

TRUST INDEX© BENCHMARK REPORT

MELHORES EMPRESAS PARA TRABALHAR - 2015

**EMPREL**

Research Giftwork Trust Journey  
Passion Family Innovation

## Introdução

---

Para auxiliar a leitura do Trust Index<sup>®</sup> Benchmark Report e a fim de extrair uma análise mais aprofundada dos resultados da pesquisa realizada em sua empresa, explicaremos a seguir cada uma das quatro seções que compõem este relatório:

**Seção I - Trust Index<sup>®</sup> com Benchmarks:** resumo do relatório quantitativo Trust Index<sup>®</sup> Feedback Report. Nesta seção, as afirmativas são classificadas de acordo com as 5 dimensões que compõem o Modelo<sup>®</sup> Great Place to Work<sup>®</sup> : Credibilidade, Respeito, Imparcialidade, Orgulho e Camaradagem. Além disso, é possível visualizar a média de satisfação dos funcionários de sua empresa em cada afirmativa e compará-las com os *Benchmarks* escolhidos.

**Seção II – Gráficos:** representação gráfica dos resultados da empresa na pesquisa, divididos pelas dimensões e subdimensões do modelo e comparados com os *benchmarks* escolhidos. Há ainda uma explanação conceitual sobre cada tema abordado.

As Seções Trust Index<sup>®</sup> e Gráficos devem ser utilizadas em conjunto com o Caderno de Comentários. Os dados quantitativos trazidos nas Seções I e II podem ser melhor compreendidos através da leitura e análise dos comentários. Após selecionar o tópico a ser avaliado, procure os motivos da média obtida lendo os comentários e identificando-os com o tópico relacionado.

Seção I ..... 04





**Trust Index<sup>©</sup> com Benchmarks**

**Gráficos de Análise**

### Introdução

Esta seção do Trust Index<sup>©</sup> Benchmark Report mostra uma comparação gráfica das médias de satisfação dos funcionários da Empresa e dos Benchmarks escolhidos. Cada gráfico relaciona as médias da empresa, em cada afirmativa classificadas de acordo com o modelo<sup>©</sup> de avaliação do Great Place to Work<sup>®</sup>. A compreensão dos resultados será facilitada pela explicação das afirmativas, segundo o Modelo<sup>©</sup>.

### Como ler o relatório

Cada página desta seção analisa um conjunto de características da empresa, chamadas de dimensões ou subdimensões do Modelo<sup>©</sup> do Great Place to Work<sup>®</sup>.

À esquerda de cada página o Navegador do Trust Index<sup>©</sup> Benchmark Report apresenta todas as dimensões e subdimensões do modelo. As dimensões e subdimensões apresentam um grau de subordinação que pode ser identificado pelo posicionamento de cada uma no Navegador. Observe que a dimensão credibilidade contém o conceito de três subdimensões: comunicação; competência e integridade. A subdimensão comunicação ainda pode ser detalhada em comunicação informativa e comunicação acessível.

A fim de indicar com clareza a dimensão, subdimensão ou detalhamento de subdimensão o que está sendo analisado, o respectivo tópico se apresentará com uma coloração diferenciada.

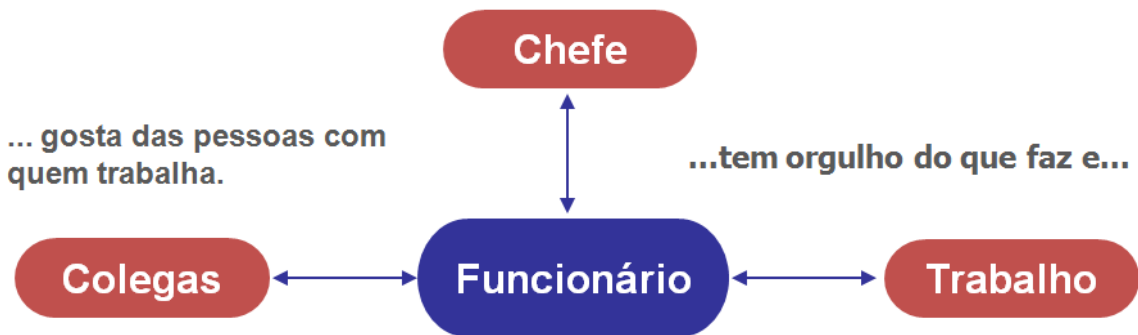
# Modelo® Great Place to Work®

CREDIBILIDADE
RESPEITO
IMPARCIALIDADE
ORGULHO
CAMARADAGEM

A principal característica dos excelentes lugares para trabalhar está na qualidade das relações que existem entre a empresa e as pessoas e a interconexão destas relações.

Um excelente lugar para trabalhar é onde você...

Confia nas pessoas para quem trabalha



## As 5 Dimensões:



### Credibilidade

Como o funcionário percebe seus chefes



### Respeito

Como o funcionário acredita ser percebido pela chefia



### Imparcialidade

Ausência de discriminação, "regras claras" e justiça



### Orgulho

Sentido do trabalho e a imagem da empresa na comunidade



### Camaradagem

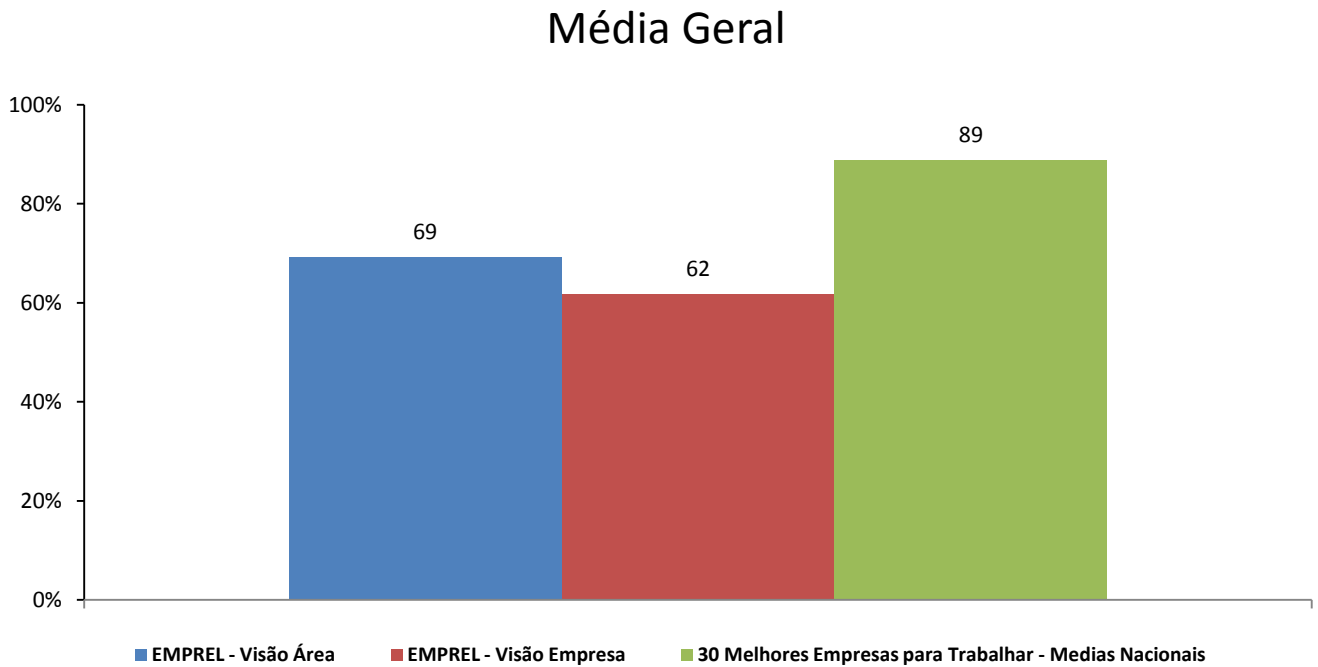
Sentimento de família e de equipe

CONFIANÇA

## Panorama de Respostas à Pesquisa

CREDIBILIDADE
RESPEITO
IMPARCIALIDADE
ORGULHO
CAMARADAGEM

O gráfico abaixo refere-se às médias gerais de satisfação da empresa, comparada aos Benchmarks escolhidos.

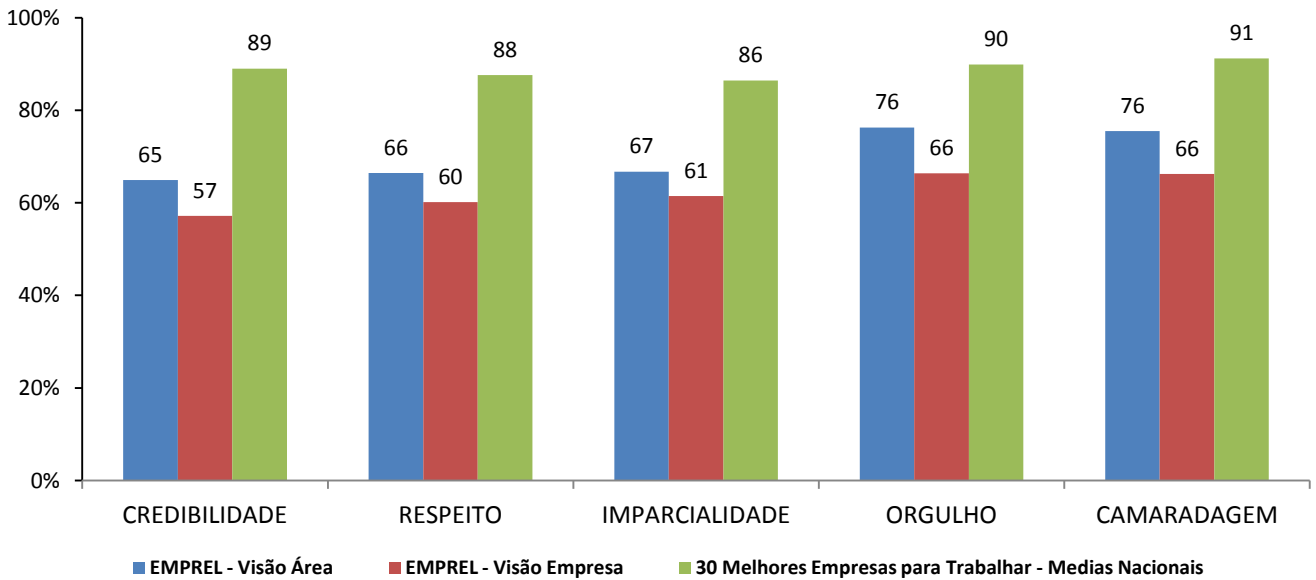


## Panorama de Respostas à Pesquisa

CREDIBILIDADE
RESPEITO
IMPARCIALIDADE
ORGULHO
CAMARADAGEM

O gráfico abaixo refere-se às dimensões do Modelo® Great Place to Work®. A análise das médias da Empresa pode ser feita comparativamente com os Benchmarks selecionados.

### Médias por Dimensão





# CREDIBILIDADE



## COMUNICAÇÃO • COMPETÊNCIA • INTEGRIDADE

A Credibilidade é avaliada com base na comunicação, competência e integridade do líder. A qualidade da *Comunicação* está ligada diretamente ao diálogo. Líderes eficientes são claros e abrangentes em relação às informações que prestam. São acessíveis para os funcionários, permitindo-lhes a oportunidade de iniciar os diálogos sobre as informações que necessitam ou desejam compartilhar. A qualidade de uma comunicação positiva permite aos líderes ouvir e esclarecer quaisquer rumores

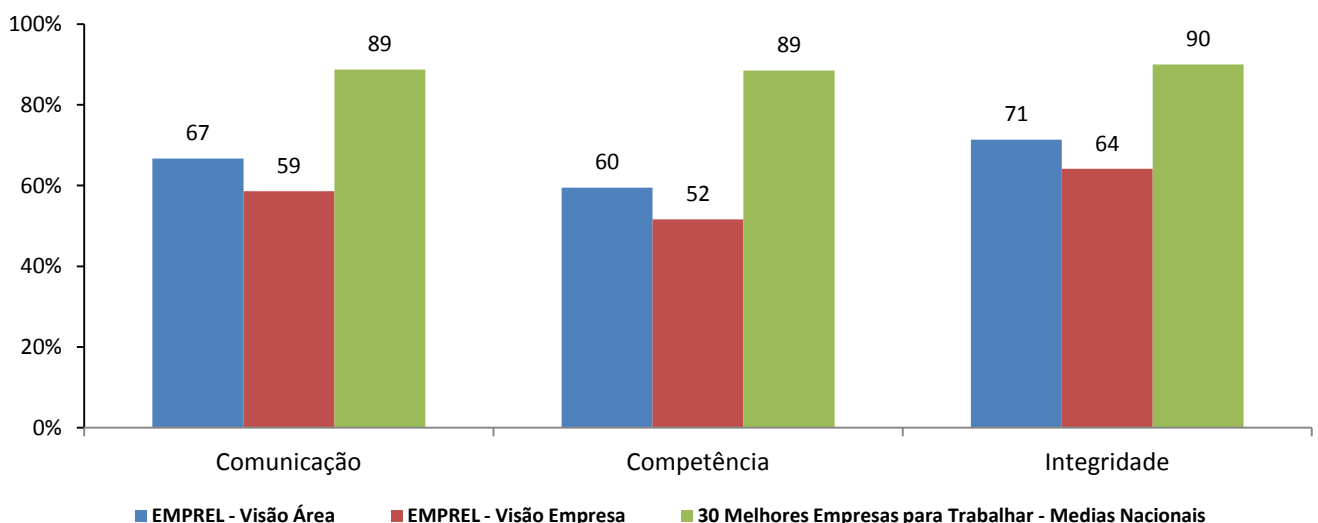
antes de que possam ter início. A clareza na comunicação permite ao funcionário atender às expectativas de seus superiores, selecionar com critério suas prioridades e, finalmente, ser mais produtivo.

A *Competência* da liderança envolve a capacidade de coordenar pessoas e recursos de forma eficiente, supervisionar o trabalho dos funcionários, articular e implementar, com eficiência, um objetivo para a empresa ou para seus departamentos individuais. Os funcionários que sentem a competência da liderança estão mais propensos a confiar nas decisões da liderança e a seguir seus superiores quando esses exercem a liderança em meio a mudanças ou incertezas.

A *Integridade* da liderança depende de atos diários de honestidade e confiabilidade. Os líderes dos excelentes ambientes de trabalho se esforçam por manter coerência entre o discurso realizado e prática adotada. Cumprem suas promessas. Além disso, os funcionários têm certeza de que seus superiores dirigem a empresa de forma ética.

O gráfico abaixo identifica a média de satisfação da Empresa nas subdimensões de Credibilidade.

