



**virtuous
company**

**RANKING
VIRTUOUS COMPANY DE
CULTURA ÉTICA® 2020**

UMA ANÁLISE DE 1.871 ORGANIZAÇÕES
BRASILEIRAS COM BASE EM 376.765
AVALIAÇÕES DE COLABORADORES

**RELATÓRIO 10: SETOR DE
ENERGIA, MINERAÇÃO E SANEAMENTO**

NOVEMBRO 2020



ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| I. RESUMO EXECUTIVO | 1 |
| <i>Amostra</i> | 3 |
| | |
| II. RANKING GERAL DE CULTURA ÉTICA 2020 VIRTUOUS COMPANY | |
| <i>Energia, Mineração e Saneamento</i> | 4 |
| | |
| II. RANKING POR DIMENSÃO - ASPECTOS POSITIVOS | |
| <i>Dimensão 1: Confiança Organizacional</i> | 7 |
| <i>Dimensão 2: Liderança Ética</i> | 7 |
| <i>Dimensão 3: Orientação para o Bem Comum</i> | 7 |
| <i>Dimensão 4: Empatia</i> | 8 |
| <i>Dimensão 5: Liberdade para Falar</i> | 8 |
| | |
| III. RANKING POR DIMENSÃO - ASPECTOS NEGATIVOS | |
| <i>Dimensão 6: Injustiça organizacional</i> | 9 |
| <i>Dimensão 7: Liderança Abusiva</i> | 9 |
| <i>Dimensão 8: Orientação Egoísta</i> | 9 |
| <i>Dimensão 9: Falta de Consciência</i> | 10 |
| <i>Dimensão 10: Medo de Retaliação</i> | 10 |
| | |
| IV. APÊNDICES | |
| <i>1. Conceito de Cultura Ética</i> | 11 |
| <i>2. Método</i> | 13 |
| <i>3. Cálculo do indicador de cultura ética</i> | 19 |
| <i>4. Limitações</i> | 22 |
| <i>5. Relação das 1.871 organizações analisadas</i> | 23 |

RESUMO EXECUTIVO

Implementar uma Cultura Ética é a chave para criar valor sustentável e prevenir comportamentos antiéticos em qualquer organização.

Por isso, desenvolvemos na Virtuous Company uma **metodologia única no mercado** capaz de avaliar o grau de cultura ética das empresas.

Nosso indicador de Cultura Ética, construído a partir de um modelo conceitual elaborado pela Ethical Systems, é composto por dez dimensões diferentes.

Cinco delas se concentram em aspectos positivos e são denominadas “qualificadoras”: confiança organizacional, liderança ética, orientação para o bem comum, empatia e liberdade para falar. As outras cinco são denominadas “desqualificadoras”: injustiça organizacional, liderança abusiva, orientação egoísta, falta de consciência e medo de retaliação.

Para avaliar a Cultura Ética das empresas, nada melhor do que dar voz aos seus colaboradores.

Por isso, **analisamos o conteúdo de 376.765 avaliações de empregados referentes a 1.871 organizações brasileiras postadas no website Glassdoor de janeiro de 2015 a dezembro de 2019.**

A pontuação em cada dimensão foi computada com base em uma minuciosa lista com 5.370 palavras e expressões associadas a cada um dos conceitos envolvidos.

Ao final, calculamos o grau de Cultura Ética de cada organização pela diferença entre seus aspectos positivos e negativos.

Isto nos permitiu criar o inédito Ranking Virtuous Company de Cultura Ética® 2020 das organizações brasileiras, bem como classificações para cada uma das dez dimensões analisadas.

Além do ranking geral, comparamos as empresas em função de seu setor, porte e listagem em bolsa.

Os resultados são úteis para diversos públicos. Para os colaboradores, sinalizam quais são as empresas com culturas mais saudáveis para se trabalhar.

Para executivos em geral, os resultados são úteis por identificar as empresas a serem utilizadas como benchmarks positivos.

Para as lideranças de áreas de gestão de pessoas, em particular, o ranking serve como um importante comparativo, permitindo-lhes identificar temas a serem mais bem desenvolvidos para melhorar a Cultura Ética de suas empresas.

Como existem diversas evidências de que culturas tóxicas são associadas a problemas éticos e destruição de valor, os rankings também podem sinalizar para reguladores e investidores as empresas a serem acompanhadas com maior atenção.

Para acadêmicos, estudiosos e experts em gestão e governança corporativa, os rankings servem como um material rico para reflexão e utilização em análises específicas.

Tendo em vista a profundidade e amplitude da pesquisa, apresentaremos os resultados em uma série de relatórios. **Este Relatório 10 apresenta os rankings do setor de energia, mineração e saneamento.**

Boa leitura!



Alexandre Di Miceli, Ph.D.



Angela Donaggio, Ph.D.



Líderes do Estudo e
Fundadores da Virtuous Company



Favor citar este relatório como:

Di Miceli da Silveira, A., Donaggio, A. (2020).
“Ranking Virtuous Company de Cultura Ética
2020: Uma Análise de 1.871 Organizações
Brasileiras: Relatório 10 - Energia, Mineração e
Saneamento”. Relatório Virtuous Company
Consultoria e Educação Executiva.
Disponível em www.virtuouscompany.com

Amostra

Analizamos 376.765 avaliações referentes a 1.871 organizações realizadas no website Glassdoor de janeiro de 2015 a dezembro de 2019. As organizações compreendem não apenas empresas, mas também órgãos públicos, universidades e outras entidades sem fins lucrativos.

Como critério de corte para participação em nosso ranking, incluímos apenas organizações com um **mínimo de 50 avaliações** postadas durante o período de 2015 a 2019.

Analizamos uma média de 202 avaliações por organização. Como algumas empresas da amostra possuem um número significativamente elevado de avaliações (máximo de 7.470 para Itaú-Unibanco), vale destacar a mediana de 101 avaliações por organizações.

Como a cultura de uma organização tende a ser relativamente estável, a cultura ética foi mensurada com base nas avaliações postadas no período de cinco anos do estudo.

SETORES E NÚMERO DE EMPRESAS ANALISADAS ENTRE 2015 E 2019

| # | SETOR | NÚMERO DE ORGANIZAÇÕES | % |
|----|--|------------------------|---------------|
| 1 | Agronegócio | 33 | 1.8% |
| 2 | Automotivo | 57 | 3.0% |
| 3 | Bens de Consumo | 139 | 7.4% |
| 4 | Construção e Mercado Imobiliário | 62 | 3.3% |
| 5 | Educação | 131 | 7.0% |
| 6 | Energia, Mineração e Saneamento | 72 | 3.8% |
| 7 | Farmacêutica e Saúde | 136 | 7.3% |
| 8 | Governo, ONG e Associações | 144 | 7.7% |
| 9 | Hotéis, Hospitalidade e Entretenimento | 26 | 1.4% |
| 10 | Logística e Transporte | 68 | 3.6% |
| 11 | Manufatura Industrial | 134 | 7.2% |
| 12 | Mídia e Meios de Comunicação | 56 | 3.0% |
| 13 | Serviços ao Consumidor | 37 | 2.0% |
| 14 | Serviços Financeiros | 111 | 5.9% |
| 15 | Serviços para Empresas | 207 | 11.1% |
| 16 | Tecnologia e Telecomunicações | 268 | 14.3% |
| 17 | Varejo e Atacado | 190 | 10.2% |
| | Total | 1.871 | 100.0% |

Agradecimentos

Os autores agradecem especialmente a Fábio Bernardo pelo excepcional trabalho, assim como a toda a equipe da Virtuous Company.

RANKING GERAL DE CULTURA ÉTICA

Energia, Mineração e Saneamento

RANKING GERAL DE CULTURA ÉTICA
SETOR DE ENERGIA, MINERAÇÃO E SANEAMENTO
(COM BASE NOS QUATRO MÉTODOS APLICADOS - VIDE APÊNDICE 3)

| Posição no Setor | Empresa | # Avaliações |
|------------------|---|--------------|
| 1 | Alcoa | 174 |
| 2 | Elektro Eletricidade e Serviços | 147 |
| 3 | Mineração Rio do Norte | 67 |
| 4 | Eletronuclear | 78 |
| 5 | EDP | 288 |
| 6 | Eaton | 275 |
| 7 | Odebrecht Ambiental | 78 |
| 8 | Cia Municipal Energia Iluminação Rioluz | 62 |
| 9 | Itaipu | 59 |
| 10 | Kinross Gold | 57 |
| 11 | BP | 71 |
| 12 | Cosern | 52 |
| 13 | Saipem | 56 |
| 14 | Eletrobras | 299 |
| 15 | Ferrous Resources | 60 |
| 16 | Coelba | 112 |
| 17 | Samarco | 196 |
| 18 | Shell | 223 |
| 19 | Neoenergia | 127 |
| 20 | Enel | 444 |
| 21 | Chevron | 79 |
| 22 | ENGIE | 97 |
| 23 | Copagaz | 56 |
| 24 | ExxonMobil | 248 |
| 25 | SABESP | 505 |
| 26 | Nexa Resources | 245 |
| 27 | Anglo American | 288 |

| Posição no Setor | Empresa | # Avaliações |
|------------------|---|--------------|
| 28 | Brookfield Energia Renovável | 67 |
| 29 | Copasa Companhia de Saneamento | 100 |
| 30 | Furnas | 188 |
| 31 | Celesc | 81 |
| 32 | Estre Ambiental | 69 |
| 33 | Ocyan Odebrecht Óleo e Gás | 104 |
| 34 | Companhia Estadual de Aguas e Esgotos (CEDAE) | 88 |
| 35 | Indústrias Nucleares do Brasil | 53 |
| 36 | National Oilwell Varco | 129 |
| 37 | Stemac | 101 |
| 38 | MODEC | 71 |
| 39 | Abengoa | 60 |
| 40 | CEEE Cia Estadual Energia Elétrica | 69 |
| 41 | Nacional Gas | 85 |
| 42 | CPFL Renovaveis | 57 |
| 43 | Eneva | 58 |
| 44 | Petrobras Energía Argentina | 1266 |
| 45 | Companhia Energética de Pernambuco Celpe | 86 |
| 46 | Petrobras | 400 |
| 47 | CPFL Energia | 425 |
| 48 | Constellation | 84 |
| 49 | Babcock International Group | 123 |
| 50 | AngloGold Ashanti | 140 |
| 51 | Saneago | 56 |
| 52 | Energisa | 453 |
| 53 | Ternium | 58 |
| 54 | CEMIG | 316 |

