

ESTUDO DA 30ª EDIÇÃO

Melhores Empresas Para Trabalhar™ Brasil 2026

Great Place To Work®



Anos

30 anos transformando empresas em excelentes lugares para trabalhar



HÁ 30 ANOS, O GREAT PLACE TO WORK começava uma jornada que, para muita gente, parecia ousada: a de que era possível medir, reconhecer e celebrar a qualidade das relações dentro das empresas. Nascida nos Estados Unidos, a metodologia que ganhou o mundo, teve sua estreia aqui no Brasil, quando reconhecemos, em 1997, as melhores empresas para trabalhar no país. Hoje, ao chegar à 30ª edição, olho para essa história com orgulho e com gratidão.

Tenho o privilégio de ter vivido 22 desses 30 anos aqui dentro. Acompanhei de perto o mundo do trabalho se transformar: mudaram as

tecnologias, os modelos de gestão, as expectativas de quem trabalha e de quem lidera. Vi gerações chegarem com novos sonhos e novas exigências. Mas aprendi também, visitando empresas, ouvindo pessoas e conhecendo líderes, que existe algo que atravessa o tempo sem perder força: a confiança.

E de confiança a gente entende. Porque as ferramentas e as formas de trabalhar podem mudar, e mudaram profundamente, mas onde há confiança existe a base para o engajamento, o espaço seguro para inovar e, como consequência, resultados sustentáveis para o negócio.

Neste estudo, mergulhamos no passado para contar a história das Melhores ao longo de três décadas, com uma série histórica de dados e um capítulo especial sobre a evolução das práticas dessas organizações.

E ao falar sobre evolução, começamos pelos nossos próprios números. Se em 1997, pouco mais de 100 organizações participaram da pesquisa, tendo a coragem na época, de escutar seus funcionários, no ciclo de 2026, 5.897 empresas participaram desse processo e quase 5.580 foram elegíveis ao ranking nacional, somando cerca de 5 milhões de pessoas impactadas. Dessas, 175 foram premiadas, divididas por porte (10 mil ou mais funcionários; de 1.000 a 9.999; e de 100 a 999) para que cada uma seja analisada dentro da sua realidade operacional.

Entre os achados que mais me chamaram a atenção e que revelam interessantes mudanças no mundo do trabalho e confirmam o diferencial desse grupo:

- **O que faz o funcionário ficar na empresa:** durante 20 anos, a oportunidade de crescimento liderou o ranking de motivos de permanência do colaborador das Melhores. Hoje, pela primeira vez, a qualidade de vida é a principal razão que mantém as pessoas nas Melhores do Brasil.
- **Inovação que gera resultado:** as Melhores cresceram, em média, 12,3% em faturamento no último ano, bem acima dos 2,3% projetados para o PIB brasileiro em 2025. Entre as empresas no estágio Acelerado de inovação, o avanço chegou a 17,1%.
- **Um novo tempo de casa:** saímos de uma geração que construía carreira em uma só empresa, passamos por períodos de alta rotatividade e agora vivemos um retorno à estabilidade, que não é a do passado (nem deve voltar). A maioria dos profissionais das Melhores tem entre 2 e 5 anos de casa.
- **Equidade de gênero:** as mulheres já são 46% do quadro de colaboradores sem cargo de gestão, um avanço enorme em 30 anos. Mas o desafio segue crítico nas posições de alta liderança, e ele nos convoca a continuar.

Cada um desses números guarda histórias de pessoas e de líderes que decidiram fazer diferente. Desde 1997, as empresas premiadas entendem que cuidar de gente não é uma iniciativa de Recursos Humanos: é o centro da estratégia. E aprendi, nesses 22 anos, que a excelência nunca é um ponto de chegada. É uma jornada contínua de escuta, adaptação e coragem.

Que este estudo seja uma celebração de tudo o que construímos juntos e um farol para os próximos 30 anos. O futuro seguirá exigindo transformações rápidas, mas a base de qualquer resultado próspero continuará sendo a confiança. Sigamos inspirando líderes e organizações a construir, juntos, um mundo melhor por meio de excelentes lugares para trabalhar, para todas as pessoas. ■



Tatiane Tiemi Shirazawa

Tatiane Tiemi
CEO Great Place To Work Brasil

Sumário

01	Metodologia GPTW.....	6
02	Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™	13
03	As práticas das Melhores ao longo dos anos	30
04	Confiança.....	48
05	Permanência.....	59
06	Liderança.....	74
07	Inovação.....	83
	Melhores Empresas para Trabalhar.....	94
	Ficha Técnica.....	95



Metodologia Great Place To Work



Como tudo começou

O GREAT PLACE TO WORK® NASCEU DE UMA PERGUNTA que, nos anos 1980, parecia quase improvável: **existiriam empresas realmente boas para trabalhar** – não apenas na visão de seus donos ou executivos, mas na **experiência concreta dos funcionários**? Robert Levering, jornalista acostumado a cobrir conflitos trabalhistas e relações difíceis entre empresas e trabalhadores, desconfiava dessa possibilidade. Quando foi convidado a escrever um livro sobre as melhores empresas para trabalhar nos Estados Unidos, sua primeira reação foi recusar. Para ele, simplesmente não haveria empresas suficientes que merecessem esse reconhecimento.

Mas Levering aceitou o desafio, com uma condição: faria a investigação à sua maneira, ouvindo diretamente às pessoas. Ao lado de Milton Moskowitz, percorreu os Estados Unidos, visitou empresas de diferentes



- Sumário
- **Metodologia GPTW**
- Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™
- As práticas das Melhores ao longo dos anos
- Confiança
- Permanência
- Liderança
- Inovação
- Melhores Empresas para Trabalhar

setores e conversou com milhares de funcionários. Encontrou, como esperava, ambientes marcados por desconfiança, insatisfação e distância entre líderes e equipes. Mas encontrou também algo que o surpreendeu profundamente: pessoas que gostavam do que faziam, tinham orgulho de suas empresas, admiravam seus líderes e descreviam relações de trabalho baseadas em confiança, abertura, respeito, imparcialidade e cooperação.

A surpresa de Levering não estava apenas nas práticas dessas empresas, mas no clima que se percebia ao atravessar a porta: a forma como era recebido, a naturalidade das interações, a confiança presente nas conversas e a maneira como as pessoas falavam sobre seu trabalho. Ao revisitar os melhores ambientes dois anos após essa primeira pesquisa, ele percebeu que havia um elemento comum entre eles. Excelentes lugares para trabalhar não eram definidos apenas por benefícios, políticas ou estruturas formais, mas pela **qualidade das relações construídas no dia a dia.**

Dessa investigação nasceu o princípio fundamental da Metodologia GPTW: **um excelente lugar para trabalhar é aquele em que os colaboradores confiam nas pessoas para quem trabalham, têm orgulho do que fazem e gostam das pessoas com quem trabalham.** A confiança tornou-se, assim, o centro da metodologia. Com o tempo e baseado em estudos empíricos (as respostas obtidas por Levering e time nas entrevistas realizadas com os funcionários), essa descoberta inicial foi transformada em um modelo estruturado de escuta, capaz de medir a experiência dos colaboradores e identificar os comportamentos que sustentam culturas fortes, independentemente de onde estão localizadas, de seu tamanho, estrutura, faturamento e setor.

Desde então, a metodologia GPTW evoluiu junto com o mundo do trabalho. Novos temas ganharam relevância – como equidade, inclusão e pertencimento, e inovação –, mas a essência permaneceu a mesma: compreender, pela voz das pessoas, o que faz de uma organização um **Excelente Lugar Para Trabalhar**.

GPTW no Brasil

Essa visão chegou ao Brasil em 1996, quando o Great Place To Work® iniciou sua atuação no país sob a liderança de José Tolovi Jr. Em um momento em que a discussão sobre cultura organizacional ainda ganhava espaço nas empresas brasileiras, o GPTW trouxe uma proposta inovadora: compreender a qualidade dos ambientes de trabalho a partir da voz de quem os vivia todos os dias.

No ano seguinte, em 1997, **o Brasil publicou o primeiro Ranking das Melhores Empresas Para Trabalhar da história do GPTW**, tornando-se pioneiro na disseminação da metodologia fora dos Estados Unidos. Desde então, a atuação brasileira consolidou-se ao combinar metodologia global, conhecimento local, dados e reconhecimento para apoiar organizações na construção de culturas de alta confiança..

Certificação GPTW

Com o tempo, essa escuta ganhou forma em uma jornada estruturada. A Certificação GPTW organiza a aplicação da metodologia em etapas

- Sumário
- **Metodologia GPTW**
- Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™
- As práticas das Melhores ao longo dos anos
- Confiança
- Permanência
- Liderança
- Inovação
- Melhores Empresas para Trabalhar



que conectam pesquisa, diagnóstico e reconhecimento, permitindo que as empresas compreendam com mais clareza como seus colaboradores percebem a experiência de trabalho.

O ponto de partida é a Pesquisa GPTW, baseada no Trust Index™, instrumento que traduz a percepção dos colaboradores sobre a cultura vivida no dia a dia. Quando a organização atinge os critérios mínimos de participação e alcança pelo menos 70 pontos na avaliação, recebe a Certificação GPTW, um reconhecimento que sinaliza que aquele ambiente é percebido internamente como um bom lugar para trabalhar.

Mais do que um selo, a Certificação abre caminho para uma leitura mais profunda da cultura. A partir dela, as empresas passam a acessar diagnósticos, benchmarks e insights que orientam ações de melhoria e, quando elegíveis, podem participar dos Rankings GPTW, que reconhecem as organizações com experiências de trabalho mais consistentes e positivas.



Trust Index™: a voz dos colaboradores como base da Metodologia

No centro dessa jornada está o **Trust Index™ (Índice de Confiança)**, principal instrumento de escuta da Metodologia GPTW e a expressão prática de seus princípios originais. Por meio dele, os colaboradores respondem, de forma confidencial, a 60 declarações em escala de cinco pontos e a duas perguntas abertas, oferecendo uma leitura ampla da cultura que se manifesta nas relações, nas práticas de liderança e na experiência cotidiana de trabalho.

- Sumário
- **Metodologia GPTW**
- Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™
- As práticas das Melhores ao longo dos anos
- Confiança
- Permanência
- Liderança
- Inovação
- Melhores Empresas para Trabalhar

A pesquisa organiza essa experiência em cinco áreas de foco fundamentais: credibilidade, respeito, imparcialidade, orgulho e camaradagem. Juntas, elas permitem compreender se os colaboradores confiam nas lideranças, sentem-se tratados com justiça, têm orgulho do que fazem e percebem relações positivas com as pessoas ao seu redor.

Ao longo dos anos, a metodologia passou a olhar não apenas para a média geral dos resultados, mas também para a consistência da experiência entre diferentes áreas, níveis, perfis demográficos e grupos de colaboradores. Essa leitura ajuda a revelar se a cultura positiva é vivida de forma ampla e consistente ou se está concentrada em determinados públicos.

Quando a confiança se manifesta de maneira consistente, seus efeitos ultrapassam a percepção individual. Ela fortalece o engajamento, favorece a atração e permanência de talentos, estimula a inovação e a alta performance e contribui para melhores resultados do negócio. É esse movimento que a metodologia reconhece como o **Efeito GPTW**.

- Sumário
- Metodologia GPTW**
- Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™
- As práticas das Melhores ao longo dos anos
- Confiança
- Permanência
- Liderança
- Inovação
- Melhores Empresas para Trabalhar



Metodologia For All™

Em 2015, o Great Place To Work® revisitou sua metodologia e consolidou uma premissa essencial: uma empresa só pode ser considerada um Excelente Lugar Para Trabalhar quando essa experiência é vivida por todas as pessoas.

É dessa visão que nasce a Metodologia For All™, que aprofunda a análise da cultura ao investigar se confiança, imparcialidade, respeito, pertencimento e oportunidades estão distribuídos de forma consistente, independentemente de área, cargo, perfil demográfico, tempo de casa ou localização.

Na prática, essa abordagem combina diferentes instrumentos da Metodologia GPTW: o Trust Index™, que mede a percepção dos colaboradores; o Questionário de Práticas (Culture Audit), que analisa as práticas organizacionais; e o Questionário da Empresa (Culture Brief), que reúne informações estruturais e demográficas. Juntos, eles ajudam a responder a uma pergunta decisiva: a boa experiência é vivida por todos ou apenas por alguns grupos?

Ao tornar visíveis essas diferenças, a abordagem For All™ transforma dados em conversas qualificadas e ações mais efetivas. Assim, a metodologia apoia as organizações a construir culturas em que confiança, inclusão, inovação e desempenho se reforçam mutuamente.

- Sumário
- **Metodologia GPTW**
- Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™
- As práticas das Melhores ao longo dos anos
- Confiança
- Permanência
- Liderança
- Inovação
- Melhores Empresas para Trabalhar



CONFIANÇA



MAXIMIZAÇÃO
DO POTENCIAL
HUMANO



EFICÁCIA DA
LIDERANÇA



INOVAÇÃO
POR TODOS



VALORES

*60 declarações e
demografias obrigatórias*

*Declarações e
demografias específicas*

O futuro da metodologia: da escuta à ação

A evolução da Metodologia GPTW aponta para uma integração cada vez maior entre escuta, dados, liderança e ação. Se, em sua origem, o grande diferencial foi ouvir diretamente os colaboradores, hoje o desafio é ajudar as organizações a interpretar esses dados com mais profundidade, velocidade e precisão, conectando diagnóstico, priorização e decisões práticas.

Nesse movimento, a plataforma **Emprising™** tem papel central. É nela que os resultados das pesquisas ganham novas camadas de análise, permitindo que nossos clientes visualizem tendências, identifiquem prioridades e compreendam diferenças de experiência entre grupos, áreas e níveis da organização. Essa leitura mais dinâmica fortalece a lógica da **Metodologia For All™**, ao tornar mais visível onde a cultura já é consistente e onde ainda existem oportunidades de desenvolvimento.

A incorporação de soluções como o **Great Leader Lens** amplia esse caminho ao levar a inteligência da pesquisa para mais perto das lideranças. Integrado ao **Emprising™**, o recurso parte de uma premissa importante da Metodologia GPTW: a pesquisa não mede apenas a atuação do RH, mas a confiança das pessoas na organização e, sobretudo, nas relações com a liderança. Ao traduzir os resultados em orientações práticas, personalizadas e contextualizadas, o **Great Leader Lens** ajuda líderes a compreender seu papel na experiência das equipes e a transformar feedback em ações concretas no dia a dia. ■

- Sumário
- **Metodologia GPTW**
- Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™
- As práticas das Melhores ao longo dos anos
- Confiança
- Permanência
- Liderança
- Inovação
- Melhores Empresas para Trabalhar

Nossa *evolução* em fases

RANKING DAS MELHORES (1997–2015)



CONQUISTE A CERTIFICAÇÃO (2016–2025)



O EFEITO GPTW (2026–∞)

Crescimento Médio

Melhores Brasil 14%

PIB 2024 3,4%

As Melhores Empresas GPTW tiveram um crescimento médio 4,1 vezes maior que o crescimento do PIB.

Fonte: Estudo das Melhores Empresas Para Trabalhar no Brasil em 2025. * 1. Dados referentes à variação média do faturamento dos últimos dois anos de 155 respostas válidas entre as empresas premiadas. Fonte: Questionário de Certificação GPTW

Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar no Brasil

EM 30 ANOS DE HISTÓRIA, 3.710 empresas já celebraram a conquista de estar entre as Melhores Empresas Para Trabalhar no Brasil. E não foi uma vitória fácil. Para estar entre as Melhores ao longo dessas três décadas, elas participaram de processos de avaliação com mais de 27 mil empresas, tendo participado diretamente das pesquisas cerca de 17 milhões de funcionários, representando um universo de, aproximadamente, 58 milhões de pessoas.

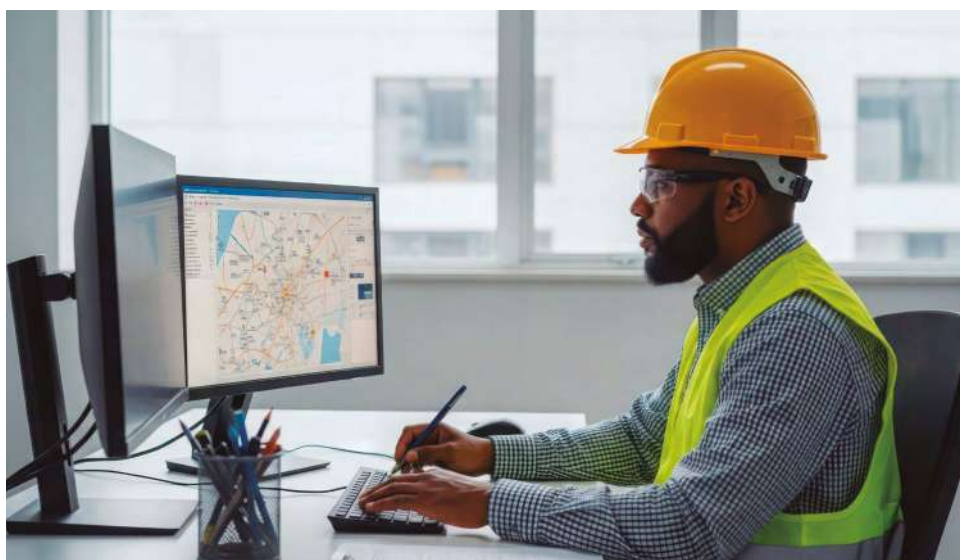
Em 1997, 130 empresas disputaram um lugar entre as 30 Melhores, uma razão de 4,3 empresas por posição no ranking. Hoje essa relação é de **33,6 empresas por posição**.

O crescimento contínuo de empresas interessadas no processo de avaliação do GPTW demonstra a relevância que o cuidado com as pessoas ganhou ao longo dos anos no país.

Número de empresas participantes por ano



Fonte: Great Place To Work, 2026.



- Sumário
- Metodologia GPTW
- **Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™**
- As práticas das Melhores ao longo dos anos
- Confiança
- Permanência
- Liderança
- Inovação
- Melhores Empresas para Trabalhar

O GPTW reconheceu este ano **175 empresas** divididas em três categorias por número de funcionários:

■ **10 mil ou mais funcionários**

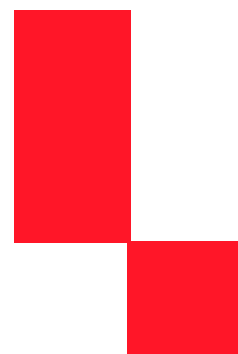
■ **1.000 a 9.999 funcionários**

■ **100 a 999 funcionários**

Para serem elegíveis à 30ª edição do ranking, as empresas precisavam:

- ser uma empresa certificada pelo Great Place To Work;
- ter 100 funcionários ou mais;
- CNPJ ativo em qualquer estado brasileiro;
- ter atingido a amostra mínima de Ranking;
- ter preenchido o Questionário de Certificação (Culture Brief) e os Pilares For All (Culture Audit)

Entre as empresas premiadas este ano, 21,1% delas fazem sua estreia no nosso ranking nacional. Já 65,1% foram premiadas no ano anterior, enquanto 13,7% retornaram ao grupo das Melhores após pelo menos um ano fora. Tivemos empresas voltando após mais de 18 anos fora do ranking. Esses dados demonstram que culturas de alta confiança estão surgindo em um grupo diverso de organizações, enquanto empresas recorrentes continuam fortalecendo seu desempenho ano após ano.



Longevidade das Melhores do Brasil

Segundo dados do IBGE, a idade média das empresas brasileiras é de cerca de 11 anos. Entre as Melhores, a média é de 51 anos de existência e a mediana, de 37 anos, ou seja, entre 3,3 e 4,6 vezes superior ao observado nos dados gerais para o país. A empresa mais antiga no ranking é de 1835, ainda nos tempos do Império, com 191 anos, e a mais nova, com 5 anos de existência, fundada em 2021. O mesmo estudo do IBGE mostrou um dado preocupante: cerca de 60% das empresas brasileiras não conseguem ultrapassar os cinco primeiros anos de atividade. Embora muitos fatores influenciem a longevidade empresarial, a presença de organizações tão duradouras entre as Melhores sugere uma associação relevante entre culturas de confiança e a construção de bases mais consistentes para a continuidade dos negócios.

Fonte: IBGE. Demografia das Empresas e Estatísticas de Empreendedorismo 2022. Rio de Janeiro: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2024.

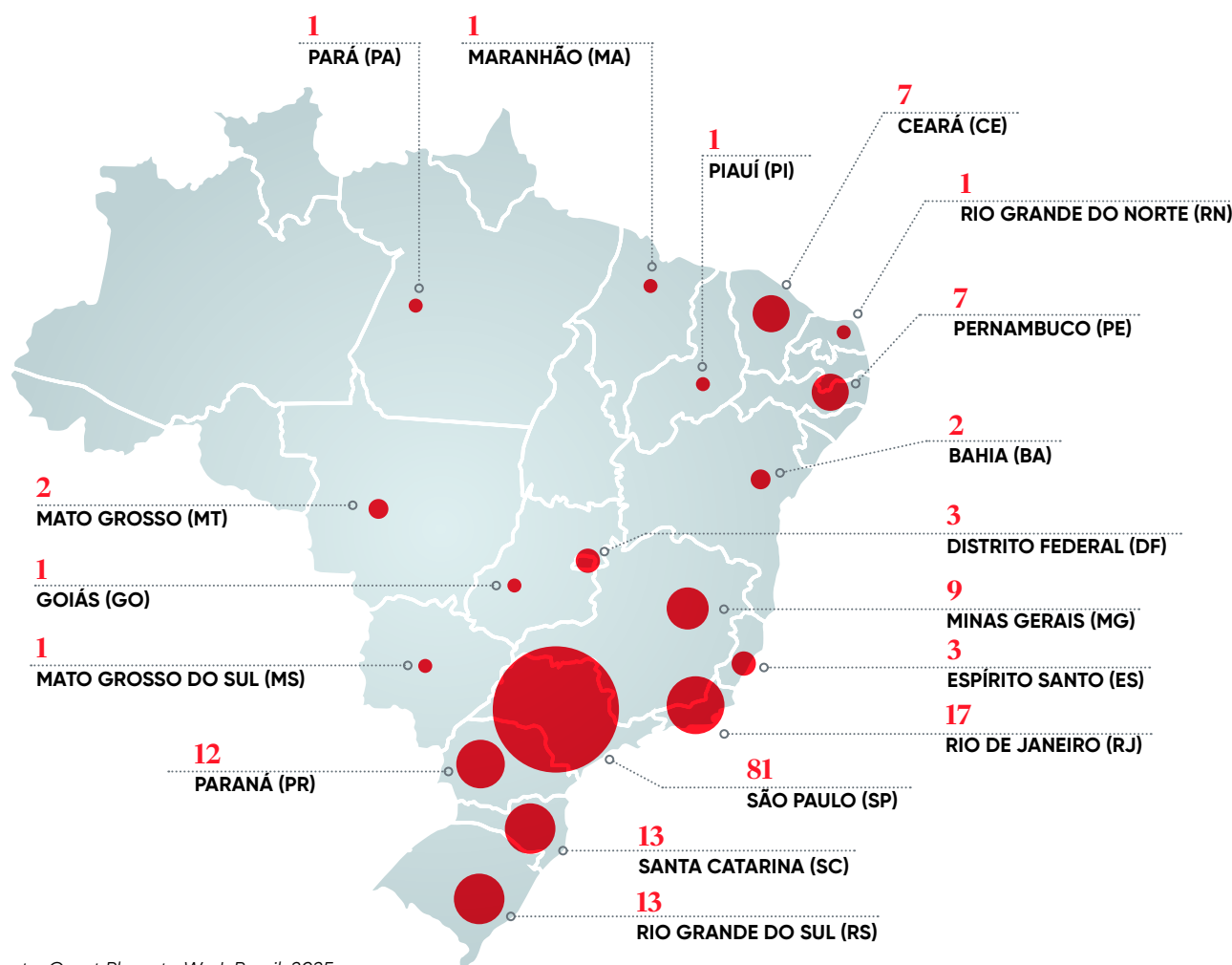
- Sumário
- Metodologia GPTW
- **Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™**
- As práticas das Melhores ao longo dos anos
- Confiança
- Permanência
- Liderança
- Inovação
- Melhores Empresas para Trabalhar



Representação geográfica

Na primeira edição do ranking, em 1997, as empresas que aplicaram a pesquisa e fizeram parte de nossa amostra eram das regiões Sul e Sudeste, não tendo assim representantes das regiões Centro-Oeste, Norte e Nordeste entre as premiadas. Desde então, temos observado cada vez mais o aumento da participação de empresas brasileiras com matriz fora do eixo sul-sudeste. Hoje, entre as premiadas encontramos empresas de todas as regiões do país. Além disso, temos rankings regionais das regiões Centro-Oeste e Norte, e rankings locais em todos os estados do Nordeste, Sul e Sudeste. Esses dados reforçam nossa missão de construir uma sociedade melhor, transformando cada organização, independentemente de tamanho e localização, em um Great Place To Work For All.

Número de empresas premiadas



Fonte: Great Place to Work Brasil, 2025

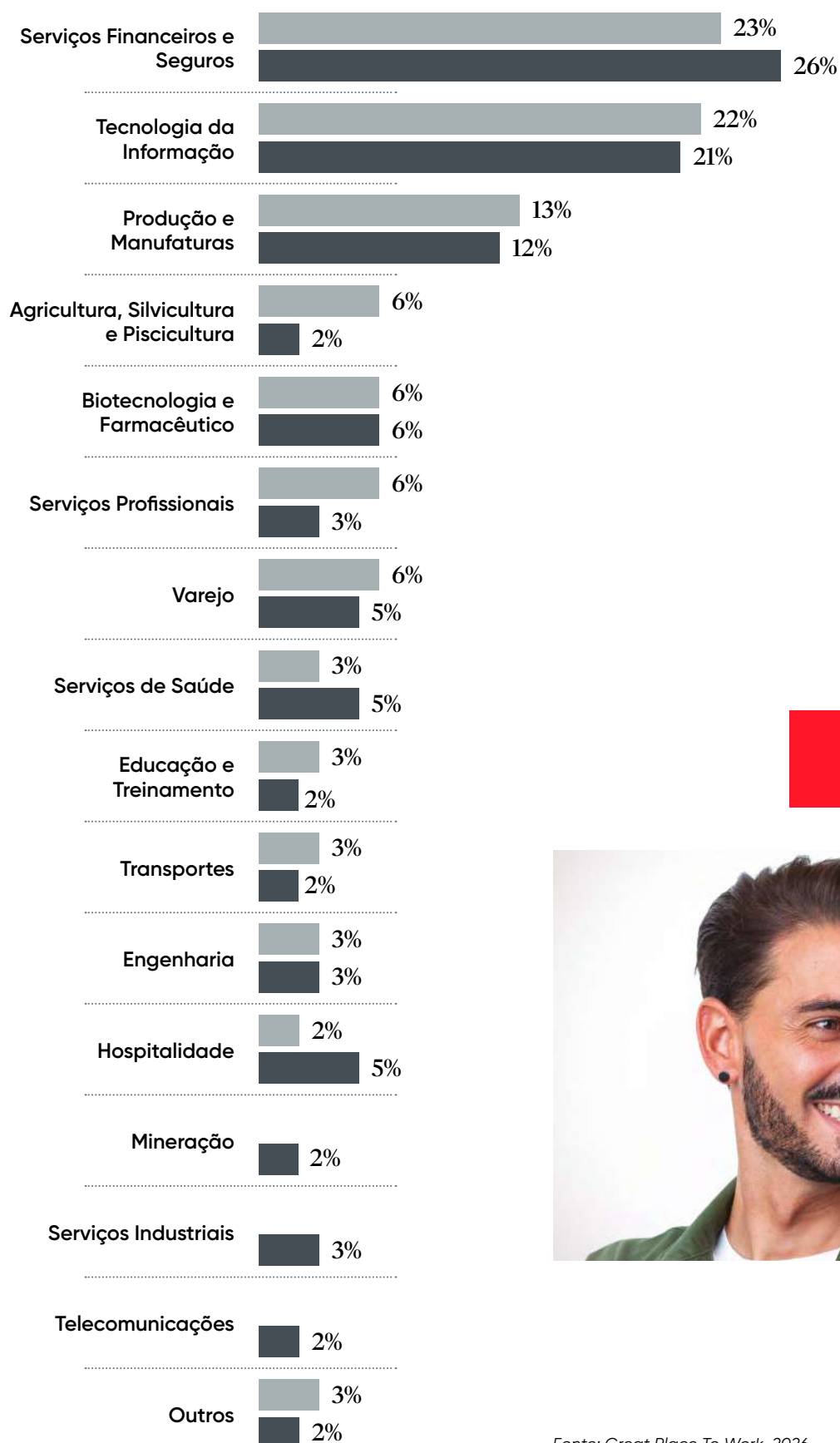
Setores

As Melhores Empresas Para Trabalhar apresentam grande diversidade setorial, reunindo mais de 16 segmentos representados este ano. Os setores de **Serviços Financeiros e Seguros, Tecnologia da Informação e Produção e Manufaturas** continuam sendo – pelo segundo ano consecutivo –, os principais setores entre as Melhores com cerca de seis de cada dez empresas premiadas.

