

**FUNDAMENTOS DE  
UMA CULTURA  
EMPRESARIAL  
ORIENTADA A  
EXCELÊNCIA**

**LAYS AMARAL**

**CONEXÃO LIDERANÇA - SÃO GOTARDO**

# JEITO DE FUNCIONAR

INTENÇÃO

EXCELENÇA

REPETIÇÃO



# RITUAIS





**SONHO  
GRANDE**



**DEFINIA PARRÔES**

**“A cultura devora a estratégia no café da manhã e a estrutura engole a cultura no jantar”**

Brian Robertson





**ENCONTRE**  
**GENTE BOA**

# O que são as dimensões GPTW?

São 5 dimensões que compõem a cultura de confiança:



## CREDIBILIDADE

*dos líderes diante  
dos liderados*



## RESPEITO

*no tratamento  
para com os  
colaboradores*



## IMPARCIALIDADE

*dos líderes em  
relação aos  
membros do time*



## ORGULHO

*do colaborador  
em pertencer à  
empresa*



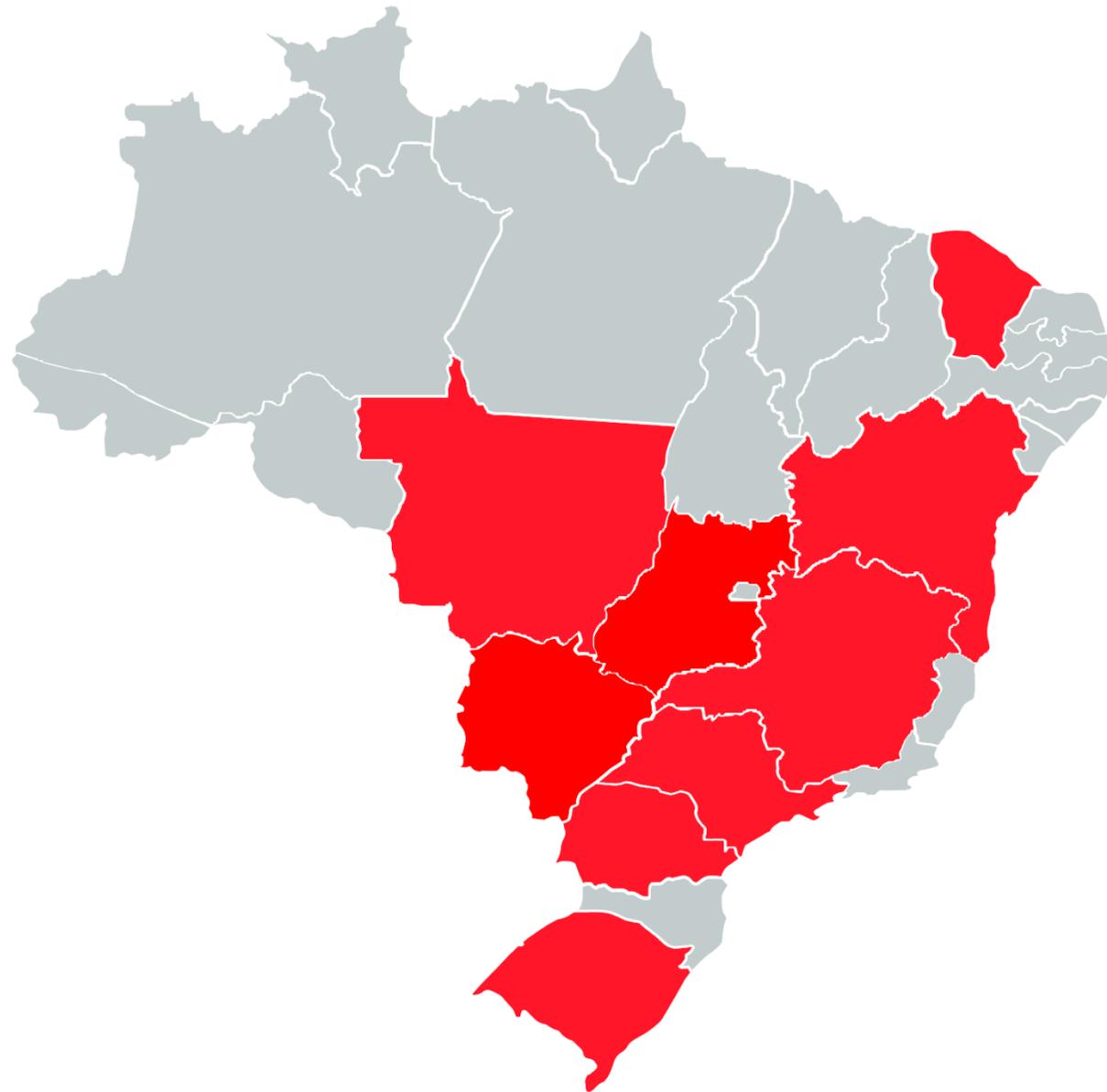
## CAMARADAGEM

*entre indivíduos  
e equipes*

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

# Empresas por Estado

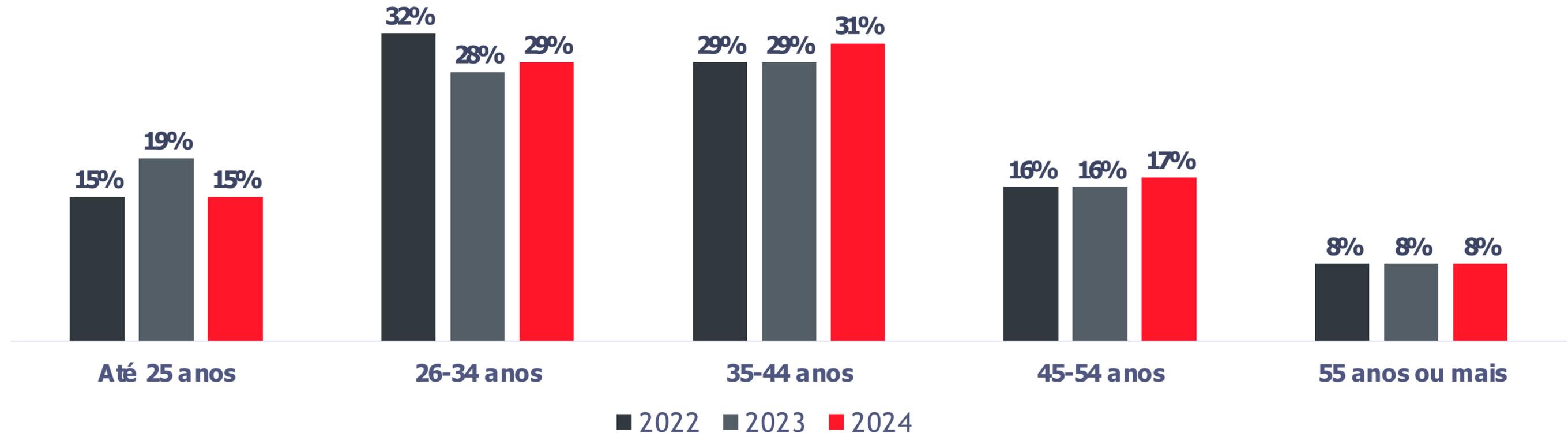
As empresas premiadas se distribuem em 9 estados brasileiros, estando presente, principalmente, nas regiões sudeste, sul e centro-oeste com destaque para o estado de São Paulo com 22 empresas premiadas.



