



# Relatório de Resultados da Pesquisa de clima GPTW

**2023**

# O que você vai encontrar nesse relatório:

1. Introdução
2. Metodologia GPTW
- 3. Os resultados**
  - a. Principais Resultados**
  - b. Estágios da Liderança**
  - c. IVR Velocidade da Inovação**
  - d. E-NPS**
4. Próximos Passos
5. Recomendações de Práticas **NOVIDADE**
6. O GPTW
7. Saiba Mais

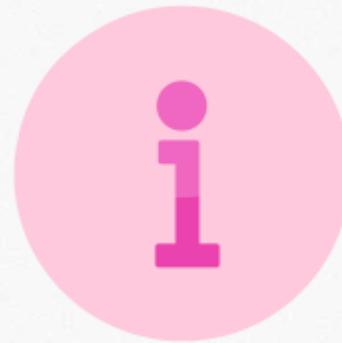


# Como utilizar o relatório



## Apresentação

Use em modo **apresentação** de slides para acessar todas as ferramentas



## Ajuda

Caso precise de ajuda para entender algum termo, **esse ícone vai te trazer a informação**



## Destaques

Esta apresentação vai ajudar você a visualizar os pontos mais importantes do resultado, **mas não deixe de acessar também o Excel de afirmativas.**

# ■ Introdução



Nesta apresentação você vai visualizar de forma **macro** os resultados da Pesquisa de Clima **GPTW** da sua empresa neste ano.



Com esse grande panorama, mostramos os **pontos positivos**, que merecem ser celebrados, e os **pontos de melhoria**, que vão nos guiar a **planos de ação** para melhorar a experiência dos colaboradores, afinal, eles que elegeram a organização como um excelente lugar para trabalhar, e é **para eles** que direcionaremos as ações dos resultados.



**Portanto, prepare-se para conhecer em números o clima da sua empresa.**

## Metodologia



A metodologia propõe que a cultura de confiança, a liderança efetiva, o propósito e os valores alinhados geram um ambiente propício para que cada pessoa possa desenvolver o seu melhor.

A **metodologia GPTW FOR ALL™** \* impacta em melhores resultados para pessoas, negócios e sociedade.

\*"For All" = Para todos





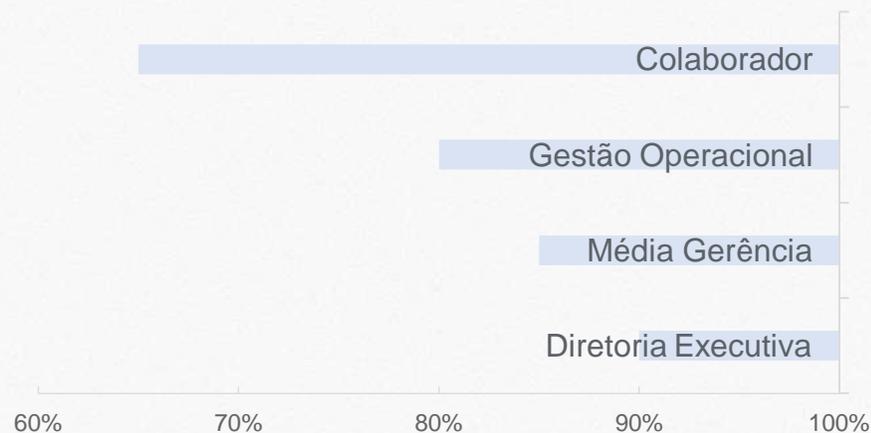
# Great Place To Work para todos

## Como é utilizada a metodologia Great Place To Work Para Todos?

Aqui colocamos um exemplo de duas empresas concorrentes ao ranking Nacional de Melhores Empresas para trabalhar. Utilizando as respostas à pergunta 'Levando-se tudo em conta, eu diria que este é um excelente lugar para trabalhar', vemos a diferença de notas entre a empresa A e B. Com o algoritmo e os Pilares '4 All' dessa metodologia, que visa diminuir as lacunas existentes nas empresas, é possível verificar que, apesar da nota da pesquisa ter sido menor, a Empresa B tem uma cultura de confiança para todos, logo terá uma melhor performance no Ranking Nacional frente a empresa A.

### EMPRESA A

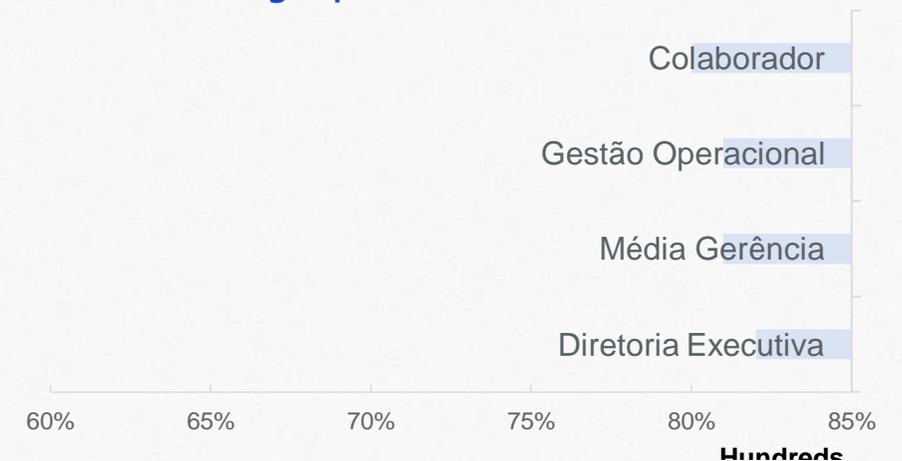
Levando-se tudo em conta, eu diria que este é um excelente lugar para trabalhar