Em perspectiva histórica, essa distribuição revela uma mudança importante no perfil das premiadas: em 1997, quando a classificação setorial ainda era organizada em três grandes grupos – indústria, comércio e serviços –, 67% das empresas reconhecidas pertenciam ao grande setor de indústria. A comparação com a composição atual, mais segmentada e distribuída entre diferentes atividades econômicas, evidencia a transição de um ranking fortemente concentrado na indústria para um conjunto mais plural de organizações, setores e modelos de negócio.

Empresas Premiadas por setor (2025 e 2026)

■ 2025 ■ 2026



- Sumário
- Metodologia GPTW
- Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™**
- As práticas das Melhores ao longo dos anos
- Confiança
- Permanência
- Liderança
- Inovação
- Melhores Empresas para Trabalhar



Fonte: Great Place To Work, 2026

Faturamento das Empresas Premiadas

12,3%

CRESCIMENTO DO
FATURAMENTO DAS
MELHORES EMPRESAS

2,3%

CRESCIMENTO
PIB BRASIL 2025

Fonte: Great Place To Work, 2026

O desempenho das Melhores Empresas Para Trabalhar reforça que **investir em uma cultura organizacional de alta confiança gera valor não apenas para as pessoas, mas também para os negócios**. Em 2025, enquanto o PIB brasileiro cresceu 2,3%, as empresas premiadas registraram crescimento médio de 12,3% no faturamento em relação ao ano anterior – resultado 5,4 vezes superior ao crescimento da economia nacional.

Esse diferencial expressa o que chamamos de **Efeito GPTW**: ambientes melhores para trabalhar tendem a fortalecer engajamento, colaboração, inovação e sustentabilidade dos resultados, criando um ciclo positivo entre bem-estar das pessoas e performance empresarial.

Nota: Dados referentes à variação média do faturamento dos últimos dois anos de 147 respostas válidas entre as 175 empresas premiadas de 2026. Fonte: Questionário de Certificação GPTW e Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE)

Perfil Demográfico das Melhores Empresas Para Trabalhar

Ao longo dos últimos 30 anos, tivemos transformações demográficas profundas na população brasileira, como o envelhecimento populacional, aumento da escolaridade, além de maior participação feminina e de grupos minorizados no mercado de trabalho.

Entre 2010 e 2022, por exemplo, a idade mediana da população brasileira aumentou de 29 para 35 anos. No mesmo período, a parcela de pessoas com 65 anos ou mais passou de 7,4% para 10,9%¹. Essas mudanças também são perceptíveis ao analisar a série histórica da distribuição média dos colaboradores nas empresas premiadas por faixa etária. Ela mostra um amadurecimento gradual do perfil dos funcionários das Melhores Empresas Para Trabalhar.

Em 2000, os profissionais com até 34 anos representavam 63% do total; em 2026, eram 49%, com queda tanto entre os mais jovens, de até 25

- Sumário
- Metodologia GPTW
- **Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™**
- As práticas das Melhores ao longo dos anos
- Confiança
- Permanência
- Liderança
- Inovação
- Melhores Empresas para Trabalhar



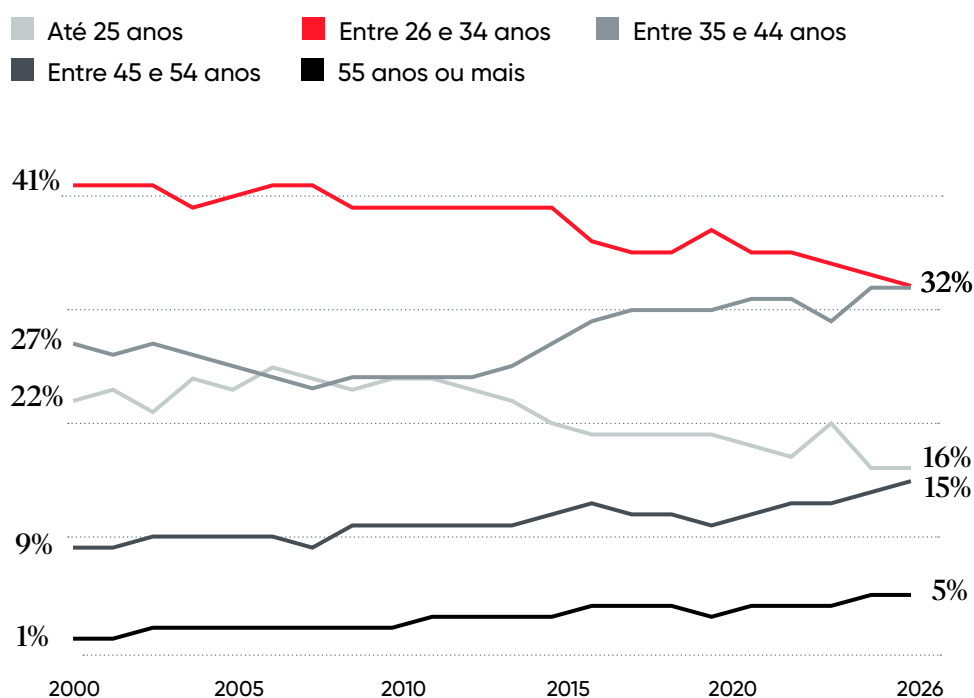
- Sumário
- Metodologia GPTW
- **Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™**
- As práticas das Melhores ao longo dos anos
- Confiança
- Permanência
- Liderança
- Inovação
- Melhores Empresas para Trabalho

anos, quanto na faixa de 26 a 34 anos. Ao mesmo tempo, cresceu a participação dos grupos acima de 35 anos: a faixa de 35 a 44 anos chegou a 32%, a de 45 a 54 anos avançou para 15% e os profissionais acima de 55 anos alcançaram 5% de representatividade.

Esse movimento acompanha o envelhecimento da população brasileira e reforça a importância de práticas de gestão voltadas à convivência entre diferentes gerações, ao desenvolvimento contínuo e à valorização de trajetórias profissionais mais longas.

1. Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010 e 2022

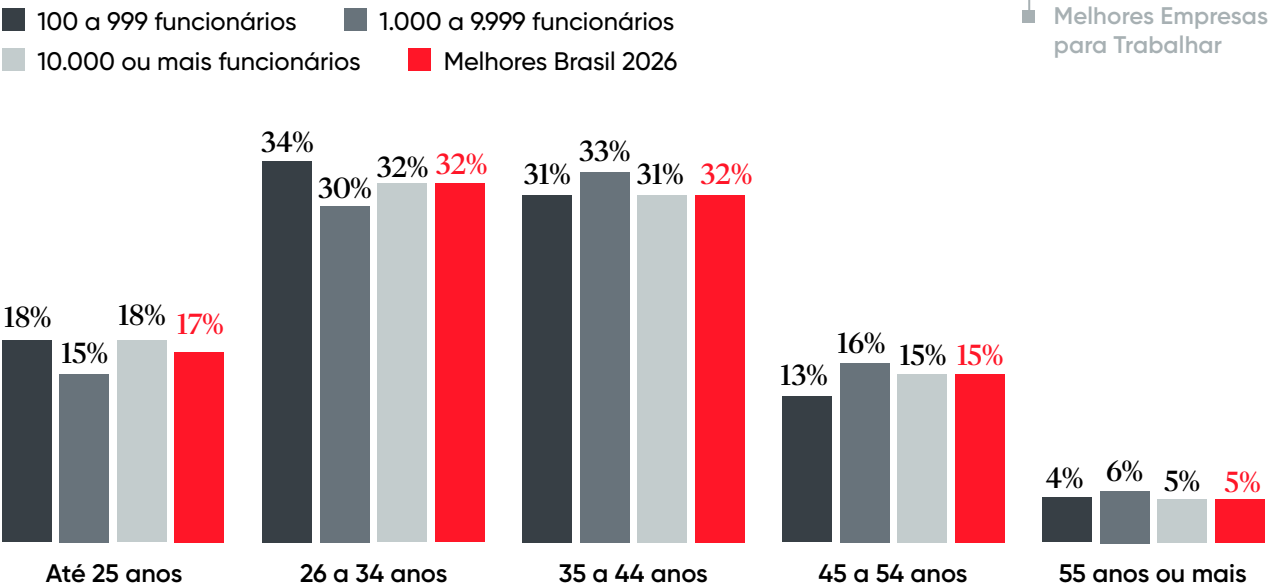
Distribuição média dos colaboradores das Melhores Empresas por faixa etária (2000-2026)



Fonte: Great Place To Work, 2026

Já a análise da distribuição etária por porte mostra que esse amadurecimento aparece de forma relativamente equilibrada entre as empresas premiadas este ano, mas com nuances importantes. As organizações de 1.000 a 9.999 funcionários concentram a menor participação média de jovens de até 25 anos, enquanto as empresas de 100 a 999 funcionários mantêm maior presença relativa de profissionais entre 26 e 34 anos. Já os grupos acima de 45 anos apresentam percentuais próximos entre os diferentes portes, indicando que o desafio de integrar gerações, manter conhecimento e preparar sucessões é transversal.

Distribuição dos colaboradores das Melhores 2026 por faixa etária e porte da empresa



Fonte: Great Place To Work, 2026.

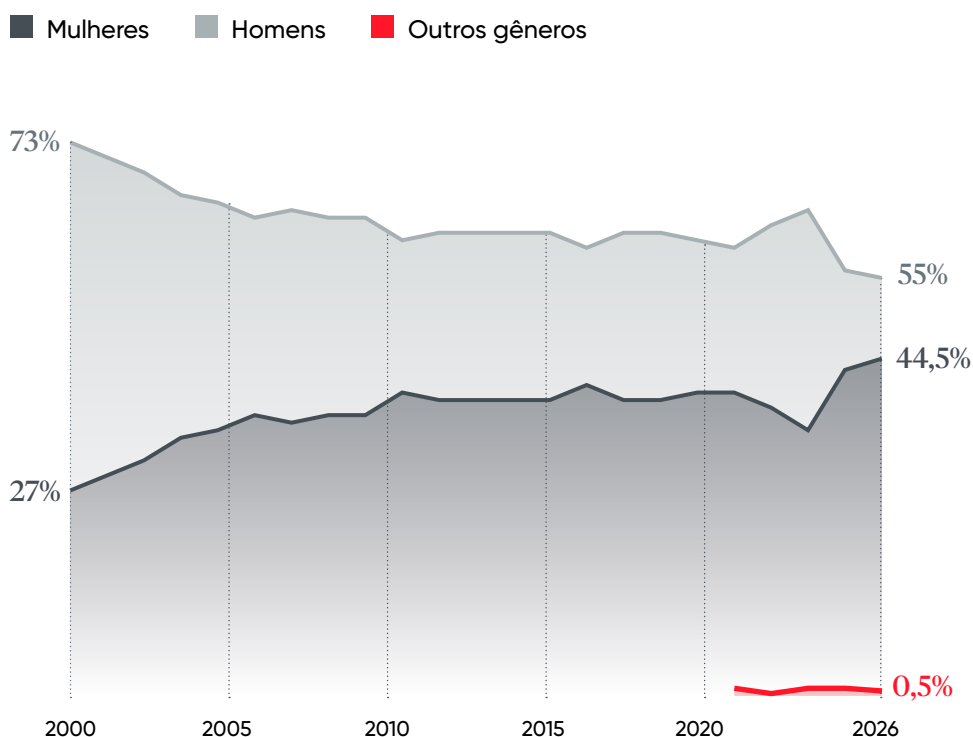


- Sumário
- Metodologia GPTW
- Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™**
- As práticas das Melhores ao longo dos anos
- Confiança
- Permanência
- Liderança
- Inovação
- Melhores Empresas para Trabalhar

Gênero

Nesta edição, a distribuição média dos colaboradores das Melhores por gênero foi de 44,5% de mulheres, 55% de homens e 0,5% de pessoas de outro gênero. A proporção é próxima ao observado na população geral, onde cerca de 57% das pessoas ocupadas são homens e 43%, mulheres.

Distribuição média dos colaboradores das Melhores Empresas por gênero (2000-2026)



Fonte: Great Place To Work, 2026

Ao analisar a série histórica da distribuição média dos colaboradores das empresas premiadas por gênero, vemos uma transformação significativa no perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar. **Em 2000, os homens representavam 73% do quadro médio de colaboradores**, enquanto as mulheres correspondiam a 27%. Ao longo das duas décadas seguintes, essa diferença foi se reduzindo de forma consistente: a participação feminina avançou para a faixa de 37% a 40% entre 2008 e 2022, chegou a 43% em 2025 e alcançou 44,5% em 2026. No mesmo período, a participação masculina recuou de 73% para 55%, indicando uma aproximação importante em relação a uma composição mais equilibrada.

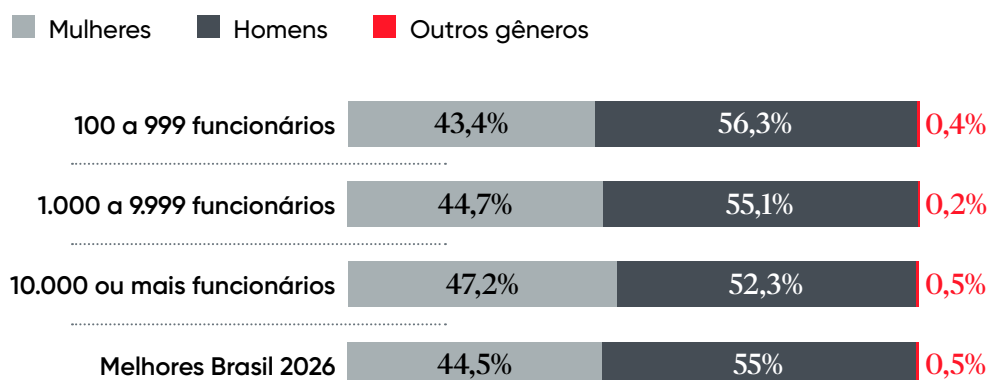
No entanto, a série também mostra que o avanço não foi linear: após um crescimento mais evidente entre 2000 e 2012, a participação feminina

- Sumário
- Metodologia GPTW
- **Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™**
- As práticas das Melhores ao longo dos anos
- Confiança
- Permanência
- Liderança
- Inovação
- Melhores Empresas para Trabalhar

permaneceu relativamente estável por vários anos, oscilando em torno de 39% a 41%, antes de voltar a crescer nos anos mais recentes. A entrada da categoria "outros gêneros" a partir de 2016, ainda com percentuais baixos, também sinaliza uma evolução na forma como as organizações passam a reconhecer identidades para além da classificação binária tradicional.

Ainda que a composição geral esteja próxima à distribuição observada no mercado de trabalho brasileiro, a análise por porte ajuda a observar especificidades na presença feminina entre as Melhores. As empresas com 10.000 ou mais funcionários registram 47,2% de mulheres, enquanto nos demais portes esse percentual fica próximo de 44%.

Distribuição média dos colaboradores por Gênero e porte da empresa 2026



Fonte: Great Place To Work, 2026

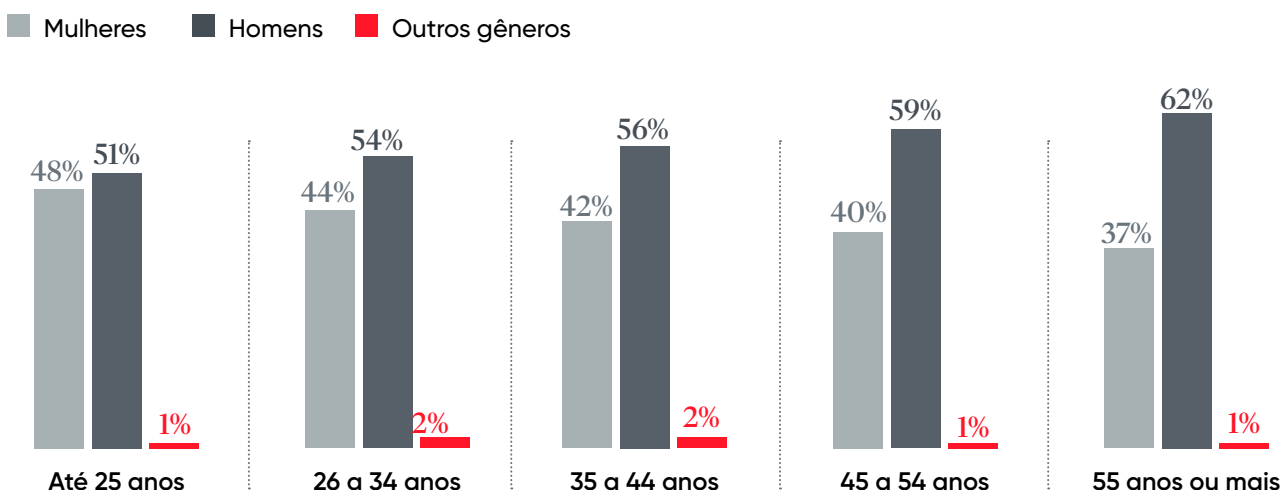
Já a leitura por faixa etária complementa a série histórica de gênero: embora a participação feminina nas Melhores tenha crescido de 27% em 2000 para 44,5% em 2026, esse avanço não se distribui da mesma forma em todas as etapas da carreira. Entre os profissionais mais jovens, a composição já se aproxima de um equilíbrio, com 48% de mulheres até 25 anos. Porém, nas faixas etárias mais altas, a presença feminina diminui gradualmente e chega a 37% entre pessoas com 55 anos ou mais.

Esse movimento pode estar relacionado a diferentes fatores que se acumulam ao longo da trajetória profissional. Entre eles, estão as interrupções ou mudanças de percurso associadas à maternidade e à responsabilidade pelo cuidado com filhos e familiares, além de diferenças no acesso a oportunidades de crescimento, posições de liderança e desenvolvimento profissional. Também é preciso considerar os efeitos de vieses que podem se manifestar em processos de promoção, sucessão e reconhecimento, fazendo com que parte das mulheres deixe de avançar ou permaneça menos representada à medida que a carreira evolui.

- Sumário
- Metodologia GPTW
- Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™**
- As práticas das Melhores ao longo dos anos
- Confiança
- Permanência
- Liderança
- Inovação
- Melhores Empresas para Trabalhar

No geral, os dados indicam um avanço importante na entrada e presença geral de mulheres nas organizações, mas também evidenciam um desafio que vai além da contratação: sustentar essas trajetórias ao longo do tempo, em todas as etapas da carreira.

Distribuição média dos colaboradores das Melhores Empresas por gênero e faixa etária 2026



Fonte: Great Place To Work, 2026

Tempo de casa

A série histórica de tempo de casa mostra uma transformação no perfil de permanência dos colaboradores nas Melhores Empresas Para Trabalhar. No início dos anos 2000, havia uma distribuição mais equilibrada entre profissionais recém-chegados, vínculos intermediários e trajetórias mais longas: naquele ano, 30% dos colaboradores tinham menos de dois anos de empresa, 31% estavam entre dois e cinco anos e 39% acumulavam seis anos ou mais de casa.

Ao longo da série, observa-se maior concentração nas faixas iniciais de vínculo. Entre 2008 e 2018, os colaboradores com menos de dois anos passaram a representar cerca de quatro em cada dez profissionais, enquanto a faixa de dois a cinco anos se mantém próxima de um terço do quadro. Esse movimento deve ser lido também à luz de um mercado de trabalho em transformação, marcado por diferentes ciclos econômicos, mudanças na dinâmica de contratação e reorganização das estruturas produtivas.

Esses fatores ajudam a contextualizar a maior presença de profissionais com menor tempo de casa, sem que isso represente necessariamente perda de consistência nas culturas organizacionais reconhecidas.

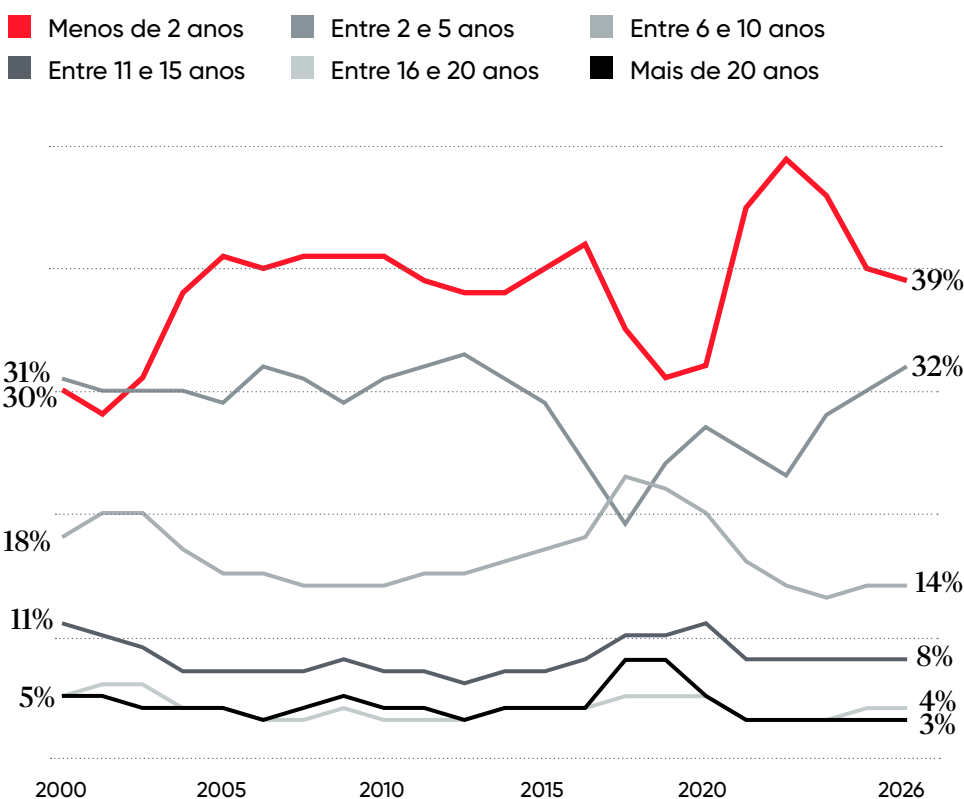
Nos anos recentes, essa leitura ganha um contexto adicional com os efeitos da pandemia sobre o mercado de trabalho. Entre o primeiro trimestre de 2020 e o mesmo período de 2021, houve queda de 6,6 milhões no contingente de ocupados e aumento do número de desempregados de 12,9 milhões para 14,8 milhões, segundo análise do DIEESE com base na PNAD Contínua/IBGE². No período posterior, a retomada das atividades, a recomposição de quadros e a reorganização das formas de trabalho ajudam a contextualizar os picos de colaboradores com menos de dois anos nas Melhores, que chegaram a 45% em 2022 e 49% em 2023.

Em 2026, esse percentual recua para 39%, enquanto a faixa de dois a cinco anos alcança 32%. Os dados sugerem que parte da renovação observada nos anos posteriores à pandemia começa a aparecer nas faixas intermediárias de tempo de casa. A série, assim, aponta para uma acomodação gradual desse movimento ao longo do tempo.

2. Fonte: DIEESE. Condição do Mercado de Trabalho: Indicadores Trimestrais – Brasil e Estados, 2021.

- Sumário
- Metodologia GPTW
- **Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™**
- As práticas das Melhores ao longo dos anos
- Confiança
- Permanência
- Liderança
- Inovação
- Melhores Empresas para Trabalhar

Distribuição média dos colaboradores das Melhores Empresas por tempo de casa (2000-2026)



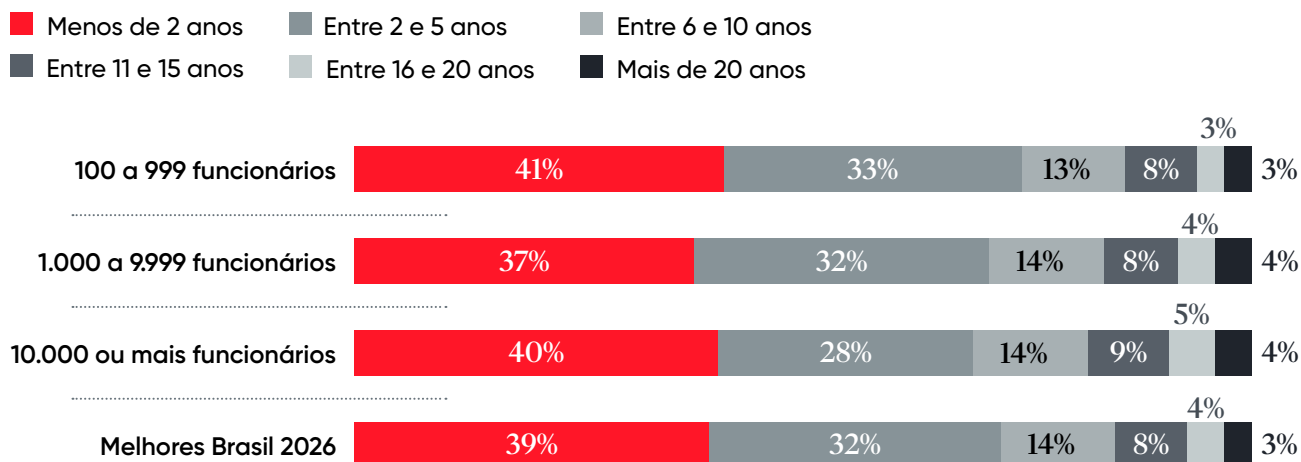
Fonte: Great Place To Work, 2026



- Sumário
- Metodologia GPTW
- **Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™**
- As práticas das Melhores ao longo dos anos
- Confiança
- Permanência
- Liderança
- Inovação
- Melhores Empresas para Trabalhar

Quando analisado por porte, o tempo de casa mostra diferenças sutis entre os grupos de empresas, sem alterar a tendência geral. As organizações de 1.000 a 9.999 funcionários apresentam a menor proporção média de colaboradores com menos de dois anos de vínculo, enquanto as empresas de 100 a 999 funcionários concentram a maior participação na faixa de dois a cinco anos. Já entre as empresas com 10.000 ou mais funcionários, há presença ligeiramente maior nas faixas acima de onze anos.

