colaboradores confiam na liderança, têm orgulho do trabalho que realizam e gostam dos seus colegas. E essa experiência deve ser consistente para todas as pessoas, independente de quem são, do que fazem e de onde trabalham.



É assim que excelentes empresas para trabalhar impulsionam grandes negócios

Quando a liderança cria uma excelente experiência para as pessoas, há um efeito transformador em sua organização. As Melhores Empresas Para Trabalhar™ atraem e desenvolvem grandes talentos, constroem culturas prósperas e ágeis e, por sua vez, estimulam o crescimento e o desempenho.





A excelência começa com a liderança.

Com a nossa plataforma, os líderes obtêm insights sobre os principais impulsionadores de uma excelente experiência das pessoas, permitindo que eles sejam altamente eficazes na construção da confiança com os funcionários na sua organização.

Pessoa

01

Liderança

Contratar e Receber
Inspirar
Falar
Escutar
Agradecer
Desenvolver
Cuidar
Celebrar
Compartilhar

Liderança

02

Experiência

Confiança
Orgulho
Camaradagem
For All

Pessoa

Pessoa

Pessoa

Os líderes moldam a experiência.

Quando os líderes se dedicam a cultivar relações de confiança, orgulho e camaradagem para todos, a experiência do funcionário se torna um catalisador para uma cultura empresarial próspera e crescimento do negócio.

Liderança

01

Liderança

- Contratar e Receber
- Inspirar
- Falar
- Escutar
- Agradecer
- Desenvolver
- Cuidar
- Celebrar
- Compartilhar

Pessoa

02

Experiência

- Confiança
- Orgulho
- Camaradagem
- For All

Pessoa

03

Cultura

- Colaboração
- Inovação
- Agilidade
- Diversidade
- Equidade
- Inclusão
- Pertencimento
- Bem-estar

Pessoa

Pessoa

A experiência molda a cultura.

Ao medir e melhorar continuamente a experiência das pessoas, as organizações transformam a cultura em uma vantagem competitiva, com maior colaboração, inovação, agilidade, pertencimento e bem-estar dos funcionários.

Liderança

01

Liderança

- Contratar e Receber
- Inspirar
- Falar
- Escutar
- Agradecer
- Desenvolver
- Cuidar
- Celebrar
- Compartilhar

Pessoa

02

Experiência

- Confiança
- Orgulho
- Camaradagem
- For All

Pessoa

03

Cultura

- Colaboração
- Inovação
- Agilidade
- Diversidade
- Equidade
- Inclusão
- Pertencimento
- Bem-estar

Pessoa

04

Performance

- Lucro
- Produtividade
- Eficiência
- Satisfação do Cliente
- Impacto Social
- Resiliência no Mercado
- Atração de Talentos
- Permanência de Talentos

A cultura impulsiona a performance.

As empresas que cultivam culturas consistentes se diferenciam no mercado e entre os concorrentes em quase todas as métricas de negócios, independentemente do tamanho, setor ou localização geográfica.



Sobre o Estudo

GPTW Varejo

A dinâmica do mercado de trabalho continua a evoluir, evidenciando a valorização de ambientes de trabalho saudáveis e relações profissionais construtivas. O ranking GPTW Varejo reconhece e comemora as organizações que lideraram a criação de espaços de trabalho exemplares, onde a maturidade profissional é vista como um ativo valioso. Este relatório especial não apenas aponta as empresas que priorizam o bem-estar e a satisfação de seus colaboradores, mas também aquelas que desenvolvem práticas inovadoras para nutrir e valorizar a contribuição de profissionais em todas as etapas de sua carreira.

Na **11ª edição** da premiação das Melhores Empresas Para Trabalhar™ GPTW Varejo, realizada em 2024, um total de 253 empresas participaram do processo de avaliação.

Para se qualificarem para o ranking, as empresas precisavam atender aos critérios de ter no mínimo 30 funcionárias(os), possuir CNPJ registrado no setor de varejo. Entre essas empresas, 60 foram reconhecidas como as melhores, sendo estas:

10 Empresas de **pequeno porte**;

20 Empresas de **médio porte**;

20 Empresas de **grande porte**;

10 Empresas de **super grande porte**;

O Histórico do Ranking GPTW Varejo

Nos últimos três anos, o número de empresas inscritas e colaboradores impactadas pelo ranking GPTW Varejo tem apresentado um crescimento significativo. Em 2022, na 9ª edição, o ranking contou com 175 empresas inscritas, impactando 489.117 colaboradores. Em 2023, na 10ª edição, o número de empresas inscritas aumentou para 265, e o número de colaboradores impactados chegou a 575.923. Já em 2024, na 11ª edição, houve uma ligeira redução no número de empresas inscritas, totalizando 253, mas o impacto sobre os colaboradores foi de 604.264, evidenciando o alcance crescente do ranking e o impacto nas organizações e seus colaboradores.

Ano	Edição	Número de Empresas Inscritas	Colaboradores Impactados
2024	11ª Edição	253	604.264
2023	10ª Edição	265	575.923
2022	9ª Edição	175	489.117

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



1

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

2

Pilares For All: atingidas as condições da 1ª etapa, passa-se para a fase de preenchimento e avaliação dos Pilares For All.



Informações das Empresas Premiadas



O tempo médio de existência das empresas premiadas de 2024 é de **41 anos**.

Esse tempo médio já foi de 34 anos em 2023 e de 39 anos em 2022.



Premiadas por Região/Estados

As empresas premiadas se distribuem em 12 estados brasileiros, estando presente em 4 das 5 regiões do país com destaque para a região sudeste com 28 empresas premiadas.



Premiadas por Região	2024
Nordeste	8
Centro-Oeste	6
Sudeste	28
Sul	18

ESG

Entre as 60 empresas premiadas em 2024, 35% se destacam por terem implementado programas de sustentabilidade robustos, alinhados com padrões internacionais como GRI ou relatório integrado, refletindo um compromisso firme com as práticas de ESG (Environmental, Social and Governance). **Na edição anterior, em 2023, 28% das premiadas haviam se destacado por terem implementado programas como esse.**

Esta abordagem estruturada não apenas fortalece suas credenciais de responsabilidade corporativa, mas também as posiciona como líderes em transparência e gestão sustentável, aspectos cada vez mais valorizados no cenário empresarial contemporâneo.





Pacto Global

O Pacto Global das Nações Unidas é uma iniciativa global lançada pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 2000. Ele representa um chamado à ação para empresas e organizações em todo o mundo comprometerem-se com princípios fundamentais nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção. Este pacto voluntário encoraja empresas a adotarem práticas comerciais socialmente responsáveis e sustentáveis, promovendo valores universais e metas globais. Ao unir empresas, governos e sociedade civil em torno de um objetivo comum de desenvolvimento sustentável, o Pacto Global busca contribuir para um mundo mais equitativo e sustentável, em que o progresso econômico esteja alinhado com o respeito pelos direitos humanos e a proteção do meio ambiente.

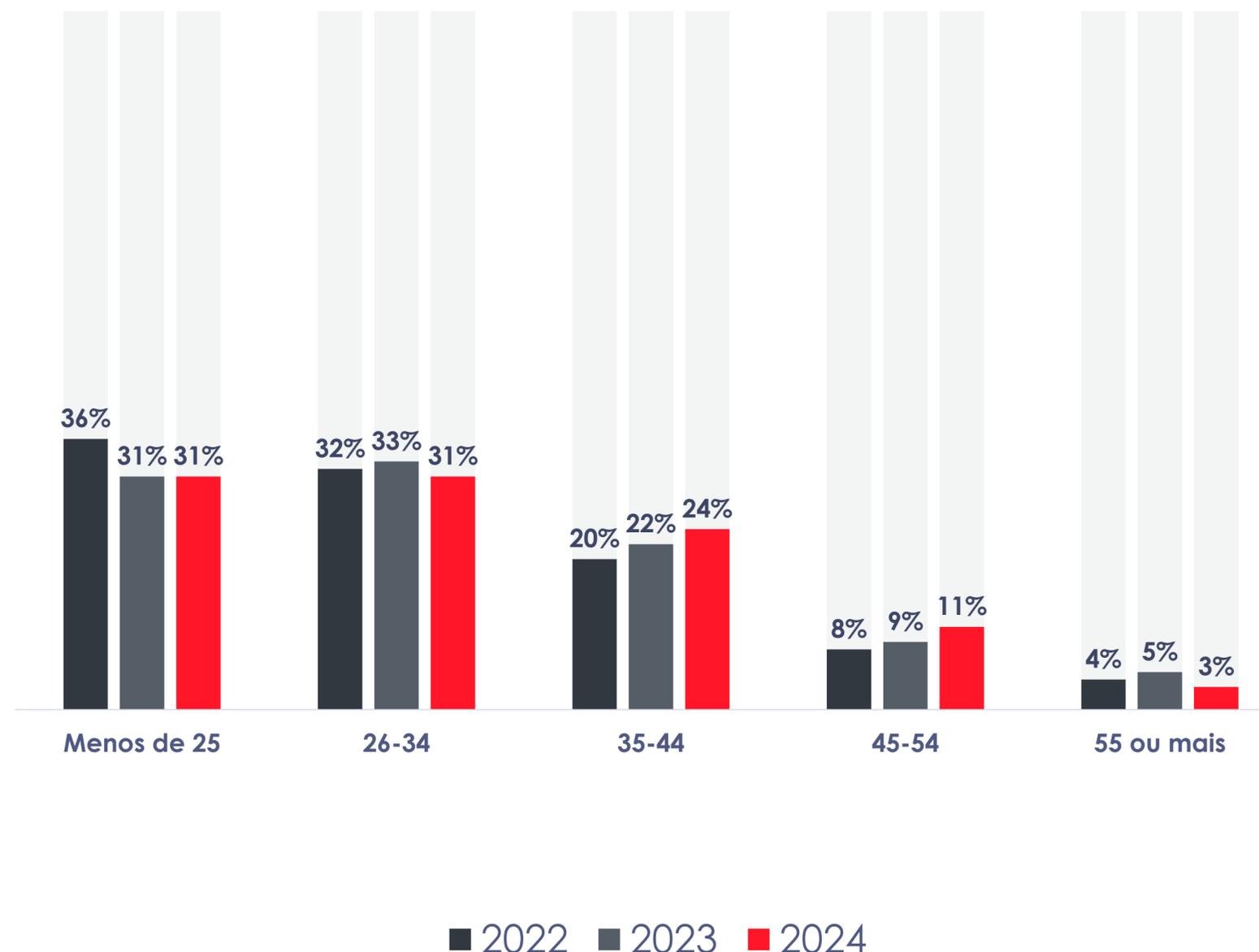
Das 60 empresas premiadas, **17 delas são signatárias** do Pacto Global da ONU.