Média: 83%

### EMPRESA B

Levando-se tudo em conta, eu diria que este é um excelente lugar para trabalhar

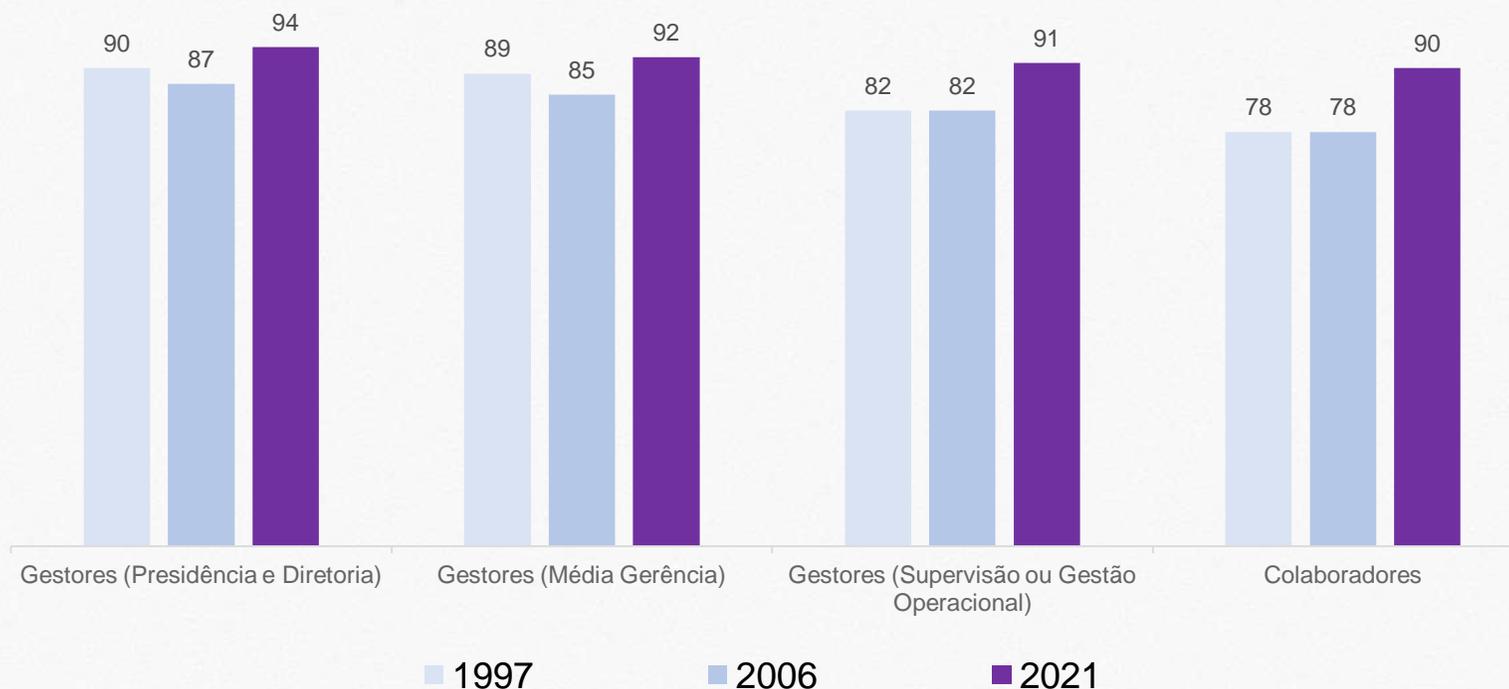


Média: 80%

# Great Place To Work para todos

Nesse gráfico, é possível analisar a evolução de comportamento de cargo durante os anos de 1997, 2006 e 2021 com seus respectivos índices de favorabilidade. É a representação de como a percepção de um bom ambiente de trabalho evoluiu ao longo do tempo e como essa mudança trouxe menos diferença entre Diretoria, Gestão, Supervisão e Colaboradores. Essa aproximação das visões demonstra uma experiência de trabalho mais igualitária e excelente **PARA TODOS**, e essa é a missão do GPTW. Assim, o algoritmo e os Pilares For All dessa Metodologia GPTW For All apoiam na avaliação das práticas culturais para o Ranking GPTW Brasil.

## Trust Index©, Tipo de Cargo GPTW® (em %)



# O que são as dimensões GPTW?

São 5 dimensões que compõem a cultura de confiança:



## CREDIBILIDADE

*dos líderes diante  
dos liderados*



## RESPEITO

*no tratamento  
para com os  
colaboradores*



## IMPARCIALIDADE

*dos líderes em  
relação aos  
membros do time*



## ORGULHO

*do colaborador  
em pertencer à  
empresa*



## CAMARADAGEM

*entre indivíduos  
e equipes*

Um **Great Place To Work** = **uma cultura de confiança** onde as pessoas confiam na liderança, gostam das pessoas com quem trabalham e tem orgulho do que fazem.