Distribuição média dos colaboradores por tempo de casa e porte da empresa 2026



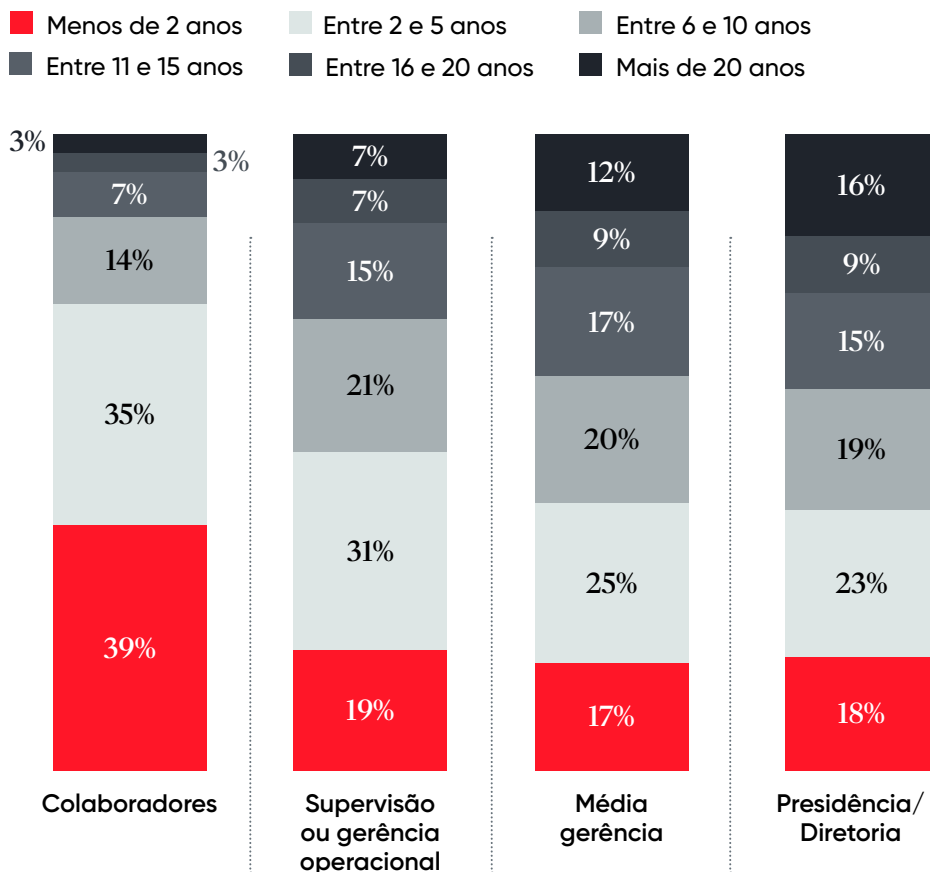
Fonte: Great Place To Work, 2026

Depois de observar como os vínculos se distribuem ao longo do tempo e entre diferentes portes de empresa, a análise avança para a forma como essas trajetórias aparecem nos níveis hierárquicos. Esse recorte ajuda a entender não apenas quem permanece, mas também como a experiência acumulada se relaciona com os caminhos de desenvolvimento e liderança nas Melhores.

Perfil das lideranças

Ao observar o tempo de casa por tipo de cargo, percebe-se que a permanência tende a crescer conforme avançam os níveis hierárquicos. Entre colaboradores sem cargo de gestão, 74% têm até cinco anos de empresa; na supervisão ou gerência operacional, esse percentual cai para 50%; na média gerência, para 42%; e entre presidência e diretoria, para 41%. Nas posições de liderança, portanto, ganha peso a experiência acumulada, com as faixas acima de seis anos representando metade ou mais do grupo. O dado sugere que, nas Melhores, a liderança costuma estar associada a trajetórias mais consolidadas, conhecimento do negócio e construção progressiva de carreira.

Distribuição média dos funcionários por tempo de casa e tipo de cargo 2026



Fonte: Great Place To Work, 2026

- Sumário
- Metodologia GPTW
- Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™**
- As práticas das Melhores ao longo dos anos
- Confiança
- Permanência
- Liderança
- Inovação
- Melhores Empresas para Trabalhar

Entre as Melhores Empresas de 2026, em média, **40% dos cargos de gestão são ocupados por mulheres**. A série histórica mostra um avanço relevante quando comparado a 2005. Naquele ano, a participação feminina na gestão era de 24%; em 2012, chegou a 33%; e, nos anos mais recentes, passou a se aproximar de quatro em cada dez posições de liderança. Apesar de oscilações ao longo do período, especialmente entre 2018 e 2024, o resultado de 2026 indica retomada em relação ao ano anterior e consolida um patamar superior ao observado nas primeiras edições da série.

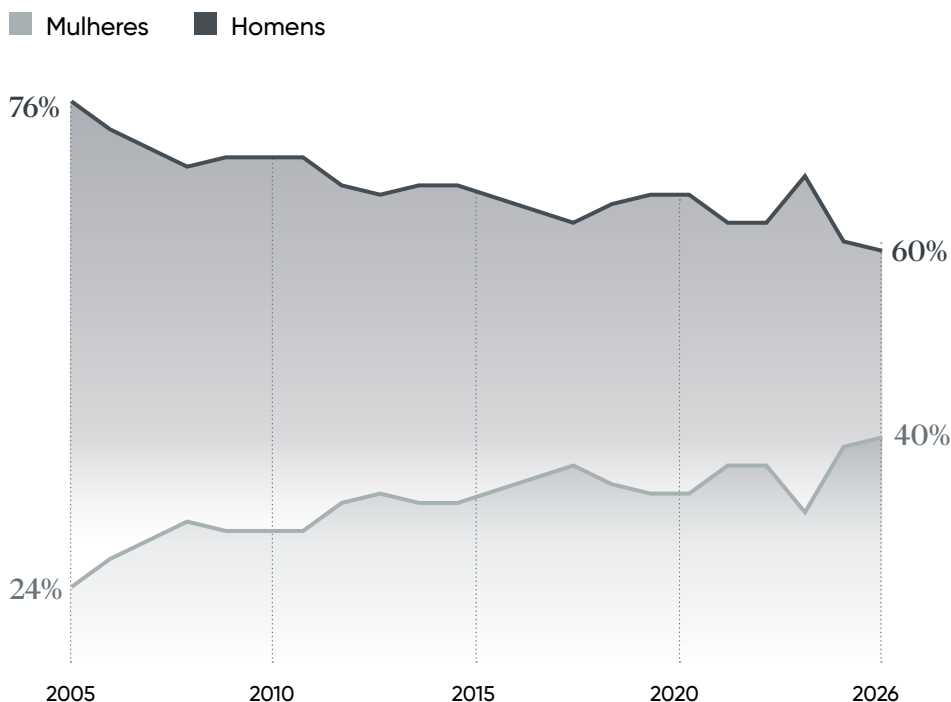
A comparação com a composição geral das empresas ajuda a qualificar esse avanço. Enquanto as mulheres representam 44,5% do quadro médio de colaboradores em 2026, sua presença nos cargos de gestão fica em 40%. A distância é menor do que em anos anteriores, mas ainda mostra que o ganho de representatividade no total de colaboradores não se traduz integralmente, e na mesma velocidade, nos espaços de liderança. Isso reforça a importância de olhar para a série histórica não apenas como uma evolução numérica, mas como um indicador dos caminhos de desenvolvimento, sucessão e ascensão profissional dentro das organizações.

Quando os cargos são observados por nível hierárquico, a diferença fica mais evidente. Em 2026, as mulheres ocupam 43% das posições de supervisão ou gerência operacional, mas sua participação diminui nos níveis mais altos, **chegando a 10% entre CEOs**. A leitura sugere que as Melhores avançaram na ampliação da presença feminina na liderança, sobretudo nos níveis de entrada e gestão operacional, mas ainda têm espaço para fortalecer trajetórias que levem mais mulheres às posições de maior influência e decisão.

- Sumário
- Metodologia GPTW
- **Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™**
- As práticas das Melhores ao longo dos anos
- Confiança
- Permanência
- Liderança
- Inovação
- Melhores Empresas para Trabalhar



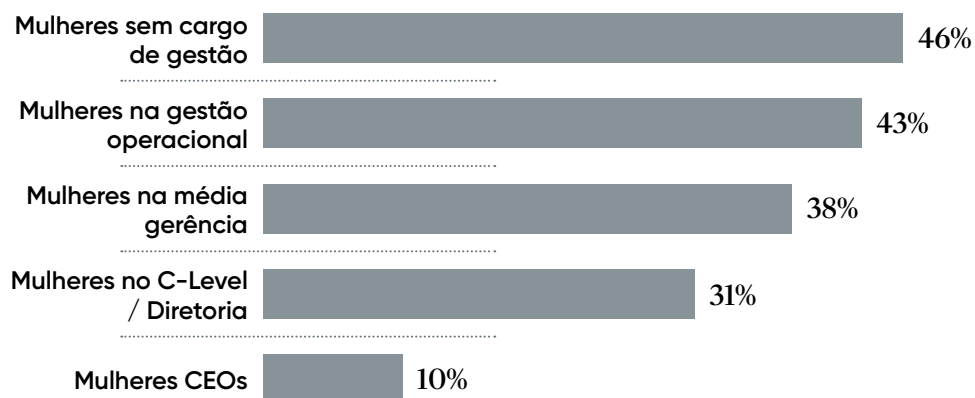
Ocupação média dos cargos de gestão por gênero (2005-2026)



Fonte: Great Place To Work, 2026

- Sumário
- Metodologia GPTW
- **Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™**
- As práticas das Melhores ao longo dos anos
- Confiança
- Permanência
- Liderança
- Inovação
- Melhores Empresas para Trabalhar

Participação feminina por nível de gestão entre as Melhores 2026

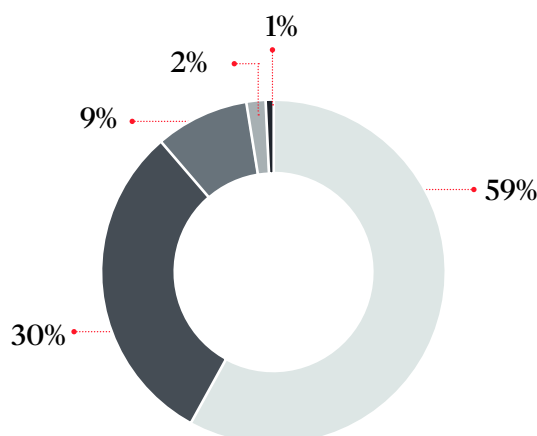


Fonte: Great Place To Work, 2026

Cor e etnia

Ao observar a distribuição por cor e etnia, os dados mostram **avanços importantes na presença de pessoas negras entre os colaboradores das Melhores Empresas Para Trabalhar**, ainda que essa participação não se distribua de forma homogênea entre todos os níveis hierárquicos. A análise indica que a ampliação da diversidade racial nas organizações premiadas deve ser acompanhada também pelo olhar para trajetórias, permanência e acesso a posições de maior responsabilidade, de modo que a representatividade avance para além da composição geral dos quadros. Entre colaboradores sem cargo de gestão, o percentual médio de pessoas brancas é de 53%; já no grupo de presidência e diretoria, essa proporção chega a 73%, uma diferença de 20 pontos percentuais. Portanto, além da composição geral das empresas, é importante observar como a representatividade racial se distribui entre diferentes níveis de responsabilidade e decisão.

Distribuição dos colaboradores das Melhores 2026 por cor e etnia



Fonte: Great Place To Work, 2026

Em 30 anos, o perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar acompanhou mudanças profundas no Brasil: o ranking se expandiu, ganhou diversidade regional e setorial e passou a refletir novas configurações demográficas, geracionais e de carreira. Esses dados mostram que as empresas premiadas não apenas mudaram em composição, mas também foram desafiadas a responder a novas expectativas sobre trabalho, liderança, inclusão e desenvolvimento. O próximo capítulo aprofunda essa trajetória ao olhar para as práticas organizacionais que ajudaram a sustentar e transformar a experiência dos colaboradores ao longo do tempo. ■

- Sumário
- Metodologia GPTW
- Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™**
- As práticas das Melhores ao longo dos anos
- Confiança
- Permanência
- Liderança
- Inovação
- Melhores Empresas para Trabalhar

As práticas das Melhores ao longo dos anos

Uma vez Great Place To Work, sempre Great Place To Work?

A CONFIANÇA CONTINUA SENDO O ALICERCE central de um excelente ambiente de trabalho. Mas será que a forma de construí-la ainda é a mesma?

O que distingue as Melhores Empresas Para Trabalhar é a experiência dos colaboradores. Isso é fato. Importa como as pessoas vivenciam a organização no dia a dia: nas relações que constroem, no trabalho que realizam e no significado que atribuem ao que fazem. Por isso, a Metodologia GPTW parte da voz dos funcionários, expressa na pesquisa Trust Index. São eles que melhor podem avaliar se as práticas e os valores declarados pelas empresas em que trabalham se traduzem, de fato, em uma experiência de trabalho baseada na confiança.





- Sumário
- Metodologia GPTW
- Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™
- **As práticas das Melhores ao longo dos anos**
- Confiança
- Permanência
- Liderança
- Inovação
- Melhores Empresas para Trabalhar

Além da pesquisa, avaliamos também, dependendo do porte da empresa, o Questionário de Práticas (Culture Audit), relatório preenchido pelas organizações que concorrem aos rankings de Melhores Empresas Para Trabalhar.

As práticas e evidências apresentadas pelas organizações formam um banco de dados de enorme riqueza. Embora não revele uma “receita” aplicável a todas as organizações e a qualquer contexto, esse acervo oferece um panorama consistente sobre como as empresas – especialmente aquelas reconhecidas entre as Melhores Empresas Para Trabalhar – trabalham para transformar as estratégias de negócio e a cultura organizacional em práticas concretas de Gestão de Pessoas.

Além de servir como uma valiosa referência de benchmarking para organizações que desejam trilhar o caminho das Melhores, o Questionário de Práticas se consolidou como uma das mais relevantes fontes de informação sobre esse universo de empresas. É nele que estão reunidos muitos dos exemplos, iniciativas e evidências destacados nos meios de comunicação, atraindo a atenção e a admiração do mercado de trabalho e do público em geral.

Desde 1997, diversas práticas, iniciativas e benefícios já foram destacados nas publicações dedicadas a este universo de empresas. Afinal, de lá para cá, o que mudou? E, talvez ainda mais interessante, o que permaneceu? Como essas empresas foram se adaptando às mudanças, incorporando, atualizando ou descartando práticas, benefícios e formas de se comunicar ao longo do tempo?

Inspirados pelos 30 anos do Great Place To Work no Brasil, decidimos contribuir nas respostas dessas questões, por meio de um projeto bem especial: revisitar práticas, iniciativas e depoimentos destacados em diferentes edições das publicações dedicadas aos rankings de Melhores Empresas Para Trabalhar do Brasil.

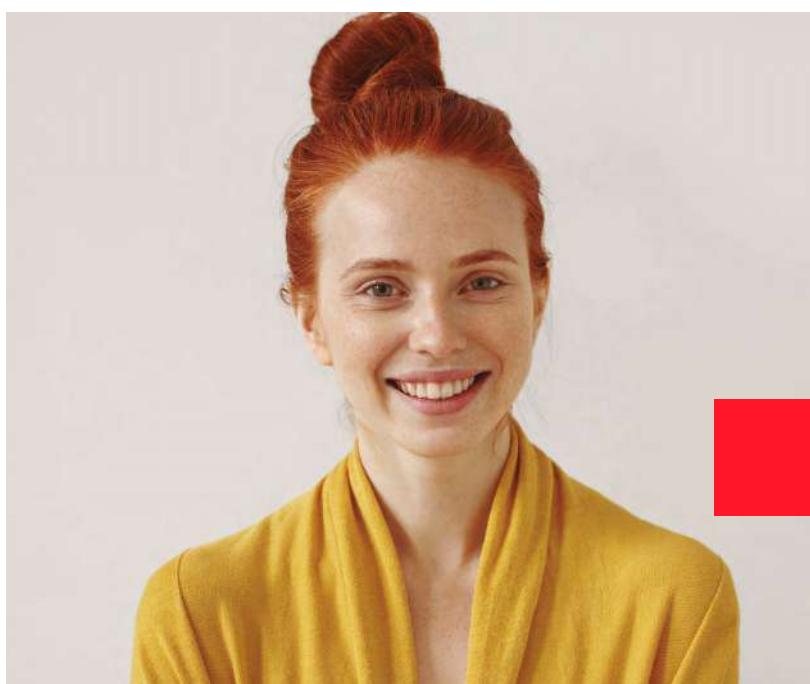
Para acompanhar essa trajetória ao longo dos anos, escolhemos uma edição por década:

- 1º ranking das Melhores Empresas Para Trabalhar, publicado pela Revista Exame, em 1997;
- 10º ranking das Melhores Empresas Para Trabalhar, tendo como base uma versão ampliada, em formato de livro, publicada pela Revista Época, em 2006;
- 20º ranking das Melhores Empresas Para Trabalhar, publicado pela Revista Época, em 2016.

Para complementar a leitura deste material, destacaremos na parte final algumas das práticas e exemplos mais interessantes encontrados nos Culture Audits das empresas reconhecidas no 30º ranking das Melhores Empresas para Trabalhar do Brasil, de 2026.

À primeira vista, faria sentido seguir uma linha do tempo, comparando as práticas de 1997, 2006 e 2016, destacando mudanças, novidades e aquilo que ficou pelo caminho. Mas a releitura dos materiais mostrou uma história menos linear – e mais interessante. Entre as Melhores, encontramos práticas características de cada época, mas também

- Sumário
- Metodologia GPTW
- Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™
- **As práticas das Melhores ao longo dos anos**
- Confiança
- Permanência
- Liderança
- Inovação
- Melhores Empresas para Trabalhar

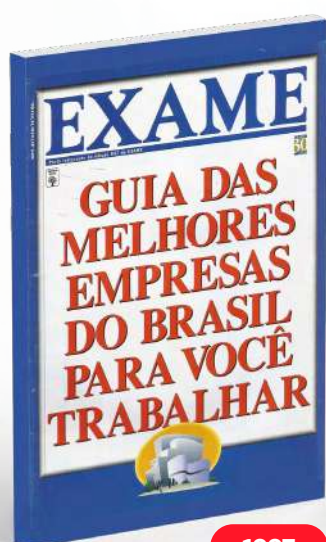


algumas similaridades bem reveladoras, além de iniciativas que, agora, percebemos como estavam bem à frente de seu tempo.

Por isso, este capítulo não seguirá uma ordem cronológica. A proposta é olhar para essa trajetória a partir das transformações, permanências e surpresas reveladas pelos materiais, organizadas em quatro partes:

1. Práticas, benefícios e conceitos que ficaram para trás;
2. Práticas, benefícios e conceitos à frente de seu tempo;
3. Práticas, benefícios e conceitos atemporais;
4. Práticas e benefícios da atualidade.

- Sumário
- Metodologia GPTW
- Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™
- **As práticas das Melhores ao longo dos anos**
- Confiança
- Permanência
- Liderança
- Inovação
- Melhores Empresas para Trabalhar



1997



2006



2016

1. Práticas, benefícios e conceitos que ficaram para trás

Naturalmente, considerando a distância temporal, o período entre 1997 e 2006 é o mais rico em curiosidades. É nele que encontramos a maior variedade de práticas, benefícios, conceitos e declarações que, aos olhares de hoje, são pouco relevantes, datados; ou, no mínimo, expressos por meio de termos diferentes dos que usamos atualmente.

É nesse período que ficam mais evidentes os traços típicos do mercado e da sociedade daquele momento. No fim dos anos 1990, as organizações ainda operavam em um contexto marcado por **estruturas hierárquicas mais estáveis, planos de carreira mais rígidos e benefícios mais tangíveis, embora menos diversificados**. Ao mesmo tempo, começava a ganhar força uma transformação que mudaria profundamente a forma de trabalhar e de se relacionar: a transição das tecnologias de comunicação, do analógico para o digital.

Neste último ponto, as curiosidades são mais evidentes. Muitos dos diferenciais destacados na revista de 1997 parecem curiosos hoje, como dizer que *"todos os funcionários têm ramal DDR ou radiocomunicação"* ou que *"todos estão ligados on-line e contam com telefones individuais com secretária eletrônica"*. E, mesmo depois da massificação do digital, da interconexão on-line do planeta e do surgimento das redes sociais, algumas referências de 2006 – já mais próximas da realidade atual – também carregam um certo ar de nostalgia. É o caso da afirmação de uma empresa publicada na revista daquele ano de que *"existe até uma comunidade no Orkut de pessoas que querem trabalhar na [empresa]"*.

Quanto aos planos de carreira, à cartela de benefícios e a algumas expressões utilizadas no período, predominam características mais próximas do que era praticado pelo mercado da época. Em 1997, ainda soava como um diferencial afirmar que uma empresa possuía um sistema *"rígido de definição de objetivos e planos de carreira"* e que as pessoas eram tratadas como *"recursos, e não como custos"*. Da mesma forma, são recorrentes as referências a planos de saúde, assistência odontológica e incentivos financeiros como alguns dos principais diferenciais oferecidos pelas Melhores Empresas para Trabalhar daquele período – benefícios que, hoje, estão muito mais disseminados no mercado e, por isso, já não chamam tanta atenção.

- Sumário
- Metodologia GPTW
- Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™
- **As práticas das Melhores ao longo dos anos**
- Confiança
- Permanência
- Liderança
- Inovação
- Melhores Empresas para Trabalhar



Em 2006, começam a ganhar espaço programas mais estruturados de saúde, qualidade de vida e prevenção, antecipando um movimento que se tornaria central nas décadas seguintes. As referências a planos de carreira rígidos dão lugar a possibilidades de movimentação mais abertas aos funcionários, e surgem mais exemplos de modelos de trabalho flexíveis. Em outras palavras, já encontramos um cenário um pouco mais próximo daquele que reconhecemos hoje.

Em alguns temas, porém, especialmente em diversidade e inclusão, aparecem referências que revelam um nível de maturidade mais próximo do verificado em 1997 do que do ranking atual. Naquele período, por exemplo, uma das empresas premiadas destacava como diferencial a *"introdução do uniforme rosa para as mulheres"*, acompanhada da disponibilização de *"batom e rímel para ser usado à vontade"* no banheiro feminino. É algo mais próximo de um destaque da edição de 1997 – os cursos de economia caseira para as mulheres dos funcionários – do que do nível de maturidade encontrado nas Melhores da atualidade.

Na edição de 2016, ainda não encontrávamos referências que indiquem o mesmo nível de desenvolvimento observado entre as Melhores Empresas Para Trabalhar da atualidade, mas também não há nada particularmente datado a ponto de chamar atenção. O que se destaca naquela edição são algumas referências à atuação das empresas diante da crise econômica que o Brasil atravessava naquele período – incluindo, em alguns casos, a necessidade de realizar demissões em grande escala.

- Sumário
- Metodologia GPTW
- Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™
- **As práticas das Melhores ao longo dos anos**
- Confiança
- Permanência
- Liderança
- Inovação
- Melhores Empresas para Trabalhar

Práticas, benefícios e conceitos que ficaram para trás

• O plano de saúde utiliza o sistema de livre escolha, reembolsa 70% das despesas e vale para todos os funcionários	
Todos estão ligados on-line à matriz e contam com telefones individuais com secretária eletrônica.	"Nossos resultados têm sido positivos, mas estamos trabalhando duro para enfrentar este momento difícil do país", diz [redacted], gerente de Administração de Gestão de Pessoas.
relacionamento é essencial. "Tratamos as pessoas como recursos, e não como custos", diz ele.	
Também não faltam mimos. Uma das alegrias foi a introdução do uniforme rosa para as mulheres. "As funcionárias adoraram", diz [redacted]. Apesar de serem minoria (quase 13%), elas ganham tratamento diferenciado. No banheiro feminino do chão de fábrica, a [redacted] coloca batom e rímel para ser usado à vontade.	A atual crise na economia brasileira obrigou a empresa a demitir no ano passado 27% do seu quadro de funcionários. Durante o processo, a direção manteve o pessoal informado sobre os cortes. "Intensificamos as reuniões com a liderança e os funcionários para explicar os critérios das demissões",
Existe até uma comunidade no Orkut de pessoas que querem trabalhar na [redacted]	

Fontes: O recorte centralizado na parte superior e os dois acima na coluna esquerda foram retirados da revista de 1997; os dois abaixo são do livro de 2006; e os dois da coluna direita da revista de 2016.

FIGURA 1.



- Sumário
- Metodologia GPTW
- Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™
- **As práticas das Melhores ao longo dos anos**
- Confiança
- Permanência
- Liderança
- Inovação
- Melhores Empresas para Trabalhar

2. Práticas, benefícios e conceitos à frente de seu tempo

Em contraste com os exemplos apresentados até aqui, essas mesmas edições também revelam algumas referências surpreendentes; práticas, benefícios e conceitos que estavam muito à frente de seu tempo. Neste ponto, ficará mais claro porque a gestão de pessoas dessas empresas sempre estiveram alguns passos adiante do restante do mercado.

Lembra daquela referência às pessoas como “recursos”? É algo bem típico da época, por isso foi destacado na seção anterior. A expressão “Gestão de Pessoas”, embora tenha ganhado força no Brasil a partir da década de 90, só se consolidou, definitivamente, dos anos 2000 em diante. Por isso, chama atenção o fato de, no primeiro ranking de Melhores Empresas Para Trabalhar, encontrarmos uma premiada afirmando que, já em 1993, tenha trocado o “nome do RH por Departamento de Gente”.

Essa capacidade de antecipar tendências não se restringe, obviamente, apenas a trocas de termos e expressões; vemos isso também em ações práticas. Vejam o caso das mulheres, por exemplo. Em vez de elaborar uma iniciativa com base em uma visão estereotipada sobre o público feminino, em 1997, uma das premiadas já possuía uma política voltada a privilegiar a contratação e a promoção de mulheres. Em 2006, encontramos referências ainda mais estruturadas, como a existência de um “comitê dedicado ao desenvolvimento profissional da ala feminina” e iniciativas



- Sumário
- Metodologia GPTW
- Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™
- **As práticas das Melhores ao longo dos anos**
- Confiança
- Permanência
- Liderança
- Inovação
- Melhores Empresas para Trabalhar

de “*promoção de mulheres a cargos de direção*”. São exemplos que chamam atenção por anteciparem uma agenda de desenvolvimento e equidade de gênero que ganharia relevância no mercado de trabalho apenas nas décadas seguintes.

Se um grupo de pessoas tivesse que escolher, rapidamente, em qual desses anos uma empresa mencionou o regime de trabalho em home office para 70% dos funcionários, qual seria o ano mais escolhido? Muito provavelmente, pouquíssimas pessoas escolheriam 1997. Mas acredite: uma das empresas premiadas na primeira lista já oferecia esse benefício para a maioria dos funcionários – ainda que com uma pitada de nostalgia, ao citar a disponibilização de um “*laptop*” e de uma “*linha telefônica*” para tornar o trabalho remoto possível.

Também é difícil não se surpreender ao descobrir que, já em 2006, uma das empresas premiadas concedia cinco meses de licença-maternidade e um mês de licença-paternidade. Mais surpreendente ainda é perceber que essas licenças já se estendiam tanto a pais biológicos quanto adotantes, contemplando também diferentes configurações familiares.

Outras iniciativas são mais difíceis de enquadrar nas categorias propostas por este capítulo justamente por seu nível de diferenciação. Como não encontramos nada parecido nem mesmo nos Culture Audits atuais, não é possível classificá-las como iniciativas à frente de seu tempo – mas tampouco como ultrapassadas. É o caso da empresa premiada que, em 2006, oferecia rapel e rafting entre as atividades de promoção à atividade física. Em 2016, uma das premiadas foi ainda mais longe: desafiou suas lideranças para um salto de paraquedas, e três delas aceitaram o desafio.

Em diferentes épocas – seja nos termos utilizados, seja nas políticas, nos benefícios ou nas experiências oferecidas aos funcionários –, **algumas das Melhores Empresas Para Trabalhar parecem ter enxergado o futuro do trabalho antes que ele se tornasse evidente para o restante do mercado.** Mais do que acompanhar tendências, em alguns casos, elas parecem ter antecipado movimentos que só ganhariam força anos mais tarde.