**RANKING GERAL DE CULTURA ÉTICA
SETOR DE ENERGIA, MINERAÇÃO E SANEAMENTO
(COM BASE NOS QUATRO MÉTODOS APLICADOS - VIDE APÊNDICE 3)**

| Posição no Setor | Empresa | # Avaliações |
|-----------------------------|---|-------------------------|
| 55 | Corsan | 53 |
| 56 | Halliburton | 157 |
| 57 | AES Eletropaulo | 291 |
| 58 | Aggreko | 52 |
| 59 | Wobben Windpower | 56 |
| 60 | CTEEP Cia Tran. Energia Elétrica Paulista | 105 |
| 61 | Light | 244 |
| 62 | Usina Coruripe | 68 |
| 63 | Vale | 1492 |
| 64 | Moove Lubrificantes | 63 |
| 65 | Aegea Saneamento | 77 |
| 66 | Compesa Cia Pernambucana Saneamento | 55 |
| 67 | BRK Ambiental | 104 |
| 68 | Celg Distribuição | 53 |
| 69 | Sanepar | 130 |
| 70 | Embasa | 88 |
| 71 | COPEL | 334 |
| 72 | Comgas | 168 |

RANKING GERAL

AS 10 MELHORES POR PORTE

As 10 Melhores de Grande Porte (Instituições com mais de 200 avaliações)

| Posição no Setor | 10 Melhores Empresas com mais de 200 avaliações | # Avaliações |
|------------------|---|--------------|
| 1 | EDP | 288 |
| 2 | Eaton | 275 |
| 3 | Elektrobras | 299 |
| 4 | Shell | 223 |
| 5 | Enel | 444 |
| 6 | ExxonMobil | 248 |
| 7 | SABESP | 505 |
| 8 | Nexa Resources | 245 |
| 9 | Anglo American | 288 |
| 10 | Petrobras Energía Argentina | 1266 |

As 10 Melhores com 50 a 200 avaliações

| Posição no Setor | 10 Melhores Empresas com 50 a 200 avaliações | # Avaliações |
|------------------|--|--------------|
| 1 | Alcoa | 174 |
| 2 | Elektro Eletricidade e Serviços | 147 |
| 3 | Mineração Rio do Norte | 67 |
| 4 | Eletronuclear | 78 |
| 5 | Odebrecht Ambiental | 78 |
| 6 | Cia Municipal Energia Iluminação Rioluz | 62 |
| 7 | Itaipu | 59 |
| 8 | Kinross Gold | 57 |
| 9 | BP | 71 |
| 10 | Cosern | 52 |

RANKING POR DIMENSÃO ASPECTOS POSITIVOS

1. Confiança Organizacional

10 MELHORES

| Posição no Setor | Empresa | # Avaliações | Probabilidade de ocorrência de palavras ou termos associados à dimensão (%) |
|------------------|---------------------------------|--------------|---|
| 1 | Chevron | 79 | 53.2% |
| 2 | Industrias Nucleares do Brasil | 53 | 50.9% |
| 3 | Elektro Eletricidade e Serviços | 147 | 50.3% |
| 4 | Saipem | 56 | 50.0% |
| 5 | EDP | 288 | 49.0% |
| 6 | Alcoa | 174 | 47.7% |
| 7 | Cosern | 52 | 46.2% |
| 8 | Copagaz | 56 | 44.6% |
| 9 | ExxonMobil | 248 | 43.5% |
| 10 | Samarco | 196 | 42.9% |



2. Liderança Ética

10 MELHORES

| Posição no Setor | Empresa | # Avaliações | Probabilidade de ocorrência de palavras ou termos associados à dimensão (%) |
|------------------|---------------------------------|--------------|---|
| 1 | Elektro Eletricidade e Serviços | 147 | 10.9% |
| 2 | Eaton | 275 | 10.2% |
| 3 | Aggreko | 52 | 9.6% |
| 4 | Constellation | 84 | 9.5% |
| 5 | Odebrecht Ambiental | 78 | 9.0% |
| 6 | Mineração Rio do Norte | 67 | 9.0% |
| 7 | Stemac | 101 | 8.9% |
| 8 | EDP | 288 | 8.7% |
| 9 | Ocyan | 104 | 8.7% |
| 10 | Eneva | 58 | 8.6% |

3. Orientação para o Bem Comum

10 MELHORES

| Posição no Setor | Empresa | # Avaliações | Probabilidade de ocorrência de palavras ou termos associados à dimensão (%) |
|------------------|---|--------------|---|
| 1 | Alcoa | 174 | 16.7% |
| 2 | Mineração Rio do Norte | 67 | 13.4% |
| 3 | EDP | 288 | 12.5% |
| 4 | Eaton | 275 | 12.0% |
| 5 | Chevron | 79 | 11.4% |
| 6 | Cia Municipal Energia Iluminação Rioluz | 62 | 11.3% |
| 7 | BP | 71 | 11.3% |
| 8 | Samarco | 196 | 10.7% |
| 9 | Kinross Gold | 57 | 10.5% |
| 10 | Eletronuclear | 78 | 10.3% |



4. Empatia

10 MELHORES

| Posição no Setor | Empresa | # Avaliações | Probabilidade de ocorrência de palavras ou termos associados à dimensão (%) |
|------------------|---|--------------|---|
| 1 | Cia Municipal Energia Iluminação Rioluz | 62 | 41.9% |
| 2 | Eletronuclear | 78 | 33.3% |
| 3 | EDP | 288 | 30.9% |
| 4 | Elektro Eletricidade e Serviços | 147 | 29.3% |
| 5 | Itaipu | 59 | 25.4% |
| 6 | Kinross Gold | 57 | 24.6% |
| 7 | Cia Energética Pernambuco Celpe | 86 | 24.4% |
| 8 | Comesa Cia Pernambucana Saneamento | 55 | 23.6% |
| 9 | Nacional Gas | 85 | 23.5% |
| 10 | Celesc | 81 | 23.5% |

5. Liberdade para Falar

10 MELHORES

| Posição no Setor | Empresa | # Avaliações | Probabilidade de ocorrência de palavras ou termos associados à dimensão (%) |
|------------------|---------------------------------|--------------|---|
| 1 | Saipem | 56 | 14.3% |
| 2 | Elektro Eletricidade e Serviços | 147 | 11.6% |
| 3 | ENGIE | 97 | 11.3% |
| 4 | Neoenergia | 127 | 11.0% |
| 5 | Ocyan Odebrecht Óleo e Gás | 104 | 10.6% |
| 6 | EDP | 288 | 10.4% |
| 7 | Shell | 223 | 9.9% |
| 8 | Industrias Nucleares do Brasil | 53 | 9.4% |
| 9 | Nexa Resources | 245 | 9.4% |
| 10 | Agea Saneamento | 77 | 9.1% |

RANKING POR DIMENSÃO ASPECTOS NEGATIVOS

6. Injustiça Organizacional

10 PIORES

| Posição no Setor | Empresa | # Avaliações | Probabilidade de ocorrência de palavras ou termos associados à dimensão (%) |
|------------------|------------------------------------|--------------|---|
| 63 | Embasa | 88 | 28.4% |
| 64 | Moove Lubrificantes | 63 | 33.3% |
| 65 | Saneago | 56 | 35.7% |
| 66 | BRK Ambiental | 104 | 24.0% |
| 67 | Corsan | 53 | 32.1% |
| 68 | Cosern | 52 | 46.2% |
| 69 | CEEE Cia Estadual Energia Elétrica | 69 | 37.7% |
| 70 | COPEL | 334 | 26.9% |
| 71 | Sanepar | 130 | 19.2% |
| 72 | Industrias Nucleares do Brasil | 53 | 50.9% |



7. Liderança Abusiva

10 PIORES

| Posição no Setor | Empresa | # Avaliações | Probabilidade de ocorrência de palavras ou termos associados à dimensão (%) |
|------------------|--------------------------------|--------------|---|
| 63 | BRK Ambiental | 104 | 10.5% |
| 64 | Ocyan | 104 | 10.6% |
| 65 | Industrias Nucleares do Brasil | 53 | 11.3% |
| 66 | Estre Ambiental | 69 | 11.6% |
| 67 | Usina Coruripe | 68 | 11.8% |
| 68 | Moove Lubrificantes | 63 | 12.7% |
| 69 | Wobben Windpower | 56 | 14.3% |
| 70 | Comgas | 168 | 14.3% |
| 71 | Aggreko | 52 | 15.4% |
| 72 | Embasa | 88 | 17.0% |