# Como conquistar a certificação GPTW?



NOME DA EMPRESA

# RESULTADOS DA PESQUISA

# Participação dos colaboradores



## Convidados

Colaboradores que receberam o convite para participar da pesquisa



## Respondentes

Colaboradores que participaram



## Participação

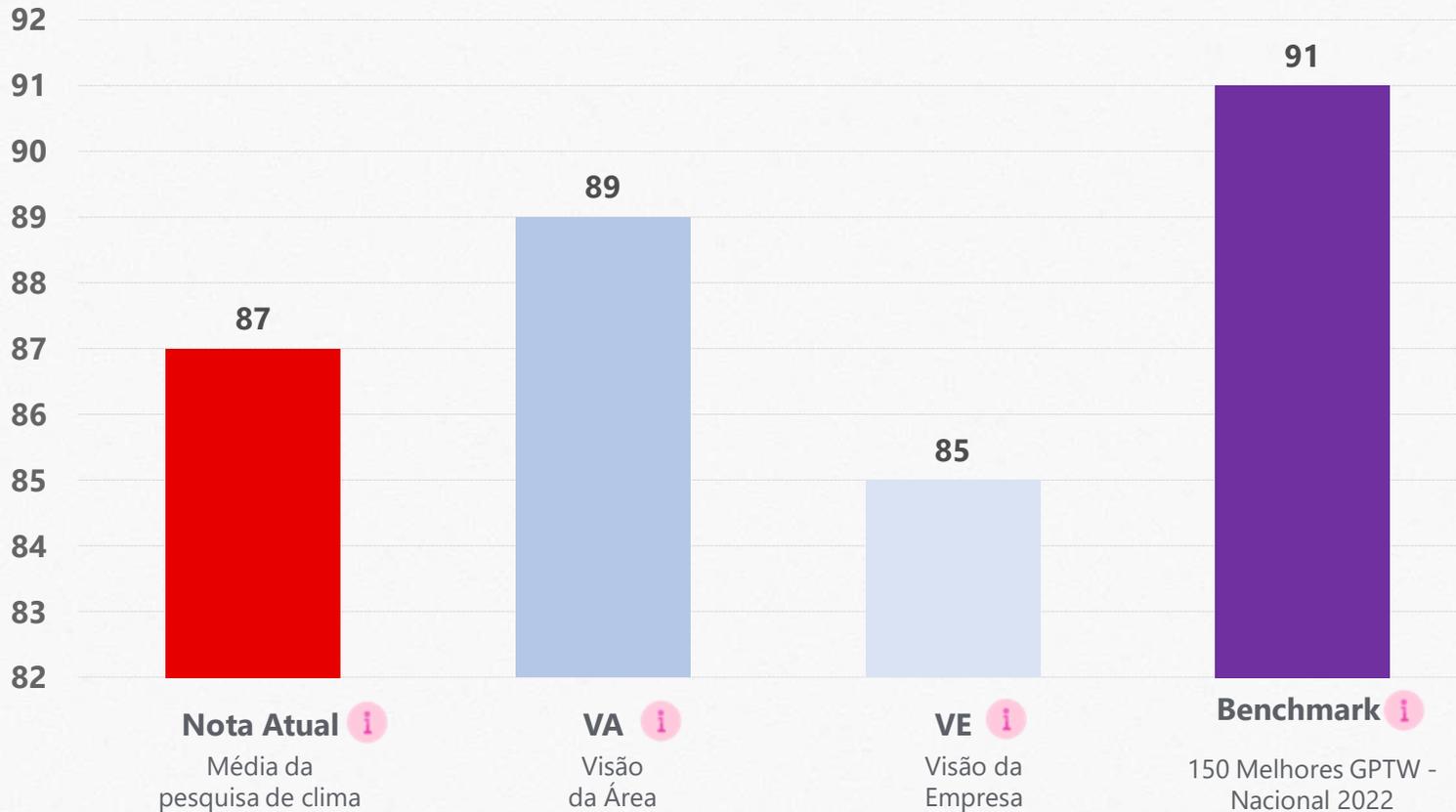
Porcentagem que representa quantos colaboradores participaram



## Comentários

Comentários feitos com base nas questões abertas apresentadas ao final da pesquisa