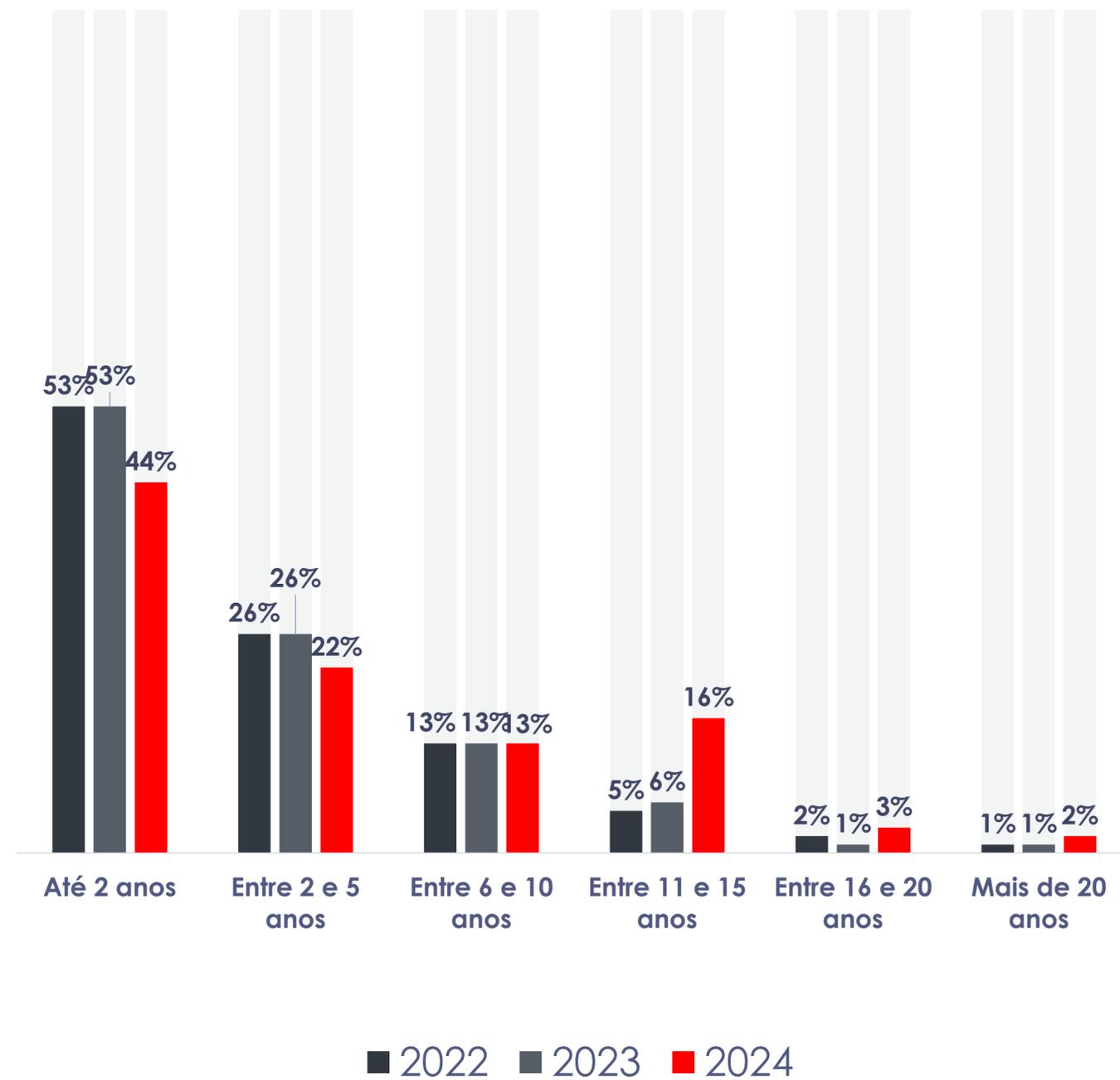
Perfil dos Colaboradores das Melhores Empresas Para Trabalhar™



Por faixa etária

Entre 2022 e 2024, a distribuição etária dos colaboradores das organizações premiadas no ranking GPTW Varejo apresentou algumas variações. A participação de profissionais com menos de 25 anos caiu de 36% em 2022 para 31% nos dois anos seguintes, refletindo uma redução na presença de jovens. Já na faixa etária de 26 a 34 anos registrou um aumento de 32% em 2022 para 33% em 2023, mas voltou a cair para 31% em 2024. Em contrapartida, a faixa de 35 a 44 anos cresceu de 20% em 2022 para 22% em 2023 e 24% em 2024, demonstrando uma valorização de profissionais mais experientes. A faixa de 45-54 anos também teve um crescimento constante, subindo de 8% em 2022 para 9% em 2023 e alcançando 11% em 2024, trazendo maior atenção de profissionais mais velhos. Por fim, a participação de colaboradores com 55 anos ou mais aumentou de 4% em 2022 para 5% em 2023, mas caiu para 3% em 2024, mostrando uma diminuição da presença de profissionais mais maduros.