## Credibilidade



## Comunicação



### pode ser melhorada sendo Informativa

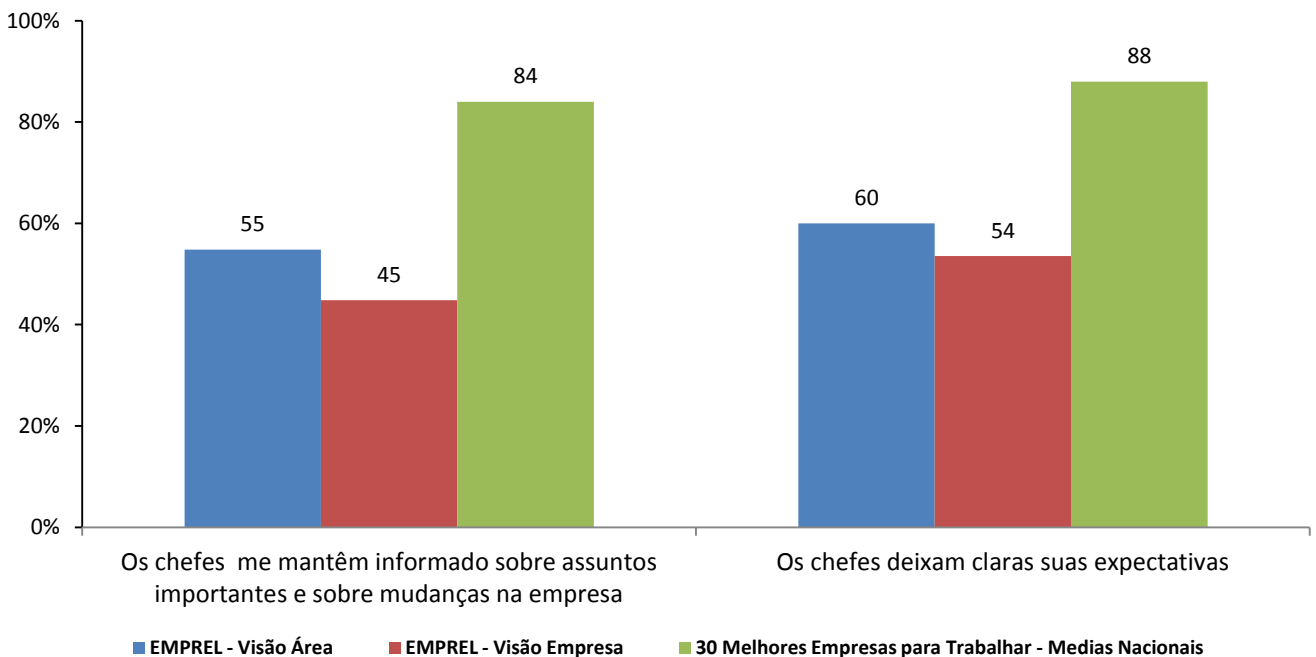
Os funcionários se sentem respeitados quando os *chefes os mantêm informados sobre assuntos importantes e mudanças na empresa*. A comunicação clara dos assuntos importantes para a empresa e das mudanças pelas quais a empresa passa é essencial para que o funcionário compreenda os objetivos traçados pela empresa e a importância dos funcionários no atingimento destes objetivos.

Desta forma, cria-se um sentimento mais forte de cumplicidade do funcionário com relação à empresa e direcionam-se as atitudes de todos no sentido da obtenção dos resultados desejados.

Este tipo de postura ainda permite que os funcionários trabalhem mais efetivamente, acabando com problemas de comunicação e rumores.

Quando os *chefes deixam claro suas expectativas*, os funcionários traçam seus objetivos com mais facilidade e maior capacidade, escolhendo apropriadamente suas prioridades. A clareza de que os chefes têm expectativas definidas de cada funcionário também aumenta a certeza de que o funcionário é particularmente importante para a empresa e dá ao funcionário a certeza de como a chefia o vê.

### Informativa



## Comunicação



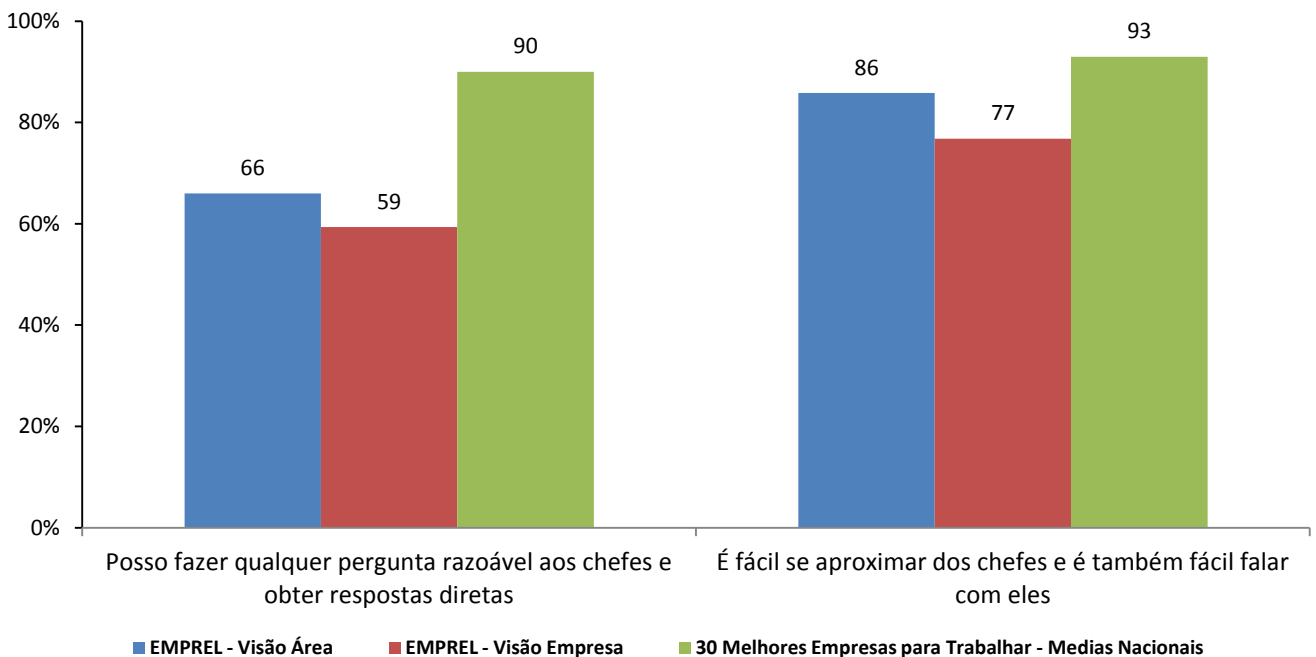
### pode ser melhorada promovendo maior Acessibilidade

*Fazer qualquer pergunta razoável aos chefes e obter respostas diretas, estimula a participação ativa dos funcionários na busca de informações de seu interesse, já que podem ser ouvidos, obtendo um retorno direto de seus questionamentos.*

*Sendo fácil aproximar-se da chefia e fácil falar com ela, estimula-se e facilita-se a comunicação de duas mãos. Com este ambiente de confiança, é estabelecido um vínculo entre chefe e funcionário que favorece a comunicação e a compreensão de expectativas.*

O fácil acesso ao chefe do chefe também garante que, caso o chefe não seja eficiente no processo de comunicação ou não seja justo, ainda há um mecanismo que garanta o acesso à informação.

### Acessível



# Comunicação



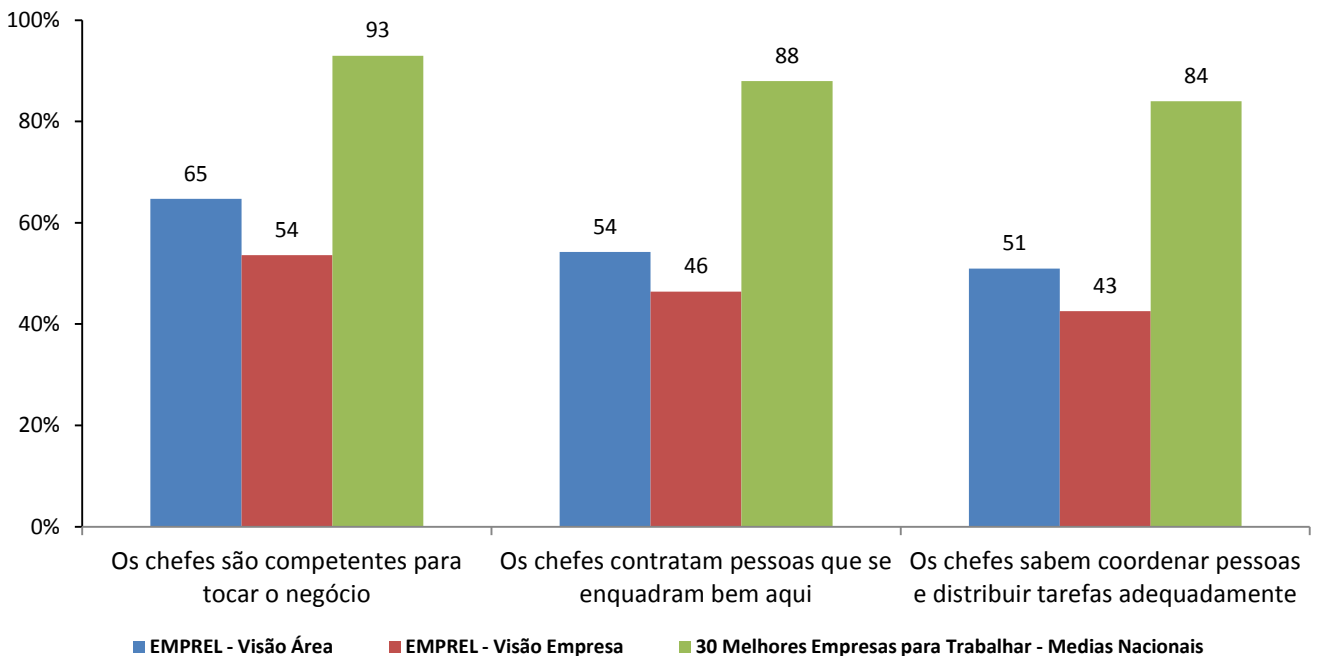
## é vista como Coordenação

O ambiente de confiança também é criado pela capacidade dos chefes de coordenar o trabalho de sua equipe. Chefes somente são aceitos como líderes quando sua equipe percebe sua *competência técnica e gerencial para tocar o negócio*.

A confiança nas decisões gerenciais e o apoio ao líder são produtos diretos da confiança na competência do chefe. Além da competência técnica e de visão do negócio, os funcionários também avaliam a competência da chefia através de sua capacidade de *distribuir tarefas e coordenar pessoas*.

Esse é um conjunto de habilidades que os funcionários procuram em chefes por toda a organização e que terá influência sobre a percepção das habilidades gerenciais para chefiar departamentos ou a organização.

## Coordenação



# Comunicação



## é alcançada com Supervisão

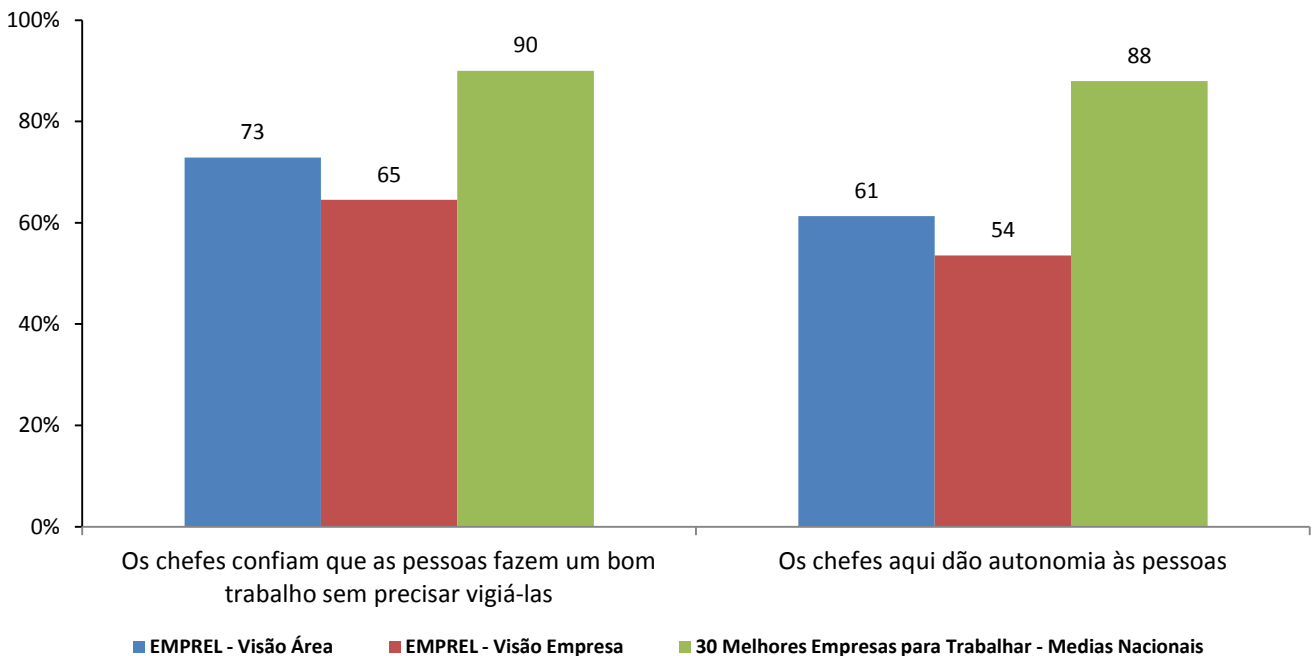
Os chefes competentes conhecem e preparam adequadamente seus funcionários; sabem quais tarefas podem ser delegadas e quais tarefas competem exclusivamente a eles. Por isso, são capazes de *confiar no bom trabalho das pessoas sem precisar vigiá-las*.

Estes chefes fornecem a direção para seus funcionários, comunicando a confiança que têm em suas habilidades e na sua capacidade de executar as tarefas; por isso, não sentem a necessidade de vigiar as pessoas.

Chefes competentes têm a habilidade de delegar tarefas e gerenciar seu pessoal corretamente e, por isso, sentem-se a vontade para *Dar autonomia às pessoas*.

Os funcionários irão reconhecer essa habilidade e apreciar a oportunidade de obterem maiores responsabilidades, serem desafiados e fazerem parte de novos trabalhos.

## Supervisão



## Comunicação

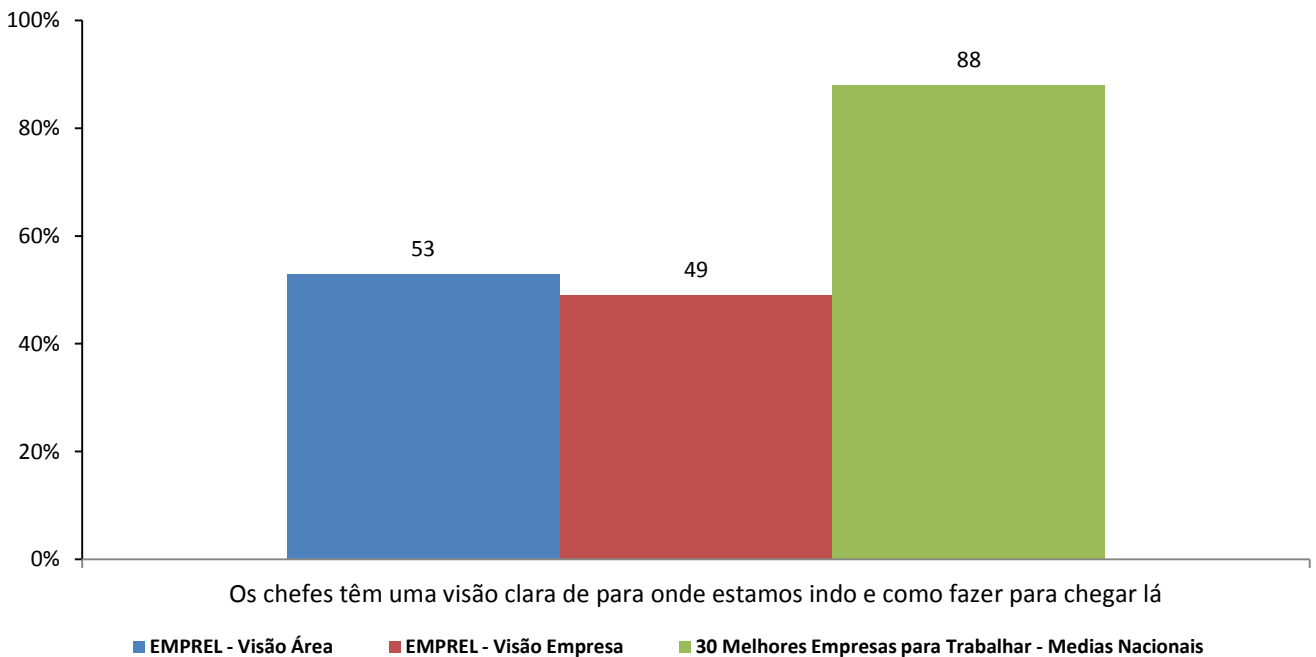


### é alcançada com Visão

Os funcionários sentem-se seguros quando percebem a competência de sua chefia em trabalhar para atingir os objetivos da empresa. Sua confiança é ainda maior quando percebem a capacidade da chefia em fazer com que os próprios funcionários trabalhem com esta visão.