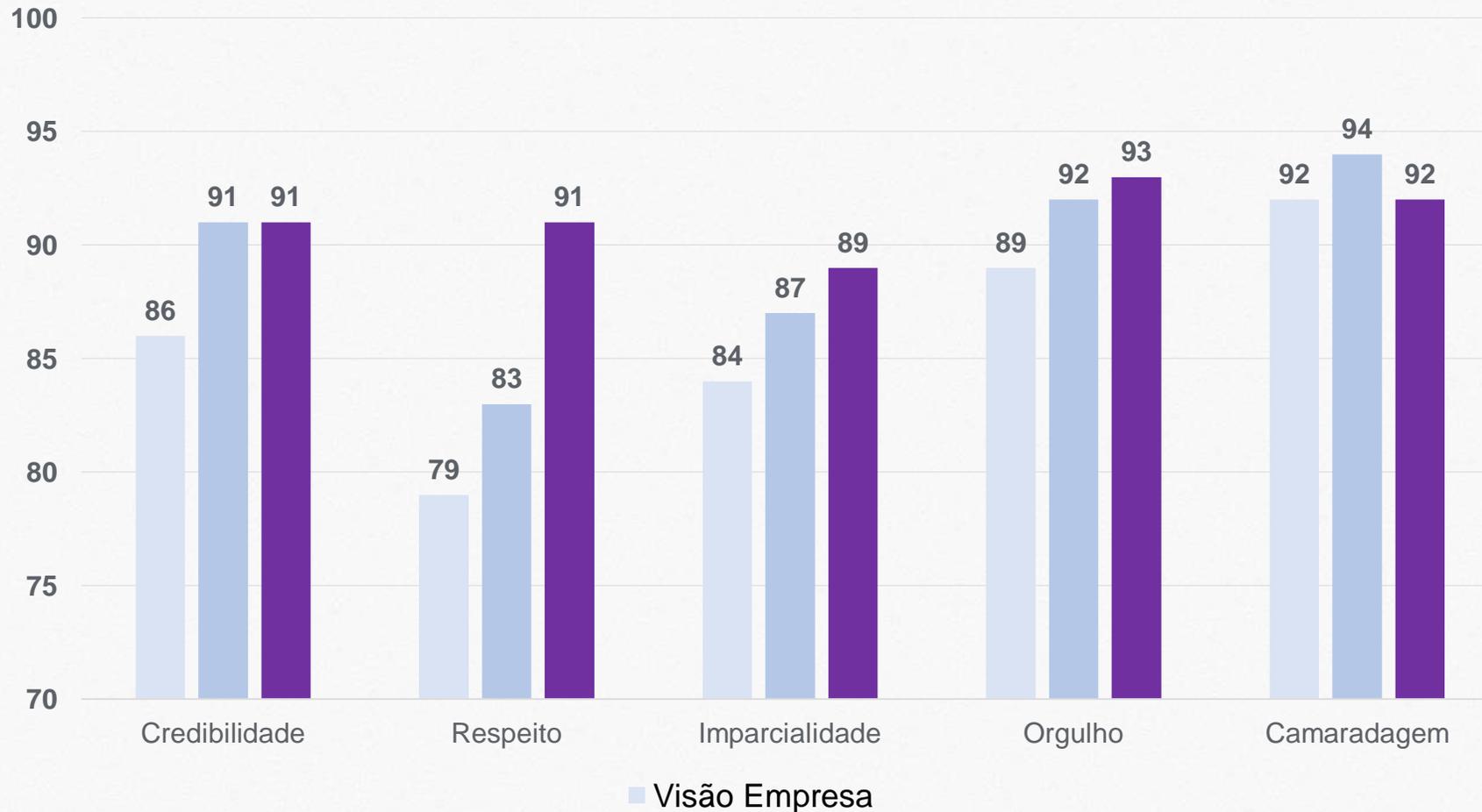
# Índice de favorabilidade



- VA (Visão área)**  
Visão da Área, ou seja, a percepção dos funcionários sobre a área em que trabalham e seus gestores diretos
- VE (Visão empresa)**  
Visão da Empresa, ou seja, a percepção dos funcionários sobre a organização como um todo e sua alta direção
- 150 Melhores 2022**  
*Empresas Premiadas como as Melhores do Brasil para se trabalhar*
- Nota atual**  
A média das notas VA (Visão Área) e VE (Visão Empresa)



# Resultados por dimensão



# Principais Fortalezas

Afirmativas com as 4 maiores notas	VA	VE	BM
Imparcialidade - As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de sua cor ou etnia	100	100	98
Imparcialidade - As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de sua orientação sexual	100	100	98
Camaradagem - Quando se entra nesta organização, fazem você se sentir bem-vindo(a)	100	100	97
Credibilidade - A gestão aqui dá autonomia às pessoas	97	95	92

*\*Não consideramos as 04 afirmativas que tratam de diversidade pois é necessário realizar uma análise profunda e única da representatividade de cada empresa.*

# Principais Oportunidades de Melhoria

<b>Afirmativas com as 4 menores notas</b>	<b>VA</b>	<b>VE</b>	<b>BM</b>
Respeito - Temos benefícios especiais e diferenciados aqui	49	46	87
Imparcialidade - As pessoas aqui são pagas adequadamente pelo serviço que fazem	50	57	81
Imparcialidade - Acredito que a quantia que recebo como participação nos resultados da organização é justa	64	59	77
Respeito - Eu recebo os equipamentos e recursos necessários para realizar meu trabalho	72	74	95

# Adicionais

Afirmativas	VE	VA	BM
Este é um lugar amistoso para trabalhar	90	95	95
Existe um sentimento de "família" ou de "equipe" por aqui	95	97	90
Sinto que estamos todos(as) "no mesmo barco"	85	87	89

*\*Essas afirmativas não entram no cálculo da nota da pesquisa de clima, mas são indicadores importantíssimos.*

*\*As afirmativas que não possuem Benchmark são as afirmativas volantes que foram escolhidas pela empresa e por isso não têm massa crítica.*

# A Empresa é um **Great Place To Work?**

Essa pergunta tem como objetivo criar uma equivalência entre as respostas da percepção dos colaboradores quando fazemos essa pergunta diretamente versus a nota da avaliação da *pesquisa de clima GPTW*.