8. Orientação Egoísta

10 PIORES

| Posição no Setor | Empresa | # Avaliações | Probabilidade de ocorrência de palavras ou termos associados à dimensão (%) |
|------------------|--|--------------|---|
| 63 | Samarco | 196 | 7.1% |
| 64 | Compesa Cia Pernambucana Saneamento | 55 | 7.3% |
| 65 | Ocyan Odebrecht Óleo e Gás | 104 | 7.7% |
| 66 | Companhia Energetica de Pernambuco Celpe | 86 | 8.1% |
| 67 | CPFL Energia | 425 | 8.2% |
| 68 | ENGIE | 97 | 8.2% |
| 69 | Chevron | 79 | 8.9% |
| 70 | Wobben Windpower | 56 | 10.7% |
| 71 | Comgas | 168 | 11.9% |
| 72 | Aggreko | 52 | 15.4% |



9. Falta de Consciência

10 PIORES

| Posição no Setor | Empresa | # Avaliações | Probabilidade de ocorrência de palavras ou termos associados à dimensão (%) |
|------------------|---------------------------------|--------------|---|
| 63 | Enel | 444 | 11.5% |
| 64 | Alcoa | 174 | 11.5% |
| 65 | Energisa | 453 | 11.9% |
| 66 | Elektro Eletricidade e Serviços | 147 | 12.2% |
| 67 | Moove Lubrificantes | 63 | 12.7% |
| 68 | Ternium | 58 | 15.5% |
| 69 | Kinross Gold | 57 | 15.8% |
| 70 | Eneva | 58 | 17.2% |
| 71 | Halliburton | 157 | 17.8% |
| 72 | Comgas | 168 | 19.0% |

10. Medo de Retaliação

10 PIORES

| Posição no Setor | Empresa | # Avaliações | Probabilidade de ocorrência de palavras ou termos associados à dimensão (%) |
|------------------|-----------------------------|--------------|---|
| 63 | Chevron | 79 | 8.9% |
| 64 | Samarco | 196 | 9.2% |
| 65 | Nacional Gas | 85 | 9.4% |
| 66 | Celg Distribuicao | 53 | 9.4% |
| 67 | Babcock International Group | 123 | 9.8% |
| 68 | Stemac | 101 | 9.9% |
| 69 | Eneva | 58 | 10.3% |
| 70 | Copagaz | 56 | 10.7% |
| 71 | Cteep | 105 | 11.4% |
| 72 | Comgas | 168 | 11.9% |

APÊNDICES

1. Conceito de Cultura Ética

Cultura é a combinação de valores, atitudes, crenças, hábitos, estilos e regras tácitas compartilhadas por um conjunto de pessoas que geram o ambiente social e psicológico único de uma organização.

A cultura se reflete nas normas de comportamento aceitas ou não no dia a dia das empresas e no que é de fato valorizado pela organização.

“Cultura ética” diz respeito a uma parte da cultura da organização que induz a decisões éticas ou antiéticas no cotidiano a partir do relacionamento entre dois sistemas de valores: o formal e o informal.

O **sistema formal** ou tangível de valores é o que vemos. Isto é, o que é estabelecido nos documentos e procedimentos da organização. Ele inclui, por exemplo seu código de conduta, sua declaração de Missão e Valores, e suas políticas para contratação, avaliação de desempenho, promoção etc.



O **sistema informal** corresponde ao componente invisível, porém poderoso, que tende a influenciar fortemente as atitudes das pessoas. Ele é representado pelos sinais muitas vezes implícitos sobre o comportamento esperado das pessoas diariamente, incluindo as normas sociais e os padrões de comportamento presentes na empresa, suas principais conversas de corredor, os exemplos das pessoas de referência e a linguagem utilizada.

Dois consensos sobre cultura ética emergiram nos últimos anos com impactos diretos para a boa governança corporativa:

1. É fundamental que os sistemas formal e informal estejam sempre alinhados, uma vez que este nível de alinhamento determina em grande medida a qualidade da cultura ética de uma empresa. Quando há um desalinhamento relevante entre os dois sistemas, como observou-se em diversos escândalos de governança, então as pessoas tendem a atribuir pouca importância às regras formais e as normas tácitas e os hábitos cotidianos passam a prevalecer; e,

2. Instaurar uma cultura ética é a chave para prevenir comportamentos antiéticos em qualquer organização.

Modelo conceitual de cultura ética Ethical Systems®

O principal modelo para mensurar a cultura ética de uma organização foi criado pela Ethical Systems®, uma rede de colaboração dos principais pesquisadores globais sobre o tema (www.ethicalsystems.org).

A rede disponibiliza os melhores trabalhos realizados em diversas áreas do conhecimento relacionadas à ética comportamental com o intuito de melhorar a cultura ética das organizações.

O modelo conceitual criado pela Ethical Systems é dividido em cinco áreas-chave que podem fomentar comportamentos éticos no dia a dia: contrato social, comportamento das lideranças, caráter organizacional, sensibilidade individual e resposta a desvios de conduta.

Cada área é dividida em duas dimensões, chamadas de qualificadoras ou desqualificadoras.

Os qualificadores correspondem às práticas e aos comportamentos que as organizações devem fomentar a fim de desenvolver uma forte orientação ética: confiança organizacional, liderança ética, orientação para o bem comum, empatia e liberdade para falar.

Os desqualificadores, por sua vez, indicam as práticas e comportamentos a serem evitados para que uma cultura orientada à ética possa florescer. São eles: injustiça organizacional, comportamento abusivo dos superiores, orientação egoísta, falta de consciência e medo de retaliação.

A estratégia mais efetiva para implantar uma cultura baseada na ética deve se basear na maximização dos qualificadores e na minimização dos desqualificadores.

Para mais informações sobre o modelo de mensuração da cultura ética desenvolvido pela Ethical Systems®, vide: <https://www.ethicalsystems.org/our-approach-to-culture-measurement-2/>

2. Método

A primeira etapa para criar nossa medida de cultura ética consistiu na construção de um indicador para cada um dos qualificadores e desqualificadores formulados pela Ethical Systems.

Esses indicadores foram mensurados com base em uma análise de conteúdo das avaliações postadas por empregados no website Glassdoor.

Especificamente, identificamos a frequência com a qual palavras ou expressões associadas a cada um dos desqualificadores e qualificadores eram mencionadas nos campos “contras” e “prós” das avaliações, respectivamente.

No total, identificamos e computamos 5.370 palavras ou expressões relativas às dez dimensões analisadas.

As tabelas seguintes descrevem as principais palavras e expressões utilizadas para mensurar cada dimensão que perfaz nossa medida de cultura ética.

Essas tabelas também apresentam os textos de algumas das avaliações coletadas no website que exemplificam a presença das palavras ou expressões procuradas.

Qualificadores

Dimensão 1. Confiança Organizacional

| Definição | Exemplos de palavras/expressões associadas a cada dimensão utilizadas na análise de texto | Exemplos de avaliações postadas no website (palavras/expressões identificadas em negrito relativas à dimensão) |
|--|--|---|
| <p>Estabelecer relacionamentos de confiança é fundamental para a criação de uma cultura ética. Quando um indivíduo é percebido como digno de confiança, as pessoas passam a acreditar em sua capacidade, benevolência e integridade.</p> <p>De maneira similar, se a organização consegue criar um ambiente de confiança, então seus empregados passarão a ter expectativas positivas sobre os demais em relação à sua confiabilidade, motivações e conduta.</p> <p>É por isso que a confiança organizacional é um qualificador de uma cultura ética: ela incentiva os colaboradores a se preocuparem uns com os outros; ela demanda um compromisso compartilhado com um conjunto de regras e valores; e, ela estimula um sentido de obrigação moral comum em relação à lei.</p> <p>Quando a confiança organizacional é alta, os empregados têm maior preocupação em fazer a coisa certa, já que passam a ter um sentimento de que todos estão no mesmo barco e sofrerão conjuntamente as consequências de suas ações.</p> | <ul style="list-style-type: none"> Bom ambiente/ambiente saudável/agradável/legal/rico/merito crático; Bom relacionamento com colegas/pessoas; Camaradagem/entrosamento/ como se fosse uma família; Clima/cultura saudável/bom/agradável/legal/meritocrática; Colaboradores/funcionários/em pregados cooperam/colaboram/são valorizados/são reconhecidos; Colaboradores/funcionários/em pregados comprometidos/dedicados/com orgulho; Crescemos como pessoa/profissionalmente/ crescimento profissional/pessoal; Desenvolvimento pessoal/profissional; Empresa confia nos colaboradores /passa confiança/pessoas confiáveis; Empresa meritocrática, etc. | <ul style="list-style-type: none"> “A empresa valoriza as pessoas e possui plano de carreira diferenciado. O clima organizacional é de extrema transparência. A cultura (diferenciada) e os valores são realmente aplicados no coração da empresa e o resultado disso é a transparência de dentro para fora tanto para seus colaboradores quanto para seus clientes, stakeholders.” “A empresa é um ambiente muito rico de troca e existe um esforço da empresa no desenvolvimento das competências de cada um. Traços fortes da cultura são a colaboração, a facilidade de comunicação, a abertura e o investimento em iniciativas vindas de qualquer pessoa da empresa. Outra questão interessante é a transparência da empresa, acho que até pela cultura ágil, a gente tem, toda a semana, um boletim com o status de todos departamentos.” “Aqui as pessoas são do bem, extremamente profissionais e há um ambiente extraordinário de desenvolvimento. A empresa não é um ambiente político e você é promovido conforme a sua entrega, ou seja, a carreira e totalmente individual, meritocracia na veia. O desafio é grande, mas o aprendizado também e a empresa te fornece as ferramentas e o suporte para você aprender, mas tudo depende de você.” “A empresa oferece oportunidade de crescimento profissional, ou seja, ela oferece plano de carreira ao nível operário; o ambiente de trabalho e agradável fazendo com que os setores interajam quanto ao cumprimento das tarefas diárias.” “Ambiente muito bom, confortável e inspirador. Pessoas boas tecnicamente falando, referências na área, e com senso de justiça econômica e social. Ambiente inclusivo, a empresa realmente trabalha para ter diversidade. Existe muita autonomia, não há hierarquia. É muito transparente. Existe possibilidade de trabalhos remotos. A cultura e baseada em compartilhamento de conhecimento, é muito inspirador!” “Excelente empresa para se trabalhar, onde a meritocracia é realmente respeitada. Ambiente colaborativo e de grande respeito às pessoas, a segurança e ao meio ambiente. A empresa realmente pratica o diálogo aberto, onde todas as pessoas são acessíveis e as opiniões são respeitadas.” “A empresa tem um ambiente muito descontraído e muito legal. É um ambiente muito colaborativo e as pessoas sabem respeitar e ajudar uns aos outros. Tem áreas de descontração e sem regras de etiqueta, o que torna o clima muito agradável e te deixa livre pra ser quem você quer ser.” |