Práticas, benefícios e conceitos à frente de seu tempo

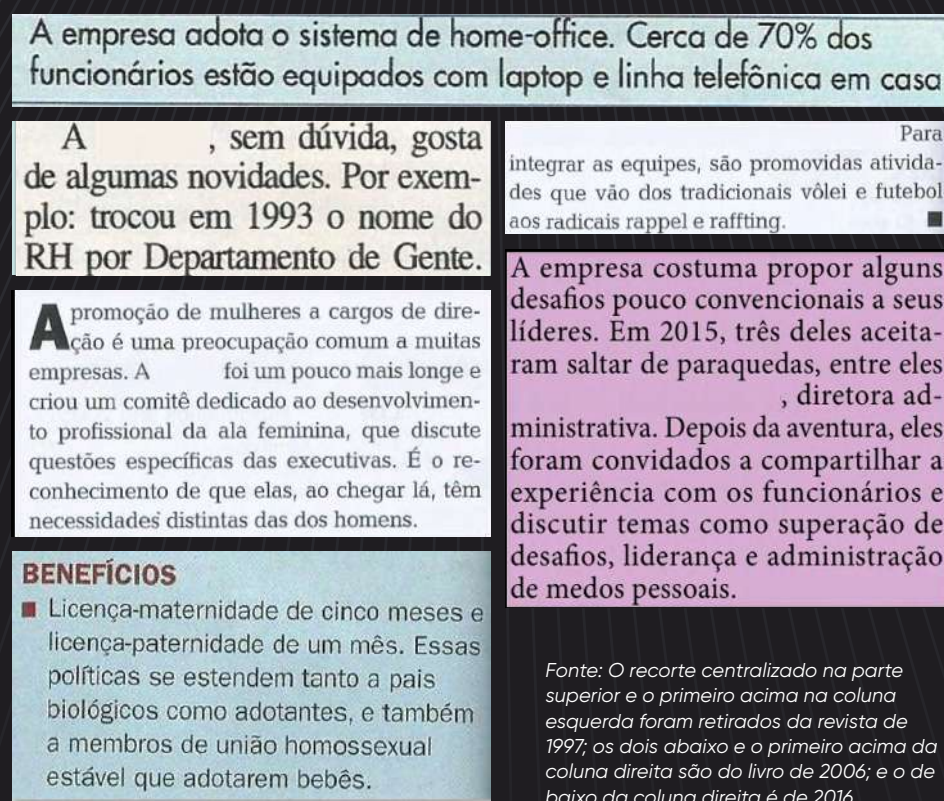


FIGURA 2.

3. Práticas, benefícios e conceitos atemporais

Os anos passaram, o mercado de trabalho mudou, as tecnologias avançaram e a sociedade se transformou. Ainda assim, há algo nas Melhores Empresas Para Trabalhar que permaneceu essencialmente igual: **a relação de confiança entre as pessoas e o orgulho de fazer parte de algo maior.**

Como destacamos no início, é a experiência dos colaboradores que importa. E os relatos sobre a qualidade das relações, o sentimento de

pertencimento e a percepção positiva sobre o próprio trabalho aparecem de forma recorrente, tanto na publicação dedicada às Melhores de 1997 quanto nas edições das décadas seguintes.

Tanto que poderíamos encaixar as declarações destacadas na Figura 3 em qualquer uma das edições analisadas sem cometer nenhum anacronismo. Apesar de separadas por décadas, elas poderiam ter sido escritas ontem ou em qualquer momento desse percurso:

Práticas, benefícios e conceitos atemporais

“Eu tenho um extremo orgulho de trabalhar aqui”

“EU DISSE A ELE QUE O AMBIENTE DE TRABALHO MUDOU PARA MELHOR DESDE QUE PASSAMOS A SER OUVIDOS PELA EMPRESA”

“As relações pessoais são o grande diferencial de uma empresa”

“Tenho orgulho de trabalhar aqui”, escreveu outro funcionário, na pesquisa.

“Sempre sabemos como a empresa está indo e o que precisamos fazer para melhorar”, diz um dos funcionários.

As pessoas mantêm uma relação de amizade e colaboração. “Elas estão sempre prontas a ajudar”,

Fonte: Os três recortes da coluna esquerda foram retirados da revista de 1997. O recorte de cima da coluna direita é do livro de 2006; e os dois abaixo da revista de 2016.

FIGURA 3.

Para construir relações de confiança, não há uma fórmula pronta de práticas e benefícios, algo que sirva para todo tipo de empresa e para qualquer contexto. De qualquer forma, de acordo com os padrões identificados nessas publicações e com ajuda do histórico de resultados obtidos no Trust Index das empresas premiadas, podemos identificar pelo menos três características em comum neste universo de empresas:

São organizações que dão voz aos seus colaboradores – Atualmente, o percentual de empresas premiadas que trabalham ativamente para ouvir seus funcionários e dar-lhes protagonismo é maior, e algumas organizações contam com conjuntos mais sofisticados de iniciativas para estimular a inovação e a melhoria contínua. Ainda assim, trata-se de uma característica presente ao longo de toda essa trajetória. Não foi difícil encontrar, em todas as edições analisadas, menções como as destacadas na Figura 4.

Práticas, benefícios e conceitos atemporais – voz aos colaboradores

- A empresa premia no mínimo em 600 reais as idéias que resultam em melhorias operacionais

A ascensão é rápida e garantida para quem apresentar idéias e solucionar problemas

Uma boa idéia pode valer até R\$ 20 mil

Além do dinheiro, os donos dos três melhores projetos ganham passagem para visitar a matriz, nos Estados Unidos

A participação dos funcionários é incentivada até mesmo com premiações simbólicas ou em dinheiro. Os donos das melhores idéias de redução de custo, aumento de produtividade e qualidade de vida ganham brindes como bonés e camisetas.

Funcionários, não. Sócios com poder de decisão

Como todos participam do planejamento, não é raro encontrar casos como o do ex-garçom que virou administrador

O programa Caçadores de Oportunidades premia os funcionários que apresentam ideias para promover melhorias de processos e de produtos. Há prêmios em dinheiro no valor de até 5% da economia ou lucro gerado pela sugestão, limitado a R\$ 5 mil.

Os funcionários têm de participar intensamente das decisões. Em conjunto, buscam as metas estabelecidas e encaram o trabalho como se fossem donos do negócio.

Fonte: Os dois recortes centralizados na parte superior foram retirados da revista de 1997. Os recortes da coluna esquerda são do livro de 2006; e os da coluna direita da revista de 2016.

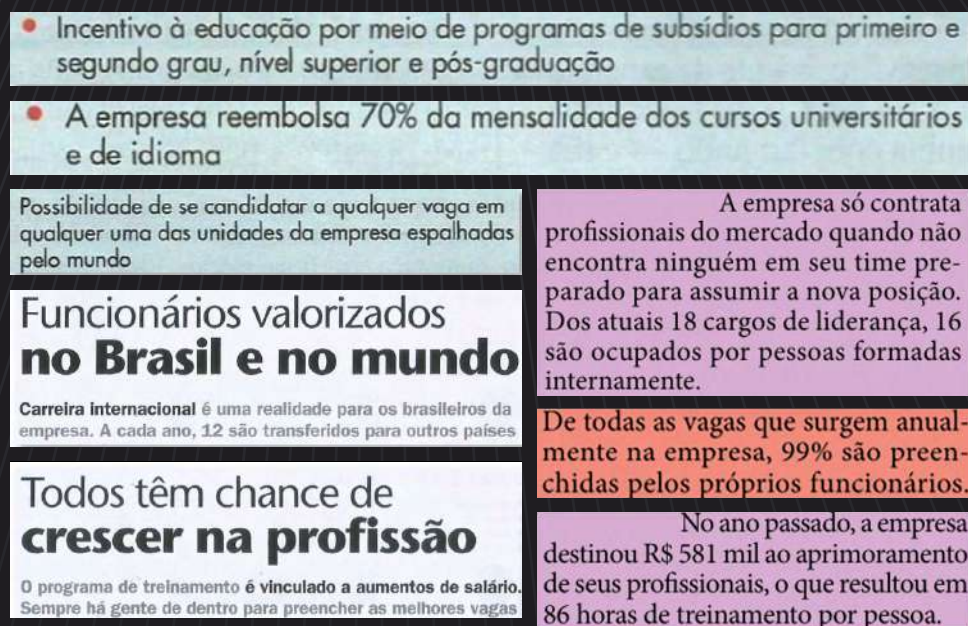
FIGURA 4.

São organizações que oferecem oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional – De acordo com os resultados do Trust Index ao longo desses 30 anos, as oportunidades de crescimento estiveram sempre entre os principais motivos apontados pelos funcionários para permanecerem nessas empresas. E, de fato, entre as práticas e os benefícios destacados nas publicações analisadas, iniciativas como subsídios para educação, treinamentos recorrentes, oportunidades de crescimento e evidências de mobilidade interna aparecem de forma consistente. As citações presentes na Figura 5 são só alguns exemplos.



Práticas, Benefícios E Conceitos Atemporais

Oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional



Fonte: Os dois recortes centralizados na parte superior e o primeiro acima da coluna esquerda foram retirados da revista de 1997. Os outros dois da coluna esquerda são do livro de 2006; e os dois da coluna direita da revista de 2016.

FIGURA 5.

São organizações que oferecem qualidade de vida – Dividindo o topo com as oportunidades de crescimento, a qualidade de vida também aparece entre os principais motivos de permanência apontados pelos funcionários. Embora hoje exista um conjunto mais diversificado de práticas e benefícios, iniciativas relacionadas ao cuidado com a saúde e ao incentivo ao equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal sempre tiveram presença significativa entre as Melhores Empresas Para Trabalhar, conforme destacado na Figura 06.



Práticas, Benefícios E Conceitos Atemporais – qualidade de vida

- A empresa incentiva a prática de esportes patrocinando mensalidades de clubes, aluguel de quadras e promovendo campeonatos. O presidente está presente em todos os campeonatos

- Horários flexíveis e informalidade nos trajés

- Licença não remunerada para projetos pessoais

QUALIDADE DE VIDA

- Um programa de saúde promove a participação em jogos de vôlei de praia, corridas em parques, ginástica laboral e shiatsu.

Várias ações em prol do equilíbrio de vida

Há licença de até três meses com retorno garantido e horário flexível. E informação sobre o quanto as concorrentes pagam

QUALIDADE DE VIDA

- Todas as sextas-feiras, dos meses de janeiro e fevereiro, o expediente se encerra ao meio-dia. Além disso, no dia do aniversário o funcionário ganha folga.

Cada empregado tem direito a um dia de folga no ano sem desconto em seu salário e pode escolher o melhor horário, dentro de alguns limites estabelecidos pela empresa, para iniciar e encerrar seu expediente.

Atualmente há funcionários que praticam regularmente ioga, vôlei de praia e caminhadas ecológicas e participam de competições de corridas de longo percurso.

A empresa organiza ao longo do ano várias atividades esportivas, como maratonas e corridas de menor distância, e capacitou uma equipe de multiplicadores para coordenar as sessões de ginástica laboral, que acontecem quatro vezes por semana.

Fonte: Os três recortes centralizados na parte superior foram retirados da revista de 1997. Os três da coluna esquerda são do livro de 2006; e os três da coluna direita da revista de 2016.

FIGURA 6.

4. Práticas e benefícios da atualidade

Como podemos ver, ao longo desses anos, essas empresas vêm atuando em diferentes frentes para proporcionar uma experiência positiva para seus funcionários, cada uma à sua maneira. Destacamos alguns recortes relacionados ao desenvolvimento, à qualidade de vida e à escuta, mas há muitas outras iniciativas que contribuem para a construção de excelentes ambientes de trabalho, como práticas de integração, reconhecimento, inspiração, celebração, compartilhamento de resultados financeiros e tantas outras.

Sendo assim, as práticas que serão apresentadas a seguir são especiais não por representarem uma “invenção da roda” ou por tratarem de temas completamente novos para essas organizações. Elas ganham

relevância justamente por serem desdobramentos e avanços de iniciativas que muitas delas começaram a desenvolver décadas atrás, agora dialogando com as características e as demandas atuais do mercado de trabalho e da sociedade como um todo.

Vimos, por exemplo, que licenças parentais estendidas não são uma grande novidade entre as Melhores. O que mudou foi a escala e, em alguns casos, a forma de enxergar o benefício. Atualmente, um percentual muito mais representativo dessas empresas oferece algum tipo de extensão da licença parental, e algumas continuam se destacando por ampliar o benefício para diferentes configurações familiares – contemplando mulheres e homens heterossexuais e pessoas LGBTQIA+ – ou pelo tempo concedido. Uma das premiadas de 2026 oferece uma licença-maternidade que pode chegar a 12 meses; outra, uma licença-paternidade de 14 semanas.

- Sumário
- Metodologia GPTW
- Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™
- **As práticas das Melhores ao longo dos anos**
- Confiança
- Permanência
- Liderança
- Inovação
- Melhores Empresas para Trabalhar



Ainda nesse tema, algumas empresas começam a responder a novas necessidades trazidas pelo envelhecimento da população brasileira e pela maior presença de pessoas mais velhas no mercado de trabalho (IBGE). Uma das premiadas inovou ao estabelecer a chamada “Licença Avosidade”: são sete dias consecutivos de licença para pessoas que se tornam avós, permitindo que possam aproveitar e celebrar a chegada de um(a) neto(a).

E os animais, não entram também nas diferentes configurações familiares? Para algumas premiadas, sim. Além do crescimento no número de empresas que oferecem planos de saúde para pets e eventos dedicados, uma das premiadas foi além e criou a chamada “Licença Peternidade”:



- Sumário
- Metodologia GPTW
- Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™
- **As práticas das Melhores ao longo dos anos**
- Confiança
- Permanência
- Liderança
- Inovação
- Melhores Empresas para Trabalhar

dois dias de licença para quem adota um novo pet, apoiando esse período de adaptação e acolhimento.

Essas licenças destinadas à família são apenas um dos diversos benefícios oferecidos pelas empresas para promover a qualidade de vida dos colaboradores. Regimes de trabalho mais flexíveis, cuidados preventivos com a saúde e o incentivo à prática de esportes e à atividade física continuam fazendo parte desse conjunto. Entre as empresas premiadas atualmente, porém, ganha destaque **um olhar mais direcionado à saúde mental**.

Uma das premiadas do ranking atual mantém, desde 2022, uma “Estratégia Integrada de Saúde Mental” estruturada em três eixos fundamentais: educação, conscientização e combate ao estigma. Dentro desse escopo, as iniciativas vão desde a imersão dos sócios da empresa em temas como ciência comportamental, neurociência e ciência da felicidade até a democratização desses conhecimentos para o público geral, abordando questões práticas e hábitos cotidianos, como sono, meditação, nutrição e senso de propósito.

Outra empresa premiada, a partir de um “Censo de Saúde Mental” realizado em 2024, estruturou um programa com foco em diagnóstico populacional, prevenção, promoção e tratamento em saúde mental. A iniciativa funciona como uma rede de apoio, reunindo atendimento gratuito e sigiloso com psicólogos, assistentes sociais, nutricionistas, advogados, fisioterapeutas, pedagogos e pet consultores, além de uma rede de consultas on-line com médicos, psicólogos e nutricionistas, disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana. Só em 2025, essas iniciativas registraram mais de 47 mil atendimentos.

Para além do cuidado com a saúde, as iniciativas de apoio em momentos especiais da vida dos colaboradores sempre foram grandes destaques nesse universo de empresas. Atualmente, uma das premiadas mantém um programa chamado “Fábricas de Sonhos”: todos os anos, os colaboradores compartilham seus principais sonhos para o ciclo seguinte, e as diretorias avaliam não apenas a possibilidade de realizá-los, mas também o significado de cada história. Há, por exemplo, o caso do colaborador que conseguiu viajar de avião com a mãe pela primeira vez; e da colaboradora apaixonada pela conservação e pela vida marinha que realizou o sonho de mergulhar em um tanque oceânico.

Outra empresa premiada em 2026 possui um conjunto de iniciativas de apoio aos seus colaboradores. Entre elas está o projeto “Lar dos Sonhos”, que prevê a construção de um condomínio de casas para os funcionários, com terrenos disponibilizados, em média, 40% abaixo do valor de mercado e um benefício adicional de 2% de subsídio a cada ano de vínculo com a empresa.

O projeto “Nosso Sim” é outra iniciativa. A empresa apoiará 18 casais na realização de seus casamentos. Além de arcar com as custas cartoriais, a iniciativa conta com o apoio de voluntários para a confecção de convites, decoração e lembrancinhas; apresentações musicais; fotos e vídeos; e toda a celebração ecumênica.

Para completar esse conjunto, a empresa também tem o projeto “Turistando”, que, por meio de negociações coletivas, consegue ajudar os colaboradores com pacotes de viagem mais acessíveis, com os valores podendo ser parcelados em prestações sem juros via desconto em folha. A Ilha do Mel, as praias de Balneário Camboriú e a Foz do Iguaçu estão entre os últimos destinos.

- Sumário
- Metodologia GPTW
- Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™
- **As práticas das Melhores ao longo dos anos**
- Confiança
- Permanência
- Liderança
- Inovação
- Melhores Empresas para Trabalhar



Entre todas as iniciativas citadas nos Questionários de Práticas atuais, há um tema que, de fato, estabelece um importante ponto de diferenciação entre as empresas premiadas de hoje e as Melhores das edições anteriores: **o uso cada vez mais intenso e estratégico da tecnologia, especialmente da Inteligência Artificial (IA).**

A IA tornou-se uma ferramenta fundamental para as empresas e vem desempenhando um papel importante na transformação de processos, no aumento da eficiência, no apoio à tomada de decisões e no estímulo à inovação e à competitividade. Mais do que uma nova tecnologia incorporada à rotina, ela começa a alterar a própria maneira como as organizações trabalham, aprendem e encontram soluções para seus desafios.

Como as Melhores têm incorporado a IA entre as variáveis que contribuem para a construção de um excelente ambiente de trabalho? A resposta, curiosamente, passa por práticas que já fazem parte desse universo há décadas: desenvolver, reconhecer e dar voz aos colaboradores.

- Sumário
- Metodologia GPTW
- Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™
- **As práticas das Melhores ao longo dos anos**
- Confiança
- Permanência
- Liderança
- Inovação
- Melhores Empresas para Trabalhar



Uma das premiadas implementou um programa de certificações em IA com quatro níveis, de Bronze a Platinum, fomentando a adoção e o domínio de ferramentas como ChatGPT, Gemini, Claude e Copilot, disponibilizadas para uso livre e aprendizado prático. Esta iniciativa já beneficiou mais da metade do quadro funcional e já soma mais de 1.000 certificações conquistadas.

Outra empresa criou a “Jornada de IA”, um programa de letramento e desenvolvimento dos colaboradores em Inteligência Artificial, com cursos internos e trilhas no LinkedIn que percorrem conteúdos do nível básico ao avançado. A iniciativa é complementada pelos “Embaixadores de IA”,

grupo formado por cerca de 30 colaboradores preparados para atuar como multiplicadores, apoiando as equipes na adoção da tecnologia, na identificação de oportunidades de automação e na geração de ganhos de eficiência.

Aliando escuta, reconhecimento e desenvolvimento, outra premiada criou um programa de reconhecimento das “Melhores Práticas em Inteligência Artificial”, aberto à participação de toda a empresa. A iniciativa recebeu projetos de IA desenvolvidos ao longo de 2025 e reuniu mais de 20 cases. Ao final, 13 projetos e 23 colaboradores foram reconhecidos por contribuições alinhadas às prioridades estratégicas de inovação da empresa. Os vencedores ganharam destaque nos canais corporativos, participaram de eventos e fóruns de inovação e tiveram acesso prioritário a oportunidades exclusivas de desenvolvimento e mentoria.

Ao acompanhar essa história de 30 anos de práticas, benefícios e conceitos relacionados à Gestão de Pessoas, fica evidente a capacidade das Melhores Empresas Para Trabalhar de reler as necessidades do mercado de trabalho à luz de novos contextos e, em alguns casos, antecipar movimentos históricos e até ditar tendências. No fim das contas, a novidade não está apenas nas ferramentas, nos benefícios ou nas práticas adotadas, mas na maneira como essas empresas continuam encontrando novas respostas para seguir proporcionando a melhor experiência de trabalho possível para seus funcionários. ■

- Sumário
- Metodologia GPTW
- Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™
- **As práticas das Melhores ao longo dos anos**
- Confiança
- Permanência
- Liderança
- Inovação
- Melhores Empresas para Trabalhar



Confiança

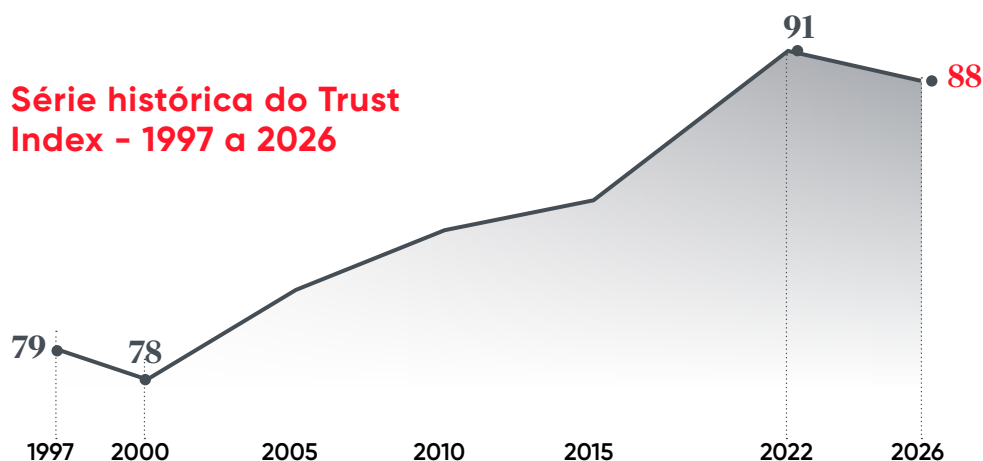
O PILAR DAS MELHORES EMPRESAS

Média geral GPTW

EM 2026, CELEBRAMOS 30 ANOS APRENDENDO, na prática, que criar ambientes de confiança é um movimento diário, feito de intenção, cuidado e muita escuta. Esses 30 anos nos ensinaram que não existem fórmulas prontas. O que existe é a força de líderes e profissionais que acreditam na escuta ativa, no desenvolvimento humano e na construção de culturas que sustentam o futuro do trabalho.

Empresas verdadeiramente excelentes não se destacam por terem todas as respostas, e sim pela confiança que constroem e cultivam, pela forma como tratam suas pessoas e pelas escolhas que fazem todos os dias para construir um mundo do trabalho mais humano.

A série histórica do Trust Index™ nos mostra um avanço significativo. No início, em 1997, as Melhores Empresas Para Trabalhar no Brasil registravam 79 pontos. **Trinta anos depois, em 2026, esse índice alcança 88 pontos.**



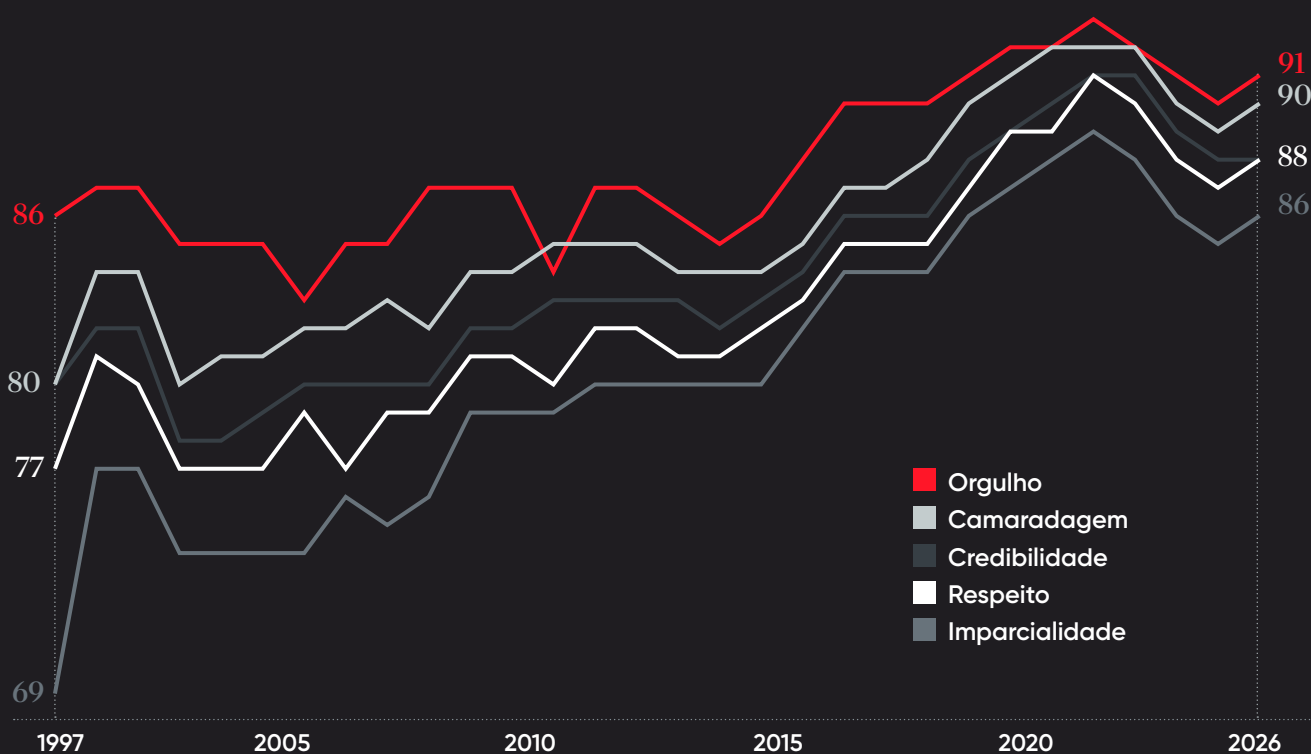
Fonte: Great Place To Work, 2026



- Sumário
- Metodologia GPTW
- Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™
- As práticas das Melhores ao longo dos anos
- **Confiança**
- Permanência
- Liderança
- Inovação
- Melhores Empresas para Trabalhar

Ao analisar a evolução das cinco áreas que fazem parte do Índice de Confiança, observa-se um movimento importante de equilíbrio da experiência dos colaboradores. Em 1997, a distância entre elas era expressiva, com destaque para o contraste entre Imparcialidade (69 pontos) e Orgulho (86 pontos).

Evolução do Índice de Confiança GPTW por Área de Foco (1997-2026)



Fonte: Great Place To Work, 2026

Ao longo das últimas três décadas, esse intervalo foi gradualmente reduzido, mostrando como os colaboradores das Melhores estão vivenciando uma experiência cada vez mais consistente e positiva nas diferentes dimensões que compõem a relação entre pessoas, liderança e empresa.

Quando exploramos ainda mais as mudanças ao longo da série histórica, percebemos que as Melhores começaram a ser avaliadas como mais justas, transparentes e orientadas pelo mérito, e é isso que observamos quando avaliamos as declarações que tiveram maior evolução ao longo dos 30 anos.

Declarações com maior evolução ao longo do tempo

Melhores Empresas Para Trabalhar Brasil	2026	2016	2006	1997
As pessoas evitam fazer “politicagem” e intrigas como forma de obter resultados	83	78	65	48
As promoções são dadas às pessoas que realmente mais merecem	75	72	61	59
Todos aqui têm a oportunidade de receber um reconhecimento especial	80	77	67	60
A liderança agradece o bom trabalho e o esforço extra	86	82	72	67
A liderança evita o favoritismo	77	73	62	62

Fonte: Great Place To Work, 2026

No centro dessa mudança está um princípio fundamental: a confiança nasce da justiça. Quando as pessoas percebem que serão reconhecidas por suas contribuições, avaliadas de forma justa e tratadas sem favoritismos, elas se comprometem, colaboram e entregam mais. Esse avanço reflete uma liderança que compreende que, além da remuneração, o reconhecimento e a valorização das pessoas são essenciais para construir ambientes de trabalho de excelência.

Ao passo que o ambiente das Melhores evoluiu em aspectos relacionados à justiça, meritocracia e reconhecimento, alguns elementos permaneceram sólidos, demonstrando que certos fundamentos das Excelentes Empresas Para Trabalhar são atemporais.



Declarações mais estáveis

Melhores Empresas Para Trabalhar Brasil	2026	2016	2006	1997
Acredito que a liderança só promoveria reduções de quadro como último recurso	87	87	83	77
Quando vejo o que fazemos por aqui, sinto orgulho	93	92	90	87
Tenho orgulho de contar a outras pessoas que trabalho aqui	95	94	92	92
É fácil se aproximar da liderança e é também fácil falar com ela	90	89	87	85
Meu trabalho tem um sentido especial. Para mim, não é só "mais um emprego"	91	92	91	91

Fonte: Great Place To Work, 2026

O orgulho de pertencer, o senso de propósito, a proximidade com a liderança e a percepção de cuidado com as pessoas já eram características marcantes em 1997 e seguem presentes em 2026, mostrando que, embora as práticas de gestão tenham evoluído, os pilares da confiança continuam os mesmos.