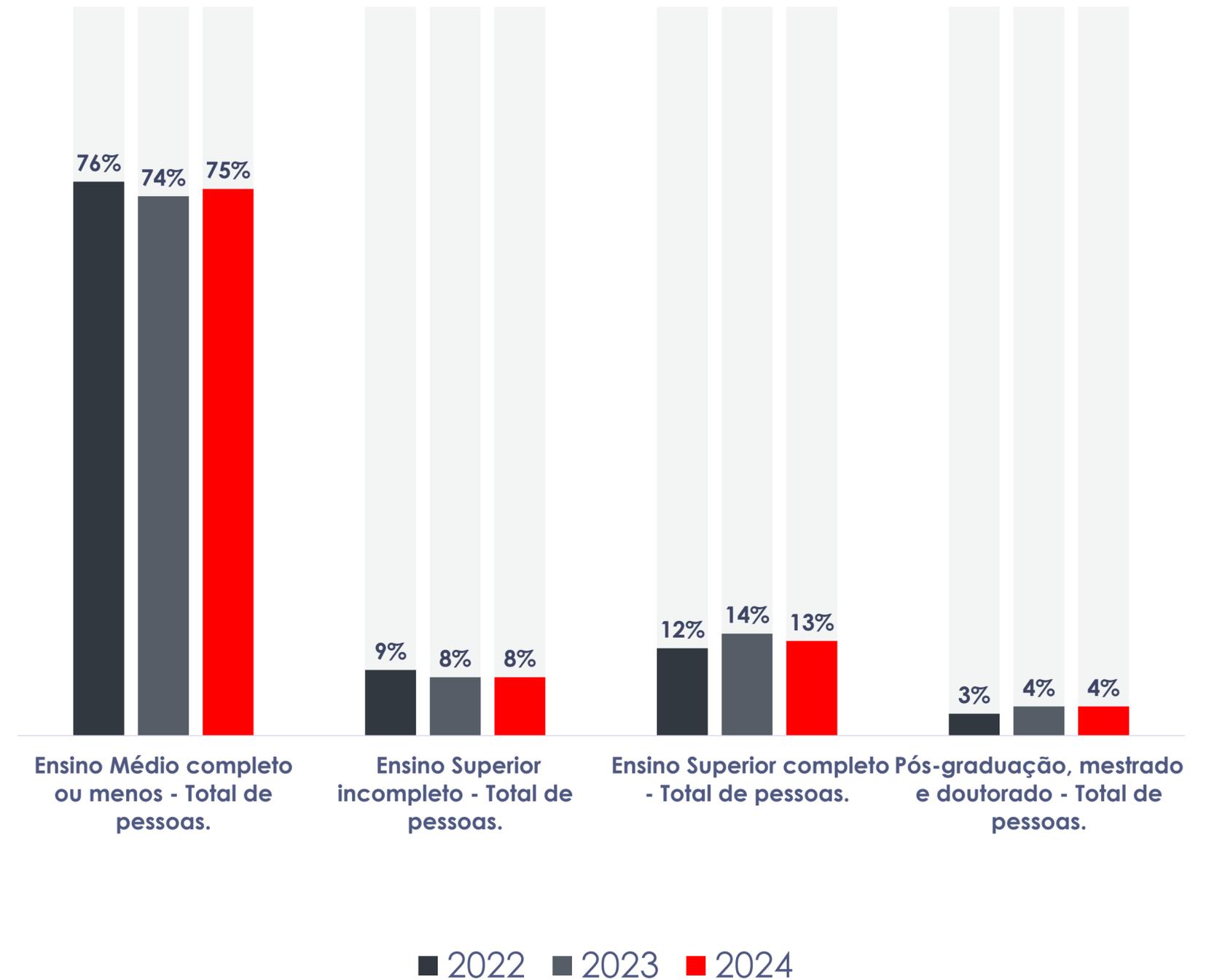


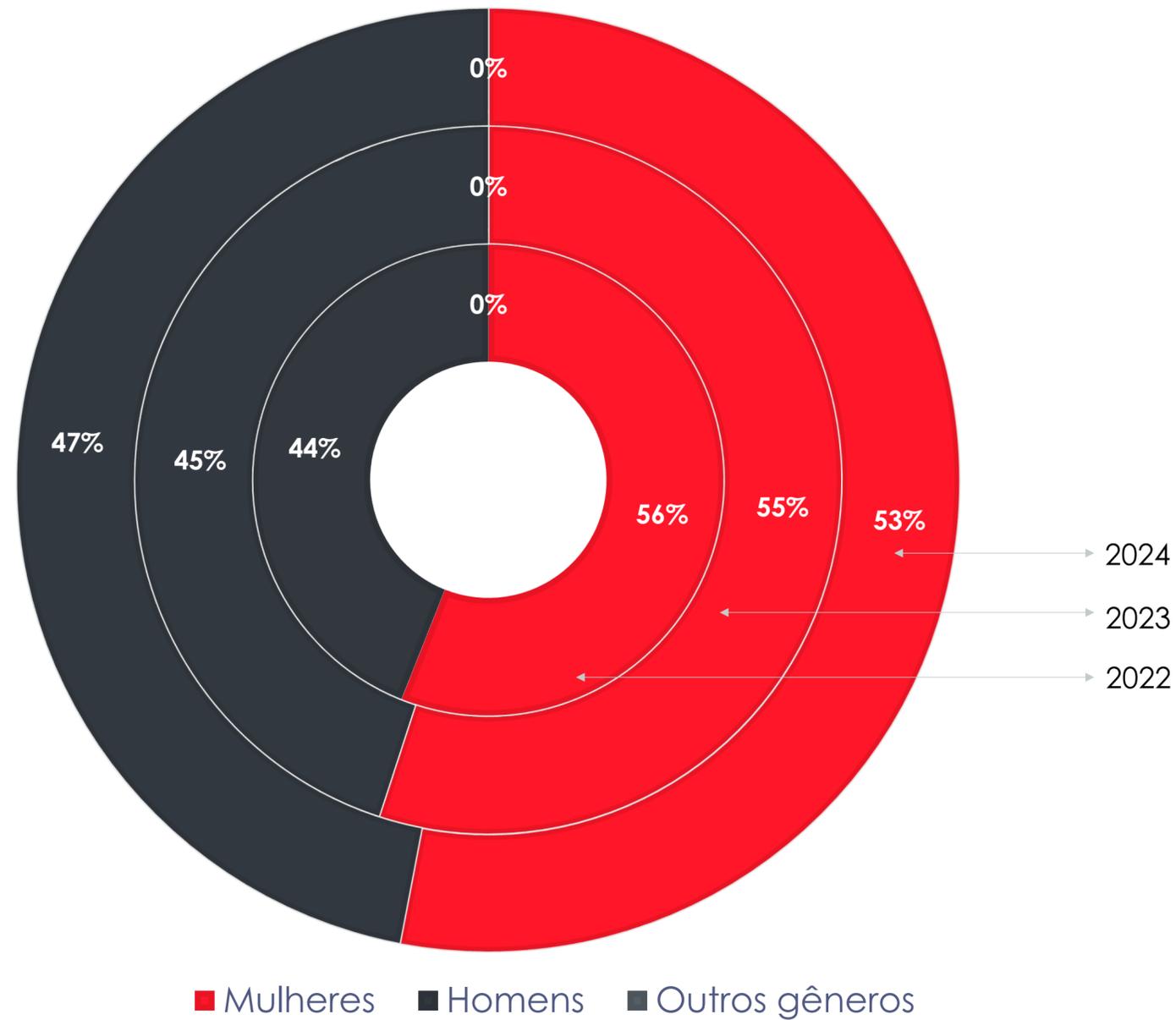
Por tempo de casa

A distribuição do tempo de casa dos colaboradores nas organizações do ranking GPTW Varejo revelou mudanças significativas. A maior parte dos colaboradores apareceu com menos de 5 anos de empresa, representando 79% do total em 2022 e 2023, mas essa participação caiu para 66% em 2024, evidenciando uma redução na retenção de novos colaboradores. Por outro lado, houve um aumento expressivo na presença de colaboradores com 11 a 15 anos de casa, que subiu de 5% em 2022 para 16% em 2024. As faixas com 16 a 20 anos e mais de 20 anos também registraram um leve crescimento, alcançando 3% e 2%, respectivamente, em 2024, mostrando um pequeno aumento na permanência de profissionais com mais experiência na empresa.

Por Escolaridade

Entre 2022 e 2024, a distribuição da escolaridade dos colaboradores nas organizações premiadas pelo ranking GPTW revelou uma predominância estável de funcionários com Ensino Médio completo ou menos, variando progressivamente de 76% em 2022 para 75% em 2024. Observa-se um pequeno aumento nos colaboradores com Ensino Superior completo, de 12% em 2022 para 14% em 2023, seguido por uma redução para 13% em 2024. Além disso, o percentual de colaboradores com pós-graduação, mestrado ou doutorado cresceu consistentemente, alcançando 4% em 2023 e se mantendo neste nível em 2024.





Por gênero

A distribuição por gênero nas organizações premiadas pelo ranking GPTW Varejo apresentou uma tendência de aumento na proporção de homens e uma diminuição na proporção de mulheres. Em 2022, as mulheres representavam 56% do total, mas esse número diminuiu para 55% em 2023 e para 53% em 2024. Paralelamente, a proporção de homens aumentou de 44% em 2022 para 45% em 2023 e 47% em 2024. Não houve representação de outros gêneros durante esse período, com 0% em todos os anos analisados. Essa tendência aponta para uma mudança gradual na composição de gênero, destacando um aumento na presença masculina nas organizações premiadas.