Dimensão 2. Liderança Ética

| Definição | Exemplos de palavras/expressões associadas a cada dimensão utilizadas na análise de texto | Exemplos de avaliações postadas no website (palavras/expressões identificadas em negrito relativas à dimensão) |
|---|--|---|
| <p>Como as lideranças são as principais responsáveis pelos comportamentos que se proliferam nas organizações, a presença de líderes com uma conduta virtuosa é um elemento essencial para a disseminação de uma cultura saudável.</p> <p>Uma liderança virtuosa se caracteriza pela integridade, preocupação genuína com os empregados, abertura para ouvir, justiça, vontade de prestar contas e assumir a responsabilidade pelos resultados de suas ações ou omissões, entre outros atributos positivos. A liderança virtuosa também faz com que os princípios éticos estejam sempre presentes e explícitos nas decisões e comunicações com os empregados.</p> <p>É por esses motivos que a liderança ética é um qualificador-chave de uma cultura ética: trata-se de um dos fundamentos que as organizações devem cultivar para se tornarem mais éticas.</p> | <ul style="list-style-type: none"> Gestores/gerentes/chefes/superiores/diretores/ sócios/dono/ presidente/líderes/lideranças: <ul style="list-style-type: none"> Abertos; Acessíveis; Admiráveis; Amigáveis; Apoiam; Atenciosos; Capacitados/competentes; Compreensivos; Cuidam das pessoas; Cumprimentam; Dão atenção; Dedicados; De fácil convivência; Dispostos a te ensinar; Éticos; Exemplos de seres humanos; Humanos/humanizados; Humildes; Muito respeitosos; Pacientes; Parceiros; Preparados; Preocupados com as pessoas; Têm foco nas pessoas; Visionários. Gestão/administração ética/integra/correta/honesta/ bem-intencionada/com comportamento exemplar/ com boa conduta/exemplar; Liderança ética/com integridade/sem arrogância/se preocupa/é cuidadosa/trata bem as pessoas/respeita as pessoas/respeitosa; Cumprem o que falam/o que prometem, etc. | <ul style="list-style-type: none"> "Estrutura física boa e agradável, refeitório com boa comida e equipamentos novos e atuais. Acesso aos gestores e até presidência facilitado, o que ajuda na apresentação de ideias, envolvimento com outras áreas e no orgulho de fazer parte da empresa. o clima era muito legal, presidentes acessíveis e sempre por perto, visitando todas áreas de maneira muito humilde." "Empresa séria e justa, gerentes e coordenadores justos, honestos e humildes. Bom lugar para se trabalhar." "Reconhecimento de valor do profissional, somos reconhecidos pelos nossos esforços e pela dedicação que temos com a empresa e com nossos clientes. Toda a gestão tem respeito pelos colaboradores e a empresa leva a sério a política de portas abertas, temos acesso desde nossos gestores até o presidente." "Foi a melhor empresa que trabalhei na minha vida. Clima muito agradável, sempre tive total liberdade para conversar com o presidente, vice-presidente. pensam muito no colaborador, e às vezes fica difícil procurar emprego em outra empresa pois nenhuma tem esse perfil, o colaborador vem em primeiro lugar, seja um bombom na mesa para alegrar o seu dia ou uma festa regada a cerveja. As pessoas se gostam, as pessoas se preocupam uma com as outras, fazendo assim uma família gigante." "Reconhecimentos e meritocracia, atual presidente possui foco no cliente e no colaborador e o fácil acesso aos líderes para implementação de ideias e processos é um grande diferencial." "Flexibilidade, cuidado com os funcionários, reconhecimento do trabalho, ambiente descontraído. Gestores atenciosos e ótimo acesso aos superiores." "Existe um código de conduta que é seguido por todos na empresa. Gestores éticos. Contratações e promoções são por competência e não por afinidade." "Presidentes e sócios são pessoas humanas vieram de baixo assim como eu e reconhecem a todos muito bem, são humildes. A presidente é uma mulher incrível muito competente e atenciosa, apesar de eu não ter um contato muito próximo com ela." |

Dimensão 3. Orientação para o Bem Comum

| Definição | Exemplos de palavras/expressões associadas a cada dimensão utilizadas na análise de texto | Exemplos de avaliações postadas no website (palavras/expressões identificadas em negrito relativas à dimensão) |
|--|---|---|
| <p>Uma orientação benevolente indica uma preocupação com o bem comum: os empregados passam a se interessar não apenas com eles mesmos, mas em como a organização e suas ações podem afetar seus demais públicos de interesse, incluindo a sociedade e o meio ambiente.</p> <p>Essa orientação é importante para uma cultura ética porque redefine o que é o certo e errado sob uma perspectiva menos míope e egoísta. Assim, as organizações que cultivam uma orientação benevolente tendem a alcançar um maior nível de desenvolvimento moral.</p> <p>Elas têm mais chance de perseguir um propósito mais amplo e complexo com autenticidade, de ponderar seus desafios sob diferentes ângulos, e de lidar com dilemas éticos mais abertamente.</p> <p>Tudo isso fortalece a sensibilidade moral dos empregados e diminui a chance de eles pensarem de maneira pequena e individualista no dia a dia.</p> | <ul style="list-style-type: none"> Empresa cumpre/segue com as leis/normas/regras/CLT/ legislação/regulação/sua missão/suas obrigações/ os acordos/os direitos/seus compromissos/100% dentro da lei; Empresa ética/séria/integra/ cidadã/responsável/com credibilidade/do bem/exemplar /honesta/idônea/de excelência/ inspiradora/nobre/politicamente correta/tem princípios/sólidos princípios; Empresa com compliance/com retidão/em conformidade/com elevada conduta moral; Cultura/programas de inclusão/ cultura íntegra; Se preocupa/valoriza pessoas com deficiência (PCD)/minorias/ negros/ homossexuais/LGBT; Promove os direitos humanos/igualdade de gêneros/ promove lideranças femininas/ valoriza as mulheres/estende licença maternidade; Clientes em primeiro lugar/compromisso com o cidadão/com as pessoas/pensa nos stakeholders/pensa nos seus públicos de interesse; Faz as coisas certas/faz o bem/procura fazer o bem, etc. | <ul style="list-style-type: none"> "Empresa com valores éticos muito fortes, segue verdadeiramente o seu credo! Preocupada com seus clientes, busca constante inovação de seu portfólio de produtos! Cuida de seus talentos! Mantém atitude responsável com o meio ambiente e com a comunidade! Por tudo isso e dona de uma marca que remete à excelência e credibilidade!" "Segurança e um bom negócio. Tudo o que fazemos lá depende da segurança da nossa força de trabalho e das comunidades ao nosso redor. Damos importância a gestão ambiental segura. Respeitamos o mundo onde atuamos. esse respeito começa pela conformidade com as leis e regulamentações. A empresa procura manter os mais elevados padrões éticos e a se comportar para conquistar a confiança dos públicos que se relaciona." "Empresa possui um padrão de excelência. Em suas atividades, valoriza o compromisso ético com responsabilidade social, o respeito, a transparência, a excelência e a determinação em suas ações, em consonância com os preceitos básicos de cidadania e humanismo, com liberdade de expressão, com os sentimentos de solidariedade, com a cultura da inovação, com ideias fixas na sustentabilidade ambiental." "Empresa íntegra, honesta e luta contra corrupção desde que nasceu, além de promover a ética e confiança através do projeto corajosamente éticos. Há muito respeito e amor ao próximo na cultura da empresa." "Ambiente de trabalho fantástico. É comum encontrar pessoas com 15, 20, 25 anos de empresa, com baixo índice de rotatividade. Empresa que tem a segurança como seu primeiro valor, com outros valores como base, que são refletidos no dia-a-dia, como dignidade e respeito ao ser humano, preservação do meio ambiente, desenvolv. de legado para comunidade, etc." "Empresa que nos permite realizar as atividades de maneira autônoma, o que permite deixar o trabalho mais dinâmico e pessoal. As políticas da entidade estão em conformidade com a lei, sendo uma empresa idônea, ética e preocupada com o meio ambiente, com os povos vizinhos e desenvolvimento sustentável." "Pessoas, não recursos: todos os aspectos do meu dia-a-dia e alocações são discutidos comigo, me permitindo ajudar nas decisões. Posso viajar? Posso entrar em um projeto? O que estou achando do escritório? O que estou achando do meu time? Diversidade e justiça social e econômica, muito além da responsabilidade social: olho para o lado e vejo que não há um padrão de histórias de vida, formação, cor de pele, gênero, sexualidade, etc. Daí é criado um contexto criativo sem igual. Cada um está em uma jornada para contribuir com um mundo justo." |