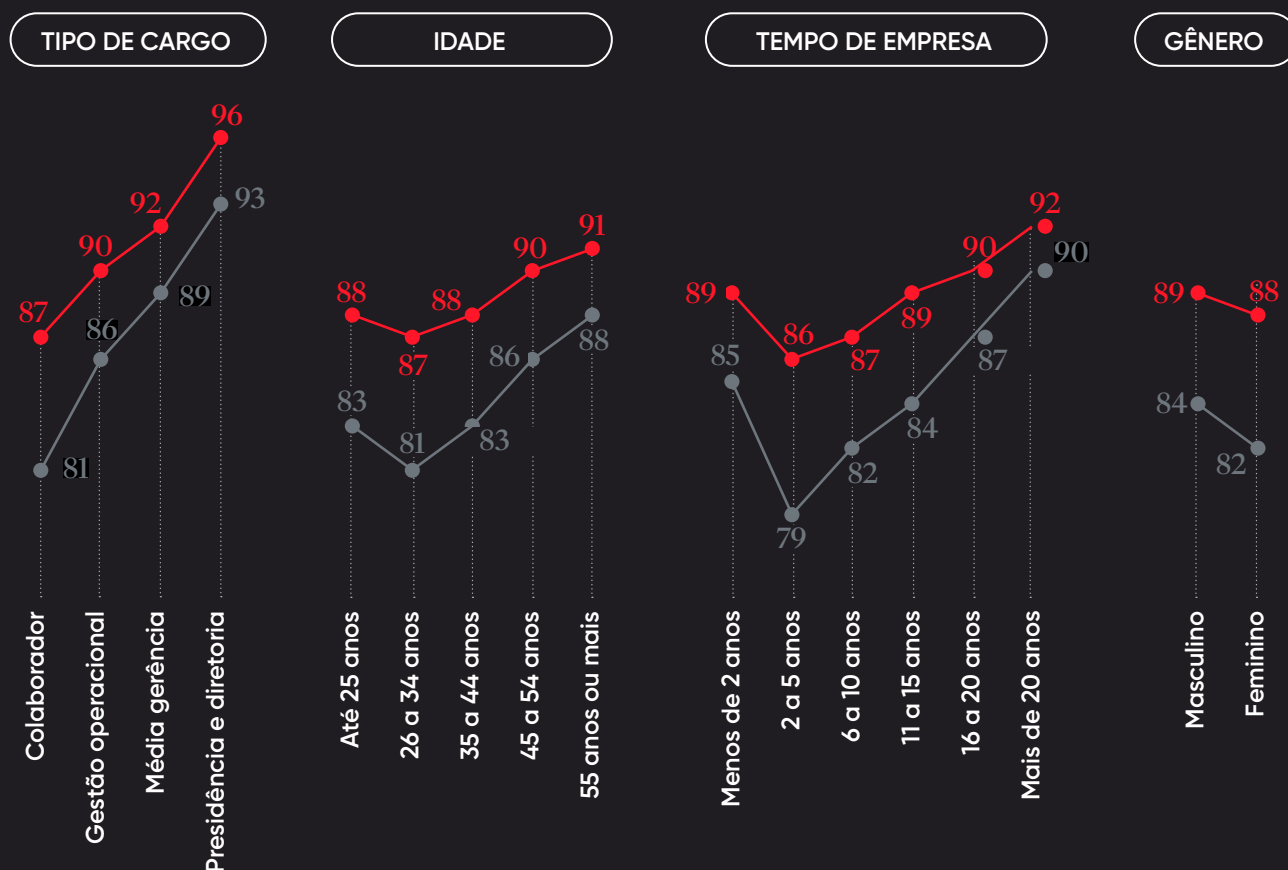
FOR ALL: O Diferencial das Melhores

Com a Metodologia For All, não analisamos apenas a média geral, mas a experiência dos diferentes grupos dentro de organização. Avaliamos como os colaboradores, independentemente de cargo, idade, gênero e tempo de empresa, vivenciam a cultura no dia a dia.

E é justamente nisso que as Melhores Empresas Para Trabalhar se diferenciam em relação às não premiadas.

Índice de Confiança: Premiadas x Não premiadas por recorte

■ Premiadas ■ Não premiadas



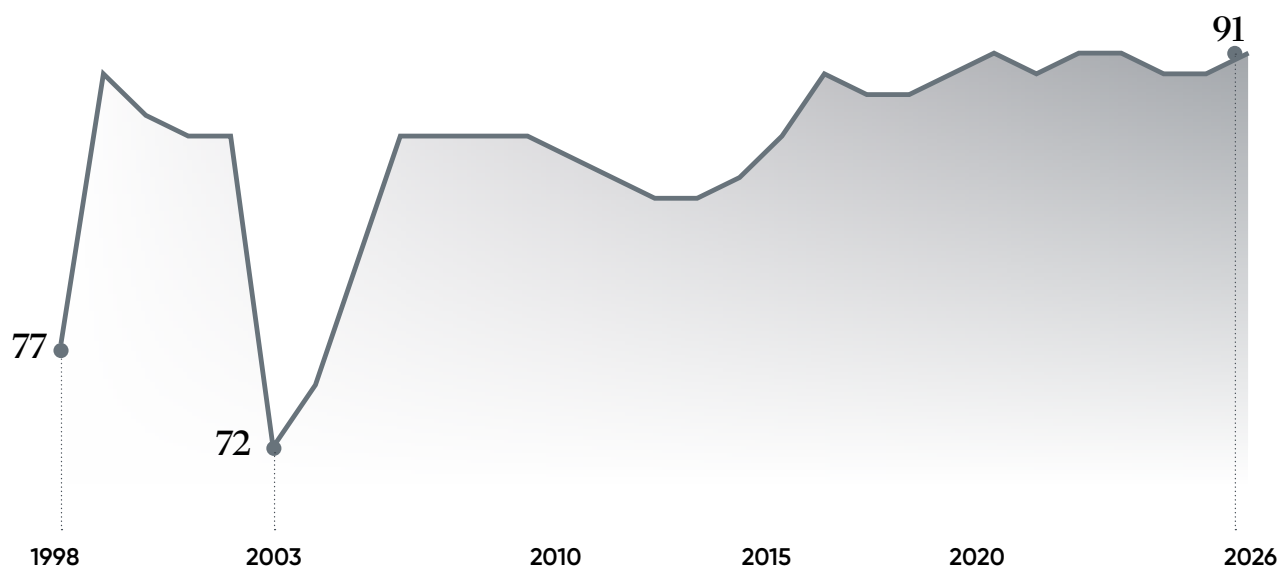
Fonte: Great Place To Work, 2026

As notas por público dentro as não premiadas estão mais espalhadas, mostrando que a experiência de confiança varia mais conforme o perfil do colaborador. Essa oscilação é **duas vezes** maior entre **cargos** e **gêneros** e chega a ser **quatro vezes** maior entre **faixas etárias** e **tempo de empresa**. Nas premiadas, resultados mais próximos indicam uma experiência mais coerente, capaz de alcançar diferentes pessoas de forma mais equilibrada.

Intenção de permanência nas Melhores

Dentre as declarações da Metodologia GPTW, há uma em especial que chama a atenção dentre as Melhores: **Pretendo trabalhar aqui por muito tempo**. Nas empresas premiadas, a intenção de permanência se manteve elevada ao longo da série histórica, com resultados próximos ou superiores a 90 pontos na maior parte do período.

Pretendo trabalhar aqui por muito tempo



Fonte: Great Place To Work, 2026

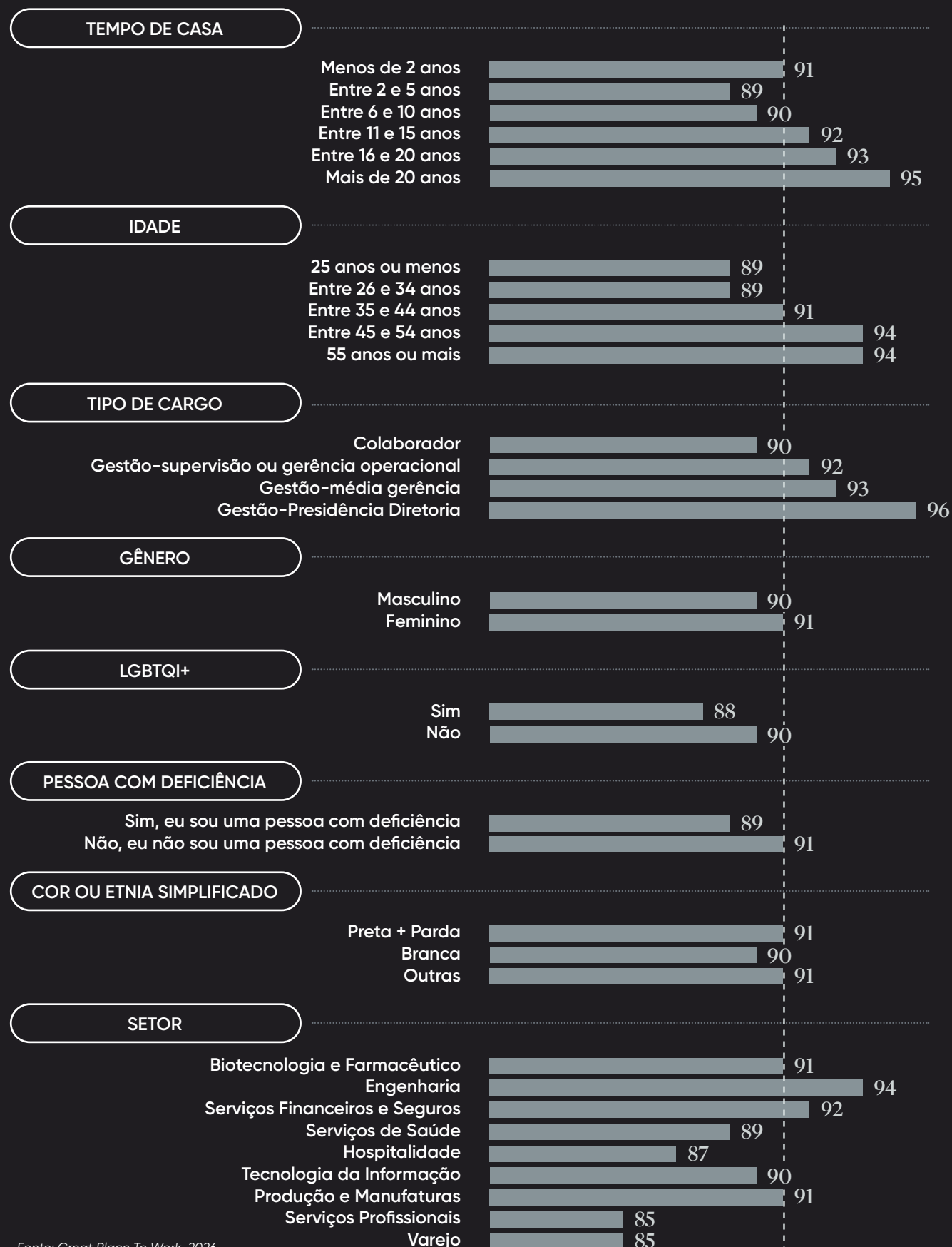
Esse desempenho revela ambientes capazes de construir vínculos duradouros e nos quais as pessoas desejam continuar suas trajetórias profissionais.

Há um detalhe interessante nessa história. Em 1998, 2003 e 2004, a frase era **"Pretendo trabalhar aqui até me aposentar"**. Ao projetar a permanência até um marco tão distante e definitivo, a pergunta ampliava o horizonte considerado pelos colaboradores, o que ajuda a compreender as notas



Pretendo trabalhar aqui por muito tempo

--- Média geral (91) Índice de Confiança (0 a 100) – por grupo demográfico



Fonte: Great Place To Work, 2026

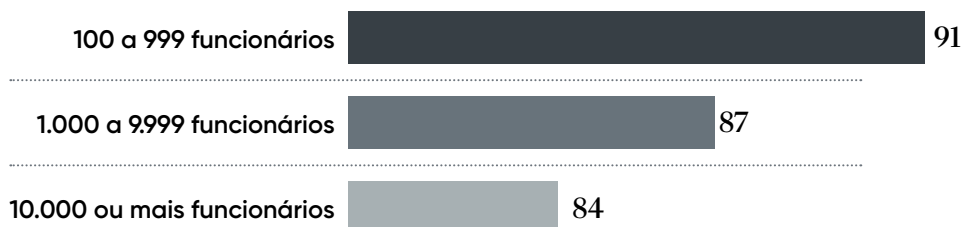
mais baixas nesses anos. Quando voltamos a abordar a expressão “por muito tempo”, os resultados retomaram seu patamar habitual, reforçando a força do vínculo com a empresa.

Quando olhamos além da média geral e mergulhamos nos diferentes públicos das Melhores de 2026, observamos que a intenção de permanência se mantém consistentemente alta em praticamente todos os perfis. Idade, tempo de casa, posição hierárquica, gênero, cor ou etnia, deficiência, pertencimento à comunidade LGBTQI+ e até setor de atuação não parecem romper esse vínculo. Há pequenas diferenças entre os públicos, mas o desejo de continuar fazendo parte da organização permanece como uma característica transversal – um indicador de que, nas Melhores, permanecer não é uma percepção restrita a um grupo, mas uma experiência compartilhada por diferentes pessoas.

Trust Index por Porte

Os desafios do clima organizacional são distintos quando olhamos o porte das organizações. Por isso, nosso ranking considera os recortes com as categorias de 10.000 ou mais funcionários, de 1.000 a 9.999 funcionários e de 100 a 999 funcionários.

Trust Index médio por porte 2026



Fonte: Great Place To Work, 2026

Observamos que o nível de confiança varia conforme a quantidade de funcionários da empresa, o que reflete o desafio de garantir uma experiência For All, ou seja, positiva para todas as pessoas, em organizações de grande porte. Nesses casos, é necessária uma atuação ainda mais intencional em todos os níveis hierárquicos e demografias.

Analisamos também as áreas de foco em um recorte por porte.

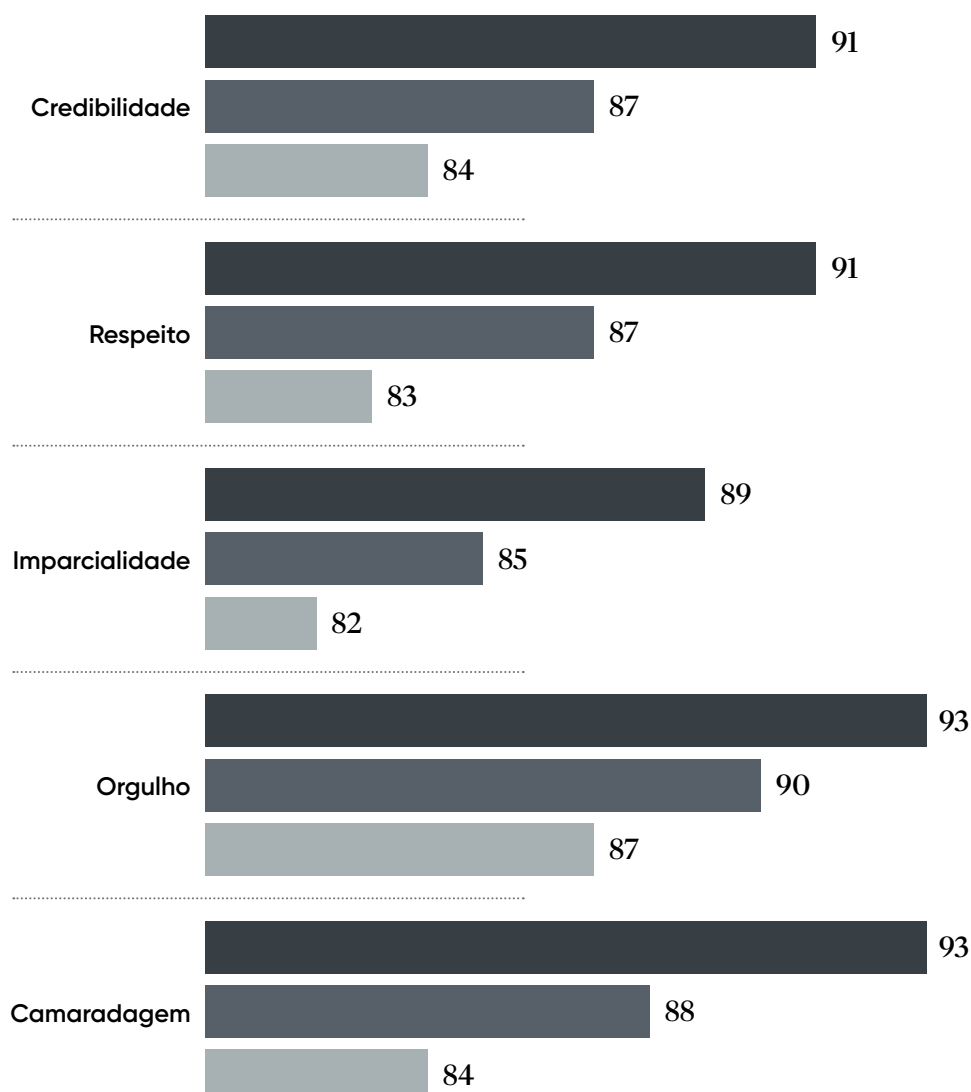
- Sumário
- Metodologia GPTW
- Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™
- As práticas das Melhores ao longo dos anos
- **Confiança**
- Permanência
- Liderança
- Inovação
- Melhores Empresas para Trabalhar



- Sumário
- Metodologia GPTW
- Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™
- As práticas das Melhores ao longo dos anos
- **Confiança**
- Permanência
- Liderança
- Inovação
- Melhores Empresas para Trabalhar

Trust Index médio por porte 2026 (%) – por área de foco

■ 10.000 ou mais funcionários ■ 1.000 a 9.999 funcionários
■ 100 a 999 funcionários



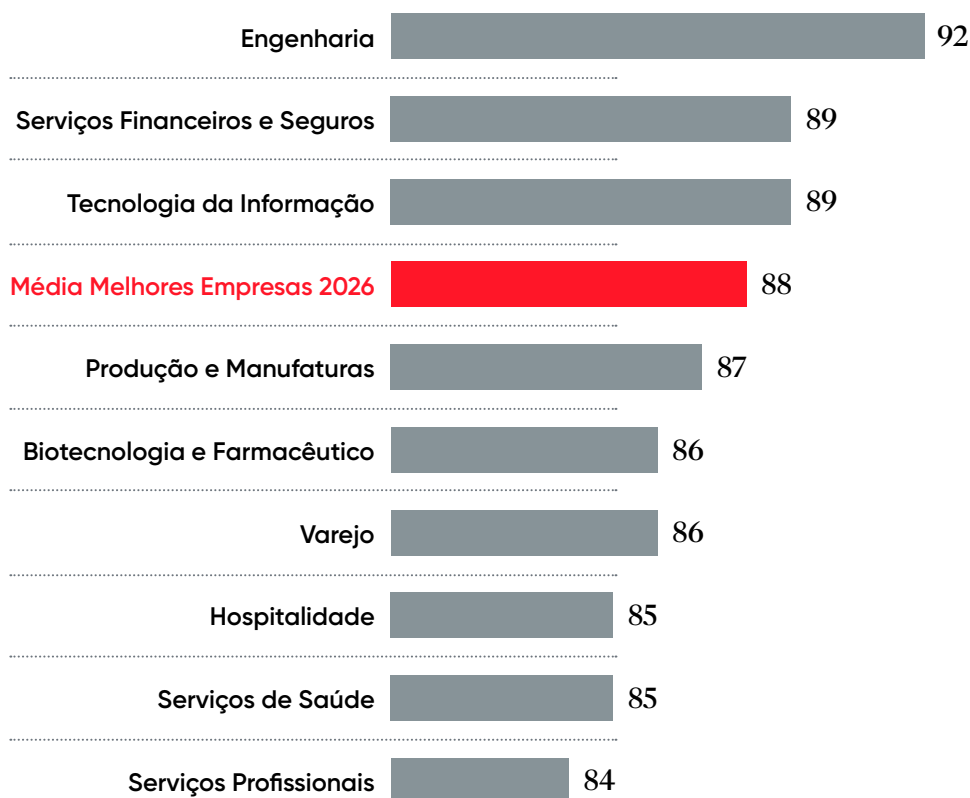
Fonte: Great Place To Work, 2026

Aqui, os resultados revelam um comportamento consistente entre os portes: **Orgulho** está entre os indicadores com melhor resultado, enquanto **Imparcialidade** apresenta os menores resultados.

Trust Index por Setor

O Índice de Confiança médio por setor mostra uma variação de até 8 pontos entre eles. As empresas premiadas do setor de **Engenharia** apresentaram a maior média, com 92%, seguido de **Serviços Financeiros e Seguros** e **Tecnologia da Informação** (ambos com 89%)

Trust Index médio por setor 2026 (%)



Fonte: Great Place To Work, 2026. Nota: apenas setores com 5 ou mais empresas premiadas.

- Sumário
- Metodologia GPTW
- Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™
- As práticas das Melhores ao longo dos anos
- **Confiança**
- Permanência
- Liderança
- Inovação
- Melhores Empresas para Trabalhar

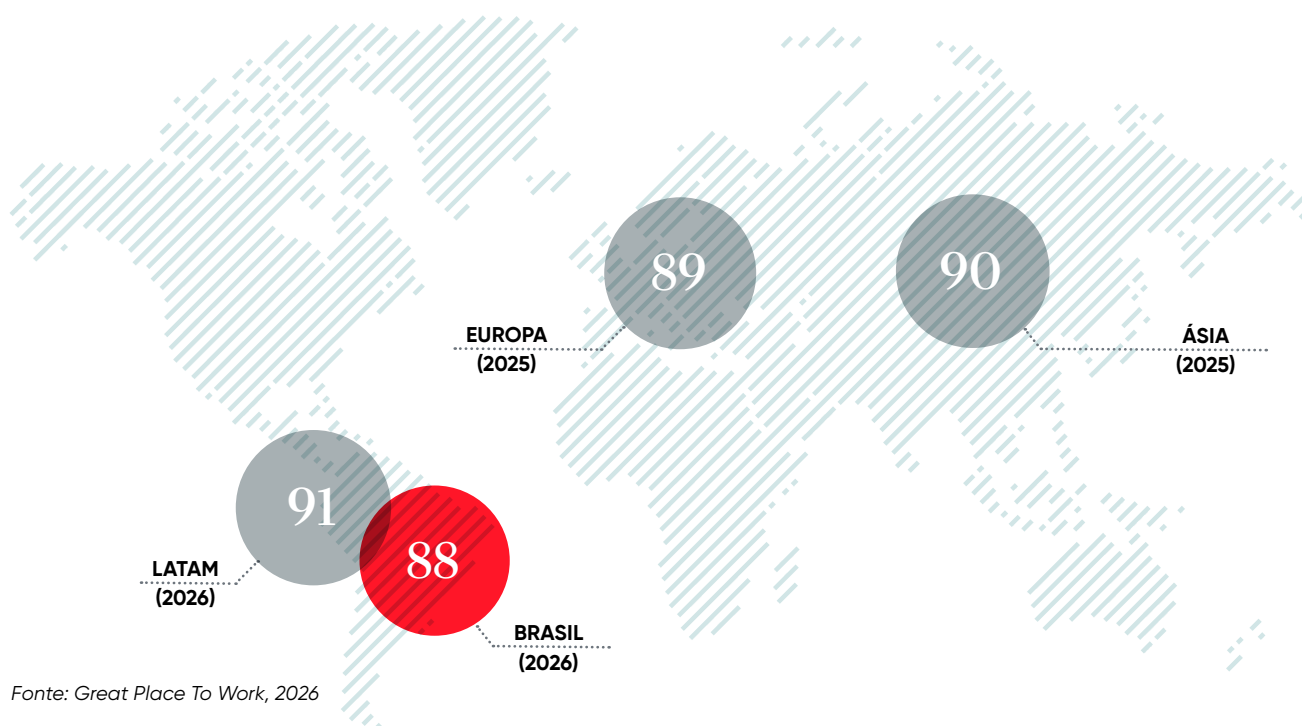


- Sumário
- Metodologia GPTW
- Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™
- As práticas das Melhores ao longo dos anos
- **Confiança**
- Permanência
- Liderança
- Inovação
- Melhores Empresas para Trabalhar

Cenário global e as Melhores Brasil

Quando comparamos os Índices de Confiança das Melhores Empresas Para Trabalhar no Brasil com os resultados dos rankings internacionais do GPTW, encontramos desempenhos bastante semelhantes. Essa proximidade mostra que as Melhores do país estão em um patamar competitivo e alinhado às principais referências globais de ambiente de trabalho. ■

Comparativo do Trust Index nos Ranking Brasil e internacionais



Permanência



AFINAL, QUAIS SÃO AS VANTAGENS COMPETITIVAS de transformar uma empresa em um excelente lugar para trabalhar? Para além da dimensão humana de criar e manter um ambiente marcado por relações interpessoais saudáveis e pautadas na confiança, há uma questão igualmente importante: como uma boa experiência dos colaboradores pode se traduzir em **melhores resultados para o negócio?**

Entre os muitos desafios historicamente enfrentados pelas empresas que operam no Brasil está a alta rotatividade do mercado de trabalho. A dificuldade de manter as pessoas em seus empregos não representa apenas um problema para a Gestão de Pessoas: seus efeitos chegam diretamente à operação e aos resultados do negócio. Entre os principais

prejuízos associados à rotatividade elevada estão os custos gerados por processos recorrentes de recrutamento, seleção e treinamento; o enfraquecimento da cultura e do clima organizacional; e, ainda, possíveis impactos negativos sobre a imagem e a reputação da empresa.

Embora algum grau de movimentação de pessoas seja inevitável e nem toda saída seja necessariamente prejudicial, há um tipo de movimentação que merece atenção especial: as demissões voluntárias. Afinal, **o que leva uma pessoa a decidir, por conta própria, deixar uma organização?** Ou, olhando pela perspectiva da empresa: “Por que não consigo manter as pessoas aqui? Por que estou perdendo talentos para outras organizações do mercado?”.

36%

DEMISSÕES
VOLUNTÁRIAS NO
BRASIL EM 2025

Fonte: Ministério do
Trabalho e Emprego (MTE),
Novo Caged, 2025.
Elaboração: FIEMG (2026).

As demissões voluntárias bateram recorde em 2025: **representaram 36% dos desligamentos registrados no Brasil**, segundo dados do Novo Caged, elaborados pela FIEMG. O fenômeno ajuda a revelar um mercado de trabalho em transformação. Entre as explicações apontadas por especialistas estão uma economia mais aquecida, que amplia as oportunidades de escolha dos trabalhadores; e mudanças nas expectativas em relação ao trabalho, impulsionadas tanto pelas experiências do período pós-pandemia quanto pela entrada e maior participação de uma nova geração no mercado.

Diante deste desafio, o que as empresas podem fazer? Entender os motivos que levam as pessoas a saírem é importante, mas esse diagnóstico ganha ainda mais sentido quando complementado pela pergunta oposta: afinal, **o que faz as pessoas quererem permanecer em uma empresa?**

Os motivos de permanência entre as Melhores Empresas Para Trabalhar

A relevância dessa questão levou o Great Place To Work a incluir, em 2006, os motivos de permanência no Trust Index. Desde então, os resultados sobre as razões que levam os colaboradores a permanecerem nessas organizações vêm sendo acompanhados e divulgados tanto no ranking nacional quanto nos rankings regionais e setoriais.