Desempenho Econômico do Varejo: Análise Semestral e Perspectivas

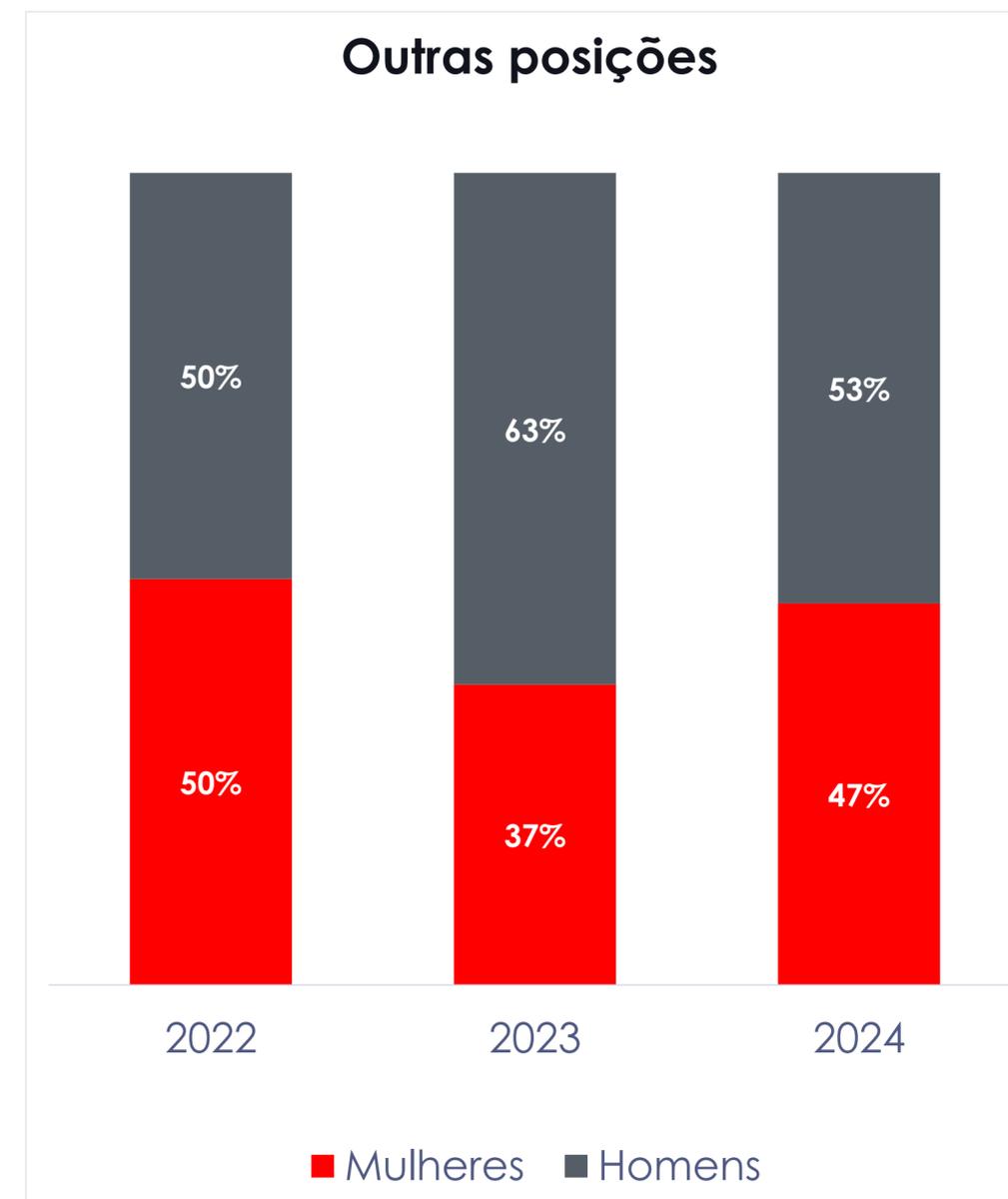
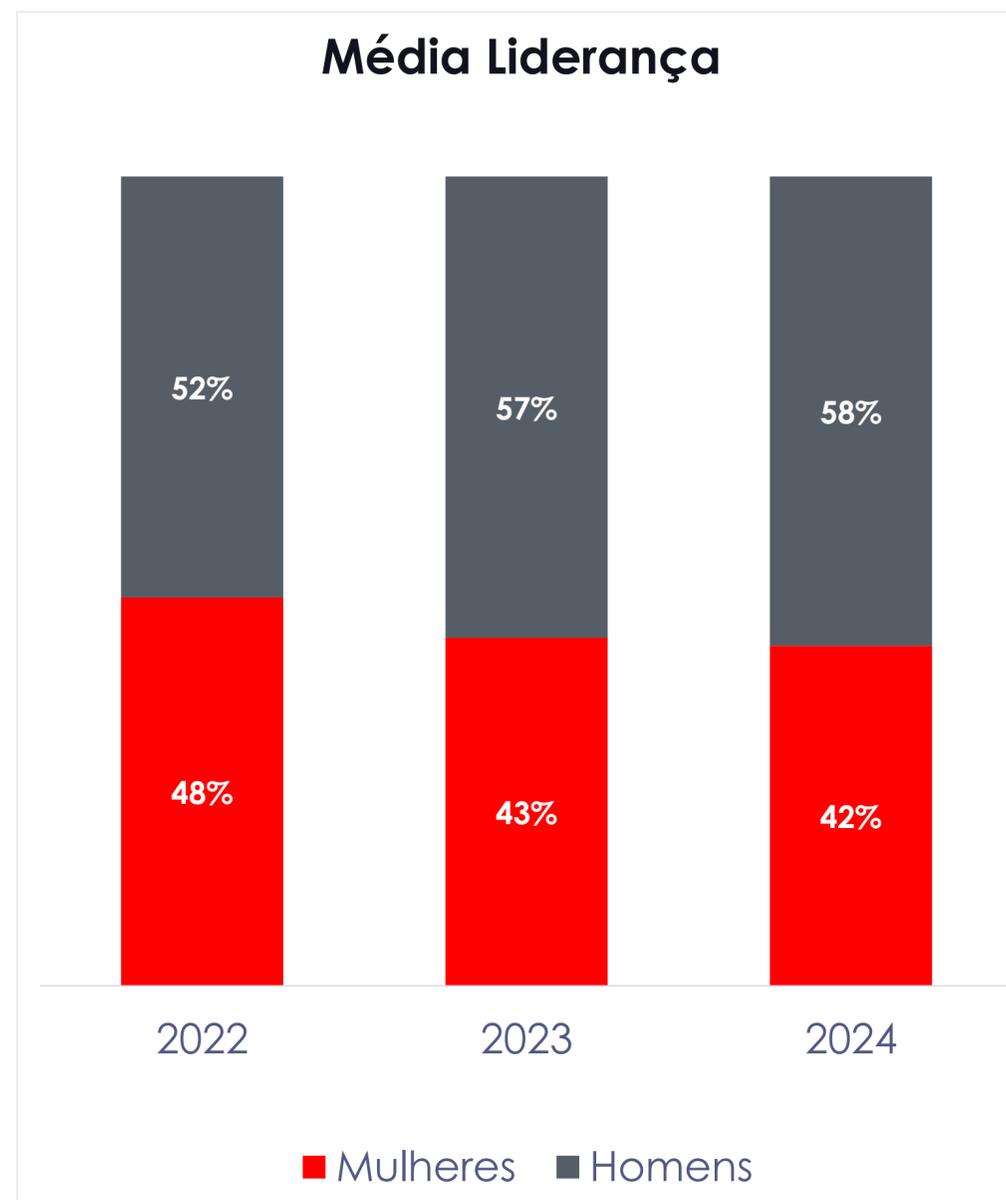
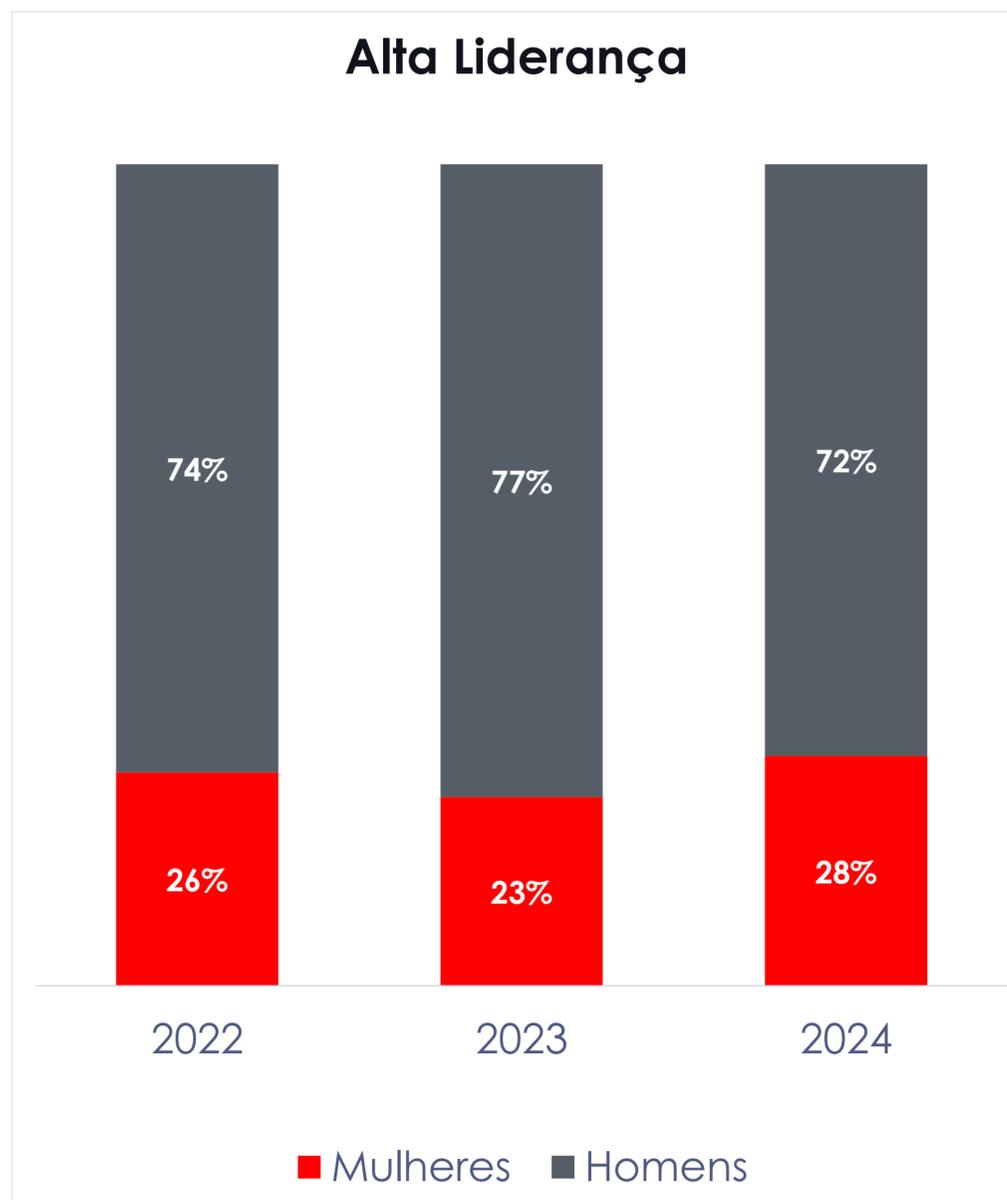
No primeiro semestre de 2024, o setor varejista brasileiro registrou um crescimento de 5,2% em comparação com o mesmo período de 2023, conforme dados da Pesquisa Mensal de Comércio (PMC) do IBGE. Este aumento é um indicativo robusto de recuperação econômica, apesar de uma leve retração de 1% em junho antes de maio de 2024, após cinco meses de crescimento contínuo. O desempenho é particularmente notável em categorias como Artigos farmacêuticos, médicos, ortopédicos e de perfumaria, que apresentaram um aumento significativo de 15,1% em junho, destacando-se como um dos setores mais resilientes. Outros segmentos, como Móveis e eletrodomésticos e Equipamentos para escritório, informática e comunicação, também apresentaram crescimentos sólidos, contrastando com quedas nos setores de Combustíveis e Lubrificantes e Livros, Jornais, Revistas e Papelaria. No comércio ampliado, que inclui veículos e material de construção, o crescimento foi mais moderado, mas ainda positivo. Este panorama reflete uma dinâmica de consumo variada e aponta para um otimismo cauteloso no setor varejista para os próximos períodos.

Referência: Agência Gov | via IBGE

Perfil dos Líderes das Melhores Empresas Para Trabalhar™



Gênero x Nível de Gestão

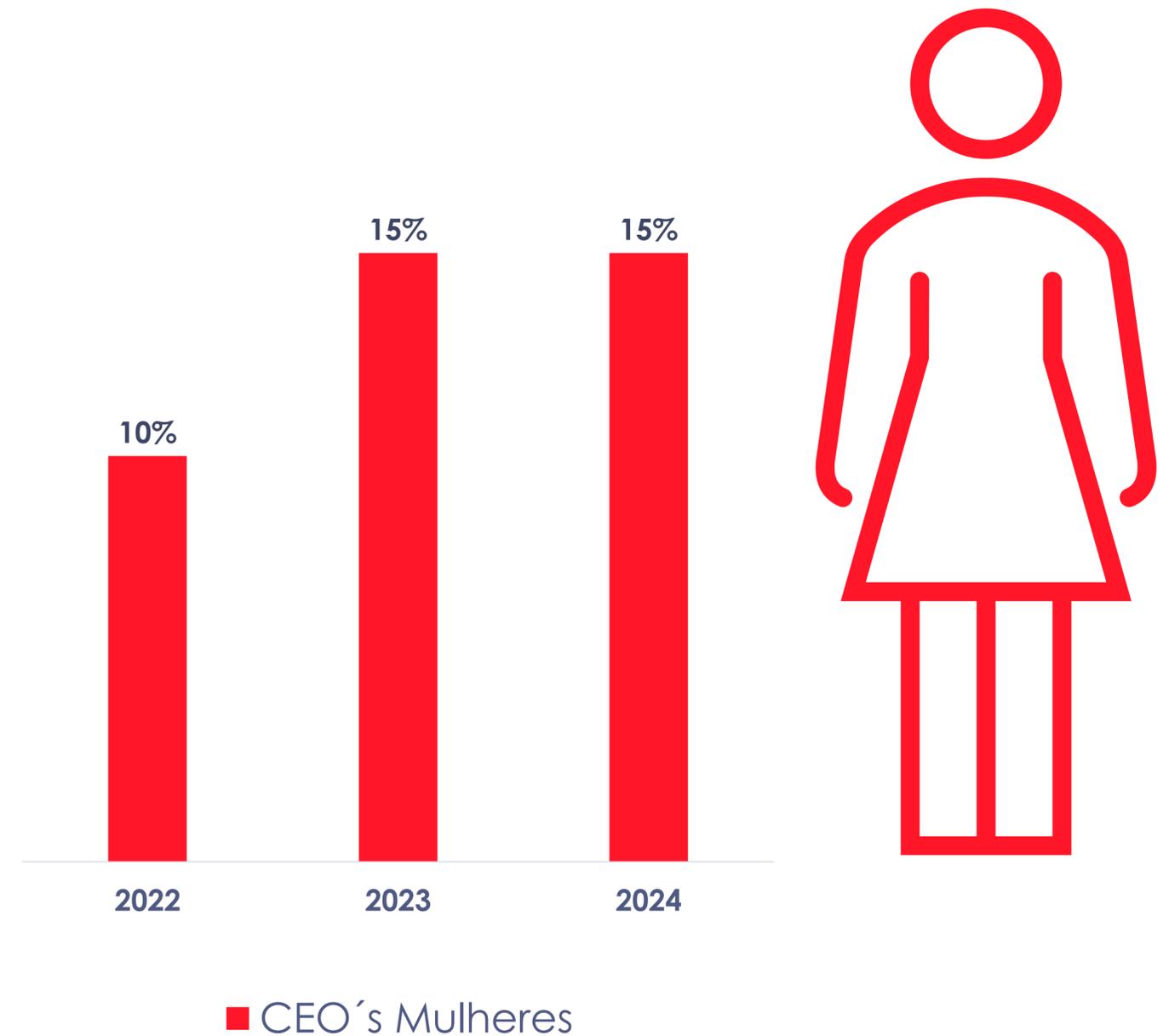


Perfil dos CEOs das Melhores Empresas Para Trabalhar™



CEOs Mulheres

Entre os CEOs das Melhores Empresas Para Trabalhar™, a idade média é de 52 anos, com um tempo médio de 15 anos na empresa. A participação de mulheres em cargos de CEO nas organizações premiadas pelo ranking GPTW Varejo ainda enfrenta desafios significativos, refletindo uma baixa representação feminina nos níveis mais altos de liderança. Isso destaca a importância de implementar iniciativas que promovam a igualdade de gênero e incentivem a ascensão feminina aos cargos executivos.