Por isso, a habilidade gerencial de expressar uma *visão clara de para onde a empresa ou o departamento está indo*, impacta diretamente na confiança no futuro do negócio.

### Visão



# Comunicação



## é alcançada com Confiabilidade

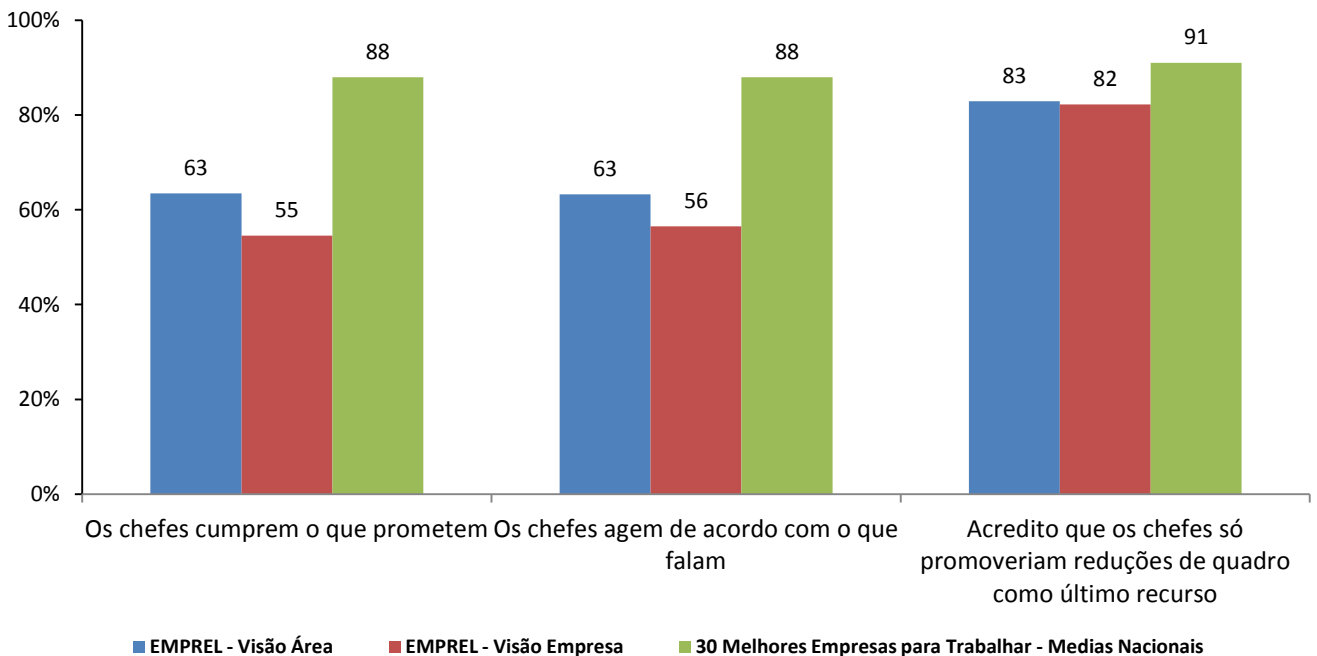
Chefes consistentes são responsáveis pelo estabelecimento de uma relação de confiança no ambiente de trabalho. Suas ações deixam sua posição clara e fazem com que os funcionários confiem em seus discursos.

A consistência dos chefes é criada por alguns fatores como o fato dos chefes *cumprirem o que prometem e de agirem de acordo com o que falam*.

A empresa também se torna mais confiável quando os funcionários acreditam que reduções de quadro só seriam promovidas como último recurso.

Assim, os funcionários sentem-se mais seguros e preocupam-se mais com o sucesso da empresa.

## Confiabilidade



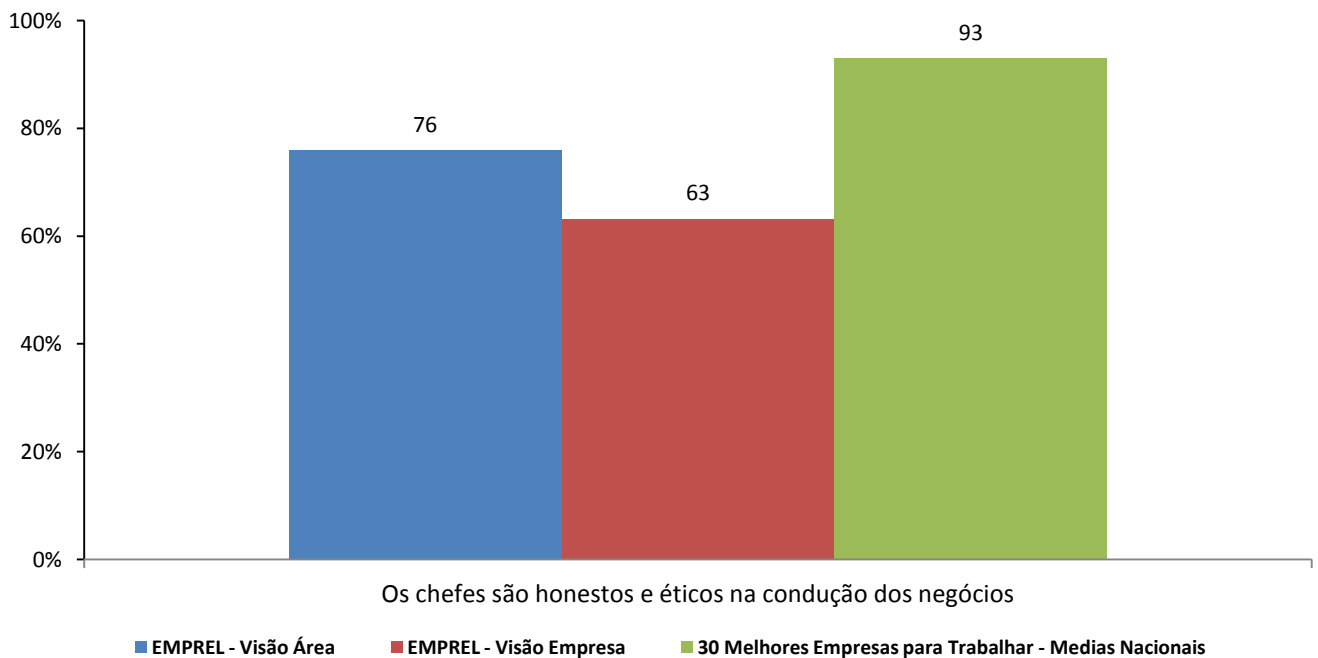
## Comunicação



### é alcançada se houver Honestidade

A honestidade e a ética dos chefes na condução do negócio também contribuem para a criação de um ambiente de confiança. Chefes que adotam posturas éticas e honestas são responsáveis por construir o caminho por onde circularão as relações entre funcionários e clientes.

### Honestidade





## Respeito



### APOIO • COLABORAÇÃO • CONSIDERAÇÃO

O Respeito mede como os funcionários acreditam que são tratados pela liderança, e é avaliado através do apoio, colaboração e consideração.

O *Apoio* profissional é demonstrado aos funcionários por meio do suprimento de oportunidades de treinamento e desenvolvimento e de recursos e equipamento necessário para a realização das tarefas.

A apreciação pelas realizações profissionais e esforços adicionais dá suporte ao desenvolvimento profissional individual dos funcionários.

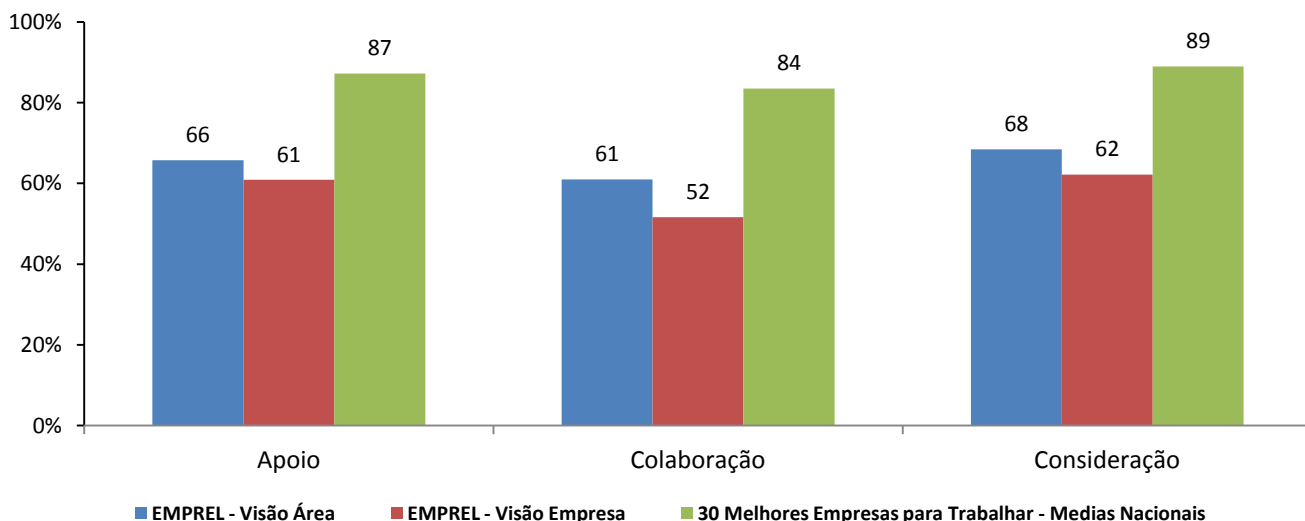
A *apreciação* pelas realizações profissionais e esforços adicionais dá suporte ao desenvolvimento profissional individual dos funcionários.

A *Colaboração* entre líderes e liderados exige uma antecipação genuína pela busca e resposta às sugestões e idéias dos funcionários, além do envolvimento das pessoas na tomada de decisões que possam vir a afetá-las. Essas práticas abrem novos caminhos pelos quais é possível solicitar uma enorme gama de informações preciosas e encorajar os funcionários para que se sintam mais envolvidos com seu trabalho e mais responsáveis por seu resultado.

A liderança demonstra sua Consideração proporcionando um ambiente de trabalho seguro e saudável e demonstrando estar interessada na vida pessoal dos funcionários. A liderança que tem consideração está ciente do impacto que o trabalho exerce sobre a vida pessoal dos funcionários.

O gráfico abaixo identifica a média de satisfação da Empresa nas subdimensões de Respeito.

### RESPEITO



## Respeito



### é alcançado com Valorização Profissional

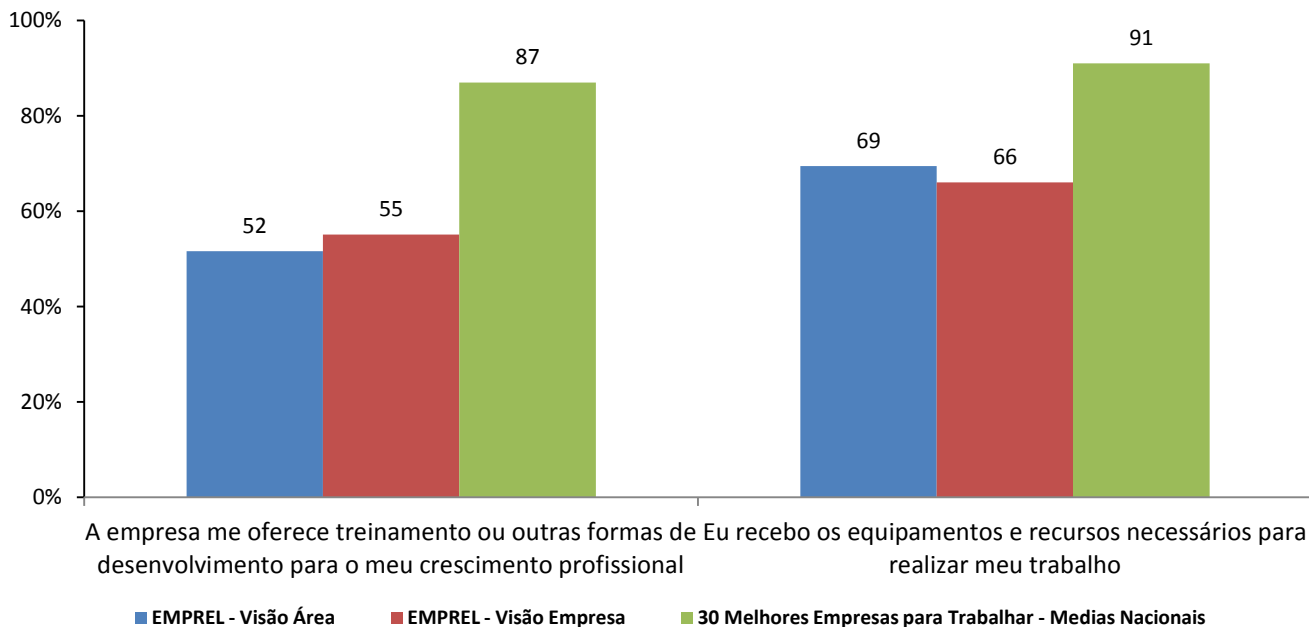
Funcionários se sentem respeitados quando percebem que a empresa e os chefes estão comprometidos com o crescimento de seus funcionários *oferecendo treinamento e oportunidades para seu desenvolvimento profissional*.

O apoio ao profissional, assim como o respeito ao desempenho de suas atividades diárias, é demonstrado pela empresa através da *oferta de equipamentos e recursos necessários para os funcionários realizarem suas tarefas*.

Isso cria nos funcionários o sentimento de que a chefia está investindo nas necessidades diárias para o desempenho de seu trabalho com qualidade.

A dedicação da empresa e dos chefes com relação ao desenvolvimento dos funcionários cultiva a criação de um ambiente com pessoas engajadas, dedicadas e bem treinadas. O engajamento e a dedicação dos funcionários são fomentados pelo sentimento do funcionário de que a empresa e seu chefe o respeitam.

### Valorização Profissional



## Respeito



### é alcançado com Esforço Individual

Um modo de o chefe demonstrar apoio e respeito aos funcionários é *reconhecendo seu bom trabalho e esforço extra*.

Essa é uma forma eficiente, simples e genuína de agradecer, sendo extremamente bem-vinda pelos funcionários.