- Sumário
- Metodologia GPTW
- Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™
- As práticas das Melhores ao longo dos anos
- Confiança
- **Permanência**
- Liderança
- Inovação
- Melhores Empresas para Trabalhar

Os respondentes possuem as seguintes opções de escolha:

- **Oportunidade de crescimento** – “A oportunidade que tenho de crescer e me desenvolver”
- **Qualidade de vida** – “O fato dela me proporcionar equilíbrio entre minha vida pessoal e profissional”
- **Remuneração e benefícios** – “A remuneração e benefícios oferecidos pela empresa”
- **Estabilidade** – “O fato de saber que só serei demitido(a) em último caso”
- **Alinhamento de valores** – “O alinhamento dos meus valores com os valores da empresa” (opção incluída em 2013)

Portanto, há um aspecto que torna essa análise especialmente interessante. Estamos olhando para as respostas de funcionários de um universo particular de organizações: empresas reconhecidas justamente pela qualidade do trabalho que desenvolvem em Gestão de Pessoas. Entender por que profissionais escolhem permanecer nestas empresas oferece pistas importantes para o mercado sobre os fatores que podem fortalecer os vínculos entre as empresas e os seus funcionários.

Dito isso, vamos aos resultados. Quais têm sido os principais motivos de permanência apontados pelos funcionários das organizações premiadas no principal ranking anual do Great Place To Work, o das Melhores Empresas para Trabalhar do Brasil? **O que mudou – e o que permaneceu – ao longo desses anos?**

- Sumário
- Metodologia GPTW
- Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™
- As práticas das Melhores ao longo dos anos
- Confiança
- **Permanência**
- Liderança
- Inovação
- Melhores Empresas para Trabalhar





- Sumário
- Metodologia GPTW
- Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™
- As práticas das Melhores ao longo dos anos
- Confiança
- **Permanência**
- Liderança
- Inovação
- Melhores Empresas para Trabalhar

Nos resultados de 2026, aprofundaremos ainda mais essa análise, observando os motivos de permanência sob diferentes perspectivas. Afinal, eles se mantêm semelhantes entre empresas de diferentes portes e setores de atuação ou variam de acordo com essas características? E, olhando para os próprios funcionários, fatores como idade, gênero, tempo de casa e posição hierárquica fazem diferença naquilo que mais valorizam ao decidir permanecer em uma organização?

Os dados históricos e os resultados de 2026

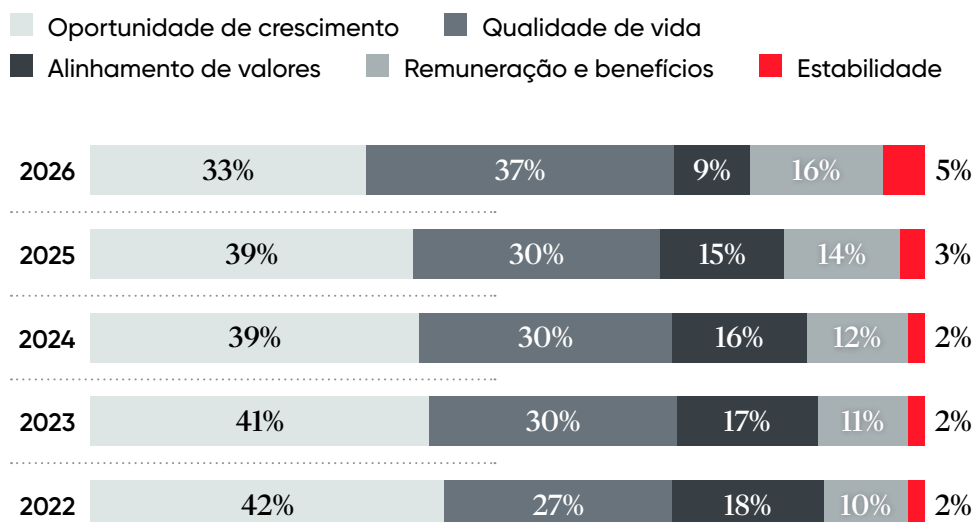
Por vinte anos, a **Oportunidade de Crescimento** liderou isoladamente os motivos de permanência – em 2006, com 51%, chegou a abrir 22 pontos de vantagem sobre a **Qualidade de Vida**, o segundo motivo apontado. Em 2026, pela primeira vez na história, a Qualidade de Vida apareceu como o principal motivo de permanência (37%) nas Melhores Empresas Para Trabalhar no Brasil.

Até então, a **Oportunidade de Crescimento** (33%) sempre fora o motivo mais mencionado pelos colaboradores das Melhores. Esse movimento vinha se desenhando desde 2018, quando a **Qualidade de Vida** marcou seu piso histórico de 22% e desde então passou a subir gradualmente.

O **Alinhamento de Valores** (9%), por sua vez, também foi menos mencionado nesse ano como o principal motivo de permanência e foi ultrapassado pelas menções ao pacote de **Remuneração e Benefícios** (16%), que já vinha ganhando destaque desde 2022, quando era mencionado por apenas 10% dos colaboradores em média.

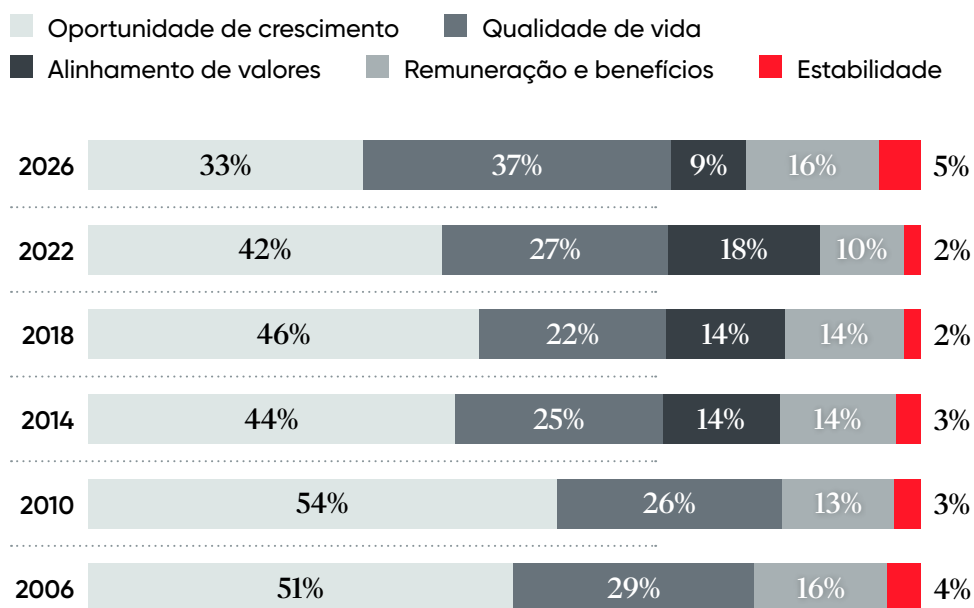
Por fim, a **Estabilidade** no emprego (5%) se mantém historicamente como o menos apontado pelos colaboradores como principal motivo de permanência, apesar de ter subido 2 pontos percentuais no último ano.

Principal Motivo de Permanência entre as Melhores Empresas de 2022 a 2026



Fonte: Great Place to Work Brasil, 2026

Principal Motivo de Permanência entre as Melhores Empresas de 2006 a 2026



Série em intervalos de 4 anos; Alinhamento de valores entrou nas opções em 2013.
Fonte: Great Place to Work Brasil, 2026

- Sumário
- Metodologia GPTW
- Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™
- As práticas das Melhores ao longo dos anos
- Confiança
- Permanência**
- Liderança
- Inovação
- Melhores Empresas para Trabalhar

Motivos de Permanência em 2026 x Porte da Empresa

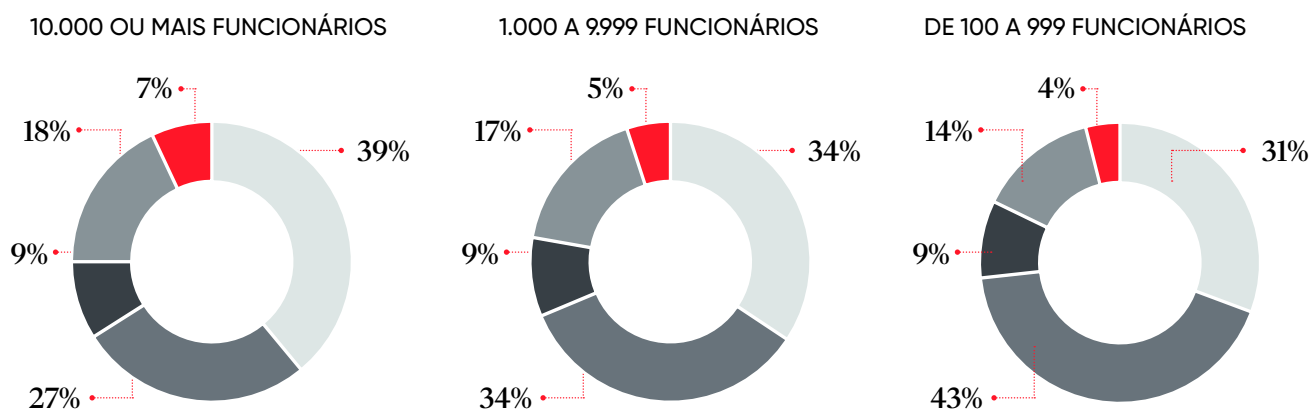
O porte da empresa redesenha a hierarquia dos motivos de permanência. Nas organizações de 100 a 999 funcionários, a **Qualidade de Vida** lidera com folga (43%), à frente da **Oportunidade de Crescimento** (31%). Conforme a estrutura cresce, a relação se inverte: nas empresas de 1.000 a 9.999 os dois motivos empatam, e entre as de 10.000 ou mais a **Oportunidade de Crescimento** assume a liderança (39%), enquanto a **Qualidade de Vida** recua para 27%.

O mesmo sentido aparece em **Remuneração e Benefícios** (14% a 18%) e **Estabilidade** (4% a 7%): quanto maior a empresa, mais o vínculo se apoia no que a escala oferece – trilhas de carreira, pacote e segurança. **Alinhamento de Valores** é a única exceção, estável em 9% nos três portes, sugerindo que a identificação com o propósito independe do tamanho da estrutura.

- Sumário
- Metodologia GPTW
- Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™
- As práticas das Melhores ao longo dos anos
- Confiança
- **Permanência**
- Liderança
- Inovação
- Melhores Empresas para Trabalhar

Principal Motivo de Permanência entre as Melhores Empresas em 2026 por porte da empresa

■ Oportunidade de crescimento ■ Qualidade de vida
■ Alinhamento de valores ■ Remuneração e benefícios ■ Estabilidade



Fonte: Great Place to Work Brasil, 2026

Motivos de Permanência em 2026 x Setores de atuação

O setor de atuação diferencia os motivos de permanência mais do que qualquer outro recorte. Em Serviços Profissionais, quase metade das pessoas permanece pela **Oportunidade de Crescimento** (47%), quase o

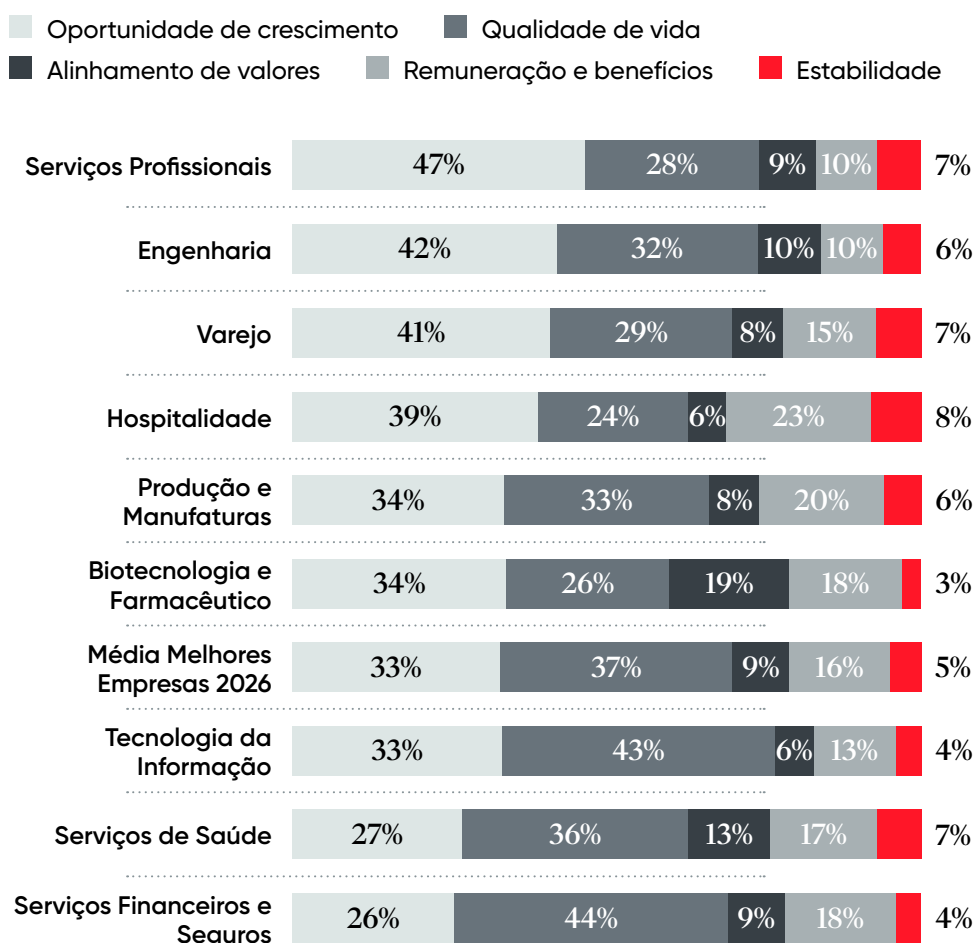
dobro do que se observa em Serviços Financeiros e Seguros (26%), onde a **Qualidade de Vida** lidera com 44%. Esse contraste separa dois blocos: setores de carreira em trilha, como Serviços Profissionais, Engenharia e Varejo, onde crescimento predomina e a remuneração é menos apontada como principal motivo de permanência (10% nos dois primeiros); e setores como Financeiro, Tecnologia da Informação e Saúde, os únicos em que a **Qualidade de Vida** ultrapassa o crescimento.

Um terceiro grupo se apoia na compensação: em Hospitalidade, **Remuneração e Benefícios** respondem por 23% e a **Estabilidade** por 8%, os maiores percentuais do conjunto.

Já o **Alinhamento de Valores**, estável em torno de 9% na maioria dos setores, destaca-se em Biotecnologia e Farmacêutico (19%) e Serviços de Saúde (13%), sugerindo que a identificação com a atividade-fim pesa mais onde o trabalho tem impacto social direto.

- Sumário
- Metodologia GPTW
- Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™
- As práticas das Melhores ao longo dos anos
- Confiança
- **Permanência**
- Liderança
- Inovação
- Melhores Empresas para Trabalhar

Principal Motivo de Permanência entre as Melhores Empresas em 2026 por setor



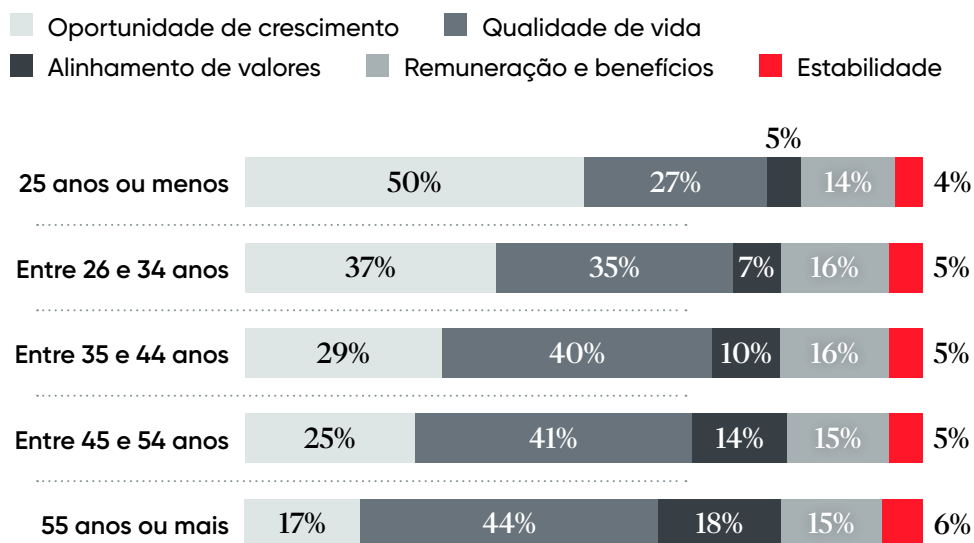
Fonte: Great Place to Work Brasil, 2026

Motivo de Permanência em 2026 x Faixa Etária

O cruzamento por faixas etárias é cristalino. Entre os profissionais de até 25 anos, metade permanece pela **Oportunidade de Crescimento** (50%) e apenas 27% pela **Qualidade de Vida**. A relação se inverte progressivamente a cada faixa: o quase empate ocorre entre 26 e 34 anos, e a partir dos 35 a **Qualidade de Vida** assume a liderança, chegando a 44% entre os profissionais de 55 anos ou mais – faixa em que o crescimento responde por apenas 17%.

O **Alinhamento de Valores** segue o mesmo sentido, triplicando de 5% para 18%. Já a **Remuneração e Benefícios** permanece estável entre 14% e 16% em todas as idades, e a **Estabilidade** se mantém como o motivo menos citado em qualquer faixa, inclusive entre os mais velhos – o que contraria a leitura de que a segurança seria o principal vínculo dessa geração.

Principal Motivo de Permanência entre as Melhores Empresas em 2026 por Faixa Etária



Fonte: Great Place to Work Brasil, 2026

Neste ponto, vale traçar novamente um paralelo com os dados do Novo Caged, analisados pela FIEMG. Enquanto nas Melhores Empresas Para Trabalhar as oportunidades de crescimento continuam sendo o principal motivo de permanência entre os funcionários mais jovens (50%), no mercado de trabalho brasileiro são justamente as faixas etárias mais jovens que concentram grande parte das demissões voluntárias.

- Sumário
- Metodologia GPTW
- Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™
- As práticas das Melhores ao longo dos anos
- Confiança
- Permanência**
- Liderança
- Inovação
- Melhores Empresas para Trabalhar

Em 2025, as pessoas de 18 a 24 anos responderam por 29% dos pedidos de demissão no país, enquanto aquelas de 25 a 29 anos representaram outros 19%. Juntas, essas duas faixas concentraram 48% das demissões voluntárias. Se incluirmos também os trabalhadores de até 17 anos, responsáveis por 2% dos casos, chegamos a um dado bastante expressivo: **as pessoas mais jovens representam metade de todas as demissões voluntárias registradas no Brasil em 2025.**



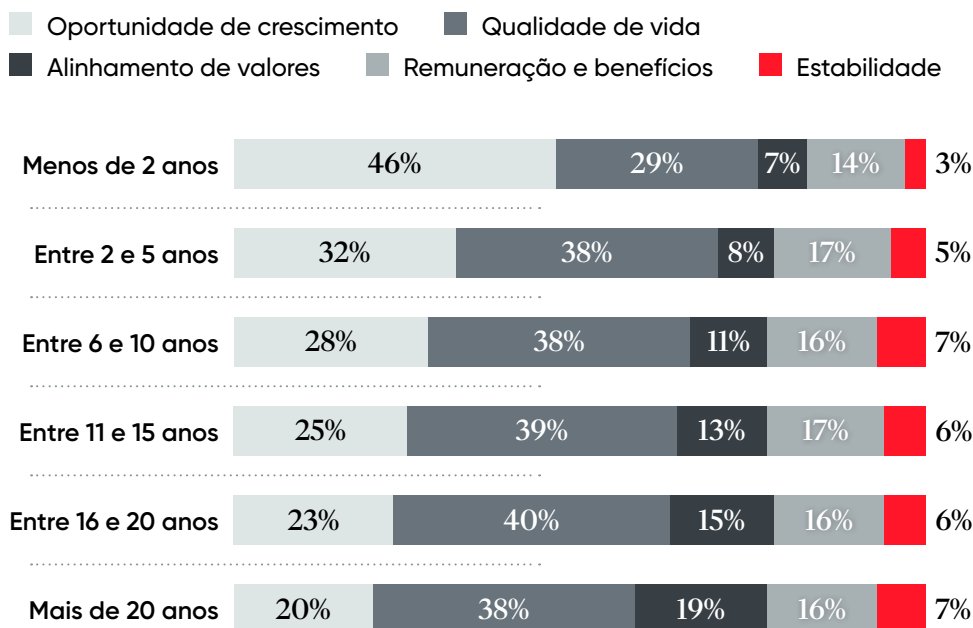
- Sumário
- Metodologia GPTW
- Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™
- As práticas das Melhores ao longo dos anos
- Confiança
- **Permanência**
- Liderança
- Inovação
- Melhores Empresas para Trabalhar

Motivos de Permanência em 2026 X Tempo de Casa

O tempo de casa reproduz o cruzamento observado por faixa etária, mas concentrado nos primeiros anos de vínculo. Entre quem está há menos de dois anos na empresa, 46% permanecem pela Oportunidade de Crescimento e 29% pela Qualidade de Vida. Já na faixa seguinte, de 2 a 5 anos, a ordem se inverte (32% contra 38%) – e permanece assim, praticamente estável, por todas as faixas posteriores. Ou seja, o deslocamento de prioridades se dá cedo, nos primeiros cinco anos, e não ao longo de toda a trajetória.

O que continua se movendo é o Alinhamento de Valores, que sobe de 7% entre os recém-chegados para 19% entre quem está há mais de vinte anos, tornando-se o terceiro motivo mais citado nessa faixa. A Remuneração e Benefícios, por sua vez, mantém-se entre 14% e 17% em todos os tempos de casa, sem relação com a permanência acumulada.

Principal Motivo de Permanência entre as Melhores Empresas em 2026 por Tempo de Casa



Fonte: Great Place to Work Brasil, 2026

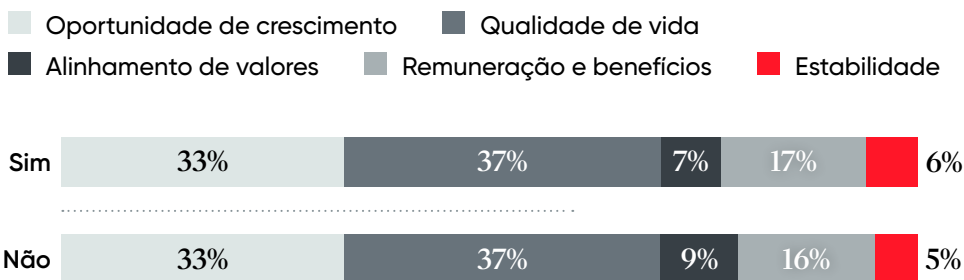
- Sumário
- Metodologia GPTW
- Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™
- As práticas das Melhores ao longo dos anos
- Confiança
- Permanência**
- Liderança
- Inovação
- Melhores Empresas para Trabalhar

Motivos de Permanência em 2026 X Gênero, Etnia e Orientação Sexual

Os recortes de diversidade produzem pouca variação nos motivos de permanência. Entre mulheres e homens, os cinco motivos praticamente coincidem, com diferenças de até dois pontos percentuais. O mesmo ocorre no recorte por pertencimento à comunidade LGBTI+, em que os percentuais são virtualmente idênticos. Por cor ou etnia, a **Oportunidade de Crescimento** oscila entre 33% e 37% e a **Qualidade de Vida** entre 32% e 40% nos cinco grupos. Em todos eles – com exceção da população indígena, o grupo de menor representação na amostra – a **Qualidade de Vida** aparece à frente da oportunidade de crescimento, confirmando que a inversão observada em 2026 atravessa a base de forma homogênea, e não se concentra em um segmento específico. O que motiva a permanência, portanto, responde mais à posição na estrutura – porte da empresa, setor de atuação, tempo de casa e o tipo de cargo.



Principal Motivo de Permanência entre as Melhores Empresas em 2026 por pertencimento à comunidade LGBTI+

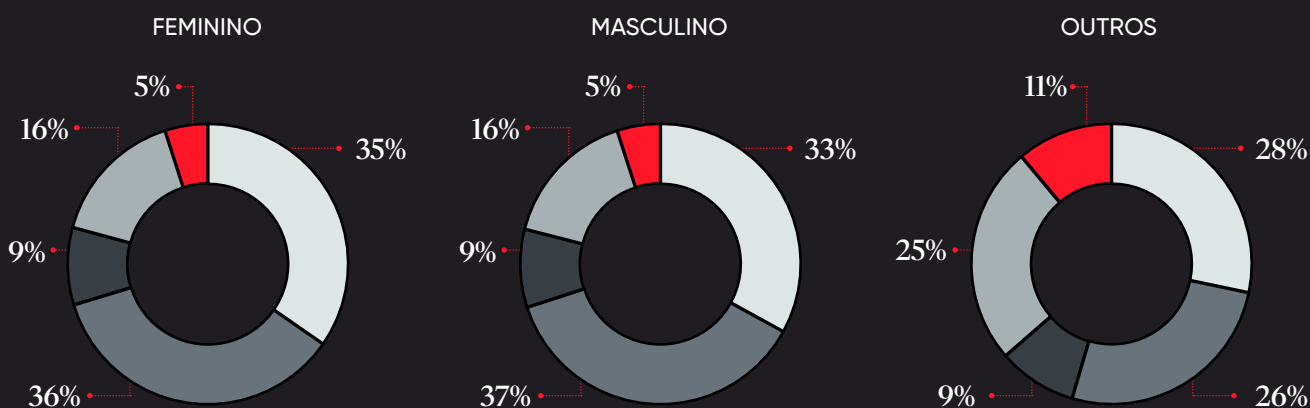
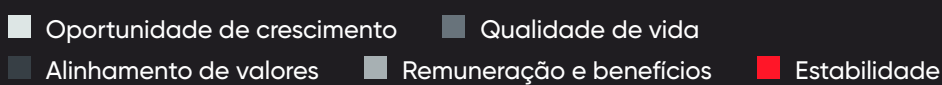


Fonte: Great Place to Work Brasil, 2026



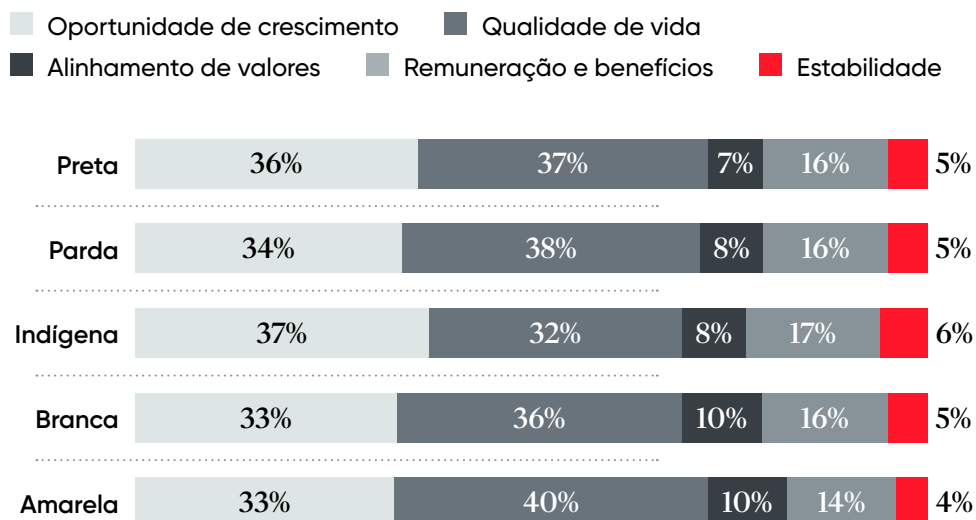
- Sumário
- Metodologia GPTW
- Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™
- As práticas das Melhores ao longo dos anos
- Confiança
- Permanência**
- Liderança
- Inovação
- Melhores Empresas para Trabalhar

Principal Motivo de Permanência entre as Melhores Empresas em 2026 por Gênero



Fonte: Great Place to Work Brasil, 2026

Principal Motivo de Permanência entre as Melhores Empresas em 2026 por Cor ou Etnia



Fonte: Great Place to Work Brasil, 2026

- Sumário
- Metodologia GPTW
- Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™
- As práticas das Melhores ao longo dos anos
- Confiança
- Permanência**
- Liderança
- Inovação
- Melhores Empresas para Trabalhar

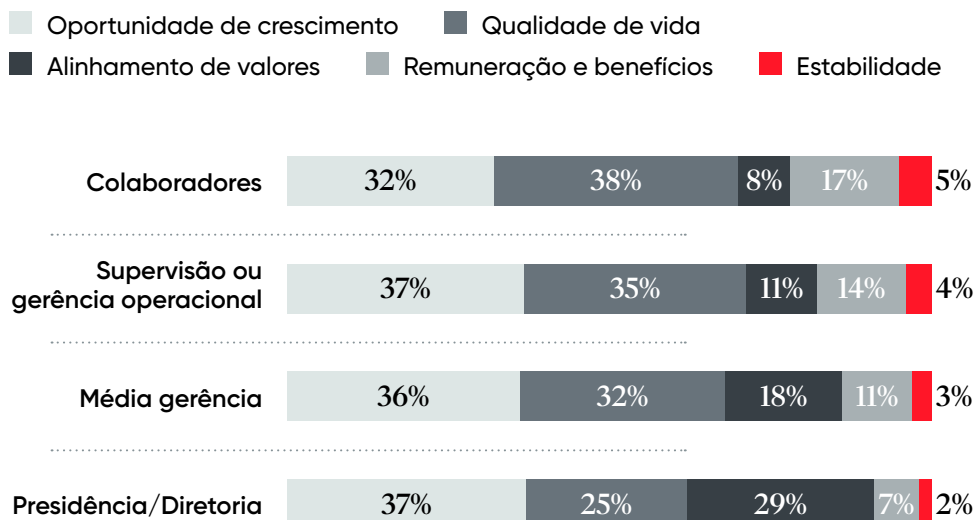
Motivos de Permanência em 2026 x Cargo

A Qualidade de Vida, principal motivo de permanência nas Melhores Empresas em 2026, não é o fator mais apontado em todos os níveis hierárquicos. Entre colaboradores lidera com 38%, mas a cada degrau da estrutura perde espaço, sendo 35% na supervisão, 32% na média gerência, até chegar a 25% na presidência e diretoria, onde ocupa apenas a terceira posição.