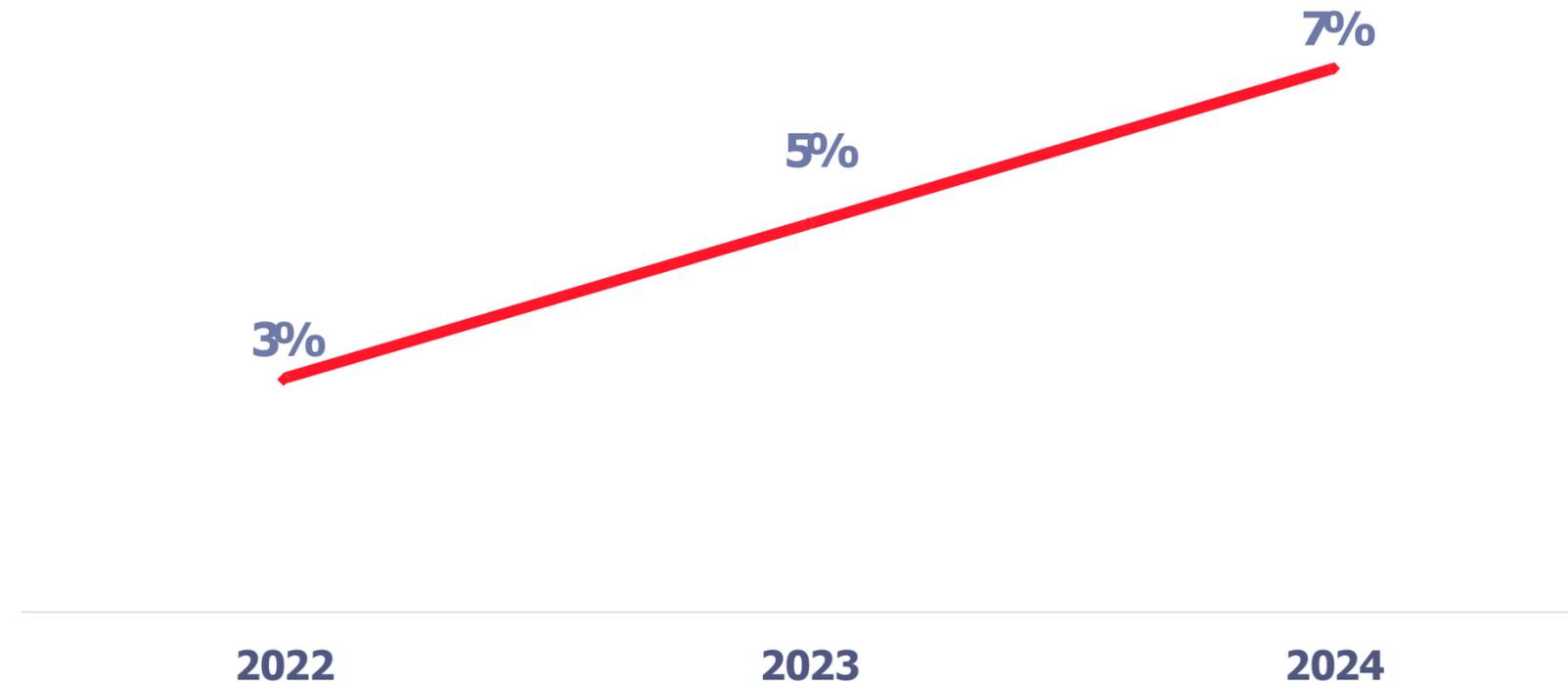
Premiadas por estado	2024
São Paulo (SP)	22
Paraná (PR)	8
Rio Grande do Sul (RS)	6
Ceará (CE)	4
Minas Gerais (MG)	4
Mato Grosso (MT)	2
Mato Grosso do Sul (MS)	2
Bahia (BA)	1
Goiás (GO)	1

# Por faixa etária

No ranking GPTW Agronegócio, houve uma redução de jovens até 25 anos de 2023 para 2024, sugerindo uma variação na acolhida de novos talentos. A faixa de 26-34 anos se mantém estável ao longo dos últimos dois anos, enquanto a presença dos grupos de 35-44 e 45-54 anos apresentou crescimento no período analisado. A participação de colaboradores com 55 anos ou mais manteve-se estável desde 2022.