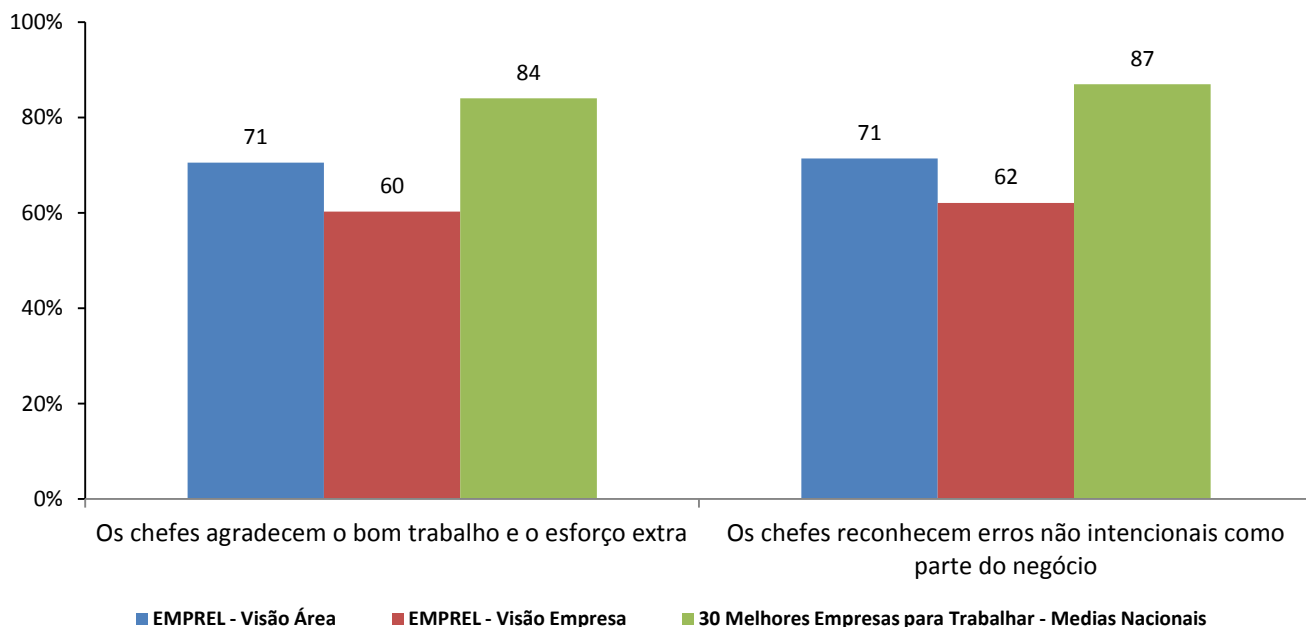
O reconhecimento de “*erros não intencionais*” como *necessários para se tocar o negócio*, estimula a pró-atividade dos funcionários.

Sabendo que não haverá punição por erros não intencionais, os funcionários se sentem à vontade para fazer propostas sobre o processo produtivo.

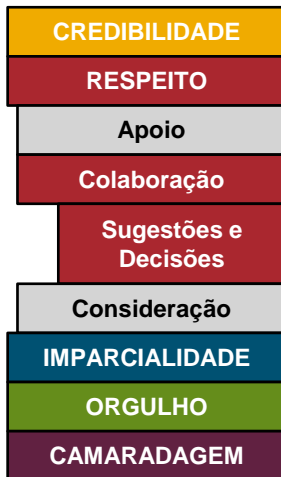
A empresa e a chefia expressam um senso de respeito pelo funcionário e reconhecem que alguns erros são inerentes ao processo de aprendizado, ao trabalho árduo e à busca de melhoria dos processos de trabalho.

Esse reconhecimento ao esforço das pessoas irá encorajá-las a continuar trabalhando duro e tomar os riscos apropriados a fim de gerar novas idéias para o trabalho na Empresa.

### Esforço Individual



## Respeito



### é alcançado com Colaboração

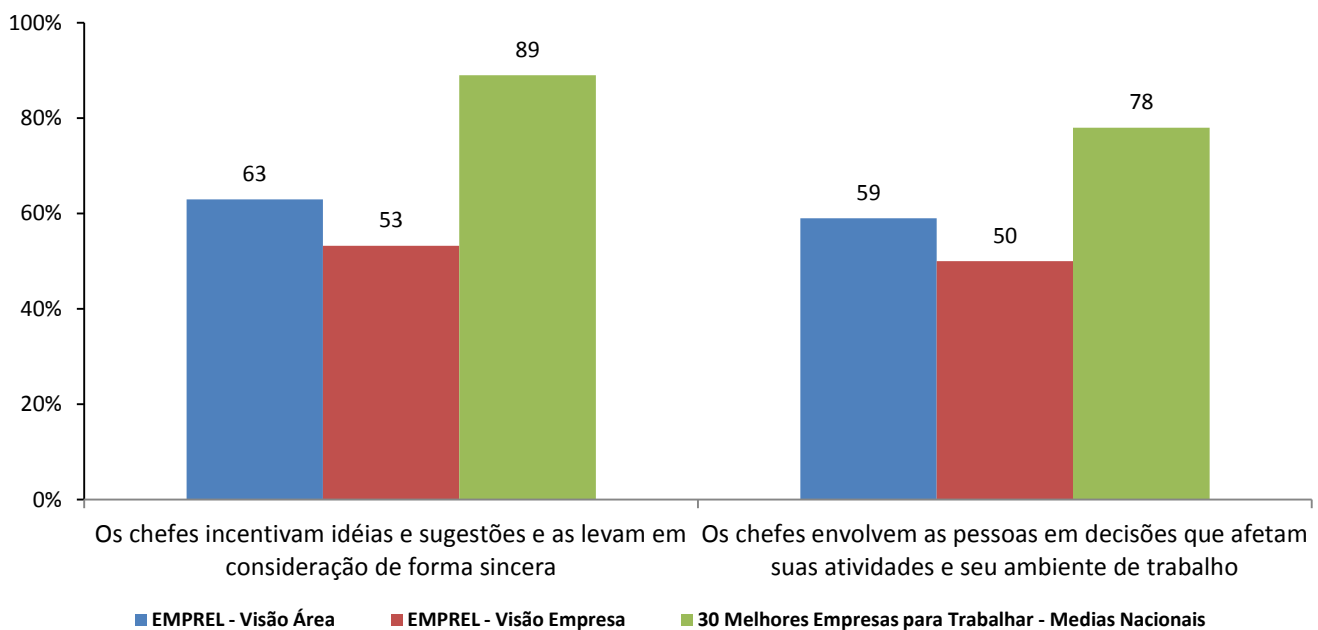
O respeito aos funcionários pode ser demonstrado através do *incentivo dos chefes à idéias e sugestões dos funcionários*. Esta colaboração mútua cria canais para a troca de informações e provoca um maior engajamento dos funcionários em seu trabalho, fazendo com que os funcionários se sintam mais responsáveis pelos resultados.

O envolvimento dos funcionários em decisões que afetam seu ambiente de trabalho é uma demonstração de que os chefes estão dispostos a aceitar a colaboração de seus funcionários.

A possibilidade do funcionário se envolver nestas decisões gera soluções mais eficientes e mais facilmente aceitas pelos funcionários, uma vez que deixam de ser decisões impostas. O envolvimento dos funcionários também faz com que eles compreendam outros fatores envolvidos na decisão, aumentando, inclusive, a admiração pela responsabilidade que cabe ao chefe nas tomadas de decisões.

O compartilhamento de opiniões e o envolvimento nas tomadas de decisão cria funcionários mais engajados em seu trabalho.

### Sugestões e Decisões



## Respeito



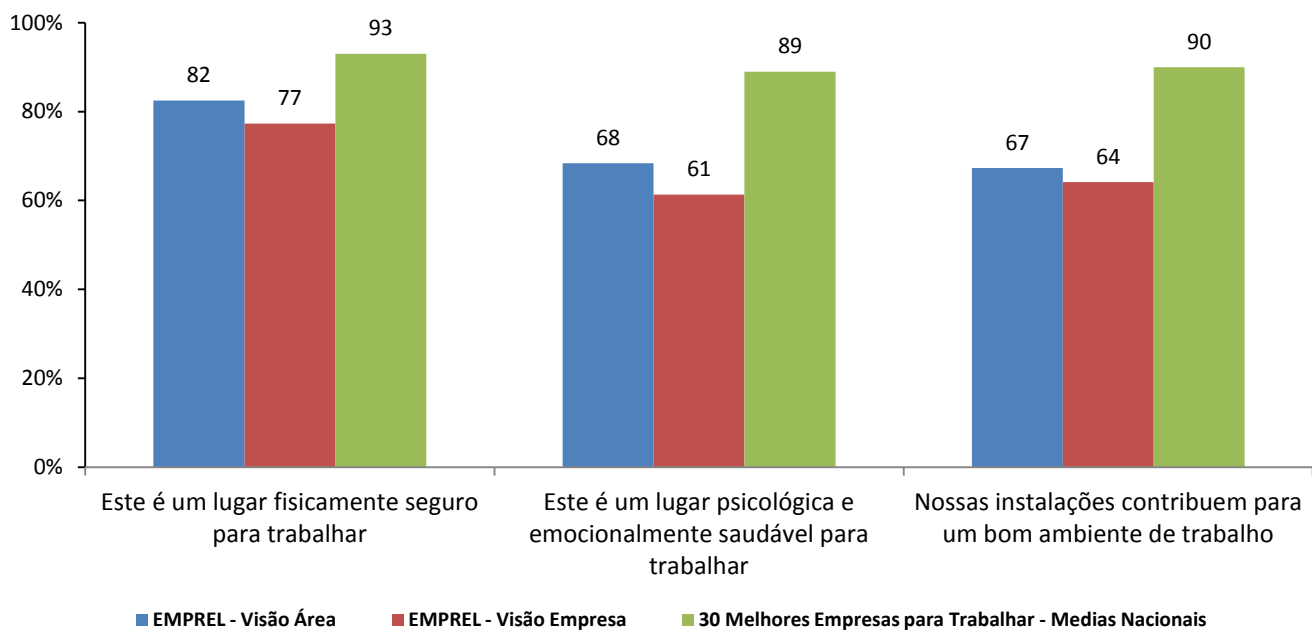
### deve estar relacionado ao Ambiente de Trabalho

O apoio ao profissional assim como o respeito ao desempenho de suas atividades diárias é demonstrado pela empresa através da manutenção de um *ambiente de trabalho psicológica e emocionalmente saudável para trabalhar*. Essa demonstração de Respeito encoraja as pessoas a serem elas mesmas, a terem energia a destinar ao seu trabalho e dedicar-se a novos projetos.

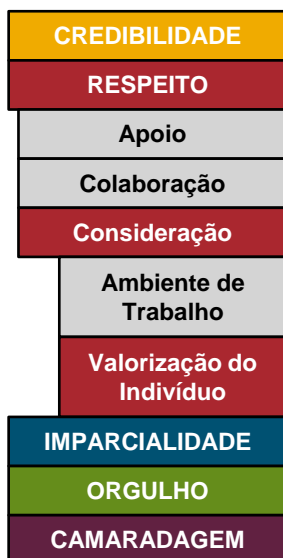
Oferecer um lugar fisicamente seguro para se trabalhar demonstra a preocupação com a integridade de seus funcionários. Ainda, garante condições mais adequadas para que os funcionários possam executar suas tarefas com mais qualidade e disposição.

Assegurar que *as instalações contribuem para um bom ambiente de trabalho* vai além da preocupação com o ambiente físico, demonstra o reconhecimento de que essas facilidades podem afetar de fato a produtividade e a eficiência no trabalho. Essa é uma maneira tangível dos funcionários sentirem-se importantes no dia-a-dia.

### Ambiente de Trabalho



## Respeito



### é obtido se houver Valorização como Indivíduo

A maior demonstração de respeito pelo funcionário é a compreensão pela chefia de que os funcionários desempenham outros papéis sociais além do papel de funcionário.

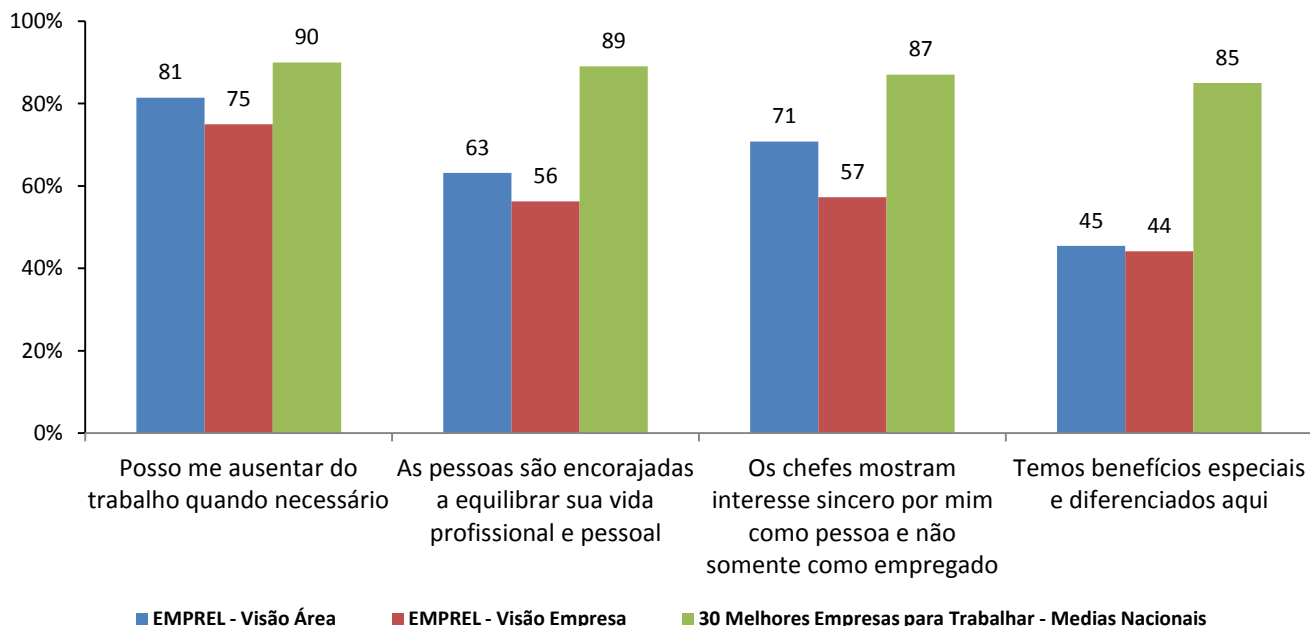
Esta demonstração de respeito inicia-se pelo encorajamento dos funcionários a *equilibrar sua vida profissional e pessoal, inclusive permitindo ao funcionário cuidar de assuntos pessoais durante o expediente.*

Esse tratamento respeitoso cria um grupo com energia para atividades fora do trabalho e capaz de concentrar-se melhor em suas atividades.

Quando os *chefes mostram interesse sincero pelo funcionário como pessoa e não somente como funcionário*, isso aumenta a relação de confiança e sinceridade entre ambos em qualquer situação.

A oferta de *Benefícios especiais e personalizados*, funciona como uma tentativa de disponibilizar benefícios que preencham as necessidades individuais de cada um.

### Valorização do Indivíduo



# Imparcialidade



## EQÜIDADE • IMPARCIALIDADE NO RECONHECIMENTO • JUSTIÇA

Imparcialidade, que refere-se à forma como os líderes aplicam as políticas e práticas da organização, consiste em eqüidade, imparcialidade no reconhecimento e justiça. Esse conjunto de características representa o terceiro elemento que contribui para a formação do vínculo de confiança no ambiente de trabalho.

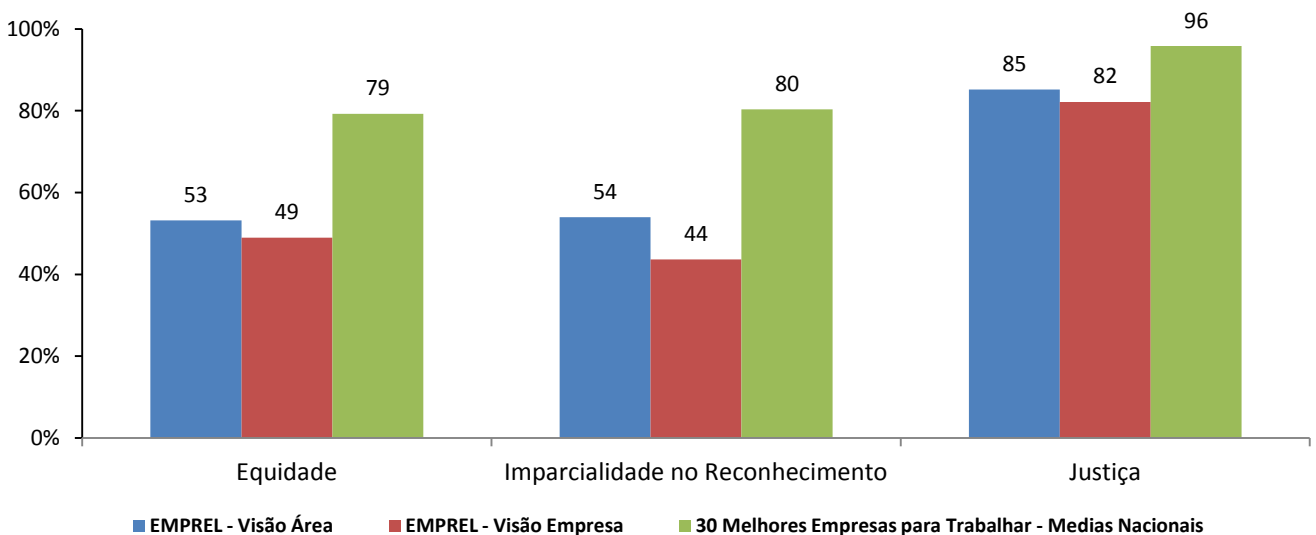
Há um sentimento de Eqüidade, quando há tratamento equilibrado de todas as pessoas em relação à distribuição de compensações tangíveis ou intangíveis. Isso inclui as compensações financeiras dadas às pessoas, além da “compensação” a inclusão.