Dimensão 4. Empatia

| Definição | Exemplos de palavras/expressões associadas a cada dimensão utilizadas na análise de texto | Exemplos de avaliações postadas no website (palavras/expressões identificadas em negrito relativas à dimensão) |
|--|--|--|
| <p>Empatia é a capacidade de sentir ou pensar o que os outros estão sentindo ou pensando em relação a uma determinada situação e de responder de maneira apropriada a ela. Por fazer as pessoas a se colocar no lugar dos outros cognitivamente ou emocionalmente, a empatia leva a um estado de conscientização mais profundo.</p> <p>É por isso que a capacidade de empatizar é um qualificador de uma cultura ética. Se os colaboradores são empáticos, então eles passam a adotar a perspectiva cognitiva ou emocional dos demais stakeholders. Isso os ajuda a compreender o que está em jogo sob a perspectiva dos demais públicos e a considerar de maneira plena o impacto de seus comportamentos e decisões sobre terceiros, levando ao desenvolvimento moral e ético da organização.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pessoas/funcionários/equipes: <ul style="list-style-type: none"> - Abertas ao diálogo; Acessíveis; Admiráveis; Acolhedoras; Amigáveis; Apaixonadas; Bem-humoradas; Boas; Calorosas; Com compaixão; Com interesse genuíno; Compreensivas; Conscientes; Construtivas; Cuidadas; Empáticas; Felizes; Generosas; Humanas/humanizadas/ com humanismo; Pacientes; Simpáticas; Sinceras; Solidárias; Que ajudam/apoiam/se ajudam/apoiam; Que oferecem uma rede de apoio; Que se gostam; Que se preocupam; Que te ensinam; Tratam bem, etc. ▪ Amor às pessoas/ambiente afetuosos; Bem tratado(a) por todos/tratado com dignidade; ▪ Baixo nível de estresse/pressão; Clima leve/descontraído/prazeroso; ▪ Boa/ótima/excelente convivência/convívio/convivência tranquila; ▪ Cuidam bem/elevado cuidado com a saúde/ segurança/pessoas /colaboradores/ funcionários/ empregados/meio ambiente ▪ Cumprimento da carga/jornada de trabalho/horários respeitados; ▪ Equipes em sintonia; Elevado bem-estar; Não há estresse/não é um ambiente hostil, etc. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ "O ambiente é muito alegre e divertido. Brincamos muito e trabalhamos mais ainda! No geral, as pessoas se tratam de forma carinhosa e humana, mesmo quando não se conhecem muito. É um local de trabalho muito acolhedor. Diferente das outras empresas que trabalhei, todos aqui acreditam no que estão fazendo e no impacto que geram na internet e na vida das pessoas, isso é extremamente motivador. O fácil acesso aos VPs/Presidente e a oportunidade de dar ideias valoriza todos do time." ▪ "Uma empresa excepcionalmente humana, que procura sempre apoiar seus funcionários. É uma empresa casa, na qual nos sentimos sempre acolhidos. É possível conversar com todos os setores diretamente, é uma empresa muito aberta e acessível. Caso identifiquem algum problema que o funcionário tenha, mesmo que seja de ordem pessoal, encaminham um profissional do RH/adm para resolver o problema com este funcionário. É uma empresa que tem valores corretos e aposta na humanização do trabalho para conquistar o sucesso. E vem dando resultado, pelo que notamos ao longo da história. A licença maternidade e de 6 meses. Horas extras são pagas acima do convencional. Acolhe todas as diversidades e defende cada profissional como importante e único." ▪ "Bom ambiente de trabalho, equipe atenciosa e prestativa. Gestores atenciosos, flexíveis, compreensíveis, e sempre prontos a ajudar. distribuição de serviços de forma igual pra todos." ▪ "Ótimo ambiente de trabalho, supervisor atencioso e disposto a ajudar sempre, colaboradores gentis e amigáveis. Sem pressão na hora de trabalhar, ambiente calmo e silencioso o que ajudava a manter bom atendimento com os clientes." ▪ "A empresa está sempre preocupada com o bem-estar dos colaboradores. É um ambiente tranquilo e descontraído mesmo nos momentos de grandes demandas, todos sabem administrar o tempo e os recursos. Todos são sempre atenciosos em momentos de dúvidas, estando sempre dispostos a ajudar. Cresci e continuo crescendo profissionalmente e pessoalmente." ▪ "Ótimos padrões e funcionários todos amigáveis legais e super atenciosos se você não saber de algo os funcionários estarão lá pra lhe ajudar com toda paciência do mundo lá consegui muitas amizades que pretendo carregar pro resto da vida." ▪ "A empresa é muito humana, mantém ainda um clima de startup, tem funcionários alegres e solidários. Não se sente nenhum ar de hostilidade, os gestores (incluindo vps e ceo) são bastante acessíveis e veem seus funcionários como gente. Há muitas outras vantagens que, se fossem todas citadas, estourariam o espaço disponível. Sei apenas que me sinto feliz trabalhando na empresa, e há unanimidade sobre essa cultura." |

Dimensão 5. Liberdade para Falar

| Definição | Exemplos de palavras/expressões associadas a cada dimensão utilizadas na análise de texto | Exemplos de avaliações postadas no website (palavras/expressões identificadas em negrito relativas à dimensão) |
|---|--|---|
| <p>Em uma cultura ética, é fundamental que as pessoas percebam que têm um papel importante na promoção de uma conduta virtuosa em suas organizações.</p> <p>A segurança psicológica de que cada um pode se expressar livremente (incluindo o reporte de transgressões) e, assim, influenciar positivamente a ética em suas organizações é um qualificador-chave de uma cultura positiva.</p> <p>A potencial influência positiva dos colaboradores deriva tanto da possibilidade de efetivamente interromperem comportamentos antiéticos em curso quanto de prevenir sua ocorrência.</p> <p>A liberdade plena para se manifestar não é fácil de ser alcançada, uma vez que tende a ser confrontada pela pressão em se manter leal à autoridade ou aos pares em detrimento do melhor interesse da organização e do bem comum.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ambiente seguro/com elevada tolerância/aberto ao diálogo/com acesso a todos/contacto com todos/muito diverso/com elevada diversidade/sem discriminação/ com equidade/com elevada franqueza/respeita as diferenças; ▪ Canais abertos/muitos canais para se comunicar/linha direta/com canal de denúncias que funciona/canal de ética/ouvidoria; ▪ Consegue dar sugestões/ opiniões/ideias/propor/expor o que pensa/pontos de vista; ▪ Empresa horizontal/flat/pouco hierárquica/com baixa hierarquia/igualitária/inclusiva; ▪ Liberdade de expressão/ liberdade para falar/para opinar; Segurança psicológica/ psicologicamente seguro; ▪ Não tenho medo/não tem medo/sem qualquer temor/não tem receio de falar; sentimento/ sensação/percepção de segurança; Pode falar/pode ter voz/pode questionar/pode ser você mesmo; ▪ Pessoas/funcionários/equipes/ lideranças/líderes: Ouvem/abertura para ouvir/dialogar/ conversar; etc. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ "Tratamento humano, respeito entre as pessoas, mente aberta e equipe apaixonada pelo que faz. A empresa tem um impacto muito positivo nos seus clientes que acaba retornando aos funcionários. A maior vantagem é que como é uma empresa muito nova (menos de 2 anos) e de mente aberta as oportunidades são as melhores possíveis, e há muito trabalho a ser feito. Gerente abertos a novas ideias." ▪ "A empresa é extremamente aberta a ouvir novas ideias, flexível e jovem. Todos são acessíveis e ouvem o que temos a dizer." ▪ "Uma empresa excepcionalmente humana, que procura sempre ouvir e apoiar seus funcionários. É uma empresa casa, na qual nos sentimos sempre acolhidos. É possível conversar com todos os setores diretamente, e uma empresa muito aberta e acessível." ▪ "Autonomia, liderança, baixa hierarquia na prática, as pessoas te escutam e você aprende a ouvir também. Participação das pessoas na empresa e genuína e sincera. Preocupação com as pessoas pela liderança. Diversidade é um pilar estratégico e intencional, não é moda como muitas empresas atualmente. Conhecimento técnico interno e o maior que já vi." ▪ "É uma empresa claramente aberta e que respira inovação. Descontraída, que tem uma diversidade elevada de nacionalidades, backgrounds e trajetórias de vida. Existe uma abertura fora do comum das empresas tradicionais para feedbacks e novas proposições. O nível de autonomia e confiança dado aos funcionários permite oportunidades de carreira inesperadas e um aprendizado elevado." ▪ "A empresa oferece um ambiente amigável aos colaboradores e tem uma cultura que mantém portas abertas aos antigos funcionários. Grande parte dos líderes e chefes mantem as portas abertas para ouvir o que seus subordinados têm a dizer." ▪ "Ambiente de trabalho fantástico! Todos colegas são abertos para te ouvir, criticar e ajudar no que for preciso. Aqui temos liberdade para pensar, opinar e fazer o que precisa ser feito!" ▪ "Liderança com canal aberto para ouvir ideias, críticas e sugestões, ótimos benefícios, ambiente bom e divertido, inclusão e um dos pontos mais importantes desse momento de transformação cultural." |