<b>Afirmativas</b>	<b>VE</b>	<b>VA</b>	<b>BM</b>
Levando-se tudo em conta, eu diria que este é um excelente lugar para trabalhar	87	90	95
Média Great Place to Work®	85	89	91

# INDICADOR DE COMPETITIVIDADE

Em relação ao benchmark

# Indicador de competitividade GPTW

Afirmativas com as 10 maiores notas	VE	VA	BMK	≠
Imparcialidade - As pessoas evitam fazer "politicagem" e intrigas como forma de obter resultados	95	97	88	7
Camaradagem - Nós sempre comemoramos eventos especiais	92	85	88	4
Imparcialidade - As promoções são dadas às pessoas que realmente mais merecem	85	87	81	4
Orgulho - Eu me sinto bem com a forma pela qual contribuímos para a comunidade	97	97	94	3
Camaradagem - Quando se entra nesta organização, fazem você se sentir bem-vindo(a)	100	100	97	3
Credibilidade - A gestão aqui dá autonomia às pessoas	95	97	92	3
Imparcialidade - A gestão evita o favoritismo	85	92	82	3
Respeito - A organização me oferece treinamento ou outras formas de desenvolvimento para o meu crescimento profissional	92	90	90	2
Imparcialidade - As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de sua cor ou etnia	100	100	98	2
Imparcialidade - As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de sua orientação sexual	100	100	98	2

# Indicador de competitividade GPTW

Afirmativas com as 10 menores notas	VE	VA	BMK	≠
Respeito - Temos benefícios especiais e diferenciados aqui	46	49	87	-41
Imparcialidade - As pessoas aqui são pagas adequadamente pelo serviço que fazem	57	50	81	-24
Respeito - Eu recebo os equipamentos e recursos necessários para realizar meu trabalho	74	72	95	-21
Respeito - A gestão mostra interesse sincero por mim como pessoa e não somente como empregado(a)	72	82	90	-18
Respeito - As pessoas são encorajadas a equilibrar sua vida profissional e pessoal	72	79	90	-18
Respeito - Nossas instalações contribuem para um bom ambiente de trabalho	77	79	95	-18
Imparcialidade - Acredito que a quantia que recebo como participação nos resultados da organização é justa	59	64	77	-18
Respeito - A gestão agradece o bom trabalho e o esforço extra	72	87	89	-17
Imparcialidade - Eu sou considerado(a) importante independentemente de minha posição na organização	74	79	90	-16
Credibilidade - A gestão sabe coordenar pessoas e distribuir tarefas adequadamente	72	79	87	-15



# INDICADORES DA PESQUISA

# ■ Estágios da Liderança

## Conceitos

A metodologia da **Jornada da Liderança** tem o propósito de identificar, de forma objetiva, **os perfis distintos de liderança existentes em uma mesma empresa**, considerando que eles nem sempre estão atrelados ao nível de senioridade do cargo.

Esse é um indicador que visa trazer eficiência para os investimentos na capacitação das lideranças e que, principalmente, mapeia as pessoas cuja atuação é destaque na gestão de pessoas - os chamados 'Líderes For All', ou seja, Líderes Para Todos - permitindo que esse grupo seja utilizado como referência, mentoria e inspiração para outras pessoas que desejam aprimorar sua gestão. Além disso, essa métrica permite medir a evolução da empresa em uma linha do tempo e trabalhar com KPIs nas ações de desenvolvimento.

Ao olhar para os cinco grandes grupos de classificação a seguir, é possível entender onde estão os desafios da empresa e traçar uma estratégia assertiva para trabalhá-los.

# Estágios da Liderança



## Estágio 1

### Inconsciente

- Separa “colaboradores” de “pessoas”, com vidas inteiras e complexas
- Não compartilha objetivos. Oculta informações dos colaboradores diretos (*nem sempre as considera importantes para serem repassadas ao time*)
- Revela as suas frustrações elevando o tom de voz ou sendo pessoal na sua crítica aos outros
- Gera medo na equipe, que por vezes mostra receio em fazer perguntas ou dar sugestões



## Estágio 2

### Aleatório

- Nem sempre consegue se concentrar no objetivo da empresa
- Normalmente sai para almoçar com os mesmos membros da equipe
- Pode ter problema para se identificar com pessoas da sua equipe
- Possui pessoas pedindo transferência para outra área ou outro emprego. As experiências no trabalho são distintas entre os membros da equipe



## Estágio 3

### Transacional

- Prefere terminar tarefas a conversar com pessoas
- Dá mais ordens do que ouve as preocupações e os desafios dos colaboradores
- Não sabe muito sobre o que está acontecendo na vida de seus colaboradores (anseios, por ex)
- Sente-se como parte de uma engrenagem



## Estágio 4

### Bom líder

- Nem sempre se sente confortável com suas vulnerabilidades
- Ajuda pessoas no desenvolvimento da carreira
- Consegue conversar com toda a equipe, seja assuntos relacionados ao trabalho ou não