A *Imparcialidade no Reconhecimento* por parte da liderança é demonstrada por meio da inexistência de favoritismo nas práticas de contratação e promoção e na ausência de politicagem no ambiente de trabalho. As respostas de avaliação da imparcialidade refletem as interações interpessoais profundamente humanas que ocorrem em ambiente de trabalho em que pessoas são nomeadas, tarefas são atribuídas ou são feitos pedidos de ajuda com o fim de facilitar algum aspecto da tarefa que precisa ser cumprida.

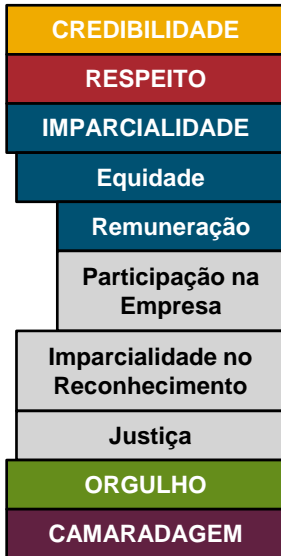
A *Justiça* é encarada, tanto como ausência de discriminação com base nas características pessoais dos funcionários, quanto na inclusão ativa das pessoas provenientes dos mais diversos grupos de trabalho. Um ambiente que confere suporte ao tratamento imparcial de todos os seus funcionários, permite que as pessoas direcionem suas contribuições para o trabalho ao invés de despender tempo em politicagem ou na defesa pessoal.

O gráfico abaixo identifica a média de satisfação da Empresa nas subdimensões de Imparcialidade.

### IMPARCIALIDADE



# Imparcialidade

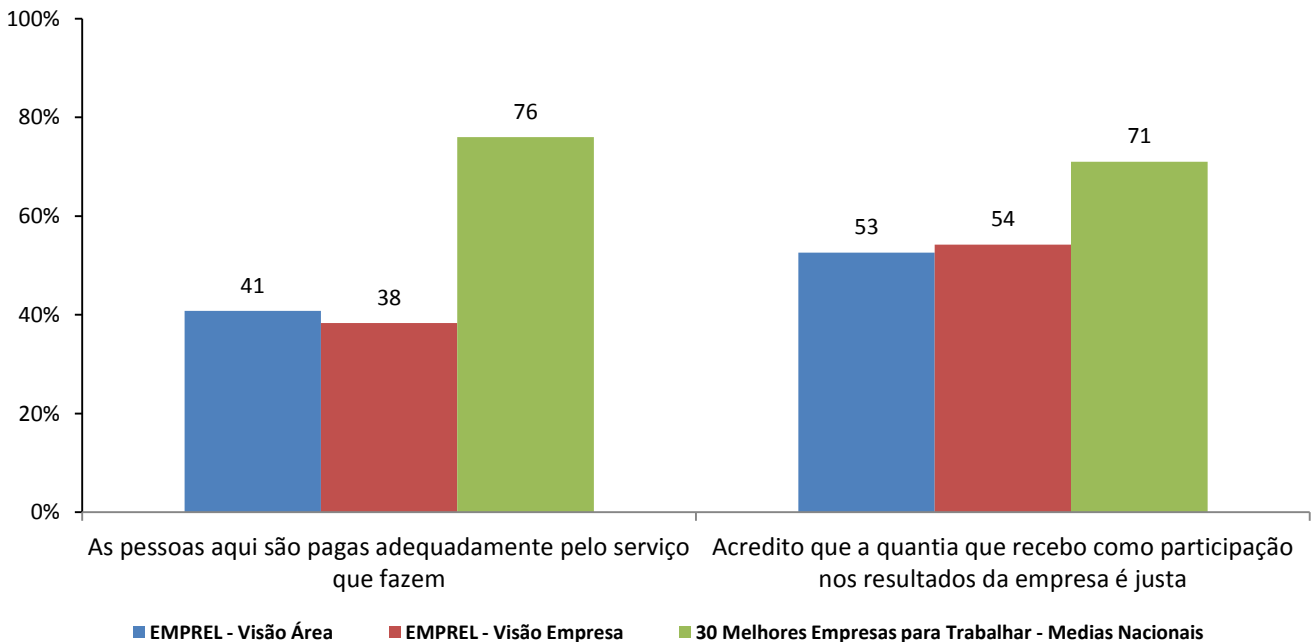


## existe quando há Eqüidade na Remuneração

Empresas com um ambiente imparcial criam o sentimento de que as pessoas são pagas adequadamente pelo serviço que fazem. Os funcionários fazem comparações entre as exigências e a remuneração de cada cargo e sentem a imparcialidade da empresa nestes fatores ao notar que cargos com o mesmo grau de exigência têm remuneração equivalente.

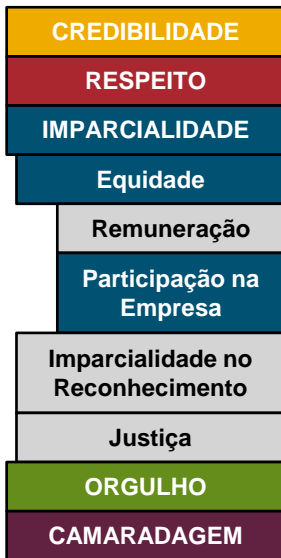
A oferta de uma participação justa dos lucros também é um reflexo do equilíbrio no tratamento dado aos funcionários da organização.

## Remuneração





# Imparcialidade

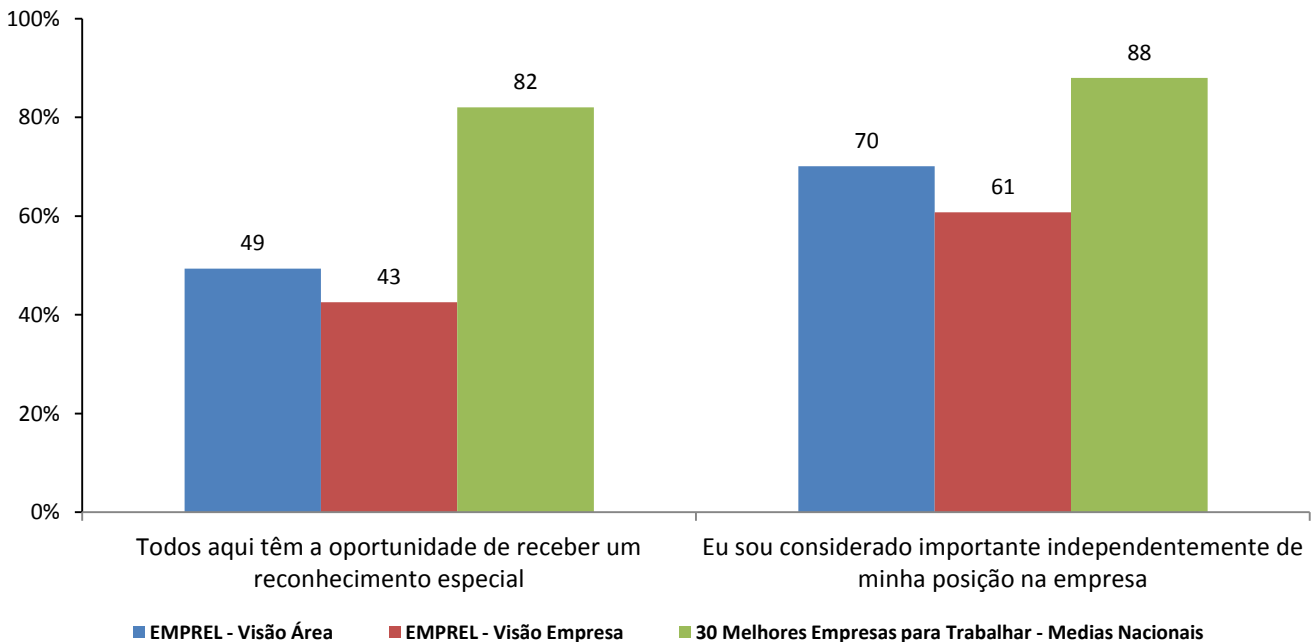


## existe quando há Participação na Empresa

O fato de todos terem oportunidade de receber um reconhecimento especial cria o sentimento de que as contribuições são merecedoras de reconhecimento justo, de acordo com a contribuição feita, independentemente de qualquer favoritismo.

Ser considerado importante independentemente da posição da empresa, demonstra que todos agregam valor para a Empresa e que a contribuição do trabalho de cada um é importante para o alcance dos objetivos globais e o sucesso da organização.

## Participação na Empresa



# Imparcialidade



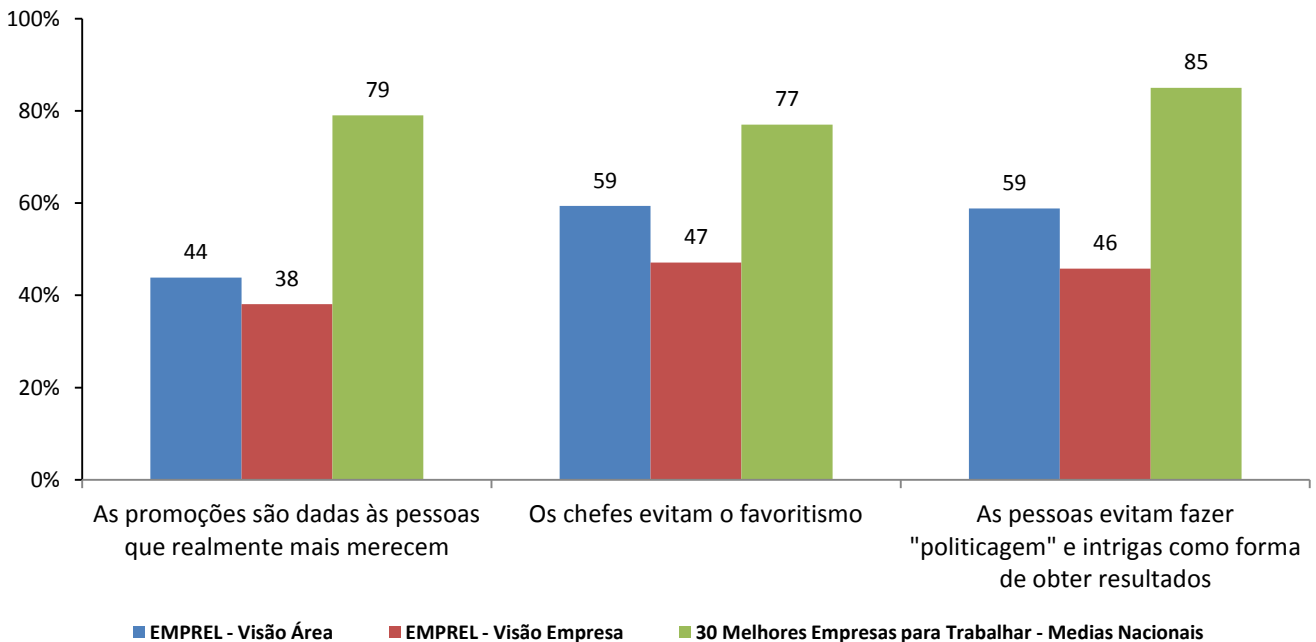
## existe quando há Imparcialidade no Reconhecimento

A confiança e cooperação dos funcionários da equipe são conquistadas pelos chefes que evitam a politicagem para obter os resultados.

O senso de imparcialidade também é reforçado no ambiente de trabalho através de atitudes dos chefes no sentido de evitar o favoritismo. Isso passa aos funcionários a certeza de que todos na empresa têm oportunidades iguais de contribuir e de chegar ao sucesso.

Os critérios claros de promoção trazem o sentimento de que as promoções são dadas às pessoas que realmente merecem, e transmitem a segurança de que as decisões são tomadas com honestidade e que o funcionário pode esperar um reconhecimento justo por suas conquistas.

## Imparcialidade no Reconhecimento



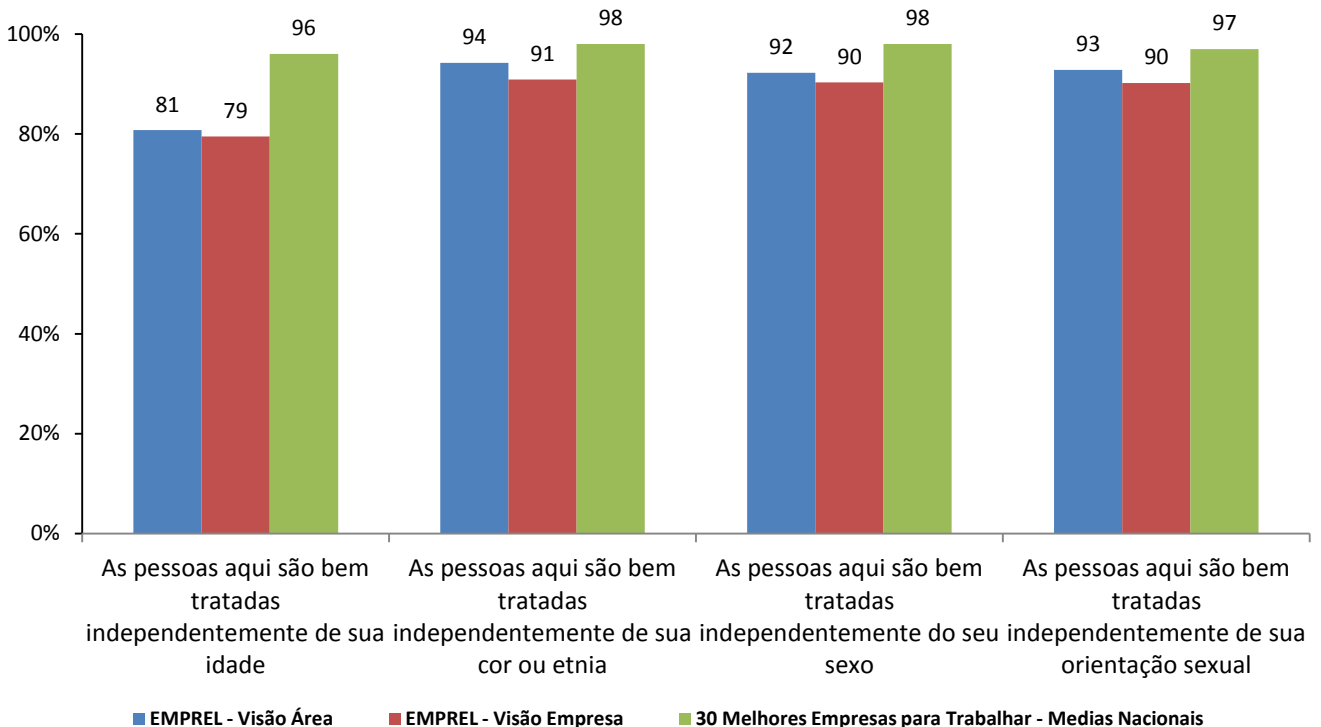
# Imparcialidade



## existe quando há Justiça no Tratamento

A ausência de discriminação é um sentimento criado a partir do tratamento igualitário das pessoas, independentemente de características pessoais como idade, raça, cor, sexo ou opção sexual. A ausência de discriminação é um elemento essencial para criar um bom ambiente, motivando as pessoas a sentirem-se capazes de vencerem por seus próprios méritos, a trabalhar em grupo e a cooperar umas com as outras.