Desqualificadores

Dimensão 6. Injustiça Organizacional

| Definição | Exemplos de palavras/expressões associadas a cada dimensão utilizadas na análise de texto | Exemplos de avaliações postadas no website (palavras/expressões identificadas em negrito relativas à dimensão) |
|---|---|---|
| <p>Uma das principais causas de comportamentos antiéticos nas organizações é o indivíduo sentir que é tratado de maneira injusta pela organização.</p> <p>Este sentimento de ressentimento e injustiça decorre da percepção do empregado em relação a como a organização distribui seus recursos e resultados, bem como implementa seus processos e políticas.</p> <p>Exemplos que podem gerar um sentimento de injustiça organizacional incluem a obstrução do acesso à informação, a ausência do devido crédito pelas boas ideias, a impossibilidade de crescimento na carreira e a ausência de critérios justos e meritocráticos para promoções ou punições.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ambiente de trabalho/clima/cultura difícil/pesado/ruim/horrível/frustrante/pouco profissional ▪ Acúmulo/desvio de funções ▪ Panela/panelinha/favoritismo/nepotismo/Apadrinhamento/puxa-sacos/amigos do rei/chefe/dono presidente/família/sócios/diretor ▪ Cabide de empregos/ausência de meritocracia/depende mais da amizade/falta profissionalismo ▪ Politicagem/só política/necessidade de bajular/cartas marcadas/fazem vista grossa/fofoca ▪ Benefícios inexistentes/péssimos/zero benefícios/ RH omissivo ▪ Falta de valorização do empregado/não dão valor às pessoas/ Não respeita/desrespeita os funcionários/empregados ▪ Pouco/baixo reconhecimento/não há reconhecimento ▪ Promessas vazias/não cumprem o que prometem/empresa se contradiz/ é mentirosa ▪ Feedback ruim/não existe/muito pobre/não dá feedback ▪ Bônus inalcançável/sem regras claras/incompatível | <ul style="list-style-type: none"> ▪ "Salários ridículos, falta de transparência, plano de carreira defasado, meritocracia e uma piada, falta de reconhecimento, desvio de função, não paga hora extra, não há incentivo a educação, cargos políticos demais, comunicação interna falha, empresa sucateada e mal administrada como um todo." ▪ "Se cultivava muito a cultura do puxa saco, se você não tem um padrinho não tem chance de crescer dentro da empresa. Salário incompatível com o mercado e excesso de trabalho até mesmo gerando acúmulo de função e desvio de função." ▪ "Diretoria fraquíssima; dois pesos e duas medidas; panelinhas; equipe comercial ruim e desmotivada; ninguém na empresa trabalha com meta estipulada; ambiente hostil; ninguém de fora da panela e promovido; não paga hora extra de jeito nenhum você e obrigado a tirar seu banco horas antes de fechar o semestre não importa a quantidade de trabalho que você tenha." ▪ "Plano de carreira inexistente, falta de transparência em relação a todos os tipos de processos que envolvem procedimentos, mudanças e operações. Direção alienada do mundo atual, remunera exorbitantemente conselheiros e diretores, mas que mantem uma baixa faixa salarial para todos os postos operacionais e de supervisão e coordenação e não investe em infraestrutura tão necessária. Pessoal de supervisão e coordenação desqualificado para o cargo, escolhidos apenas por critérios políticos e pessoais." ▪ "Muita politicagem, tudo é definido na base da política. não existe RH. É seguida uma hierarquia e os abaixo tem medo dos superiores. Se vê pessoas despreparadas em todos cargos de gestão, gerentes que nem sabem o que se passa na própria equipe. Ficou como uma das melhores empresas para se trabalhar, o que não falam é que a pesquisa está na meta dos colaboradores, se a empresa não for bem na pesquisa de clima (GPTW) é penalizado no PPR." ▪ "Avaliação dos funcionários é feita pelo gestor direto da pessoa, e sempre resulta em notas melhores para os funcionários que são bajuladores e notas ruins para os que apenas trabalham. Outro fator e a politicagem... Gestores desatualizados, despreparados, e que tratam as áreas da maneira que bem entendem. Já vi head de área gritar para o funcionário "você não está aqui para pensar, está para apertar botão". Não incentivam os estudos, ao ponto que gestores dizem para seus funcionários não estudarem porque isso mostra que eles querem sair." ▪ "Falta de reconhecimento no trabalho, ambiente horrível, excesso de fofocas, assédio moral pela presidência, negligência com a segurança, desrespeito com todos funcionários, código de ética não funciona... Apenas de fachada... Sem plano de carreira, funcionários são humilhados e muitos deveriam entrar com processo." |

Dimensão 7. Liderança Abusiva

| Definição | Exemplos de palavras/expressões associadas a cada dimensão utilizadas na análise de texto | Exemplos de avaliações postadas no website (palavras/expressões identificadas em negrito relativas à dimensão) |
|---|---|--|
| <p>Liderança abusiva refere-se ao exercício inadequado do poder dos superiores sobre seus liderados.</p> <p>Entre os comportamentos que perfazem uma liderança abusiva, incluem-se as decisões arbitrárias ou não fundamentadas, a diminuição ou humilhação de subordinados, a intolerância para com visões divergentes, a utilização de um tom de voz elevado, palavras ou termos depreciativos, a disseminação de informações negativas sobre o empregado sem sua presença, e as punições por capricho, entre outros.</p> <p>Esses comportamentos causam um grande impacto emocional nos subordinados, muitas vezes afetando sua autoestima e autoconfiança.</p> <p>Além de ser absolutamente antiético, essas condutas impactam negativamente a cultura ética da organização, uma vez que os gestores são os maiores responsáveis pelos comportamentos que se proliferam em suas organizações.</p> <p>É importante destacar ainda que a ausência de punição a um estilo de liderança abusivo tende a gerar a percepção junto aos empregados de que a empresa não pratica a ética para valer.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestores/gerentes/chefes/superiores/diretores/sócios/dono/presidente/líderes/lideranças: <ul style="list-style-type: none"> - Mentem; Tratam como um número/como lixo/como objetos descartáveis/peças de reposição; Tratam mal; Abusam; Acham/acreditam que sabem tudo; Agem em benefício próprio; Agressivos; Antiéticos; Arrogantes; Assediados; Autocráticos; Centralizam tudo/decidem tudo; Chantagem; Cometem injustiças/são injustos; Dão bronca em público; Debocham; Depreciam; Desonestos; Despreparados/sem preparo/sem preparação; Desprezam as pessoas; Desequilibrados; Desumanos Destroem carreiras; Desrespeitam; Egocêntricos; Emocionalmente instáveis; Falam palavras/grosserias; Gritam; Humilham; Intimidam; Intolerantes; Instáveis; Maltratam; Manipulam; Menosprezam; Não dão o exemplo /não praticam o que falam; Não cumprem o que prometem; Não ouvem/não escutam /não se interessam; Não sabem lidar com pessoas; Não sabem ouvir opiniões diferentes/não aceitam críticas; Sem educação/Só visam o lucro/só querem saber de dinheiro/só pensam no resultado; Tóxicos; Xingam; etc | <ul style="list-style-type: none"> ▪ "Empresa em si e maravilhosa. Não fosse pela péssima gestão. Dentre os vários problemas, estão a humilhação pública de supervisor com os funcionários, desrespeito total por parte da gerência, favoritismo com amigos de trabalho, perseguição com os funcionários e falta de feedbacks sobre o trabalho desenvolvido." ▪ "Praticamente não existem gestores de pessoas na empresa, mas somente chefes com perfil sociopata que constantemente pressionam os funcionários no limite, cometendo uma série de abusos e desrespeitando sua vida pessoal. Há uma pressão para as pessoas irem embora tarde, mesmo que você já tenha feito o seu trabalho. Quem vai embora antes e malvisto e alvo de brincadeiras desrespeitosas. Por melhor que você trabalhe os chefes não elogiam; pelo contrário, criou-se a cultura de que qualquer erro e muito grave e que merece muitas críticas, muitas vezes com palavras e em voz alta... Aquilo se torna uma panela de pressão infernal, que te faz odiar o trabalho e se sentir muito mal. Conheço muitas pessoas que se sentem assim, além de mim. A diretoria faz vista grossa a tudo, e só se preocupa com os respectivos bônus. Enfim, um lugar para juntar algumas reservas e depois sair o mais rápido possível, enquanto restar alguma humanidade em você." ▪ "As lideranças não respeitam o próximo e acham que cargos de chefias podem pisar, humilhar os funcionários. Diretor é um ditador e grita que a área é dele, humilha funcionários, acusa de roubo sem provas, fala mal do associado para outra unidade no prazer de prejudicá-lo, grita e não deixa o associado dar opiniões de melhorias, e isso e contra o princípio da empresa pois todas as lojas tem que ter políticas de portas abertas." ▪ "Protecionismo de alguns, assédio moral, pouca evolução, gestão extremamente confusa (na verdade nem existe), as pessoas responsáveis são pouco preparadas. Você é obrigado a almoçar, a beber e puxar o saco de todos. O presidente se acha deus e tem espírito de capataz, aonde acha que lida com gado e não com seres humanos." ▪ "Gerentes sem qualquer ética, com brincadeiras de cunho sexual constante, sem profissionalismo, e a diretoria, que são os ex-presidentes, sem controle algum sobre isso. Ambiente hostil, extremamente preconceituoso. Chefes intolerantes, desrespeitosos e que humilham os outros para se auto afirmar. Carga de trabalho absurda e facetime valorizado." ▪ "Empresa machista, em todo o momento e ouvido algum comentário de um teor que vai totalmente contra a visão da empresa por parte da diretoria e presidência. Equipes sem autonomia de decisão e gerenciamento, os líderes em geral são apenas figurativos. Diretoria e presidência brigam e fazem chacota de funcionários na frente de todos, sem nenhum embaraço." |