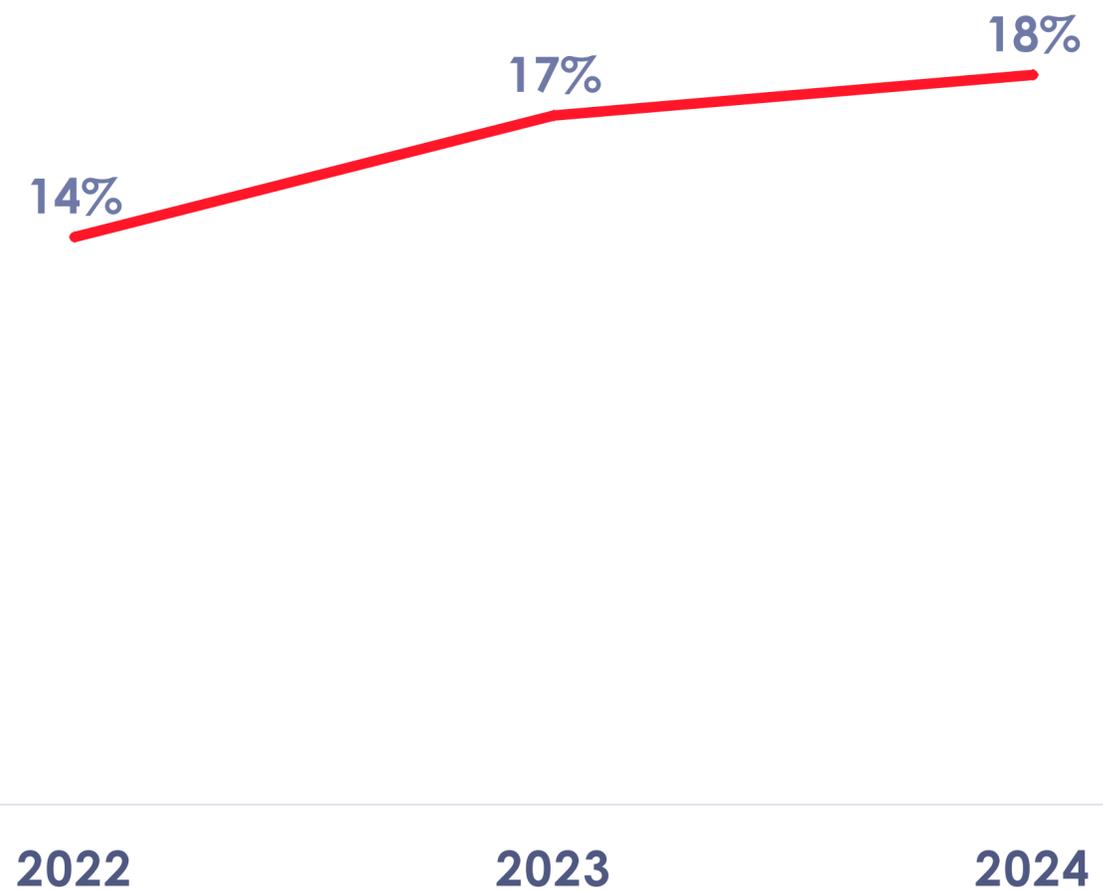


Admissões e Demissões



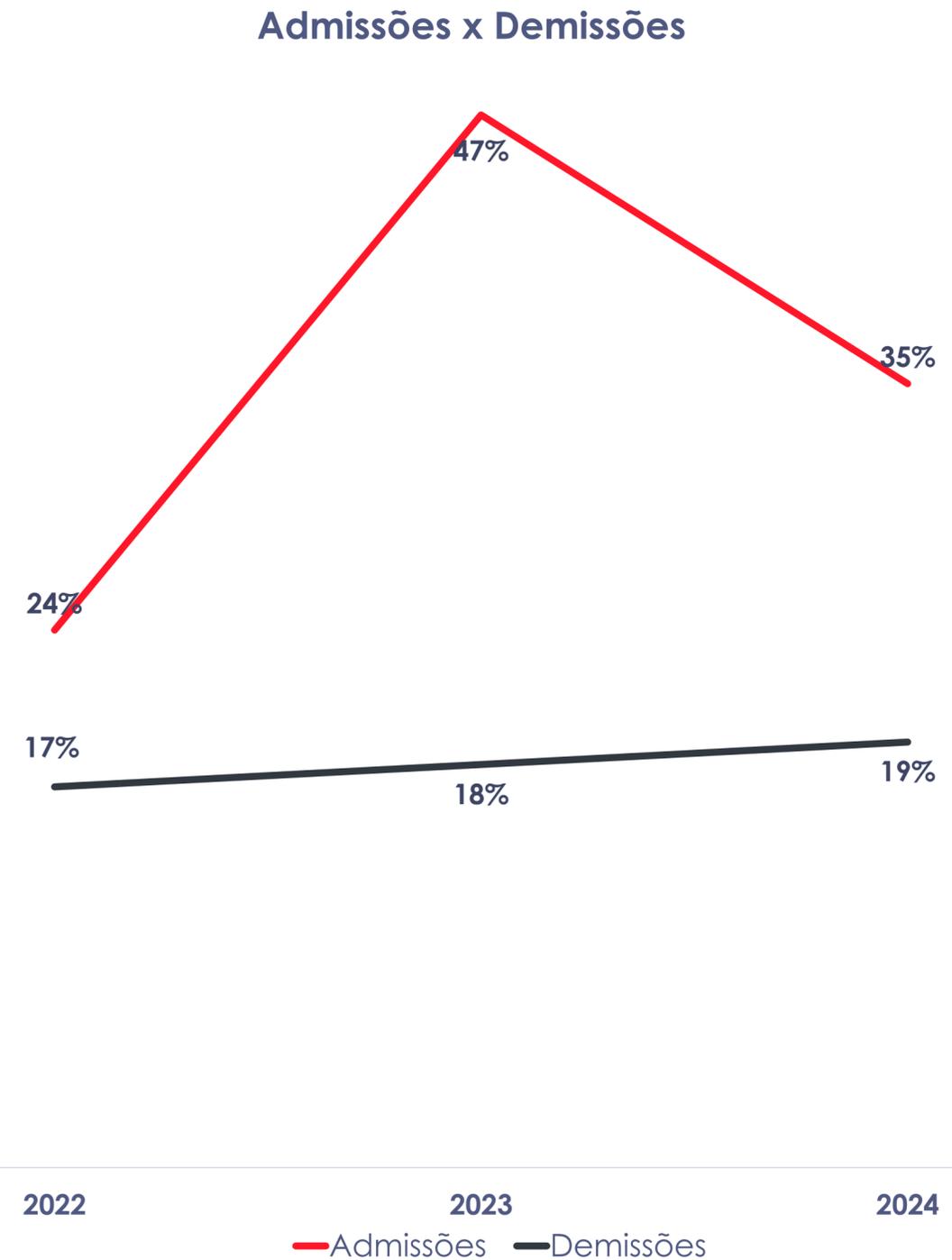
Turnover

Entre 2022 e 2024, as organizações premiadas pelo ranking GPTW Varejo observaram um aumento gradual no turnover voluntário, subindo de 14% em 2022 para 18% em 2024. Apesar desse aumento, é importante destacar que esses índices ainda representam um baixo turnover voluntário comparado a muitas organizações deste setor.



Admissões x Demissões

A análise de turnover admissional e demissional no ranking GPTW Varejo entre 2022 e 2024 revela que houve uma variação notável nas taxas de admissões e demissões nas organizações premiadas pelo ranking. Em 2022, a taxa de admissão era de 24% e a de demissão de 17%. Em 2023, observou-se um aumento significativo nas admissões, alcançando 47%, enquanto a taxa de demissão se manteve relativamente estável em 18%. Já em 2024, as admissões diminuíram para 35%, mas ainda assim representaram um número maior que em 2022, enquanto as demissões aumentaram para 19%. Este padrão sugere que, apesar de um aumento nas demissões ao longo dos anos, as admissões variaram mais acentuadamente, diminuindo uma dinâmica ativa de contratação e um esforço contínuo para adaptar ou expandir a força de trabalho.