## Tratamento



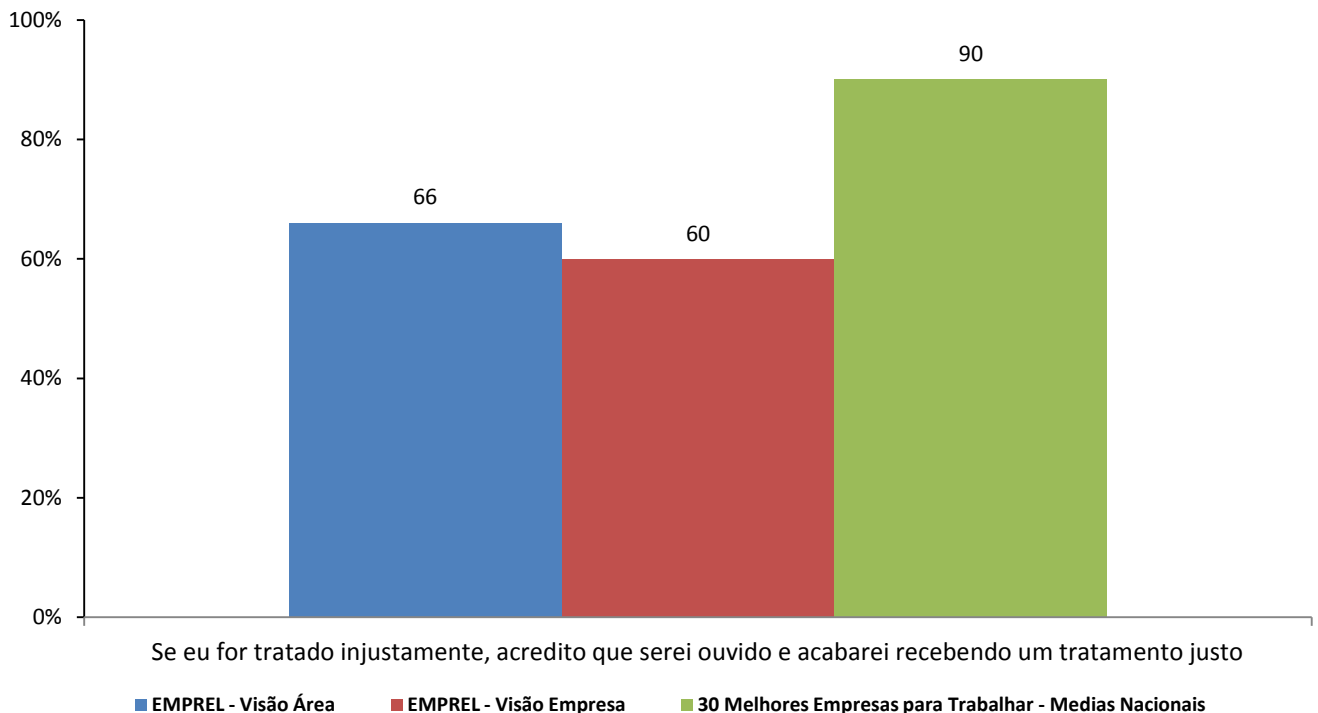
# Imparcialidade



## existe quando há oportunidade para Apelação

Como um suporte a todos os sistemas que trabalham a imparcialidade, os funcionários devem dispor de um mecanismo de apelação através do qual podem ser ouvidos e podem obter um tratamento justo. Estabelecendo um processo efetivo para reclamações, cria-se uma rede de segurança para ambos, funcionários e para a Empresa, quando os processos de injustiça forem apresentados.

## Apelação



## Orgulho

CREDIBILIDADE
RESPEITO
IMPARCIALIDADE
ORGULHO
do trabalho
da equipe
da empresa
CAMARADAGEM

### DO TRABALHO • DA EQUIPE • DA EMPRESA

A dimensão Orgulho é composta por elementos que estimulam a admiração dos funcionários por seu trabalho, pelo trabalho da sua equipe e pela imagem da empresa. A visão de como o Trabalho do funcionário é importante para a geração do produto final, de como o produto final é importante para a sociedade e de como a atividade desenvolvida funcionário é única e especial para a empresa criam o sentimento de orgulho do Trabalho.

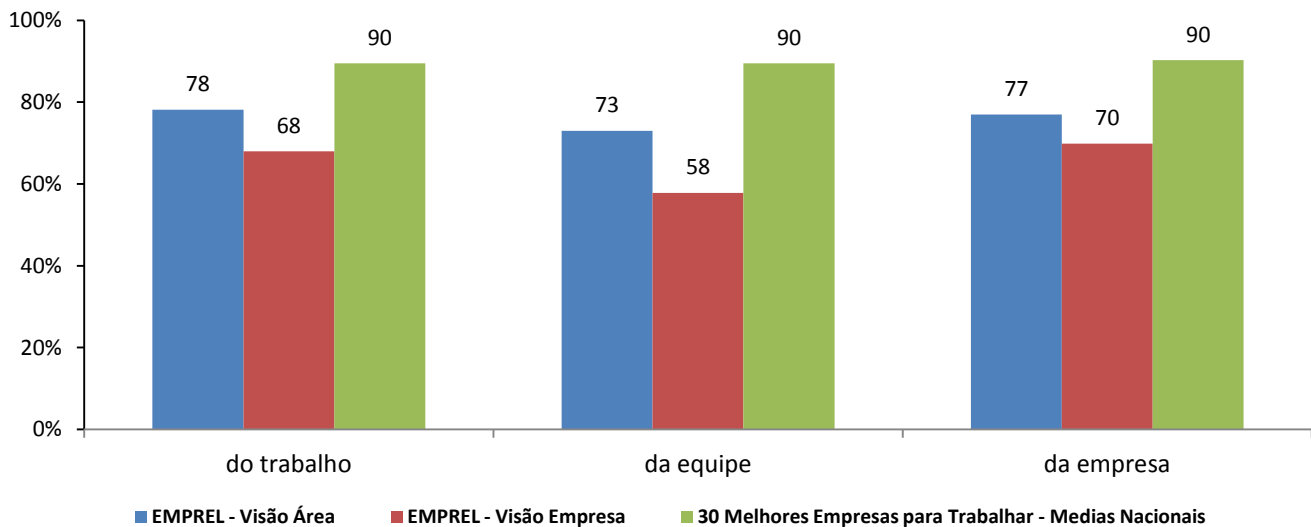
Esse sentimento de orgulho na contribuição de cada um poderá levar ao comprometimento de longo prazo com a Empresa.

O orgulho da Equipe, por sua vez, é fortalecido pela visão de que o funcionário trabalha com pessoas competentes e dedicadas em sua equipe. As conquistas passam a ser vistas como conquista da equipe pelo bom trabalho realizado pelo time.

O orgulho da Empresa é criado com base na imagem da Empresa perante a sociedade; como ela contribui socialmente para as comunidades com as quais convive; e pela força de sua marca no mercado. A reputação da organização dentro do seu mercado de atuação e sua habilidade de suprir as necessidades de seus clientes também fortalecem o orgulho da empresa.

O gráfico abaixo identifica a média de satisfação da Empresa nas subdimensões de Orgulho.

### Orgulho



# Orgulho

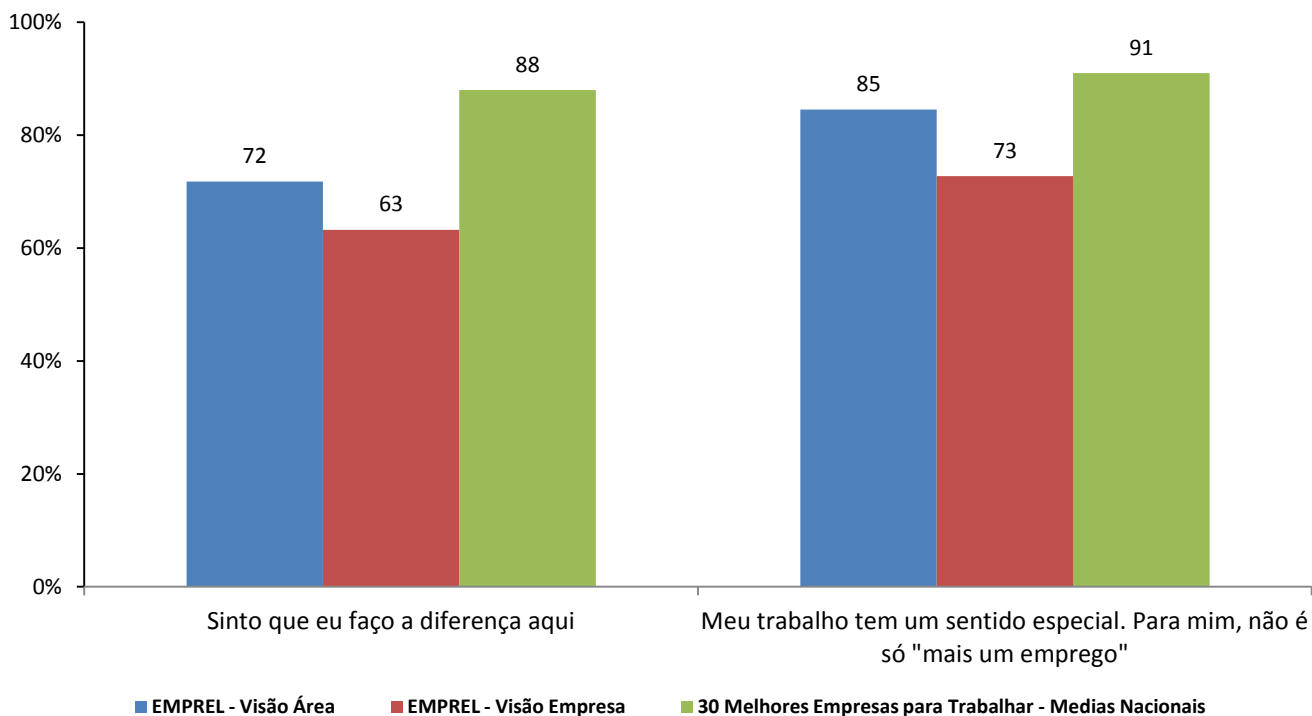
CREDIBILIDADE
RESPEITO
IMPARCIALIDADE
ORGULHO
do trabalho
da equipe
da empresa
CAMARADAGEM

## é percebido no Trabalho

Funcionários que sentem que fazem a diferença tornam-se engajados e produtivos.

Funcionários sentem um orgulho pessoal quando vêem que seu trabalho têm um sentido especial. Isso poderá vir do conhecimento de que as habilidades pessoais são únicas ou que o serviço que realizam é de grande valor para outros funcionários e clientes.

## Orgulho do Trabalho



# Orgulho

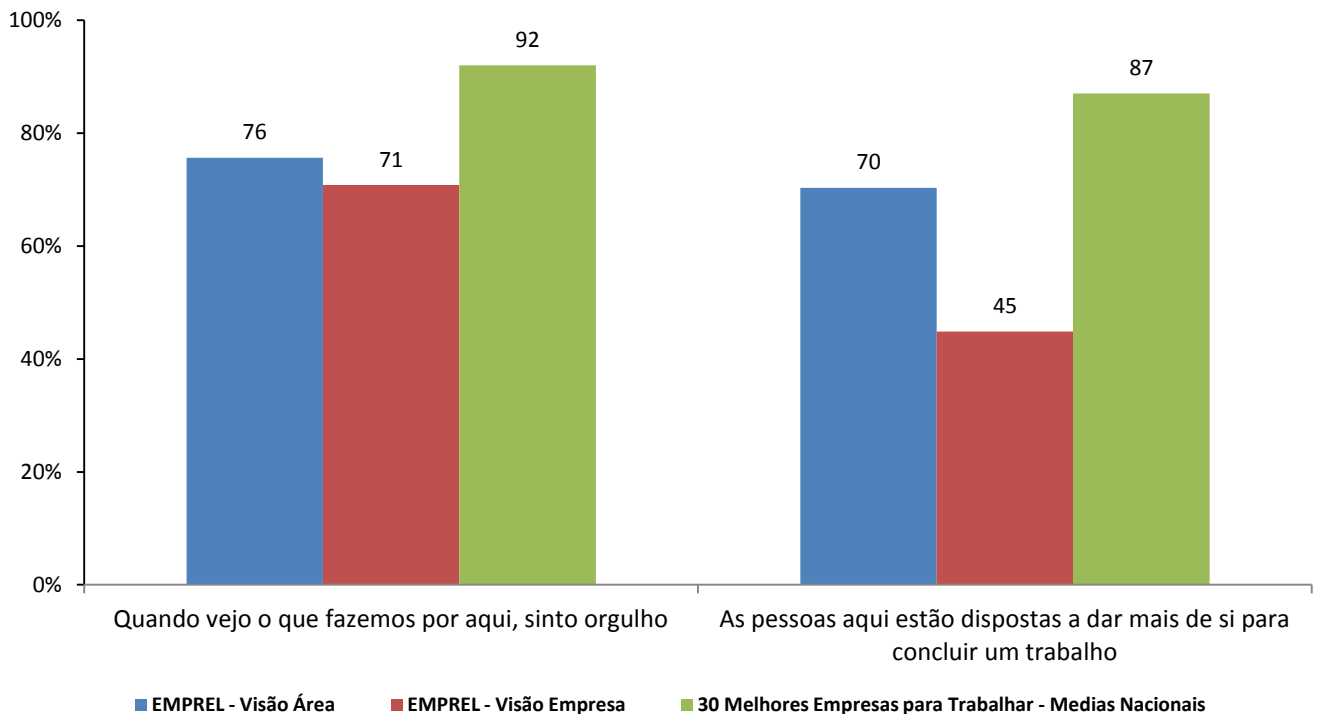
CREDIBILIDADE
RESPEITO
IMPARCIALIDADE
ORGULHO
do trabalho
da equipe
da empresa
CAMARADAGEM

## é percebido na Equipe

Chefes podem aumentar o sentimento de orgulho pelo time, assegurando que seus funcionários tenham a oportunidade de avaliar e reconhecer sua equipe de trabalho, de tal forma que, quando os funcionários vêm o que é feito, sintam orgulho do trabalho de sua equipe.

Um forte traço que identifica o orgulho pela equipe é um aumento no comprometimento com as metas coletivas, assim as pessoas ficam dispostas a dar mais de si para concluir um trabalho.