# Turnover Voluntário

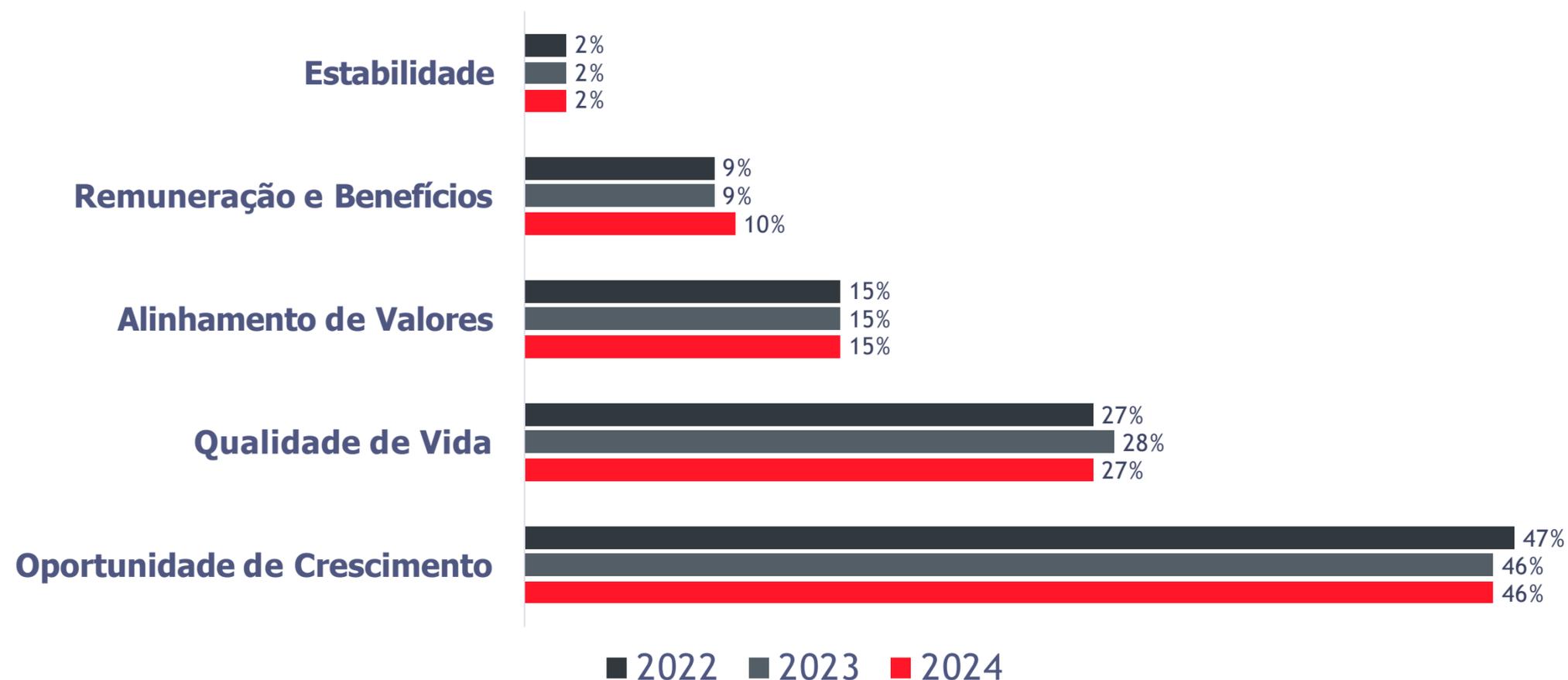


O turnover voluntário nas organizações premiadas evidencia um crescimento gradual nos últimos três anos. Em 2022 era de 3%, subiu para 5% em 2023, chegando a 7% em 2024, este crescimento aponta uma maior disposição dos profissionais em buscar novas oportunidades no mercado aquecido.

# Motivos de Permanência

Quando perguntamos aos colaboradores qual é o principal motivo para que eles continuem em seus trabalhos atuais, verifica-se que ter **oportunidade de crescimento e desenvolvimento foi o principal motivo indicado em 2024**, mantendo o mesmo percentual do ano anterior. Mesmo com uma leve queda em comparação ao ano anterior, qualidade de vida também se destaca como o segundo motivo mais citado. Enquanto Remuneração e Benefício apresentou um crescimento de 1 ponto percentual em relação aos anos anteriores.

Qual o principal motivo que me faz permanecer na empresa?



Motivo de Permanência	TI (2024)
Oportunidade de Crescimento	92
Qualidade de Vida	91
Alinhamento de Valores	93
Remuneração e Benefícios	80
Estabilidade	58

# Práticas da empresa

No ranking GPTW Agronegócio 2024, a adoção de práticas relacionadas à saúde mental se manteve alta entre as empresas premiadas, estando presente em 92% delas, refletindo uma contínua preocupação com o bem-estar dos colaboradores. A adesão ao modelo de trabalho híbrido teve uma queda, de 67% para 62%, sugerindo uma possível reavaliação ou adaptação das políticas de trabalho flexíveis após a retomada gradual do trabalho presencial pós-pandemia. Notavelmente, houve um aumento nas empresas que oferecem redução de jornada, de 14% para 22%, o que aponta para uma crescente valorização do equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

**92%**

**Adotaram práticas de saúde mental e bem-estar.**

em 2023, este número era de 94%.

**62%**

**Jornada/Modelo híbrido**

em 2023, este número era de 67%

**22%**

**Redução de Jornada**

Em 2023, este número era de 14%

“Um sistema ruim  
vai vencer uma  
pessoa boa todas as  
vezes”

William Edwards Deming



# U INVISTA EM CONHECIMENTO

**MELHORE**

**TODOS OS**

**DIAS**



**NA**

**PRÁTICA**



# NA PRÁTICA

**COMPREENDER**

ESTADO ATUAL

**Governança**

Assessments, Foc us groups e Entrevistas

- NÍVEIS DE ALINHAMENTO
- ENTROPIA CULTURAL
- DEMANDA DAS PESSOAS

**COMPROMETER**

ALINHAMENTO ALTA LIDERANÇA

- IDENTIDADE
- DIRETRIZES DE TRANSFORMAÇÃO
- NOVOS ACORDOS

**CO-CRIAR**

GOVERNANÇA DE CULTURA

Os 3 P's da Transformação Cultural



**CONSTRUIR**

INCORPORAÇÃO DA NOVA CULTURA

**EXECUÇÃO**

**CONFERIR**

MENSURAÇÃO

Aprendendo no processo

**RETROALIMENTAÇÃO**

**ESTADO DESEJADO**

# PROMOVA E VIVA UMA CULTURA DE EXCELÊNCIA



Dúvidas?

Lays Amaral  
45 9 9109 1409