## Estágio 5

### For All

- Estão próximos das equipes, pedindo e incentivando sugestões do seu pessoal e envolvendo-o nas decisões
- Reconhecem a importância de cada membro do time, destacando suas conquistas e ajudando-as a evoluírem em suas carreiras
- São tipos que as pessoas querem seguir, pois elas consideram sua liderança competente, honesta e confiável. São líderes inclusivos, inspiradores e acolhedores
- Sempre colocam os valores em primeiro lugar

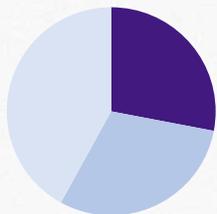
# Estágios da Liderança: Diagnóstico

\* GRÁFICO ILUSTRATIVO DO COMPUTO DO DIAGNÓSTICO

Estágio 1

O LÍDER

Inconsciente

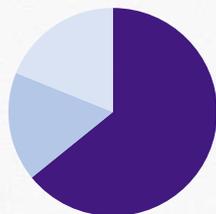


Positivos  
abaixo de 55%

Estágio 2

O LÍDER

Aleatório

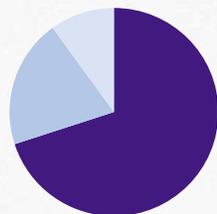


Positivos entre  
55% e 64%

Estágio 3

O LÍDER

Transacional

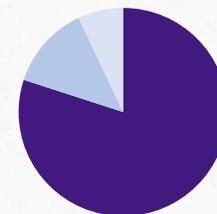


Positivos entre  
65% e 79%

Estágio 4

O LÍDER

Bom líder

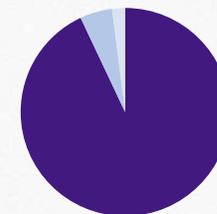


Positivos entre  
80% e 89%

Estágio 5

O LÍDER

Great Place To Work  
**FOR ALL**



Positivos a  
partir de 90%

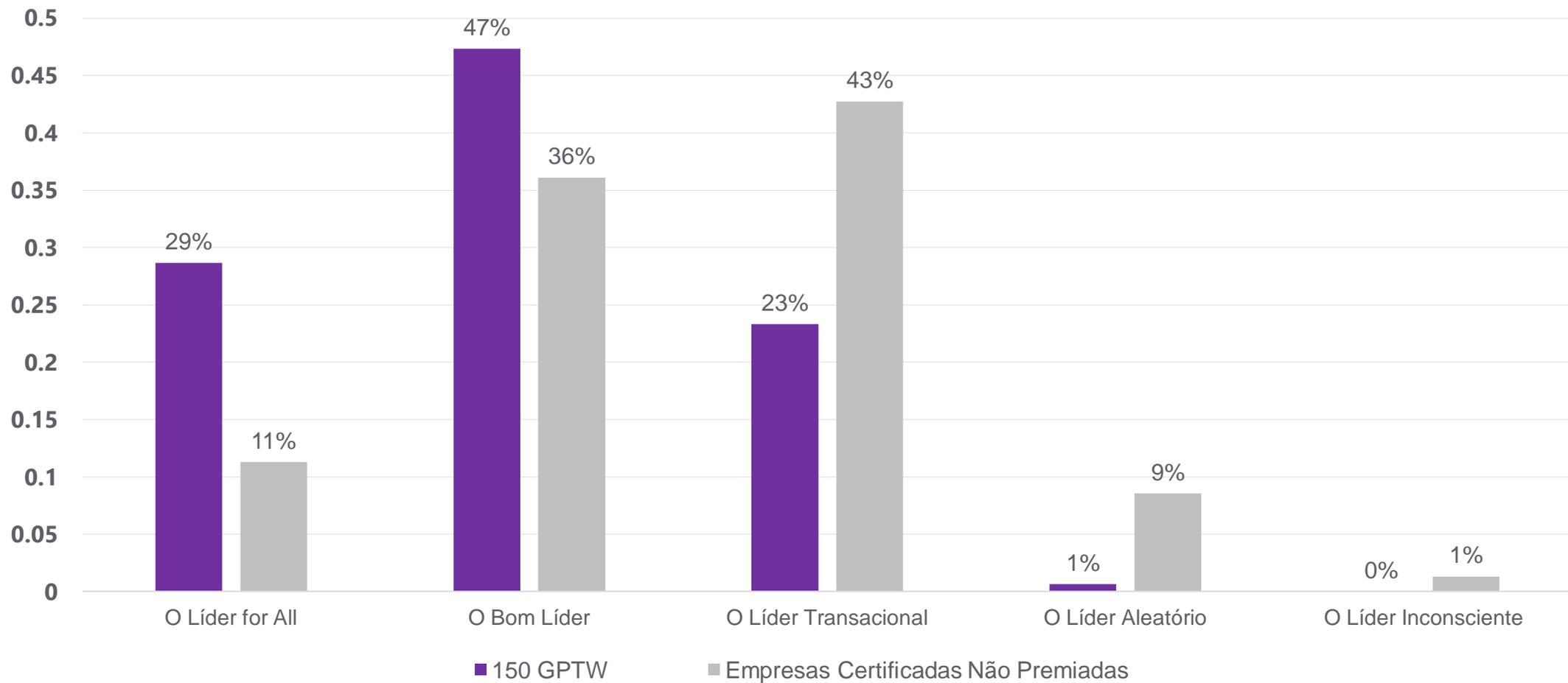
**Positivo:** Funcionários têm uma experiência consistentemente positiva

**Neutro:** Funcionários têm experiências às vezes positivas, às vezes negativas

**Negativo:** Funcionários têm uma experiência consistentemente negativa

**SUA EMPRESA ESTÁ NO: Estágio 3 - Líder Transacional**

# Estágios da Liderança das 150 Melhores Empresas 2022



# ■ Innovation Velocity Ratio (IVR)

O **IVR (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 empresa de adaptação e inovação.