## Orgulho da Equipe



# Orgulho

CREDIBILIDADE
RESPEITO
IMPARCIALIDADE
ORGULHO
do trabalho
da equipe
da empresa
CAMARADAGEM

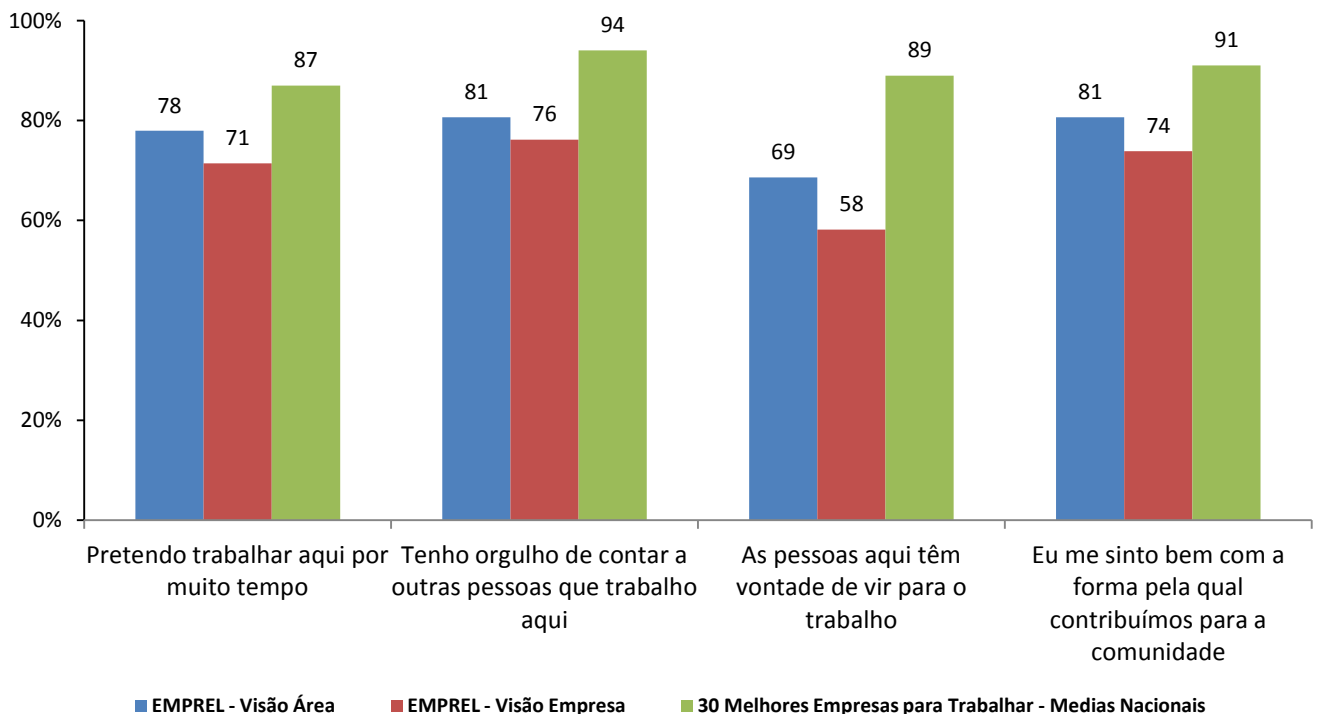
## é percebido na Empresa

O orgulho dos funcionários pela empresa aparece no grau de comprometimento com a Empresa, fazendo com que planejem trabalhar na empresa por muito tempo.

Orgulho corporativo é indicado pelos funcionários que têm orgulho de contar aos outros onde trabalham. A percepção dos funcionários sobre a qualidade dos serviços da Empresa, sua postura junto à comunidade e sua participação efetiva, fortalecem o sentimento de orgulho corporativo. Esse orgulho contribui para que as pessoas tenham vontade de vir trabalhar.

Funcionários que se sentem bem com a maneira pela qual a empresa contribui para a comunidade ficam orgulhosos do impacto que a empresa provoca na vida da comunidade ao seu redor.

## Orgulho da Empresa





## Camaradagem

CREDIBILIDADE
RESPEITO
IMPARCIALIDADE
ORGULHO
CAMARADAGEM
Proximidade
Hospitalidade
Comunidade

### HOSPITALIDADE • PROXIMIDADE • COMUNIDADE

A dimensão Camaradagem é avaliada pelos seguintes aspectos: proximidade, hospitalidade e comunidade. Em um ambiente de Proximidade, as pessoas são capazes de desenvolver relacionamentos verdadeiros entre si, os quais reforçam seus laços individuais com os colegas de trabalho. Quando há proximidade em um ambiente de trabalho, as pessoas se sentem à vontade para serem elas mesmas.

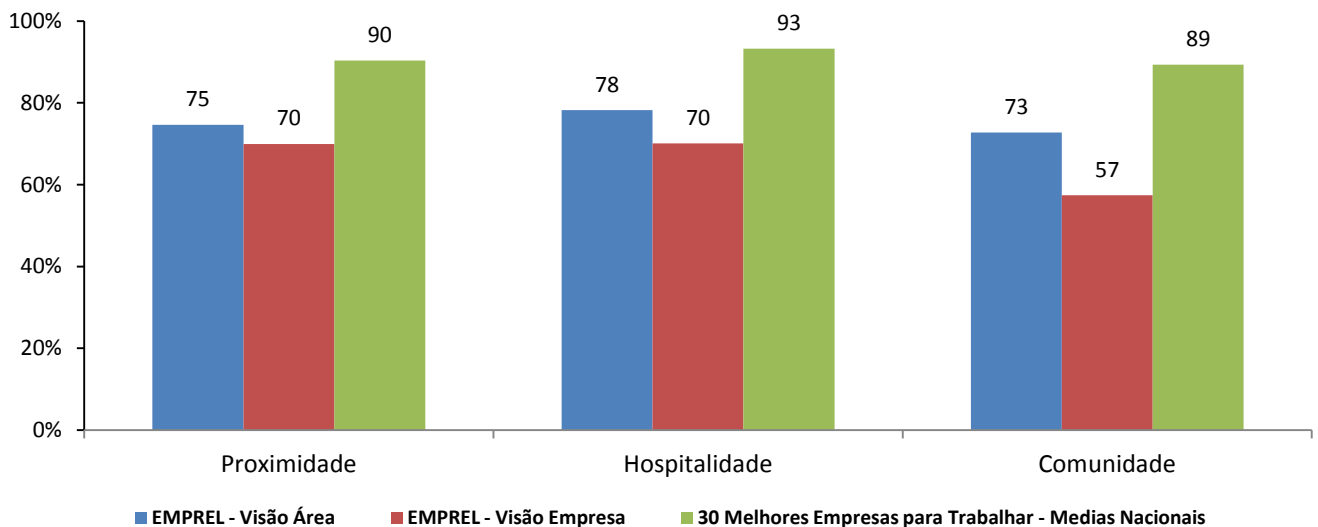
Adicionalmente, as comemorações e celebrações na empresa e fora dela, com o grupo de trabalho, criam um vínculo mais forte entre os funcionários, desenvolvendo o sentimento de família.

As pessoas sentem a Hospitalidade do ambiente de trabalho por meio da recepção quando entram em novos grupos ou mudam de tarefa, e percebem a amizade e o calor humano. A hospitalidade ajuda as pessoas a criar uma expectativa para ir trabalhar e as torna mais comprometidas e produtivas.

Nos excelentes lugares para trabalhar é possível sentir o clima comunitário, no qual todos os funcionários reconhecem serem participantes de uma empresa realmente única. Esse profundo sentimento comunitário fica evidente na confiança dos funcionários de que os outros vão ajudar, independentemente do assunto ou dificuldade.

O gráfico abaixo identifica a média de satisfação da Empresa nas subdimensões de Camaradagem. Este conjunto de comportamentos e atitudes contribui para a criação do sentimento de Camaradagem.

### CAMARADAGEM



## Camradagem

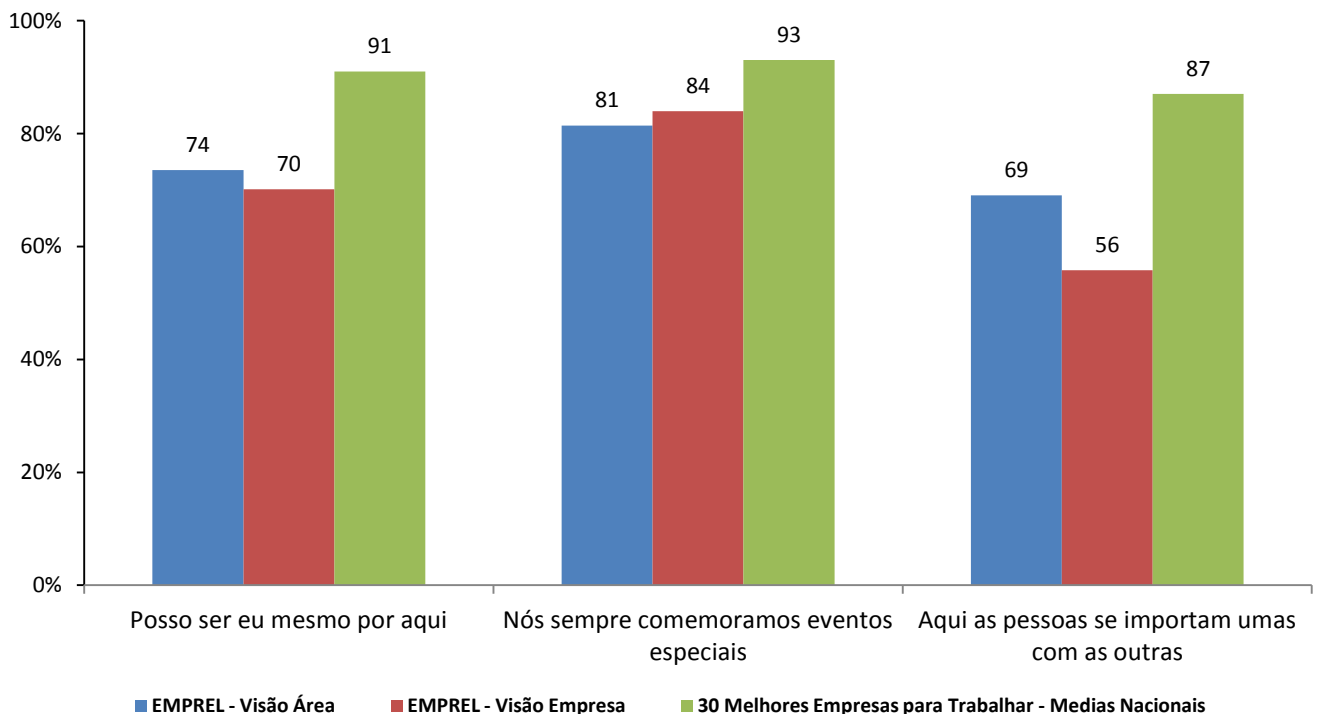
CREDIBILIDADE
RESPEITO
IMPARCIALIDADE
ORGULHO
CAMARADAGEM
Proximidade
Hospitalidade
Comunidade

### é alcançada com Proximidade

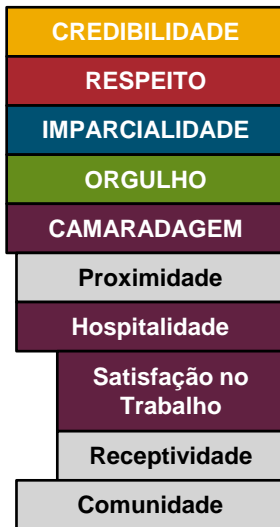
A promoção de comemorações e celebrações de eventos especiais no ambiente de trabalho ou fora dele, com a equipe de trabalho, favorece a criação de vínculos mais fortes entre os colegas de trabalho, estreitando laços e realçando a proximidade na empresa.

O sentimento de família é fortalecido pela possibilidade do funcionário *se sentir ele mesmo na empresa*. Este tipo de sentimento é possível quando há um vínculo especial entre os colegas de trabalho e onde os funcionários reconhecem que são participantes de uma organização única. Desta forma, as pessoas passam a se importar umas com as outras.

### Proximidade



## Camaradagem

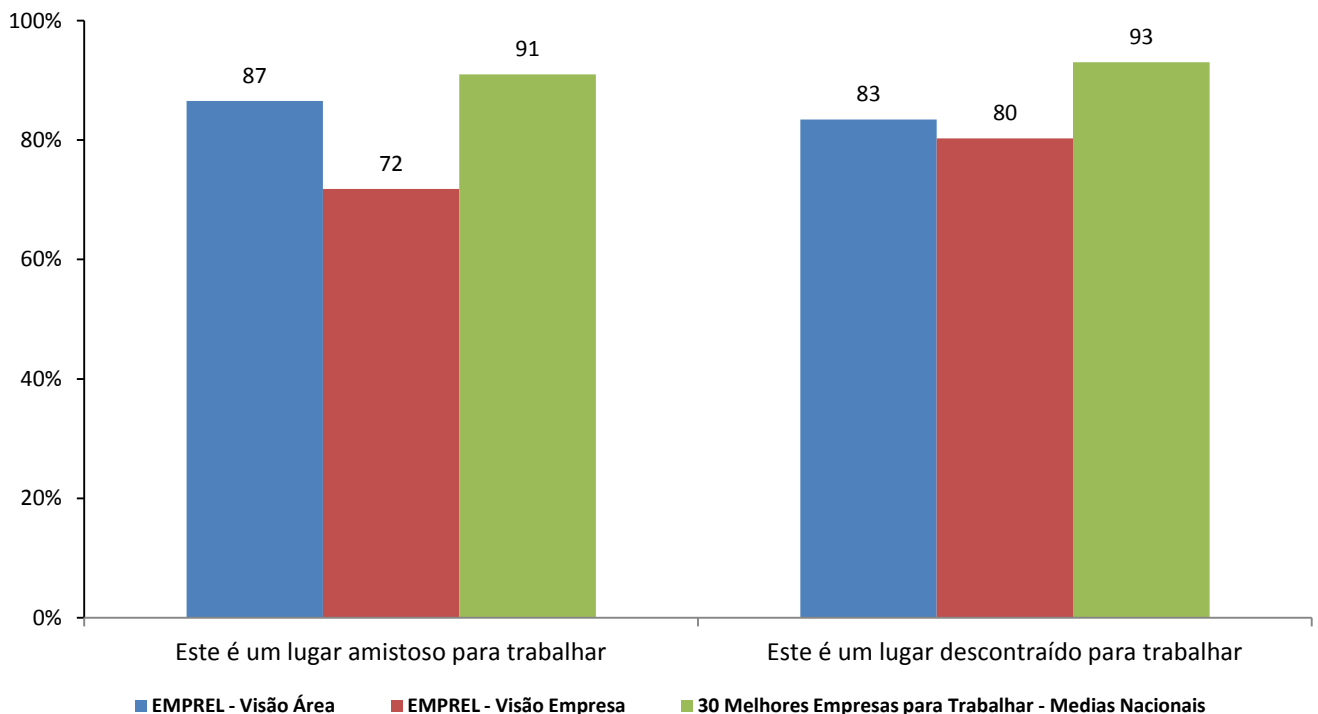


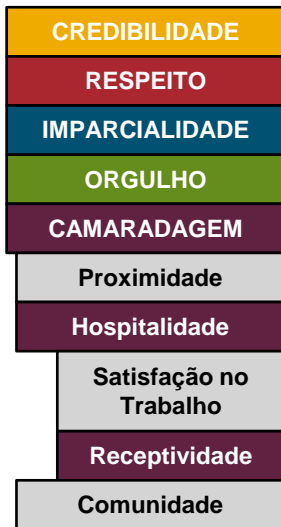
### é alcançada com Satisfação no Trabalho

A hospitalidade faz com que as pessoas sintam-se a vontade em seu ambiente de trabalho. A hospitalidade é importante não apenas para os funcionários que acabam de ingressar na empresa, mas também para os funcionários que mudam de área ou departamento. A hospitalidade contribui para a vontade de trabalhar e o comprometimento com a produtividade. A hospitalidade contribui para o sentimento de que a empresa é *um lugar amistoso para trabalhar*.

Um lugar descontraído para trabalhar aumenta a motivação das pessoas e o comprometimento com o trabalho, tornando o trabalho uma atividade menos estressante.