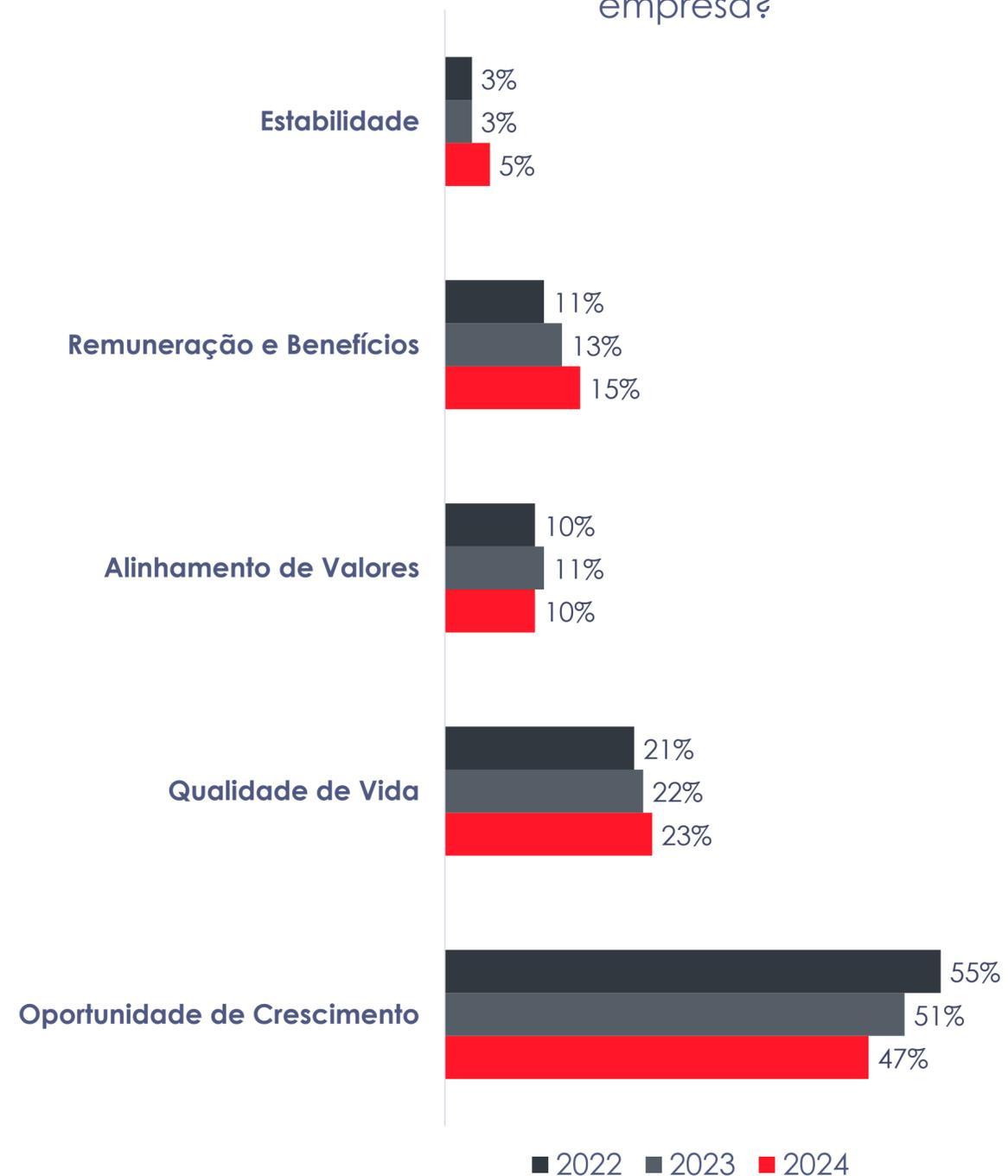


Motivos de Permanência

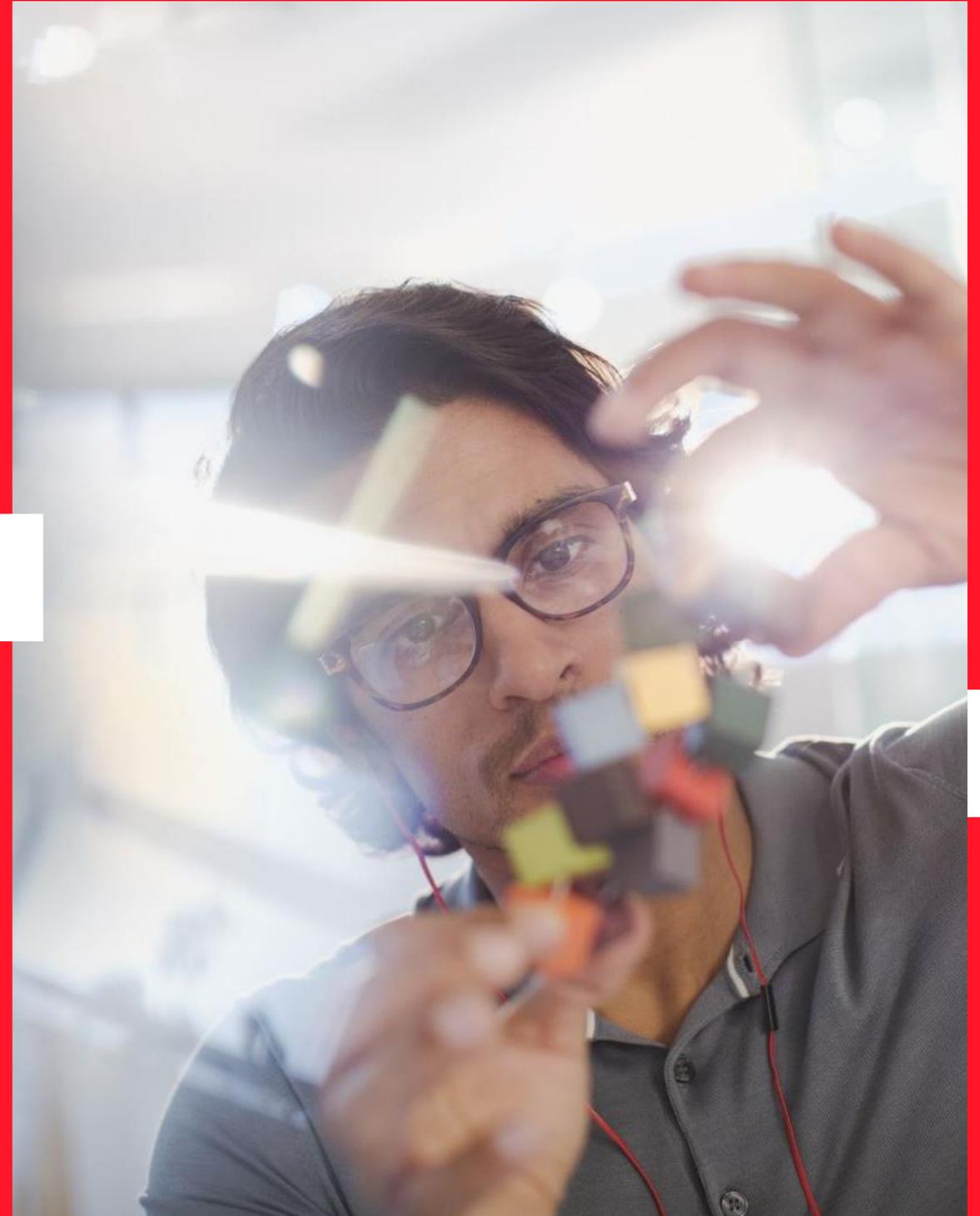
Quando perguntamos aos colaboradores qual é o motivo para que eles continuem em seus trabalhos atuais, podemos ver que a **oportunidade de crescimento e desenvolvimento é o principal**. Podemos observar que como segundo principal motivo de permanecer nas organizações, segue a priorização da qualidade de vida, o que faz sentido, já que este é um assunto com alta visibilidade.

Motivo de Permanência	TI (2024)
Oportunidade de Crescimento	90
Qualidade de Vida	87
Alinhamento de Valores	90
Remuneração e Benefícios	73
Estabilidade	58

Qual o principal motivo que me faz permanecer na empresa?



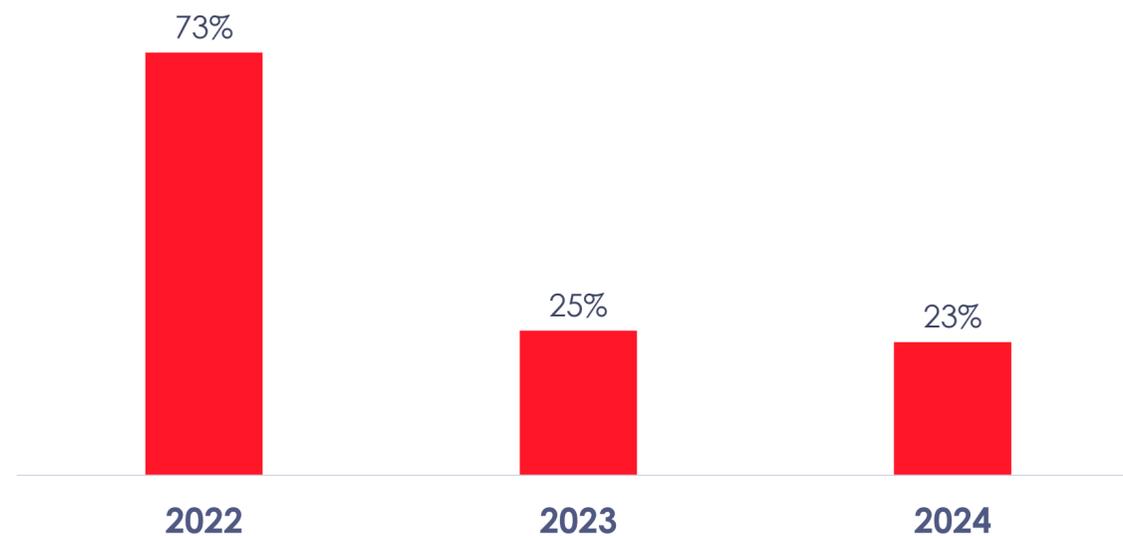
Treinamento e Desenvolvimento



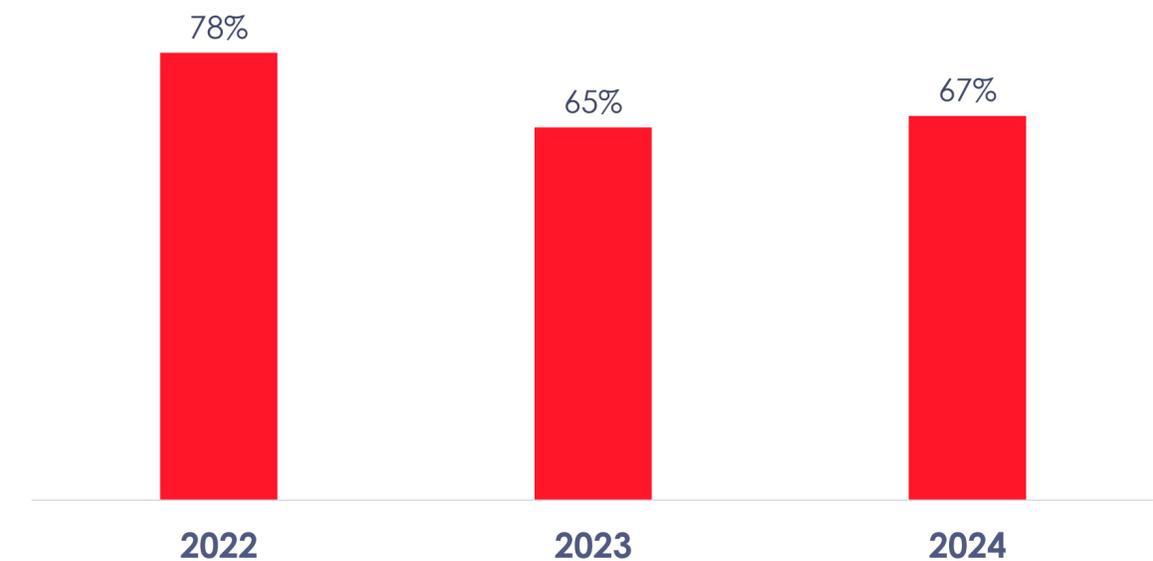
Mentoria e coaching

Com relação as práticas de desenvolvimento pessoal nas empresas premiadas no ranking GPTW Varejo entre 2022 e 2024 mostra uma queda na oferta de programas de mentoring e nos programas de coaching. A adoção de programas de mentoring caiu de 78% em 2022 para 65% em 2023 e subiu para 67% em 2024 mantendo relevância nas organizações. Já os programas de coaching apresentaram uma redução significativa, passando de 73% em 2022 para apenas 25% em 2023, e caindo ainda mais para 23% em 2024, sugerindo uma diminuição expressiva no uso dessa prática de desenvolvimento.