## Atrito/Fricção

Neste estágio, metade dos colaboradores ou menos, encontram um ambiente de trabalho propício à inovação. Dessa maneira, a organização demora a “sair do lugar”.



## Funcional

A organização está se movendo, apenas não está indo tão depressa quanto poderia. Isso por que a maioria dos colaboradores encontra espaço para fazer mais e melhor mas um grupo de colaboradores ainda não vivencia esse ambiente de trabalho propício à inovação.

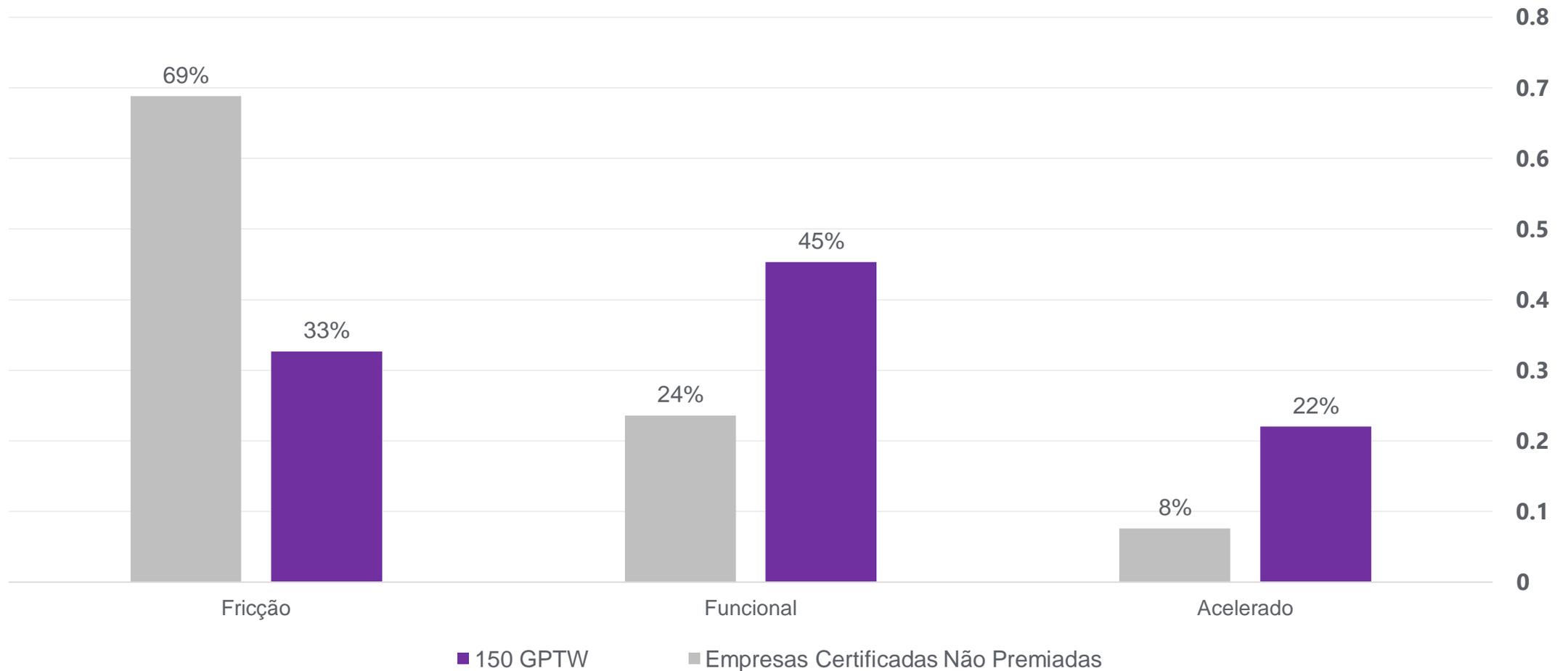


## Acelerado

No estágio acelerado, a grande maioria dos colaboradores encontra no ambiente de trabalho as condições propícias para inovar.

**SUA EMPRESA ESTÁ NO ESTÁGIO: ACELERADO**

# Estágios da Inovação das 150 Melhores Empresas 2022



# Employee Net Promoter Score (eNPS)

Utilizamos a metodologia NPS e a pergunta definitiva para medir o eNPS de sua empresa:

Em uma escala de 0 a 10, o quanto você indicaria esta empresa para um amigo trabalhar?

\*É independente da nota da certificação

[Conteúdo sobre eNPS](#)



**Fórmula NPS = %Promotores - %Detratores \* 100**

**Sua nota: 64 pontos (qualidade)**

## Interpretação da nota



# **JÁ TENHO OS RESULTADOS. E AGORA?**

# ■ O que fazer com os resultados? ■

## Próximos passos:

Criar um plano de ação após ter visto tantos dados é um desafio, não é mesmo?