A Oportunidade de Crescimento, por sua vez, mantém-se estável em toda a hierarquia (32% a 37%), o que torna esse recorte distinto dos demais: o que diferencia base e topo não é a perspectiva de crescer, mas o que a acompanha. Junto com a Qualidade de Vida recuam a Remuneração e Benefícios (17% para 7%) e a Estabilidade (5% para 2%), enquanto o Alinhamento de Valores salta de 8% para 29% nos maiores níveis hierárquicos.



Principal Motivo de Permanência entre as Melhores Empresas em 2026 por Tipo de Cargo



Fonte: Great Place to Work Brasil, 2026

- Sumário
- Metodologia GPTW
- Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™
- As práticas das Melhores ao longo dos anos
- Confiança
- **Permanência**
- Liderança
- Inovação
- Melhores Empresas para Trabalhar

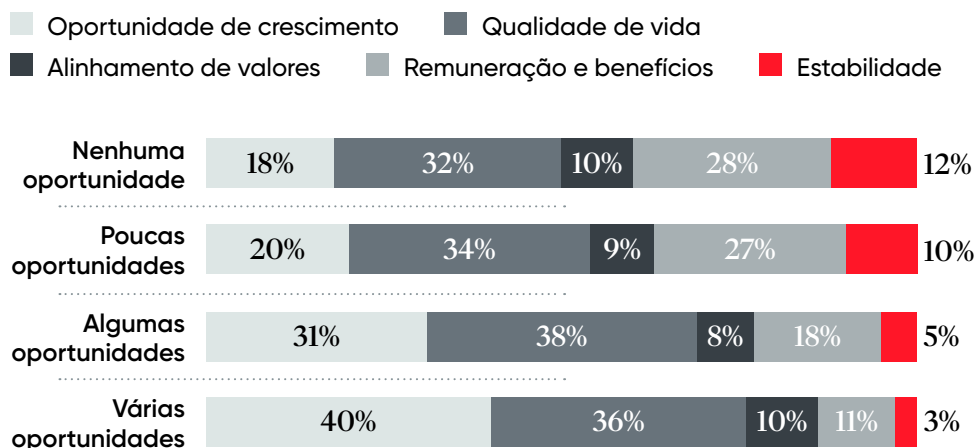
Motivos de Permanência em 2026 x Oportunidades de Inovar

A percepção de espaço para inovar é o recorte que mais diferencia os motivos de permanência – e o único em que muda a própria natureza do vínculo. Entre quem não enxerga oportunidades de inovar, a **Remuneração e Benefícios** é o segundo motivo mais citado (28%), à frente da **Oportunidade de Crescimento** (18%); somada à **Estabilidade**, a compensação material responde por 40% das respostas.

Entre quem identifica várias oportunidades, a relação se inverte: **Oportunidade de Crescimento** lidera com 40% e **Remuneração e Benefícios** recua para 11%, com **Estabilidade** e **Remuneração e Benefícios** somando apenas 14%. O maior ponto de virada concentra-se entre "poucas" e "algumas oportunidades", sugerindo que basta algum espaço para inovar para deslocar o vínculo.

A **Qualidade de Vida** (32% a 38%) e o **Alinhamento de Valores** (8% a 10%) mantêm-se estáveis em todas as faixas, indicando que não dependem dessa percepção.

Principal Motivo de Permanência entre as Melhores Empresas em 2026 por Oportunidades de Inovar



Fonte: Great Place to Work Brasil, 2026

- Sumário
- Metodologia GPTW
- Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™
- As práticas das Melhores ao longo dos anos
- Confiança
- **Permanência**
- Liderança
- Inovação
- Melhores Empresas para Trabalhar



Por quase duas décadas, a **Oportunidade de crescimento** ocupou, de forma isolada, o primeiro lugar entre os motivos de permanência nas Melhores Empresas Para Trabalhar. Porém, a partir de 2023 – ano em que a OMS declarou, em maio, o fim da emergência de saúde pública relacionada à Covid-19 –, **Qualidade de vida** e **Remuneração e benefícios** começaram a ganhar maior representatividade. O movimento se intensificou nos anos seguintes até chegarmos, em 2026, a uma importante mudança nesta série histórica.

A mudança não significa que o desenvolvimento profissional tenha perdido relevância – longe disso. E, considerando fatores importantes, como a alteração anual de parte das empresas que compõem o ranking, ainda é cedo para afirmar que estamos diante de um “ponto de virada” definitivo. Ainda assim, quando observamos o movimento registrado ao longo de toda a série histórica, há sinais consistentes de uma transformação em curso: **as expectativas das pessoas em relação às empresas para as quais trabalham estão mudando**, e outros aspectos da experiência profissional passaram a ganhar mais espaço.

E, como vimos, essa mudança não acontece de maneira uniforme. Os diferentes recortes analisados mostram que as prioridades variam de acordo com a fase da carreira, o tempo de casa, o setor de atuação, o porte da empresa e a posição ocupada na estrutura organizacional. Os profissionais mais jovens, por exemplo, continuam valorizando mais as **Oportunidades de crescimento**, enquanto os mais experientes atribuem maior importância à **Qualidade de vida**. Entre os setores, **Remuneração e benefícios** ganha maior representatividade em Hospitalidade, enquanto o **Alinhamento de valores** se destaca mais entre as empresas de Biotecnologia e Farmacêutica. Enfim, quando olhamos mais de perto, encontramos um cenário mais diverso.

Empresas diferentes. Pessoas diferentes. Momentos de vida e de carreira diferentes. Tempos diferentes. As respostas, como vimos, não são iguais para todos e elas mudam ao longo do tempo. Não existe uma única razão para permanecer, assim como não existe uma única fórmula para construir um Excelente Lugar Para Trabalhar. Existem pessoas, expectativas e escolhas – e empresas capazes de compreender essas diferenças e transformá-las na melhor experiência possível para seus funcionários. ■

- Sumário
- Metodologia GPTW
- Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™
- As práticas das Melhores ao longo dos anos
- Confiança
- **Permanência**
- Liderança
- Inovação
- Melhores Empresas para Trabalhar



Liderança

QUANDO UM COLABORADOR DIZ QUE TRABALHA em uma excelente empresa, ele está se referindo diretamente à sua liderança. Afinal, são os líderes que moldam e constroem ativamente em seu dia a dia uma relação com altos níveis de confiança por meio de demonstrações de **imparcialidade**, **credibilidade** e **respeito**, que no Great Place To Work denominamos como Áreas de Foco.

A **Credibilidade** é construída cumprindo promessas de forma competente, autêntica e honesta, o **Respeito** é demonstrado e conquistado tendo cuidado genuíno com as pessoas, e a **Imparcialidade** é praticada garantindo que todas as pessoas tenham oportunidades de crescimento e reconhecimento.

175 MELHORES BRASIL



NÃO PREMIADAS



Fonte: Great Place to Work Brasil, 2026

Nas 175 Melhores Empresas Para Trabalhar no Brasil, vemos que essas 3 áreas de foco, pilares fundamentais da experiência do colaborador, são constantemente mais positivas comparado às não premiadas, demonstrando uma maior maturidade e qualidade da relação.

Esse movimento se reflete em um diferencial claro das Melhores Empresas Para Trabalhar. Na comparação com as não premiadas, quase todas as dez maiores diferenças entre as declarações estão concentradas nessas três dimensões.

Imparcialidade, Respeito e Credibilidade: O diferencial das Melhores

Afirmativa	Declaração	Gap
Imparcialidade	Acredito que a quantia que recebo como participação nos resultados da organização é justa	+ 11
Respeito	Temos benefícios especiais e diferenciados aqui	+ 10
Respeito	As lideranças envolvem as pessoas em decisões que afetam suas atividades e seu ambiente de trabalho	+ 9
Credibilidade	As lideranças me mantêm informado(a) sobre assuntos importantes e sobre mudanças na organização	+ 9
Imparcialidade	Todos(as) aqui têm a oportunidade de receber um reconhecimento especial	+ 8
Respeito	A organização me oferece treinamento ou outras formas de desenvolvimento para o meu crescimento profissional	+ 8
Imparcialidade	As lideranças evitam o favoritismo	+ 8
Respeito	As lideranças agradecem o bom trabalho e o esforço extra	+ 8
Orgulho	As pessoas aqui estão dispostas a dar mais de si para concluir um trabalho	+ 7
Imparcialidade	As promoções são dadas às pessoas que realmente mais merecem	+ 7

Fonte: Great Place to Work Brasil, 2026

Assim, nas Melhores Empresas, os temas de justiça, transparência, valorização e comprometimento fortalecem a confiança, aproximam líderes e colaboradores e criam um ambiente em que cada pessoa se sente ouvida e incentivada a crescer.

Padrões de comportamento da liderança

Nos mais de 30 anos de atuação do GPTW, identificamos 9 padrões de comportamento das lideranças de alta confiança, que impactam diretamente a experiência do colaborador: **Conversar, Escutar, Desenvolver, Agradecer, Cuidar, Inspirar, Celebrar, Compartilhar e Contratar.**



- Sumário
- Metodologia GPTW
- Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™
- As práticas das Melhores ao longo dos anos
- Confiança
- Permanência
- **Liderança**
- Inovação
- Melhores Empresas para Trabalhar

9 comportamentos das lideranças

	2026	2016	2006	1997
Cuidar	92	90	84	82
Celebrar	88	86	81	73
Desenvolver	82	79	72	72
Contratar	91	90	91	90
Inspirar	90	88	84	82
Escutar	87	84	79	77
Compartilhar	83	80	75	77
Conversar	86	84	78	78
Agradecer	84	80	71	64

Fonte: Great Place To Work

Observamos uma evolução em todos os 9 comportamentos em toda a série histórica, em especial, as práticas de **Agradecer, Celebrar e Desenvolver**, com respectivos aumentos de 20, 15 e 11 pontos desde 1997.

Isso demonstra a evolução para uma gestão cada vez mais humanizada, que reconhece e valoriza as contribuições do time, celebra conquistas e momentos importantes e, ao mesmo tempo, atua de forma intencional no desenvolvimento de seus colaboradores. Esse comportamento fortalece a confiança, o senso de pertencimento e o engajamento, evidenciando uma liderança que não apenas direciona resultados, mas também cria condições para que as pessoas cresçam e alcancem seu potencial.

Na metodologia GPTW, 20 das 60 questões obrigatórias falam explicitamente sobre liderança e, em quase 30 anos de série histórica, observamos como a relação com os líderes influencia diretamente a experiência dos colaboradores.

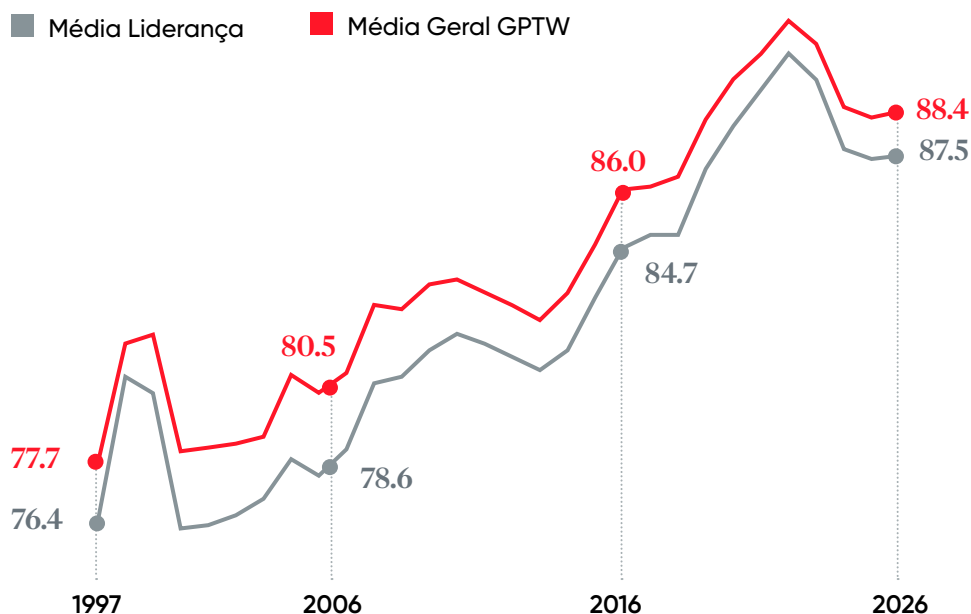
Ao longo desse período, a média das avaliações sobre liderança acompanhou de perto a média da experiência geral medida pelo GPTW, evidenciando que ambos os indicadores evoluem em conjunto. Quando a média das avaliações nas questões de liderança sobe, as demais também tendem a subir. Em outras palavras, colaboradores que avaliam positivamente suas lideranças também costumam avaliar melhor sua experiência com a empresa e com o trabalho de forma geral.

Com o passar dos anos, a distância entre esses indicadores tornou-se ainda menor, reforçando que a relação com **os líderes tem assumido um papel cada vez mais relevante na construção de ambientes de alta confiança nas Melhores Empresas Para Trabalhar.**

- Sumário
- Metodologia GPTW
- Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™
- As práticas das Melhores ao longo dos anos
- Confiança
- Permanência
- **Liderança**
- Inovação
- Melhores Empresas para Trabalhar



Média das Declarações de Liderança e Média GPTW ao Longo dos Anos



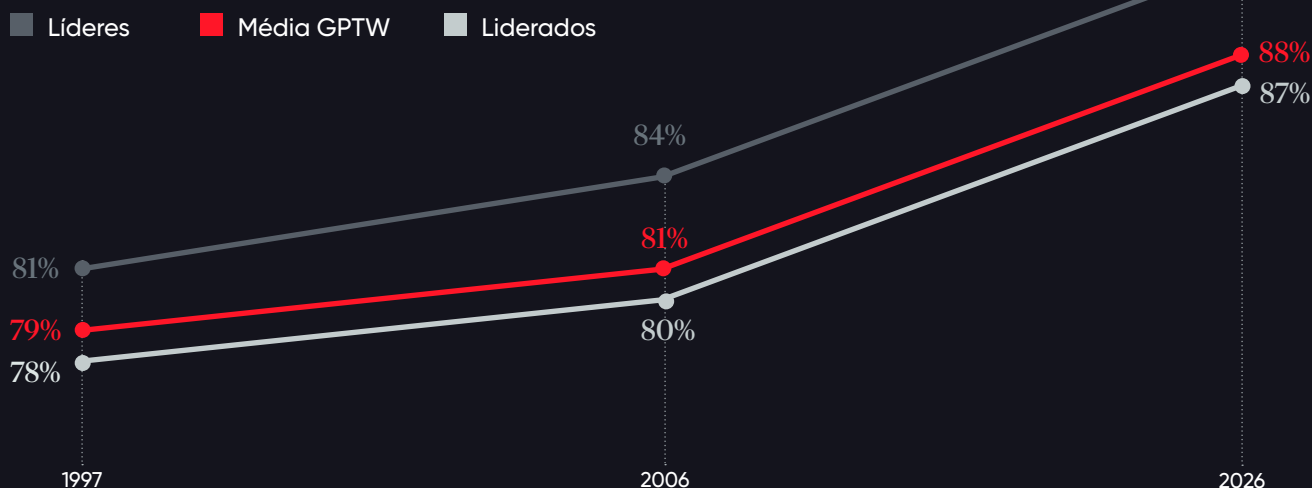
Fonte: Great Place To Work, 2026.

- Sumário
- Metodologia GPTW
- Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™
- As práticas das Melhores ao longo dos anos
- Confiança
- Permanência
- **Liderança**
- Inovação
- Melhores Empresas para Trabalhar

Experiência da liderança

A experiência da liderança nas organizações também é um indicador de grande importância nas Melhores Empresas do Brasil, afinal, lideranças que confiam no negócio, nos valores e na alta liderança transmitem essa confiança para suas equipes, impactando positivamente suas experiências no trabalho.

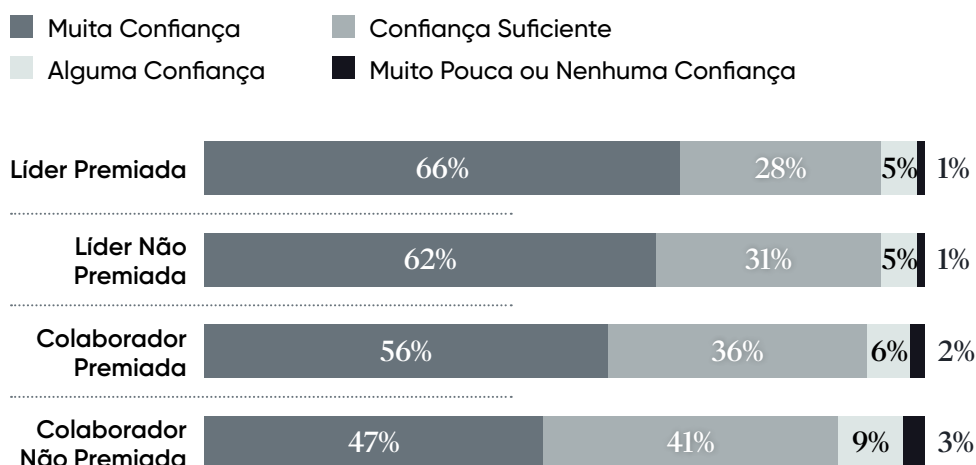
Percepção de Líderes e Liderados ao Longo dos Anos



Fonte: Great Place To Work, 2026.

Historicamente, a percepção da liderança nas Melhores Empresas esteve muito próxima da experiência vivida pelos colaboradores, evidenciando como a experiência For All é um dos principais diferenciais das organizações reconhecidas.

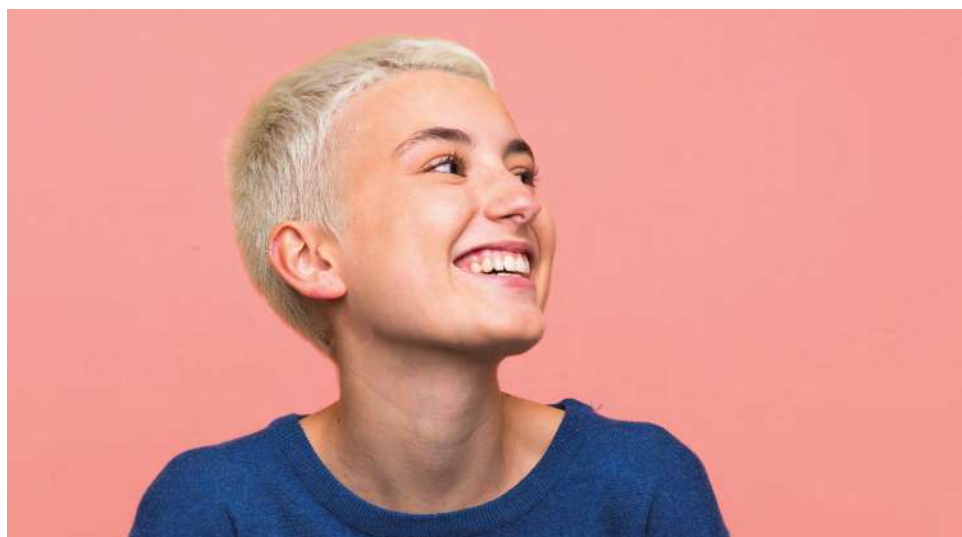
Qual seu nível de confiança na alta liderança da sua organização?



Fonte: Great Place To Work, 2026.

Os resultados mostram que líderes de empresas premiadas registram níveis de confiança 4 pontos percentuais superiores aos observados nas não premiadas. Entre os colaboradores, essa diferença é ainda mais expressiva, alcançando cerca de 10 pontos percentuais. Em ambas as perspectivas, **a confiança na alta liderança aparece de forma mais consistente nas Melhores Empresas**, reforçando a associação entre liderança, confiança e uma experiência organizacional de maior qualidade.

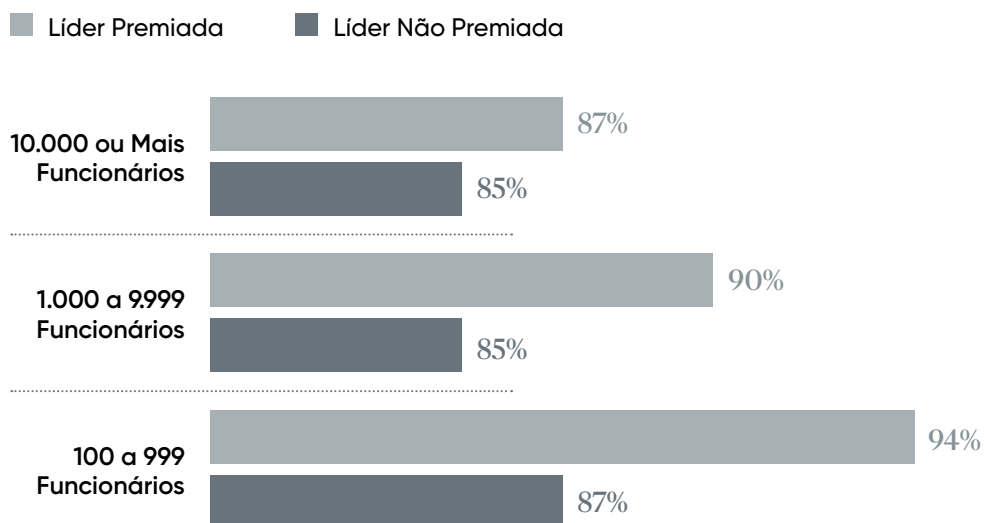
- Sumário
- Metodologia GPTW
- Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™
- As práticas das Melhores ao longo dos anos
- Confiança
- Permanência
- Liderança**
- Inovação
- Melhores Empresas para Trabalhar





A percepção dos líderes sobre a alta liderança varia conforme o porte da organização, mas as empresas premiadas mantêm um padrão consistente: seus líderes apresentam maiores níveis de confiança em todos os portes. A diferença é mais evidente entre as empresas de 100 a 999 funcionários, com 94 pontos nas premiadas, contra 87 nas não premiadas.

Percepção de Liderança por Porte da Empresa



Fonte: Great Place To Work, 2026.

Esse resultado reforça que, independentemente do tamanho da organização, a confiança na alta liderança é um importante diferencial das empresas reconhecidas. As principais diferenças aparecem nas declarações que avaliam reconhecimento e valorização, comunicação e participação, desenvolvimento, justiça e meritocracia, além de cultura e engajamento. Em todos esses aspectos, os líderes das empresas premiadas apresentam percepções mais positivas do que os das não premiadas, conforme tabela abaixo:

Declarações nas empresas premiadas x empresas não premiadas

Declaração	Líderes Premiada	Líderes Não Premiadas	GAP
Acredito que a quantia que recebo como participação nos resultados da organização é justa	78	68	10
Temos benefícios especiais e diferenciados aqui	87	78	9
As pessoas aqui estão dispostas a dar mais de si para concluir um trabalho	88	81	8
As lideranças me mantêm informado(a) sobre assuntos importantes e sobre mudanças na organização	89	82	7
As lideranças envolvem as pessoas em decisões que afetam suas atividades e seu ambiente de trabalho	85	77	7
Todos(as) aqui têm a oportunidade de receber um reconhecimento especial	87	80	7
A organização me oferece treinamento ou outras formas de desenvolvimento para o meu crescimento profissional	92	86	6
As lideranças contratam pessoas que se enquadram bem aqui	90	84	6
As lideranças evitam o favoritismo	83	77	6
As promoções são dadas às pessoas que realmente mais merecem	83	77	6

Fonte: Great Place To Work, 2026.

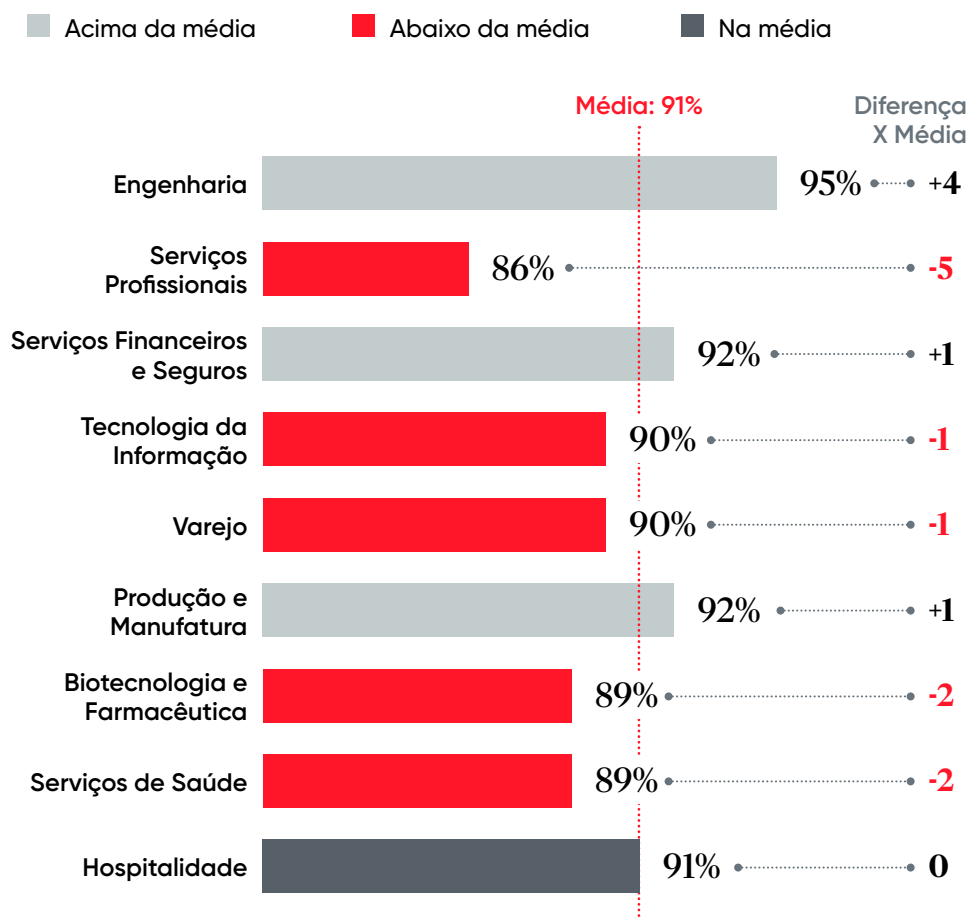
O resultado demonstra que, nas organizações reconhecidas, a experiência da liderança é marcada por relações mais transparentes, oportunidades de desenvolvimento, critérios mais claros de reconhecimento e maior conexão com as pessoas e a cultura da organização.