### Satisfação no Trabalho





## é alcançada com Receptividade

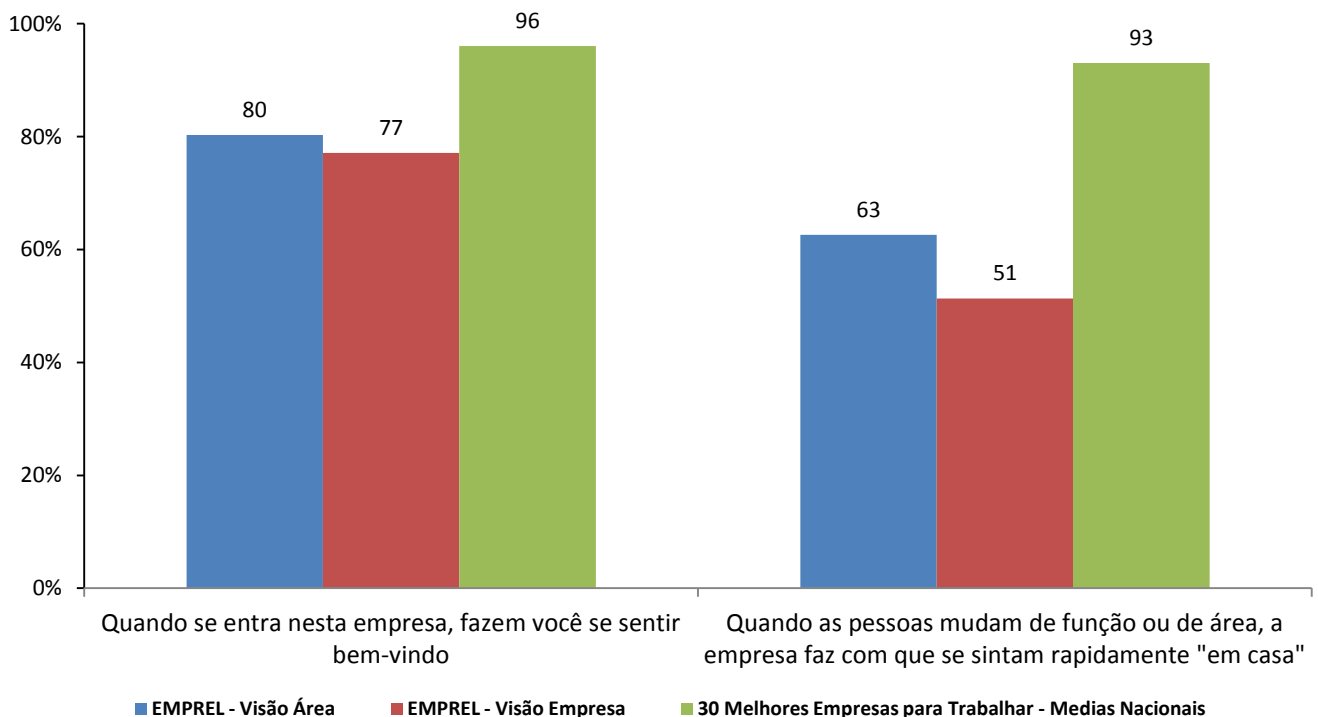
Funcionários sentem que a empresa é receptiva, quando a identificam como:

*... uma empresa em que os novos funcionários sentem-se bem-vindos.*

*... uma empresa onde, quando funcionários mudam de função ou área, as pessoas fazem com que se sintam rapidamente em casa.*

A receptividade ajuda o novo funcionário a entender quais são os valores da empresa, assim como facilita a assimilação da cultura da empresa. Para aqueles que mudam de área, a vantagem é a melhoria do trabalho em equipe e sinergia entre as áreas da organização.

## Receptividade



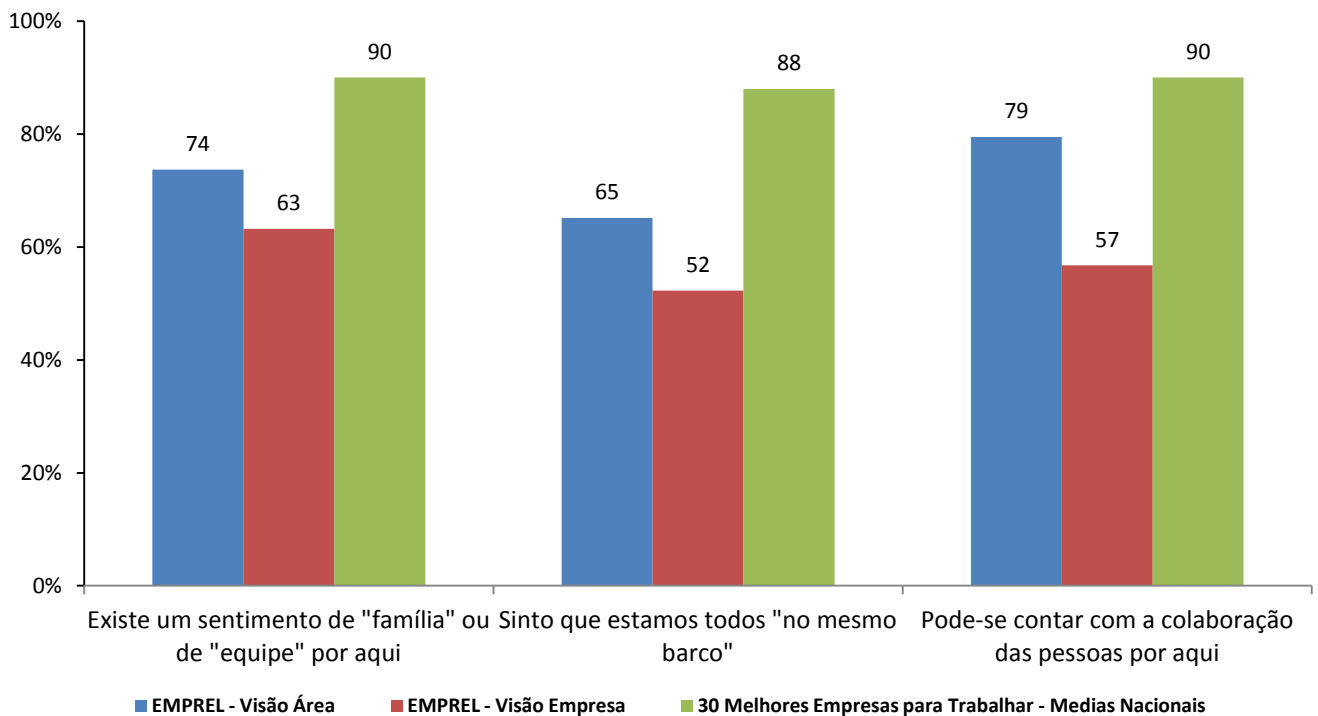
## Camaradagem

CREDIBILIDADE
RESPEITO
IMPARCIALIDADE
ORGULHO
CAMARADAGEM
Proximidade
Hospitalidade
Comunidade

### Há camaradagem quando existe um sentimento de Comunidade

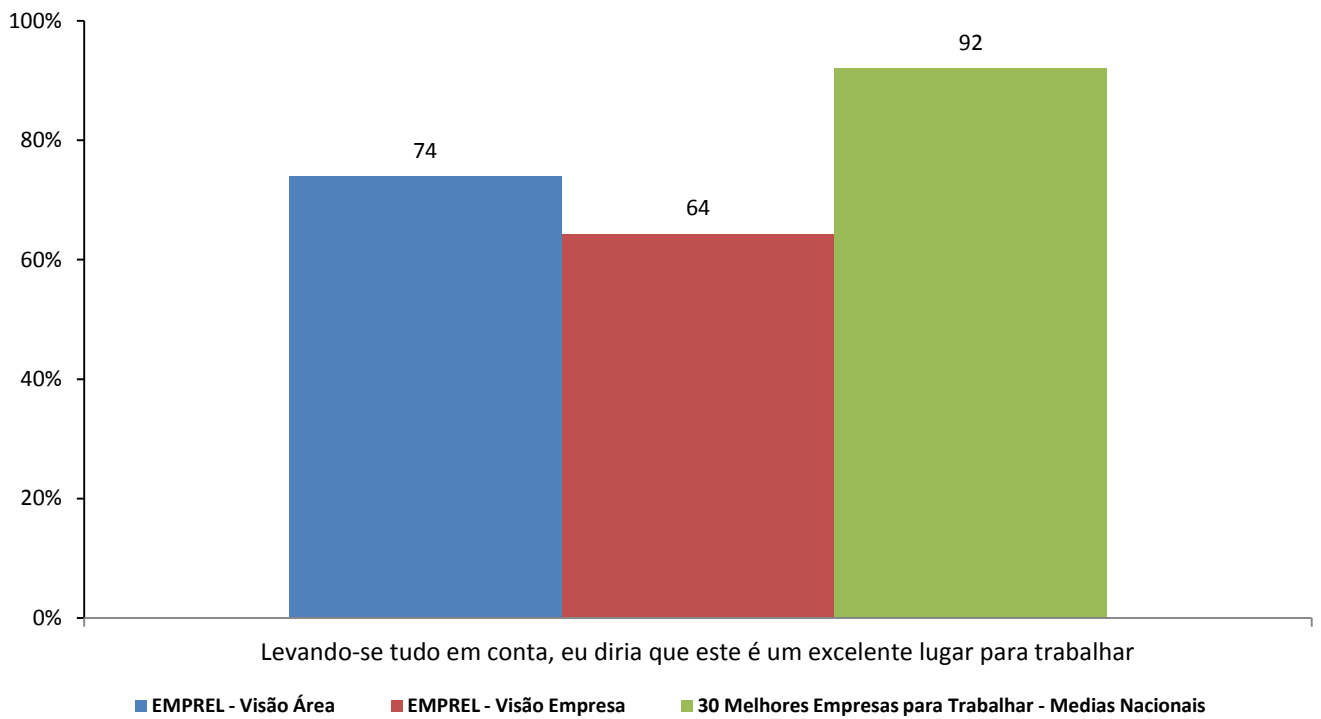
O sentimento de comunidade faz com que *todos se sintam no mesmo barco*, ou seja, excelentes lugares para se trabalhar atingem um grau tão alto de comprometimento das pessoas que os funcionários passam a sentir os problemas dos colegas e da empresa como seus próprios problemas. Desta forma, as pessoas *passam a colaborar umas com as outras*.

### Comunidade



## Levando-se tudo em conta...

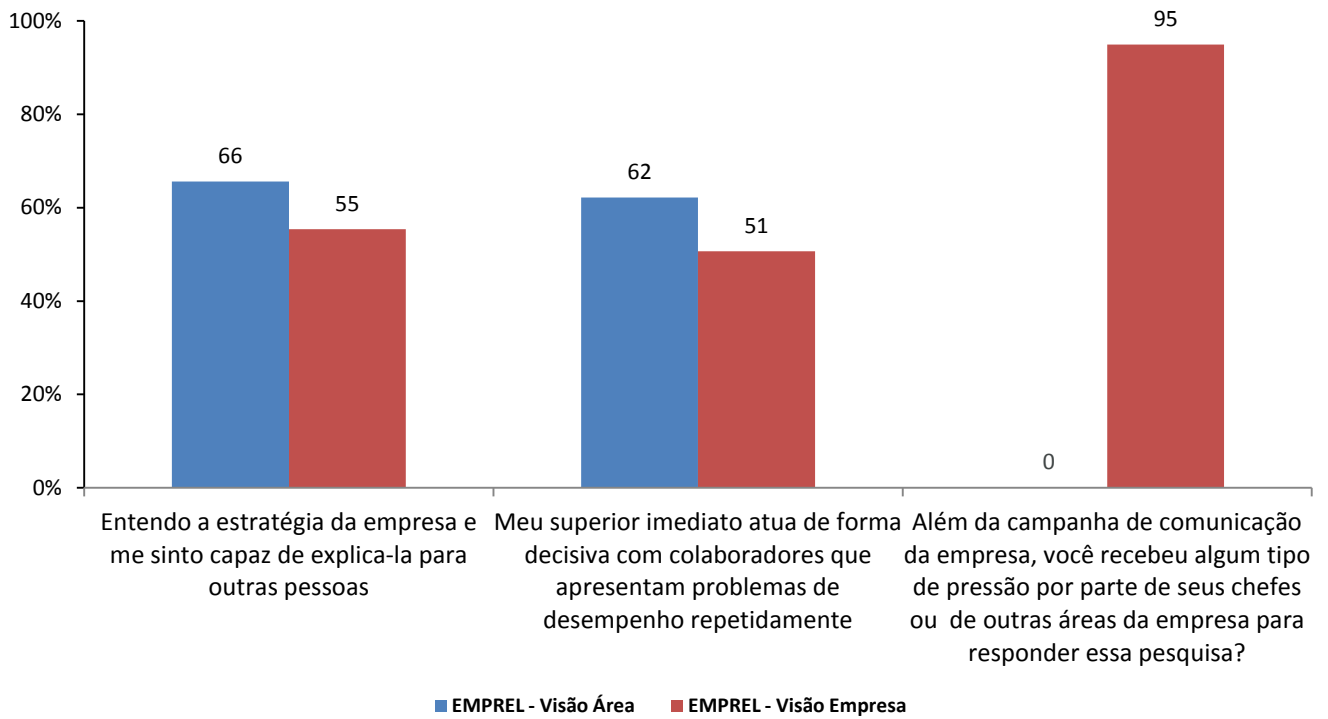
---



## Afirmativas Adicionais

---

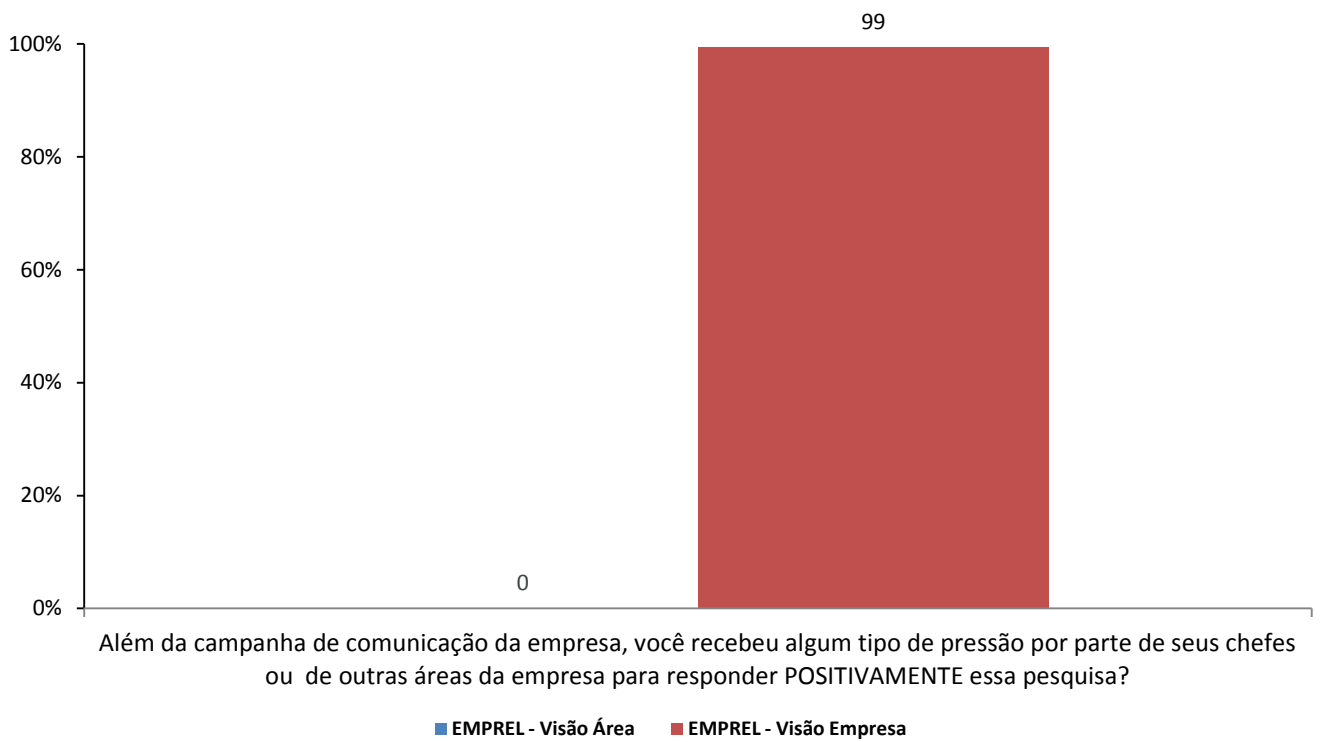
### Adicionais



## Afirmativas Adicionais

---

### Adicionais







[www.greatplacetowork.com.br](http://www.greatplacetowork.com.br)

"Construir uma sociedade melhor, ajudando empresas a transformar o seu ambiente de trabalho".