Mas não se preocupem, vamos dividir aqui com vocês algumas estratégias para apoiar a criação de um plano de ação.

## Por onde começar?

Diante de tantos dados, é mais fácil começar elencando os 3 principais temas que poderão ser trabalhados no plano de ação da empresa. Escolham as questões que apresentam as menores notas, pois provavelmente são as mais críticas. Atentem-se à relação de causa e efeito, e usem o qualitativo como apoio para entender como precisa ser feito. Vejam os indicadores de competitividade para terem uma noção ampla dos principais gaps da empresa e o benchmark.

# ■ Sobre o que podemos refletir? ■

Quais foram as maiores surpresas?

Alguns dos resultados eram previsíveis?

Como os resultados se comparam com os do ano passado? Por que eles melhoraram/pioraram? As suas prioridades de ação mudaram? Por quê?

Quais poderiam ser as causas básicas que estão direcionando os resultados?

O que ocorreu no cenário da empresa que pode ter afetado os resultados?

Há outras oportunidades para melhorar o ambiente que não são mostradas no relatório?

# ■ O que fazer com os resultados?

## ✓ O que fazer

- ✓ Focar primeiro em analisar e compreender os resultados
- ✓ Concentrar nos pontos fortes para sustentar e alavancar os resultados
- ✓ Celebrar as vitórias: é tão importante quanto o processo de superar os desafios
- ✓ Separar tempo suficiente para rever os resultados com bastante atenção
- ✓ Permitir que os dados apontem os problemas em vez de confirmar o que o time acha que já sabe

## ✗ O que evitar

- ✗ Reagir de forma exagerada
- ✗ Focar somente na média geral
- ✗ Sentir como se tivessem que fazer tudo sozinhos ou sem apoio
- ✗ Resolver os problemas durante a análise inicial

# ■ Ao analisar os dados, reflitam:



# RECOMENDAÇÕES DE PRÁTICAS

Com base nas notas de oportunidade de melhoria, sugerimos algumas práticas sobre como trabalhar os temas.

# Recomendações de Práticas

**Com base nas notas de oportunidade de melhoria, sugerimos algumas práticas sobre como trabalhar os temas.**

## **Prática: Benefícios que beneficiam**

Ação: Esse pode ser um quadro no editorial da comunicação corporativa estratégica, em que determinado dia do mês é separado para falarmos sobre os benefícios. O objetivo aqui é mostrar/convencer/lembrar o colaborador como os benefícios da empresa são especiais e como ele pode usufruir de cada um deles.

## **Prática: Estudo de Mercado**

Ação: Em sites como Glassdor e Catho, a área de RH pode fazer um estudo de mercado (benchmark) e comparar as políticas de cargos e salários, alavancando os pontos estratégicos em que a empresa remunera conforme mercado ou a mais, e trabalhando em forma de campanha de comunicação para dar transparência e evidência para os colaboradores. Exemplo: "Você sabia que um analista I no mercado ganha X e aqui na empresa ele ganha x+1? Isso faz parte do princípio de boa remuneração da empresa".



# O GPTW PERTO DE VOCÊ

# O GPTW perto de você

## Chegamos até aqui juntos! Ufa.

Mas nossa Jornada não acaba aqui. Agora que a sua empresa é certificada, o próximo passo é preencher as práticas culturais e escolher os rankings que quer participar.

No nosso Connect você consegue gerenciar todas essas informações. ;-)

Caso tenha alguma dúvida é só acessar nossa [Central de Ajuda](#), que conta com materiais completos e podem te ajudar, ou então, entrar em contato com o nosso super time de [atendimento@gptwbrasil.com.br](mailto:atendimento@gptwbrasil.com.br) ou com o(a) consultor(a) que atende a sua empresa.

Não se esqueça de que toda sexta-feira (das 10-11hrs) acontece o nosso famoso [Plantão de dúvidas](#), onde conversamos sobre todos os assuntos pertinentes da Jornada de Certificação e Ranking.

Nos vemos também na [Great Work](#), a comunidade de clientes da Jornada, onde trocamos ideias sobre práticas, benchmark e networking, além de postarmos conteúdos exclusivos.

Conte com a gente! Um forte abraço,

Equipe GPTW Brasil.

# Saiba mais das empresas parceiras do ecossistema Great People



Transformando cada pessoa em um líder extraordinário



Democratizamos o desenvolvimento de lideranças para a pequena empresa, com um programa contínuo, ao vivo e de baixo investimento



Desenvolver ambientes de trabalho mais saudáveis e funcionais por meio de Inovação e ciência médica.



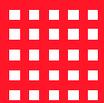
Especialista em **mapear** e **analisar dados** de clima, engajamento e cultura para **desenvolver** o pleno potencial das pessoas e **transformar** os resultados de negócios.



Empresa nº1 em início da Jornada ESG, tornando o assunto simples e acessível, através de um relacionamento acolhedor, projetos criados em conjunto e passos coordenados



Uma rede de consultores parceiros do GPTW e ecossistema Great People, especialistas em apoiar empresas a percorrer e evoluir na Jornada de Certificação.



[gptw.com.br](http://gptw.com.br)

# Certificação Consultoria Liderança Saúde

[certificacao@gptw.com.br](mailto:certificacao@gptw.com.br)