Empresas que oferecem programa de coaching



Empresas que oferecem programa de mentoria





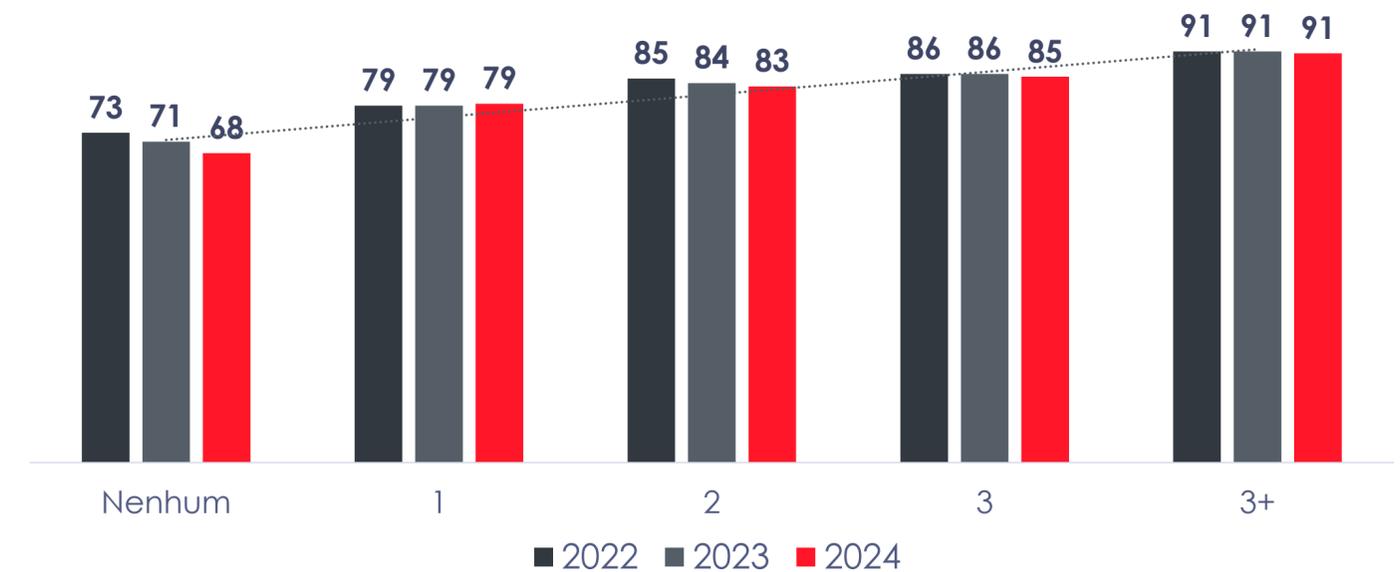
Benefícios para desenvolvimento

Neste ano, **55%** das Melhores Empresas Para Trabalhar™ oferecem **bolsa de estudos para curso de graduação ou pós-graduação**, e **30%** para **curtos de idiomas**. **63%** das empresas têm uma **universidade corporativa** e **30%** disponibilizam verba para que o funcionário use **no programa de desenvolvimento que quiser**.

Feedbacks

Na questão de feedbacks, podemos notar novamente que a **correlação entre o número de feedbacks recebidos e a confiança dos colaboradores** na organização persiste (quanto mais feedbacks recebidos no ano, maior é o Trust Index™). Ainda cerca de mais da **metade dos funcionários receberam 3 ou mais feedbacks** no ano, número observado desde 2022.

Quantos feedbacks você recebeu no último ano?



Obs. Dados Numéricos no gráfico correspondem ao índice de confiança (Trust Index) na pesquisa de clima das empresas premiadas.

Ano	% de colaboradores que recebeu 3 ou mais feedbacks
2022	60%
2023	61%
2024	61%

Flexibilidade e Qualidade de Vida



Horário Flexível e Home office

A proporção de organizações que oferecem horário flexível aos colaboradores cresceu de 67% em 2023 para 73% em 2024, indicando uma tendência positiva em permitir maior autonomia aos funcionários(as). Por outro lado, a oferta de home office sofreu uma leve diminuição, de 80% em 2023 para 77% em 2024, o que pode refletir um ajuste nas políticas de trabalho remoto à medida que as empresas buscam equilibrar práticas presenciais e à distância. Esses dados ressaltam a contínua adaptação das empresas para atender às necessidades dos colaboradores enquanto ajustam suas estratégias de flexibilidade.



73%

Horário Flexível

Em 2023, este número era de 67%.



77%

Home Office

Em 2023, este número era de 80%

Práticas da empresa

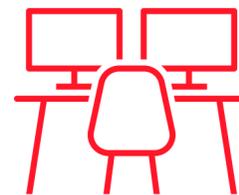
Práticas relacionadas ao bem-estar e à flexibilidade no trabalho nas empresas premiadas no ranking GPTW Varejo entre 2023 e 2024 revela um cenário de estabilidade. A adoção de práticas de saúde mental se manteve alta, com 97% das empresas implementando essas ações em 2023 diminuindo para 95% em 2024. O modelo híbrido de trabalho, que combinava o trabalho presencial e remoto, foi adotado por 77% das empresas em 2023 e em 2024. Já a prática de redução de jornada teve uma pequena queda nos dois anos analisados, diminuição de 17% em 2023 para 15% em 2024, indicando que essa iniciativa ainda é oferecida por uma parcela limitada das empresas.



95%

Adotaram práticas de saúde mental e bem-estar.

Em 2023, este número era de 97%.



77%

Jornada/Modelo híbrido

Em 2023, este número era de 77%



15%

Redução de Jornada

Em 2023, este número era de 17%

Licença Maternidade e Paternidade

Em relação a práticas da empresa quando funcionários têm filhos, 8% das Melhores Empresas Para Trabalhar™ oferecem **licença maternidade acima de 120 dias** exigidos pela lei. Para **licença paternidade**, o período exigido pela lei é de 5 dias, e **37% das empresas oferecem mais tempo do que isso**.



Avaliação GPTW



Evolução Histórica

Abaixo trazemos os dados dos últimos anos, o Trust Index™ (avaliação da empresa pelos funcionários) médio das Melhores Empresas Para Trabalhar™, os Pilares For All, que consiste na etapa de avaliação qualitativa de práticas organizacionais, a média final e o e-NPS (Employee Net Promoter Score) é uma métrica utilizada para medir a satisfação e o engajamento dos funcionários dentro de uma empresa.

Benchmark Trust index	2022	2023	2024
Trust Index	88	87	87
Pilares For All	60	59	62
Média Final	80	79	82
e-NPS	70	71	67

Notas por corte

Para analisar o desempenho das empresas no ranking, utilizamos um sistema de corte baseado no porte das empresas (Médias e Grandes). Esta divisão permite uma comparação justa e detalhada, identificando os níveis de excelência e as áreas que necessitam de melhorias. O corte facilita uma visão clara do posicionamento de cada empresa dentro do ranking, garantindo uma avaliação precisa, transparente e justa. Este método destaca as empresas que se sobressaem em suas práticas e desempenhos, promovendo uma análise mais equitativa e relevante.

Notas por corte	2024			
	Trust Index™	Pilares For All	Média Final	e-NPS
Pequenas	94	**	94	83
Médias	90	59	82	75
Grandes	82	60	77	58
Super Grandes	81	72	79	56

Confiança por dimensões

Abaixo apresenta-se as médias dos últimos três anos para as cinco dimensões fundamentais da pesquisa de clima do Great Place To Work: Credibilidade, Respeito, Imparcialidade, Orgulho e Camaradagem. Compreender essas médias é essencial para avaliar a evolução do clima organizacional e desenvolver estratégias contínuas de aprimoramento.

	2022	2023	2024
Credibilidade dos líderes para gerenciar pessoas e administrar os negócios de forma geral.	88	88	87
Respeito dos líderes na relação com os funcionários, tanto na questão profissional como pessoal.	86	86	85
Imparcialidade dos líderes com relação a todos os funcionários.	86	86	85
Orgulho de exercer a profissão e trabalhar nessa empresa.	89	89	88
Camaradagem entre os colegas de trabalho e presença de sentimento de equipe.	89	89	88

Índice da Velocidade da Inovação (IVR)