As percepções das lideranças das Melhores também possuem diferentes padrões quando olhamos o setor em que elas estão inseridas. Como vimos anteriormente, o Trust Index das lideranças é de 91 pontos, e no gráfico abaixo podemos observar a variação dos setores a partir dessa média.



- Sumário
- Metodologia GPTW
- Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™
- As práticas das Melhores ao longo dos anos
- Confiança
- Permanência
- **Liderança**
- Inovação
- Melhores Empresas para Trabalhar

Percepções da Liderança nos diferentes setores



Nota: Apenas setores com 5 ou mais empresas premiadas Fonte: Great Place To Work Brasil, 2026

No geral, a percepção das lideranças por setor apresenta resultado próximo da média, com variações de 1 a 2 pontos para mais ou para menos, exceto nas empresas dos setores de Engenharia que apresentam 4 pontos acima dessa média, e de Serviços Profissionais, no qual as lideranças indicam uma confiança 5 pontos abaixo da média. ■

Inovação



O MODELO "INNOVATION BY ALL" (Inovação Por Todos) é uma abordagem estratégica desenvolvida pelo Great Place To Work para ajudar as organizações a prosperarem em um mercado de mudanças rápidas e constantes. Sua essência está em convidar cada colaborador para o processo de inovação, partindo da premissa de que ela não deve ficar restrita a um grupo seleto de "gênios solitários" ou a departamentos específicos. Em uma cultura de Inovação Por Todos, as pessoas trabalham de forma conectada e contribuem para o negócio como um todo, e não apenas para sua área — o que amplia a criatividade, a colaboração e a produtividade da organização.

Para medir em que ponto dessa jornada uma organização se encontra, o Great Place To Work desenvolveu o "Innovation Velocity Ratio" (Índice de Velocidade da Inovação, ou IVR). Trata-se de um **índice que mede a proporção de pessoas que se sentem dispostas e capazes de inovar** em relação àquelas que não se sentem capazes. Ele é diretamente impactado pela cultura de feedbacks e pela tolerância das lideranças aos erros não intencionais, como veremos ao longo deste capítulo.

A partir do IVR, classificamos as organizações em três estágios, que correspondem à sua competência em aproveitar, mobilizar e responder rapidamente a novas informações e ideias:

- **1. ATRITO:** a inovação é truncada e o processo, frequentemente estagnado, marcado por inércia organizacional. A empresa encontra grande dificuldade em implementar decisões, testar novas abordagens e responder às demandas do mercado. São ambientes caracterizados pelo medo de errar e pela incerteza, o que bloqueia o potencial criativo das pessoas.
- **2. FUNCIONAL:** a organização identifica problemas e gera boas ideias, mas o percurso entre a ideia e a execução é longo: as sugestões demoram a ser avaliadas, as decisões se acumulam em instâncias intermediárias e as mudanças acontecem lentamente. A capacidade criativa existe e é reconhecida; o que falta é o mecanismo que a converte em ação. Para avançar, suas lideranças precisam empoderar ativamente as pessoas em todos os níveis para que contribuam e executem novas ideias.
- **3. ACELERADO:** a organização e suas lideranças criam um ambiente em que a inovação é incentivada em todos os níveis e as pessoas se sentem capacitadas a explorar novas ideias sem medo de falhar, com uma visão clara da estratégia da empresa. Uma organização nesse estágio não apenas acompanha a velocidade da inovação: adapta-se rapidamente às mudanças, gera ideias de alta qualidade alinhadas à estratégia e as implementa com agilidade.

Estar no estágio Acelerado tem impacto profundo tanto na experiência das pessoas quanto nos resultados do negócio. Nesses ambientes, os colaboradores são até 4 vezes mais propensos a sentir orgulho do seu trabalho, **e as organizações apresentam crescimento de receita 5,5 vezes maior do que aquelas com menor grau de abordagem inclusiva para a inovação**. A Inovação Por Todos, portanto, impulsiona o crescimento financeiro e promove um ambiente em que todos se sentem valorizados e orgulhosos de suas contribuições.

- Sumário
- Metodologia GPTW
- Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™
- As práticas das Melhores ao longo dos anos
- Confiança
- Permanência
- Liderança
- **Inovação**
- Melhores Empresas para Trabalhar

Inovação nas Melhores Empresas

As Melhores Empresas revelam uma maior maturidade na capacidade de inovação frente ao mercado, resultado que pode ser observado pelo Índice de Velocidade da Inovação (IVR).

Entre as organizações não premiadas, dois terços (66%) permanecem no estágio de Atrito, em que barreiras internas dificultam a experimentação e o aprendizado. Entre as Premiadas, essa proporção cai para 31%, enquanto quase metade (48%) alcança o estágio Funcional e outras 21% chegam ao Acelerado – três vezes e meia a proporção observada fora do grupo (6%). Somados, sete em cada dez Melhores Empresas superaram o estágio de Atrito, contra pouco mais de três em cada dez entre as não premiadas.

Na prática, os funcionários das Melhores Empresas demonstram **mais confiança para inovar** em seus ambientes de trabalho e relatam encontrar mais oportunidades para fazê-lo.

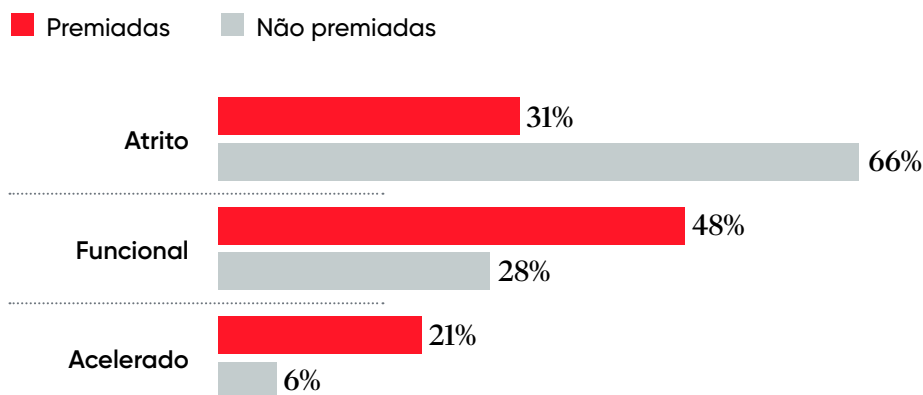
E isso se reflete em um dado abordado no início deste estudo: enquanto o PIB brasileiro cresceu 2,3% em 2025, as Melhores Empresas para Trabalhar no país apresentaram um crescimento médio no faturamento de 12,3% no último ano em comparação ao ano anterior. De forma ainda mais impressionante, identificamos que entre as empresas premiadas que se encontram no estágio Acelerado, o crescimento médio no faturamento foi de 17,1% no mesmo período.

- Sumário
- Metodologia GPTW
- Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™
- As práticas das Melhores ao longo dos anos
- Confiança
- Permanência
- Liderança
- **Inovação**
- Melhores Empresas para Trabalhar





As Melhores do Brasil em 2026 se destacam pela capacidade de inovação



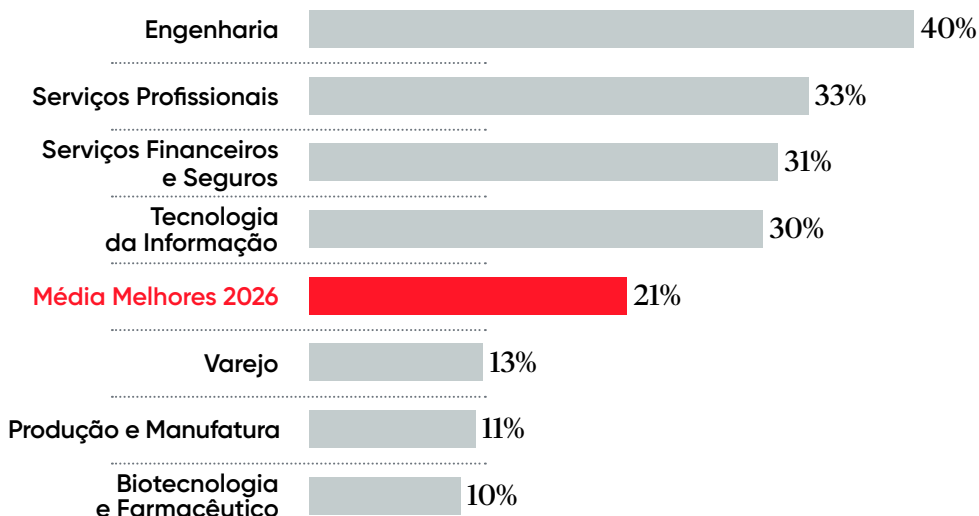
Fonte: Great Place to Work Brasil, 2026

Inovação por setor de atuação

Dentre as Melhores Empresas em 2026, há setores que se destacaram por serem os mais exitosos em estimular a inovação e promover ambientes onde ideias de muitas pessoas são coletadas e desenvolvidas. Lembrando que, em uma cultura de Inovação Por Todos, todas as pessoas estão conectadas, podendo criar e contribuir com a estratégia do negócio.

Outros setores se mostraram mais conservadores, com resultados inferiores à média das Melhores Empresas em 2026.

Melhores Empresas 2026 em Estágio de Inovação Acelerado por setor



Apenas setores com 5 ou mais empresas premiadas. Os setores Serviços de Saúde e Hotelaria não apresentaram empresas com Estágio de IVR Acelerado.
Fonte: Great Place To Work Brasil, 2026 Fonte: Great Place to Work Brasil, 2026

Quatro setores apresentam proporção de empresas no estágio Acelerado superior à média geral de 21%: **Engenharia** (40%), **Serviços Profissionais** (33%), **Serviços Financeiros e Seguros** (31%) e **Tecnologia da Informação** (30%). Abaixo da média aparecem **Varejo** (13%), **Produção e Manufaturas** (11%) e **Biotecnologia e Farmacêutico** (10%). Para uma referência mais completa, o próximo gráfico apresenta os três estágios de inovação (Atrito, Funcional e Acelerado) de cada setor.

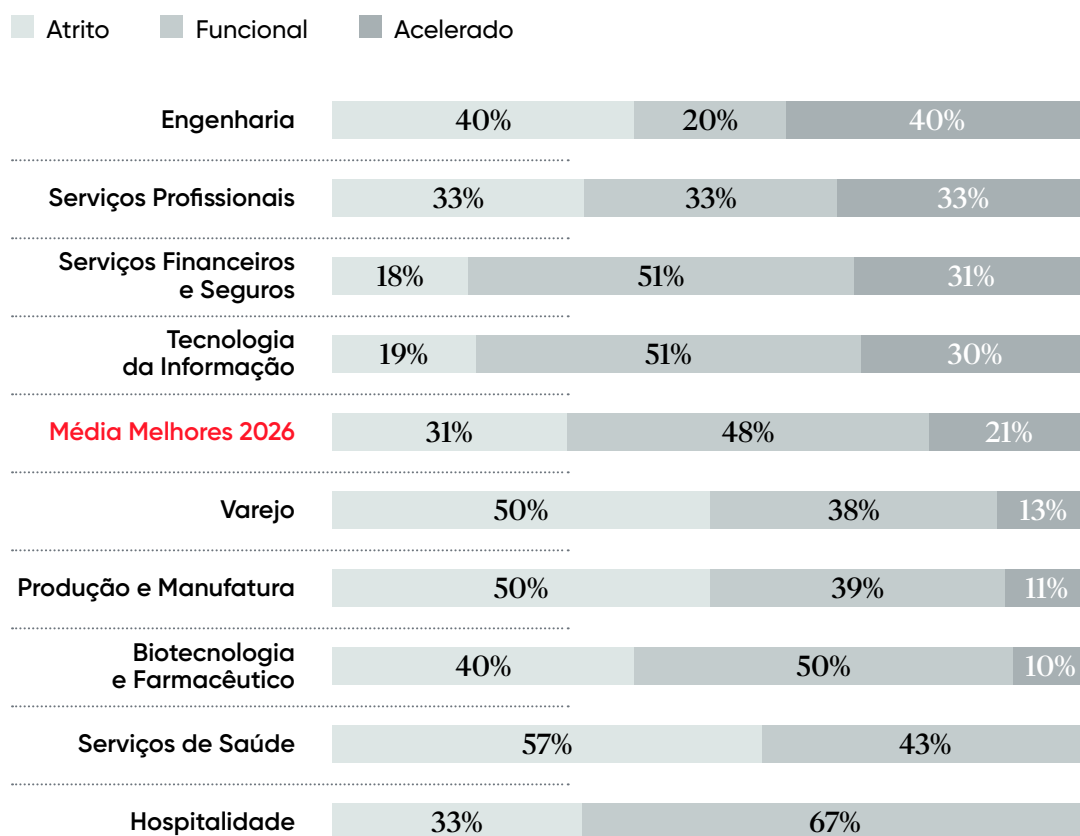
A leitura conjunta revela que percentuais semelhantes de empresas Aceleradas podem esconder trajetórias distintas: Engenharia lidera o estágio Acelerado com 40%, mas mantém outros 40% de suas empresas em Atrito e apenas 20% no estágio Funcional. Já Serviços Financeiros e Seguros e Tecnologia da Informação concentram 51% de suas empresas no estágio Funcional e registram os menores percentuais de Atrito (18% e 19%), sugerindo que, nesses setores, a inovação aparece menos como exceção de algumas organizações e mais como prática difundida.



- Sumário
- Metodologia GPTW
- Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™
- As práticas das Melhores ao longo dos anos
- Confiança
- Permanência
- Liderança
- Inovação**
- Melhores Empresas para Trabalhar



Estágio de Inovação das Melhores Empresas 2026 por setor

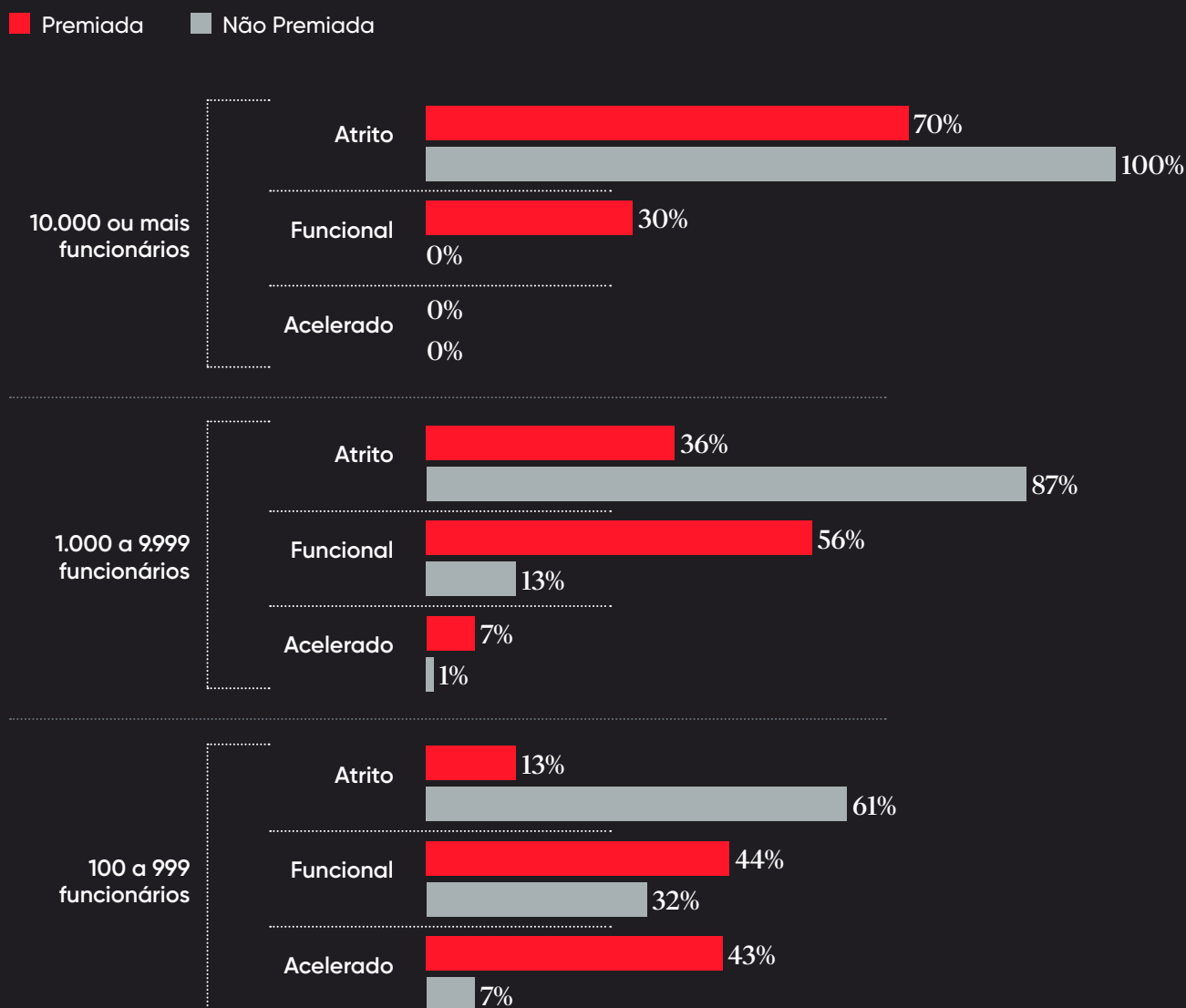


Apenas setores com 5+ empresas premiadas Fonte: Great Place to Work Brasil, 2026

Inovação por porte de empresa

Percebemos que a capacidade de inovação das Melhores Empresas, quando analisadas por porte, continua a superar as empresas não premiadas em todos os recortes (100 a 999 funcionários; 1.000 a 9.999 funcionários e acima de 10.000 funcionários), porém, o nosso foco será desvendar como o porte das empresas pode ser um trunfo ou um desafio na busca por inovação, agilidade e adaptação às mudanças.

Distribuição percentual das empresas Premiadas por Porte e Estágio de Inovação



Fonte: Great Place to Work Brasil, 2026

Os resultados nos revelam duas tendências importantes: em primeiro lugar, como já mencionado, o estágio de maturidade e a capacidade de inovação das Melhores Empresas superam as não premiadas em todos os recortes, independentemente do porte em questão.

A proporção de empresas no estágio Acelerado dentre as Melhores é 6 vezes superior à proporção dentre as empresas não premiadas de **100 a 999 funcionários**.

A proporção das organizações no estágio Acelerado que empregam entre **1.000 e 9.999 funcionários** é 7 vezes superior à proporção dentre as empresas não premiadas.

Entre as organizações com **10.000 ou mais funcionários**, nenhuma alcançou o estágio Acelerado, porém enquanto a totalidade das não premiadas permanece em Atrito, 30% das Melhores Empresas desse porte já chegaram ao estágio Funcional.

Em segundo lugar, fica evidente que as **menores empresas apresentam um estágio de maturidade e capacidade de inovação muito superior ao das maiores**. Entre as Melhores Empresas de **100 a 999 funcionários**, 43% estão no estágio Acelerado e apenas 13% em Atrito; no outro extremo, entre as de 10.000 ou mais, 70% permanecem em Atrito.

Vale notar que essa mesma tendência aparece entre as não premiadas, em que o Atrito cresce de 61% para 87% e 100% conforme o porte aumenta.

- Sumário
- Metodologia GPTW
- Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™
- As práticas das Melhores ao longo dos anos
- Confiança
- Permanência
- Liderança
- **Inovação**
- Melhores Empresas para Trabalhar





- Sumário
- Metodologia GPTW
- Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™
- As práticas das Melhores ao longo dos anos
- Confiança
- Permanência
- Liderança
- **Inovação**
- Melhores Empresas para Trabalhar

Ou seja, o reconhecimento como Melhor Empresa desloca toda a curva para estágios mais maduros, mas não elimina o efeito da escala. Os indicadores revelam que quanto maior o tamanho da empresa, mais difícil é sua capacidade de inovar. Por que exatamente isso acontece?

Empresas maiores operam com mais camadas hierárquicas e processos de coordenação mais complexos, necessários para articular múltiplos departamentos, equipes e localidades. Essa estrutura, que garante consistência e controle em larga escala, cobra o preço da velocidade: decisões passam por mais instâncias, novas ideias percorrem trajetos mais longos até a aprovação e projetos levam mais tempo para sair do papel. O que em uma organização de trezentas pessoas é uma conversa, em uma de trinta mil é um processo.

Há ainda um segundo fator, mais determinante para o IVR e no qual nos aprofundaremos a seguir: **a tolerância ao erro**. O índice mede a inovação como prática difusa, ou seja, a capacidade de todas as pessoas contribuírem, e não apenas de áreas dedicadas, e essa difusão depende de que as pessoas se sintam seguras para propor algo que pode não funcionar. Em organizações de grande porte, onde uma falha se propaga por mais áreas e tem custo maior, tende a se consolidar uma cultura de menor tolerância ao risco.

A isso se somam os desafios de manter uma comunicação interna eficaz e o senso de pertencimento em estruturas amplas, em que a distância entre quem tem a ideia e quem decide sobre ela é maior.

Tolerância ao erro

A inovação, por natureza, envolve experimentação e a aceitação de erros como parte do processo de aprendizagem. É por isso que uma das declarações mais associadas ao índice de inovação seja justamente a de que “as lideranças reconhecem erros não intencionais como parte do negócio”.

Imagine uma organização em que as ideias fluam livremente, as pessoas se sintam seguras para sugerir mudanças e as lideranças atuem como facilitadoras da inovação. Nesse ambiente, errar não é um risco a evitar, mas parte esperada de quem experimenta. É essa segurança que permite que uma ideia ainda malformada seja dita em voz alta – e é daí que vem a inovação difusa, aquela que não depende de áreas dedicadas, mas da contribuição de todos.



O comportamento da liderança é decisivo nesse ponto. Quando erros não intencionais são punidos, o resultado costuma ser uma cultura de silêncio: as pessoas aprendem que propor algo incerto custa caro e param de propor. Quando são tratados como parte do processo, o ambiente se torna fértil para novas ideias. Por isso, ao afirmarmos que a liderança é responsável pela cultura da empresa, também estamos falando de sua capacidade de inovar.

O gráfico evidencia essa relação. As duas variáveis apresentam correlação positiva e consistente: quanto maior a concordância dos cola-

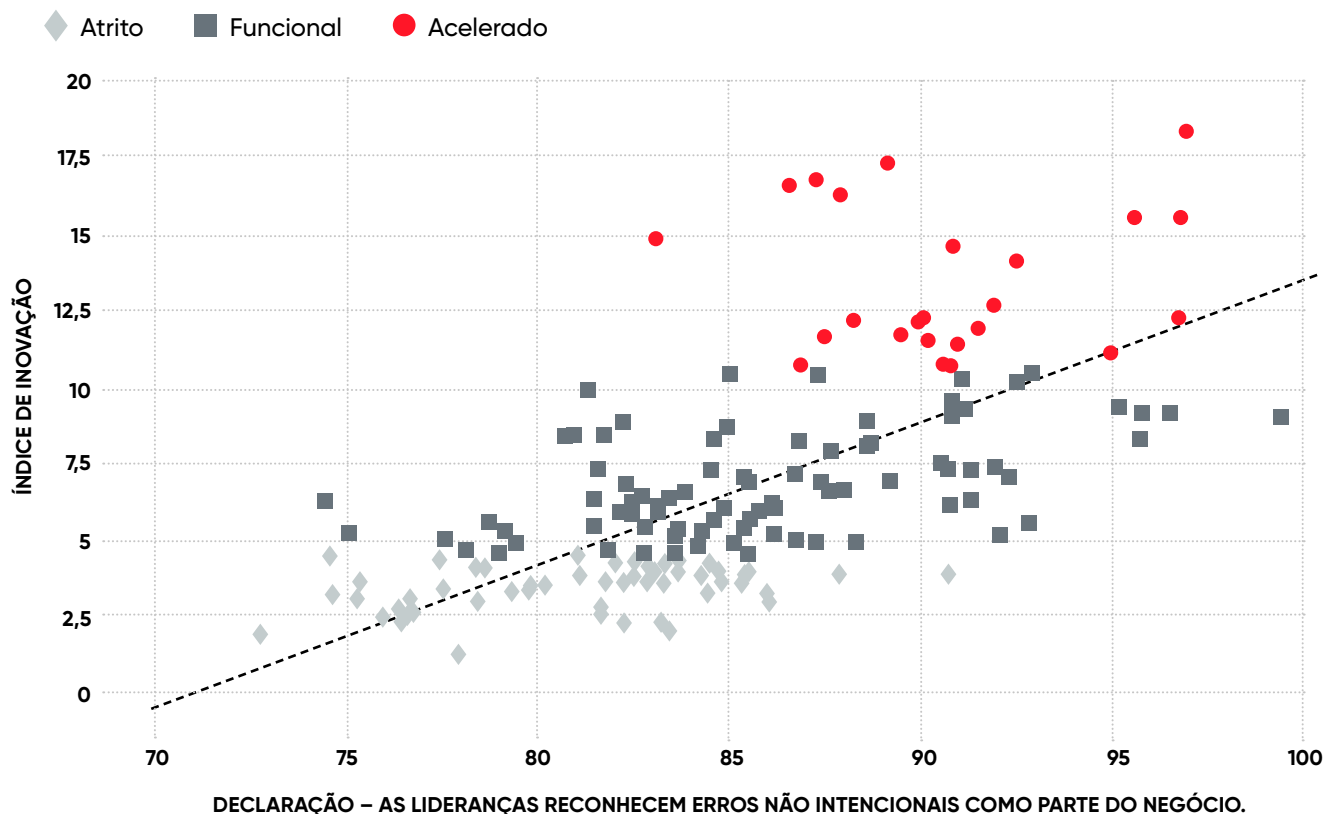
- Sumário
- Metodologia GPTW
- Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™
- As práticas das Melhores ao longo dos anos
- Confiança
- Permanência
- Liderança
- **Inovação**
- Melhores Empresas para Trabalhar

boradores com essa afirmação, maior tende a ser o índice de inovação da organização. Entre as empresas no estágio de Atrito, a concordância média com a declaração “as lideranças reconhecem erros não intencionais como parte do negócio” é de 81%; no estágio Funcional, sobe para 86%; e entre as Aceleradas alcança 92%. Mais revelador ainda é o outro extremo: nenhuma das empresas com concordância inferior a 80% chegou ao estágio Acelerado. ■

- Sumário
- Metodologia GPTW
- Perfil das Melhores Empresas Para Trabalhar™
- As práticas das Melhores ao longo dos anos
- Confiança
- Permanência
- Liderança
- Inovação
- Melhores Empresas para Trabalhar



Inovação e Erros não intencionais nas empresas Premiadas (2026)





175

Melhores Empresas
Para Trabalhar™
no Brasil em 2026.

[CONFIRA A LISTA COMPLETA](#)



Ficha técnica

Coordenação e Análise

Daniela Diniz e Roberta Hummel

Análise de Dados e Conteúdo

**Bruno Nunes Mendonça , Caio Tigre,
Priscilla Caldellas dos Santos e
Rômulo Predes Monteiro da Cunha**

Revisão editorial

Aline Bernardes

Consolidação dos Dados

Fabiana Santos, Rita Borges e Sandra Santos

Projeto Gráfico e Diagramação

Pedro Soares e Cláudia Calenda

Great Place To Work.
Há três décadas escutando
as pessoas e impulsionando
a confiança nas organizações.

Great
Place
To
Work®

30 Anos