Dimensão 8. Orientação Egoísta

| Definição | Exemplos de palavras/expressões associadas a cada dimensão utilizadas na análise de texto | Exemplos de avaliações postadas no website (palavras/expressões identificadas em negrito relativas à dimensão) |
|--|--|---|
| <p>Uma orientação egoísta significa colocar os ganhos e interesses particulares a frente do interesse coletivo.</p> <p>Em uma cultura com essa orientação, as pessoas tendem a se tornar mais defensivas, individualistas e preocupadas prioritariamente com a proteção de sua posição e resultados pessoais.</p> <p>Uma vasta literatura demonstra que a disseminação de uma orientação egoísta na organização aumenta a probabilidade de ocorrência de comportamentos antiéticos.</p> <p>Como exemplo, se as pessoas forem motivadas predominantemente por seu interesse individual, então elas podem passar a ignorar o que é o certo a fazer e começar a fazer apenas o que é o mais benéfico para elas. Além disso, elas tendem a deixar de questionar o modo como os outros entregam seus resultados desde que esses resultados as beneficiem direta ou indiretamente.</p> <p>Nesse tipo de ambiente organizacional, as crenças, premissas e valores que determinam as decisões diárias tendem a se centrar em torno do que é melhor para cada um, em vez do que é o melhor e mais correto para todos.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mentalidade de silos/feudos/tribos/departamentalista; ▪ Áreas/equipes/departamentos não se ajudam; Existência de rixas/rivalidade/competição entre áreas/equipes/departamentos; ▪ Falta amizade/apoio/auxílio/parceria/ carinho/empatia/afeto/confiança/alinhamento/cuidado/preocupação entre áreas/equipes/departamentos; ▪ Ambiente hostil/desagradável/tóxico/que estimula competição/que fomenta competição; ▪ Ambiente altamente competitivo Cada um pensa só por si/ambiente onde é cada um por si/pensam apenas em si/conflituoso/pessoas não cooperam/colaboram/ajudam; ▪ Falta colaboração/cooperação/cordialidade/trabalho em equipe/espírito de equipe/senso de time; ▪ Muita inimizade/inveja/interesses pessoais/luta pela sobrevivência/ briga para sobreviver/puxam o tapete/deslealdade; ▪ Vale tudo para ganhar/vale tudo para ser promovido; etc. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ “Há uma cultura interna de disputa por aparecer para crescer e com isso você tem colegas que não pode confiar pois querem puxar o tapete até da tia do café se puderem... Os diretores não têm maturidade para nada e o ego deles e como se brigassem por um carrinho sem roda. Toda e qualquer pessoa se sente no direito de apontar o dedo para os erros do colega e ninguém oferece ajuda ou compartilha conhecimento, lá é cada um por si. experiencia para ser esquecida.” ▪ “Falta de colaboração geral entre as áreas, e um clima de cada um por si. Muito difícil obter sinergia quando até os gerentes trabalham olhando somente para suas áreas sem se importarem com o produto final. Como é uma grande empresa, o lucro e a política estão acima de tudo: acima da qualidade de vida, da qualidade do produto, da inovação, dos relacionamentos com os colegas e etc. É um ambiente frio e calculista, nenhuma flexibilidade, difícil trabalhar lá por muito tempo.” ▪ “Infelizmente não há espírito de equipe, e cada um por si. há muita competitividade entre os colaboradores e não há plano de carreira estabelecido dentro da cia.” ▪ “Ambiente competitivo e pouco colaborativo. Zonas cinzentas de papeis e responsabilidades nas diretorias geram conflitos e pouca colaboração.” ▪ “A empresa tem uma política de cada um por si, cada colaborador/setor recebe remuneração variável de acordo com o desempenho e com o cumprimento de metas e objetivos. Porém, em muitos momentos, o objetivo de um setor contrasta diretamente com o do outro, e então vira selva, o que só corrobora a política de cada um por si.” ▪ “A cultura se perdeu nos últimos anos, o espírito de colaboração deu lugar a um ambiente competitivo e agressivo. A concorrência é algo natural e saudável, mas quando se perde a mão da pressão sobre as pessoas, compromete negativamente o espírito de trabalho em equipe, e a busca pelos resultados ficam comprometidos pela falta de colaboração.” ▪ “A empresa estimula muito a competitividade entre as equipes e funcionários, por isso, os que melhor performam acabam se tornando um pouco prepotentes. Além disso, o clima esquentou muitas vezes por causa dessa competitividade exagerada, fazendo com que muitas pessoas percam a noção de respeito umas com as outras.” |

Dimensão 9. Falta de Consciência

| Definição | Exemplos de palavras/expressões associadas a cada dimensão utilizadas na análise de texto | Exemplos de avaliações postadas no website (palavras/expressões identificadas em negrito relativas à dimensão) |
|--|--|--|
| <p>Consciência moral – a capacidade de reconhecer as implicações morais de um desafio, situação ou decisão, – é um elemento crítico para a tomada de decisões éticas. É por isso que a falta de consciência é um desqualificador de uma cultura ética.</p> <p>Se os executivos e colaboradores forem incapazes de perceber a natureza ética de diversas situações do dia a dia, então a organização terá muito mais dificuldade em desenvolver uma forte orientação ética.</p> <p>Um baixo nível de consciência ética entre os empregados também é um indicador de que a cultura não está funcionando como deveria, uma vez que demonstra a necessidade de mais treinamentos, comunicações e outras intervenções relacionadas à ética.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Empresa só pensa/só visa centrada/focada apenas em lucro/resultados financeiros; ▪ Fins justificam os meios/ resultado é o que importa; ▪ Foco no curtíssimo prazo/desesperados pelo resultado/ resultados rápidos/não é sustentável/falta visão de longo prazo; ▪ Passam do limite/levam as pessoas até o limite/todo mundo no limite; jornada de trabalho exaustiva/ Tempo contado para ir ao banheiro; ▪ Abre mão de sua qualidade de vida/não há qualidade de vida; Impossível conciliar vida profissional e pessoal/esqueça sua família; ▪ Pessoas abaladas emocionalmente/com burnout/ depressão/crises de ansiedade/ angustiadadas/estressadas/stress; ▪ Falta consciência/propósito /valores/humanidade/sem preocupação com o ser humano; ▪ Falta diversidade/inclusão /participação feminina/ presença de LGBTQs, negros, PCDs/empresa machista/preconceituosa /que discrimina; etc. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ “A questão da pressão é o ponto mais negativo. Gerentes são pressionados 24 horas por dia, por áudio / videoconferências, mensagens, whatsapp, ligações e reuniões, pelos superintendentes e diretores, a cumprirem metas absurdas e que a cada semestre so aumentam. Esta pressão acaba por atingir os gerentes de relacionamento, assistentes que estão na linha de frente, é através do trabalho destas pessoas que o banco alcança lucros cada vez mais exorbitantes. Acho que o banco deveria rever suas metas, pois a atual política de vender a qualquer custo, de empurrar o produto ao cliente, de enganar o cliente embutindo taxas e seguros sem o consentimento do mesmo, etc. não vai ser sustentada por muito mais tempo. Funcionários adoecem com tamanha pressão, clientes ficam insatisfeitos e a imagem do banco fica arranhada.” ▪ “Jornada exaustiva de 44h semanais, que se torna ainda pior devido a localização e ao transporte público escasso, ou seja, você fica duplamente cansado. Não tem wi-fi para funcionários, somente para gestores. O uso da copa na hora do almoço e permitido por somente 15 minutos, pois a copa e minúscula e tem 100 funcionários na empresa. Você precisa engolir sua comida, mal dá pra almoçar. Ambiente lamentável, pesado, funcionário sente que a empresa e sua inimiga e te enxerga apenas como um número. Resumindo: não entre nessa empresa caso você preze pela sua saúde mental e qualidade de vida. empresa te sugará o máximo possível e você sairá desgastado e infeliz.” ▪ “Os valores são só no discurso, na prática ocorre exatamente o contrário (empresa contra a diversidade na prática). Discurso inspirador líderes que é só discurso. Na prática incitam a concorrência entre funcionários e o clima e de que não se pode ser você mesmo. Cortaram muitos funcionários, equipes enxutas (carga de trabalho exagerada, não se tem equilíbrio com vida pessoal).” ▪ “Péssimo ambiente. Hostil. Não há a menor condição de se manter emocionalmente bem se você for mulher lá dentro. Fazem piadas que diminuem a mulher o tempo todo. O dono é explorador. Falta humanidade também. Gritam com as pessoas, já vi isso diversas vezes. E te mandam chorar no banheiro. Já me mandaram correr na rua porque eu estava 3 minutos atrasada. Três. Foi a pior fase da minha vida, eu fiquei doente por causa deles. Hora extra? Esquece! E te dizem que você precisa abdicar de sua família e amigos, atividades extras pra se dedicar a eles, pra chegar em algum lugar. Que lugar?” |

Dimensão 10.