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

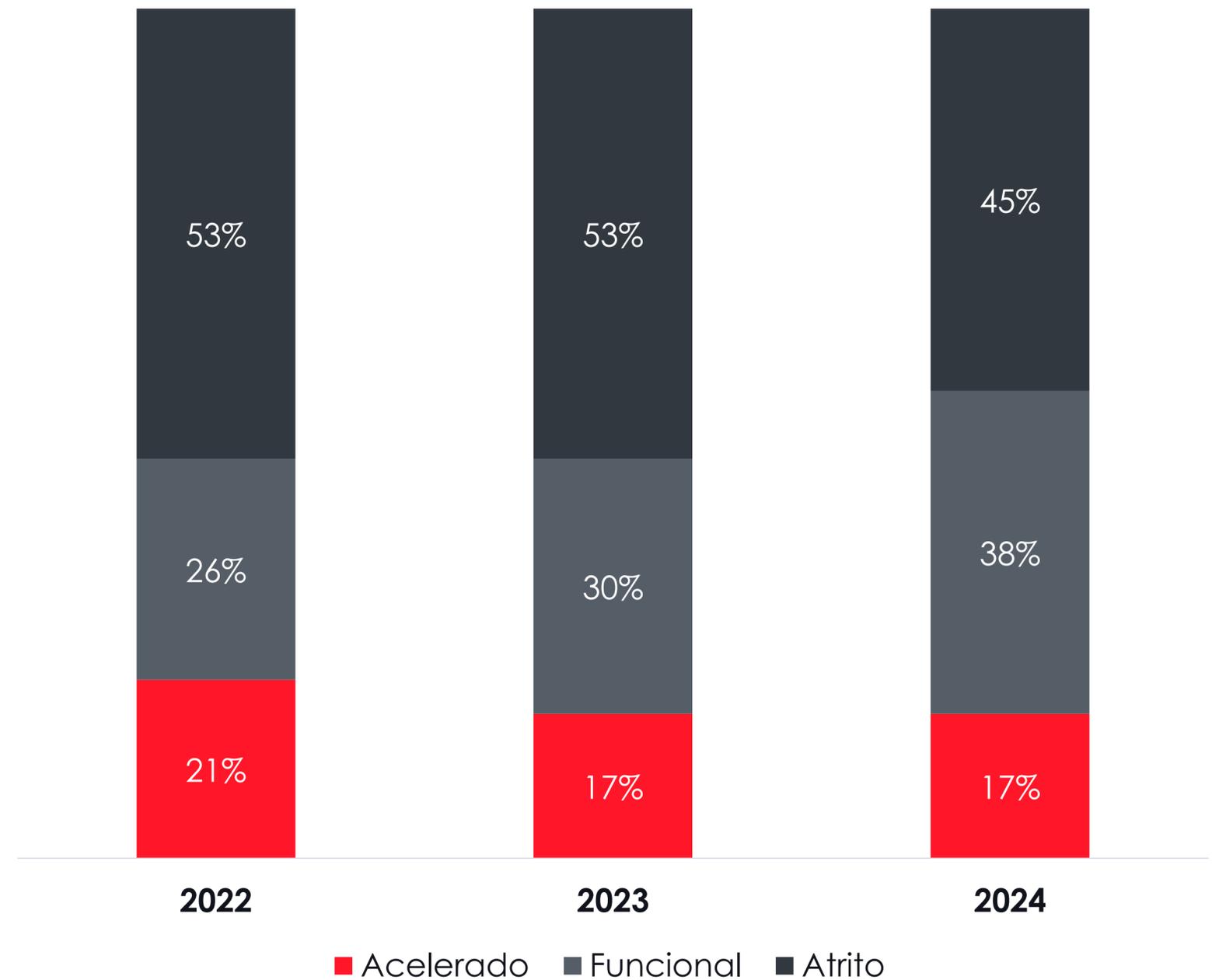
Organizações são classificadas em três tipos de IVR: Acelerado, Funcional e Atrito. Empresas cuja classificação nos estágios de inovação está como Acelerado geram ideias de alta qualidade e têm alta velocidade de implantação, atingindo um grau elevado de agilidade e resultando em 5,5 vezes mais crescimento de receita do que organizações com um grau menor de abordagem inclusiva para a inovação. Além disso, organizações com IVR Acelerado têm empregados que são 4 vezes mais propensos a se sentirem orgulhosos de seu trabalho.

Os três estágios da Inovação:

Atrito, Funcional e Acelerado

Índice da Velocidade da Inovação (IVR)

Ao olharmos para o IVR das empresas premiadas, podemos notar um aumento importante na quantidade de empresas no estágio funcional (estágio intermediário), certa estabilidade no estágio acelerado (no qual a inovação flui facilmente) e uma queda no estágio de atrito (no qual a inovação é truncada), evidenciando um pequeno avanço nos indicadores de inovação das organizações premiadas.



Afirmativas com as maiores notas

Por outro lado, é igualmente importante destacar os pontos fortes que contribuem para a satisfação e engajamento dos colaboradores. As afirmativas com os maiores índices de favorabilidade na pesquisa de clima GPTW refletem as práticas bem-sucedidas das empresas. Esses resultados positivos servem como um benchmark, orientando outras organizações a adotar práticas que comprovadamente criam um excelente lugar para se trabalhar.

Afirmativa	Varejo, 2024
Quando se entra nesta organização, fazem você se sentir bem-vindo	94
As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de sua idade	94
As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de seu gênero	96
As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de sua orientação sexual	97
As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de sua cor ou etnia	97

Afirmativas com as menores notas

Através da pesquisa de clima GPTW identifica-se as afirmativas com os menores índices de favorabilidade, que revelam os principais pontos de atenção que podem impactar negativamente o ambiente de trabalho. Compreender esses aspectos é essencial para desenvolver estratégias eficazes que promovam um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

Afirmativa	Varejo, 2024
Acredito que a quantia que recebo como participação nos resultados da organização é justa	71
Os gestores envolvem as pessoas em decisões que afetam suas atividades e seu ambiente de trabalho	74
Os gestores evitam o favoritismo	75
As promoções são dadas às pessoas que realmente mais merecem	76
As pessoas aqui são pagas adequadamente pelo serviço que fazem	77

Lista das Melhores Empresas Para Trabalhar™



Pequenas

- 1 Teevo S.A
- 2 Luz da Serra
- 3 Guaporé Tintas
- 4 Premier Turismo
- 5 Automundi
- 6 Grupo Cultivar
- 7 GOLDNET TI
- 8 Gdoor
- 9 Shopping Eusébio
- 10 Always Fit



Médias

- | | | | |
|----|------------------------------|----|------------------------|
| 1 | Grupo Levvo | 11 | Italiana Automóveis |
| 2 | Brasal Veículos | 12 | CORIS |
| 3 | Alper Consultoria em Seguros | 13 | Grupo Bamaq |
| 4 | Ibagy Imóveis | 14 | 4 BIO MEDICAMENTOS S.A |
| 5 | Zucchetti | 15 | CP Ófris |
| 6 | SLC Máquinas | 16 | KARSTEN VAREJO |
| 7 | Dipesul | 17 | Grupo Linhares |
| 8 | Rentcars | 18 | INGRAM MICRO |
| 9 | Brasal Combustíveis Ltda | 19 | SB MONTEIRO |
| 10 | GRUPO COMETA | 20 | Grupo Sinosserra |



Grandes

- | | | | |
|----|---|----|--------------------|
| 1 | Mercadinhos São Luiz | 11 | LOJAS LEBES |
| 2 | ANCAR IVANHOE ADMINISTRADORA DE SHOPPING CENTERS LTDA | 12 | Carbel Auto Group |
| 3 | Obramax | 13 | GRUPO CANOPUS |
| 4 | AgroGalaxy | 14 | PICCADILLY COMPANY |
| 5 | Leo Madeiras | 15 | Lojas MM |
| 6 | USAFLEX-INDUSTRIA & COMÉRCIO S/A | 16 | Cobasi |
| 7 | CAEDU | 17 | Grupo St. Marche |
| 8 | IGUATEMI S/A | 18 | Grupo Saga |
| 9 | DPaschoal | 19 | Grupo Lagoa |
| 10 | Lojas Zema | 20 | CVLB BRASIL S.A. |



Super Grandes

- 1 GAZIN
- 2 Magazine Luiza S/A
- 3 Grupo Boticário
- 4 Arcos Dorados (McDonald's)
- 5 Assaí Atacadista
- 6 C&A
- 7 Lojas Riachuelo
- 8 Grupo Casas Bahia
- 9 Grupo DPSP
- 10 GPA - Grupo Pão de Açúcar

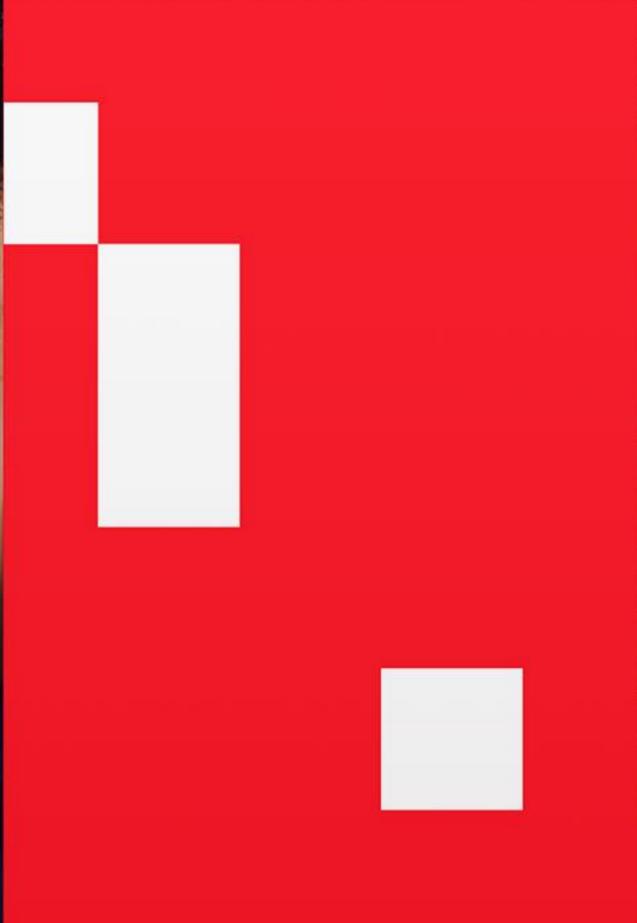
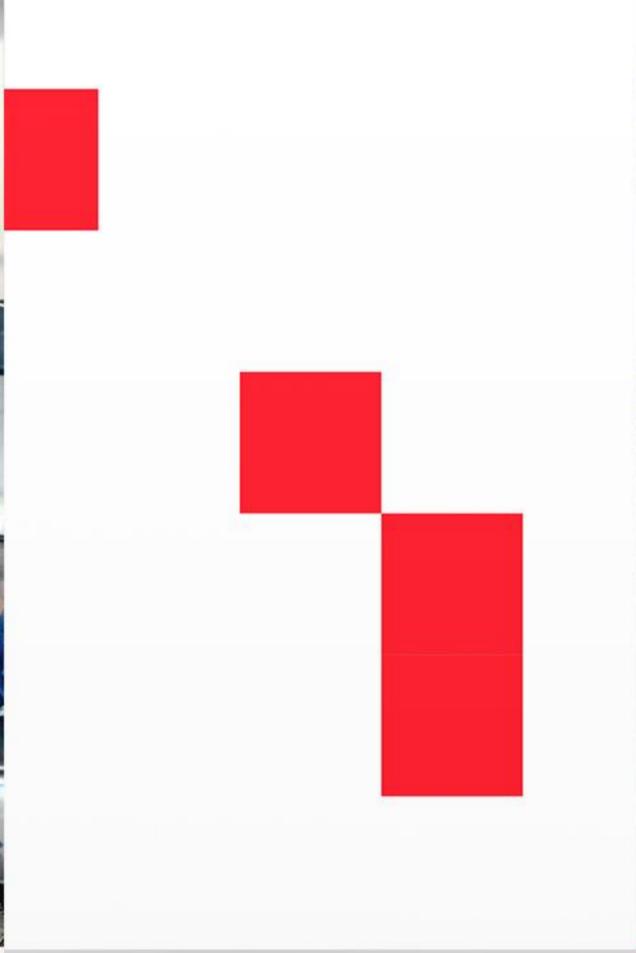


[Acesse gptw.com.br](https://gptw.com.br)





Great Place



To Work®