| Definição | Exemplos de palavras/expressões associadas a cada dimensão utilizadas na análise de texto | Exemplos de avaliações postadas no website (palavras/expressões identificadas em negrito relativas à dimensão) |
|--|--|--|
| <p>Medo de retaliação significa criar um ambiente no qual as pessoas percebem que sofrerão consequências negativas caso venham a reportar problemas de conduta ou decisões antiéticas.</p> <p>A insegurança psicológica de sofrer represálias é um desqualificador muito importante, uma vez que não apenas sinaliza a presença de comportamentos inadequados, como também indica que os bons comportamentos que fomentam uma conduta ética generalizada têm uma chance menor de ocorrerem.</p> <p>Quando o medo de retaliação está presente, o silêncio impera e os empregados tendem a questionar menos o comportamento dos demais. Isso pode levá-los, por exemplo, a evitar fazer questionamentos importantes e a dar menos peso às orientações apresentadas nos treinamentos de ética e compliance.</p> <p>O primeiro passo para criar um ambiente com elevada liberdade de expressão, portanto, é eliminar todos os tipos de comportamentos retaliatórios no ambiente de trabalho.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Medo de falar/medo de represálias/medo de retaliação/medo de ser demitido/medo de ser mandado embora; ▪ Não aceitam/não ouvem/não há abertura para novas ideias; Críticas são mal vistas/qualquer coisa é considerada insubordinação; Sem espaço para mudanças/divergências /outras visões/não há oportunidade para dar ideias/para falar; Não se mostram dispostos/não estão dispostos a ouvir visões contrárias; Bom ficar calado; Empresa não muda/sempre foi assim/vai ser sempre assim; Não levam em conta o que os colaboradores pensam; Não vale a pena se expor/é preciso cuidado com o que se fala ▪ Ambiente de elevada tensão/terrorismo/muito tenso; Gestão baseada em ameaças; Clima de medo/intimidação; pessoas perseguidas; ▪ Percepção de falsa liberdade/pouca liberdade de expressão/limitação da liberdade; ▪ Altíssimo turnover/Ambiente muito instável/pessoas se sentem inseguras; Cortes constantes/demissões de tempos em tempos; ▪ Não tem um canal para diálogo/não tem canal de denúncias/não tem ouvidoria/não tem canal de ética; Canal de denúncias/de ética não funciona/só no papel/só para inglês ver; etc. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ A direção é pior que se pode imaginar, onde o presidente quer ser o centro das atenções, acredita saber de tudo e ter mais conhecimento que todos. Gestão baseada em ameaças, não há respeito, o ambiente é tenso, respeito não existe, as regras são quebradas em todos os momentos. Infelizmente é muito desmotivador trabalhar em um lugar como este. A demonstração de poder e centralização é o que domina. Funcionários são inseguros e trabalham com medo da demissão, a qual é frequente apenas por discordar ou expor opiniões contrárias à direção. ▪ Falta de comunicação; Gestão fraca e ameaçadora; vocês devem ouvir o que os funcionários dizem porque muitos tem medo até de falar com um supervisor com medo de ficar marcado. Nas reuniões todos ficam calados, ninguém se expressa com medo de perder o emprego porque o supervisor fala "gente o a crise aí fora tá cheio de gente querendo trabalhar". ▪ A condução dos maiores cargos de gestão é feita a base do medo e da intimidação, bloqueando qualquer espaço para questionamentos e conflitos saudáveis. A maioria dos profissionais que consegue alcançar boas posições a fazem se mantendo sob um cenário de inferiorização, submissão plena, medo e insegurança. E da mesma forma isso e exercido em quem está abaixo. ▪ Fala-se de abertura para feedbacks, mas as lideranças não aceitam críticas, você só será bem aceito se fingir que concorda com tudo e aceitar todos os absurdos que vem de cima pra baixo. Falsa ilusão de empresa horizontal, todos sabem bem quem manda e quem obedece (se não quiser entrar na lista de indesejados para ser demitido), supervisores grosseiros, mesquinhos, desrespeitosos, fofoqueiros e que ficam cochichando pelos cantos. ▪ As pessoas são pressionadas a alcançar resultados que não são previamente planejados. O clima é de guerra, e as pessoas vivem estressadas com medo de serem demitidas. A comunicação não é clara entre gestores e subordinados. Há um número muito grande de funcionários insatisfeitos com essa situação, mas ficam em silencio com medo de serem punidos. ▪ Gestão centralizadora e tirana. Todos, sem exceção, continuam trabalhando por medo do desemprego. Alta rotatividade em todos os setores, alto número de demissões injustificadas. Grande número de pessoas reclamando e procurando recolocação para poderem sair da empresa. Gestão por medo e baseada em conflitos, funcionários de qualquer nível hierárquico altamente inseguros e impossibilitados de emitir qualquer opinião. rotatividade alta, todos comentam sobre o seu prazo de validade. ▪ Empresa familiar com gestores extremamente despreparados, que receberam promoções pelo tempo de empresa e seu relacionamento, mas que não tem capacidade para liderar equipes pela falta de instrução e de perfil de liderança. Existe um canal de denúncias contra comportamentos antiéticos que não funciona. Não há abertura para inovação muito menos questionamentos. o lema é: isso é assim porque sempre foi feito assim. Há alta rotatividade de funcionários de todos os níveis. |

3. Cálculo do indicador de cultura ética

Utilizamos **quatro métodos alternativos** a fim de construirmos um indicador de cultura ética com a maior confiabilidade possível. **Ao final, classificamos as empresas em função de sua posição média nos quatro métodos:**

Método 1. Probabilidade de ocorrência de palavras associadas a cada dimensão de cultura ética

O primeiro método consiste no ranqueamento das organizações com base na probabilidade de alguma palavra ou expressão relacionada a uma determinada dimensão de cultura ética (qualificadora ou desqualificadora) estar presente na avaliação de um determinado funcionário.

Vamos a um exemplo hipotético da empresa “XPTO”. Suponhamos que ela tenha sido avaliada por 10 funcionários e que, para a dimensão “injustiça organizacional”, a análise de conteúdo dessas resultou na seguinte quantidade de palavras ou expressões relacionadas a este conceito:

| Funcionário # | Número de vezes que alguma palavra ou expressão associada à dimensão “Injustiça Organizacional” foi mencionada nas avaliações |
|---------------|---|
| 1 | 1 |
| 2 | 0 |
| 3 | 0 |
| 4 | 0 |
| 5 | 4 |
| 6 | 1 |
| 7 | 0 |
| 8 | 0 |
| 9 | 2 |
| 10 | 0 |

Neste caso, atribui-se um escore “1” para cada avaliação em que ao menos uma palavra ou expressão relativa à dimensão “Injustiça Organizacional” esteja presente (e “0” caso contrário). No exemplo em questão, o método resultaria na seguinte pontuação:

| Funcionário # | Número de vezes que alguma palavra ou expressão foi mencionada nas avaliações | Frequência de ocorrência de alguma palavra ou expressão associada à dimensão “Injustiça Organizacional” |
|---|---|---|
| 1 | 1 | 1 |
| 2 | 0 | 0 |
| 3 | 0 | 0 |
| 4 | 0 | 0 |
| 5 | 4 | 1 |
| 6 | 1 | 1 |
| 7 | 0 | 0 |
| 8 | 0 | 0 |
| 9 | 2 | 1 |
| 10 | 0 | 0 |
| Soma | | 4 |
| Número de avaliações | | 10 |
| Média da Empresa na Dimensão “Injustiça Organizacional” | | 0,4 ou 40% |

O mesmo procedimento foi aplicado para as nove outras dimensões sob análise. Computou-se assim, ao final, uma nota oscilando de zero a 1 para cada um dos dez qualificadores/desqualificadores de cultura ética. A partir da nota de cada dimensão, calculou-se a cultura ética de cada organização pela seguinte equação:

Cultura Ética = Soma da pontuação dos qualificadores (confiança organizacional + liderança ética + orientação para o bem comum + empatia + liberdade para falar) – Soma da pontuação dos desqualificadores (injustiça organizacional + liderança abusiva + orientação egoísta + falta de consciência + medo de retaliação).

A vantagem deste método é que ele evita atribuir um peso excessivo a eventuais avaliações que possam vir a conter um número elevado de palavras ou expressões associadas a uma determinada dimensão (no caso acima, o método evita dar peso diferenciado à avaliação do funcionário #5, que mencionara quatro termos diferentes relacionados ao desqualificador “Injustiça Organizacional”).

Método 2 – Frequência de ocorrência de palavras associadas a cada dimensão

O segundo método consiste no ranqueamento das empresas com base na frequência de ocorrência das palavras ou expressões associada a um determinado desqualificador ou qualificador.

No caso da empresa XPTO exemplificado na seção anterior, este método leva à seguinte pontuação:

| Funcionário # | Número de vezes que alguma palavra ou expressão associada à dimensão “Injustiça Organizacional” foi mencionada nas avaliações |
|---|---|
| 1 | 1 |
| 2 | 0 |
| 3 | 0 |
| 4 | 0 |
| 5 | 4 |
| 6 | 1 |
| 7 | 0 |
| 8 | 0 |
| 9 | 2 |
| 10 | 0 |
| Soma do número de menções | 8 |
| Número de avaliações | 10 |
| Média da Empresa na Dimensão “Injustiça Organizacional” | 0,8 ou 80% |

De maneira similar ao método 1, a cultura ética de cada empresa foi então calculada pela equação:

Cultura Ética = Soma da pontuação dos qualificadores – Soma da pontuação dos desqualificadores

Em relação ao método 1, a vantagem deste método é que todas as palavras citadas pelos funcionários associadas a um determinado qualificador ou desqualificador são levadas em consideração para fins de pontuação.

Como exemplo, se um determinado comentário contiver diversas características negativas associadas a uma determinada dimensão como, “injustiça organizacional” (ex. “ausência de meritocracia”, “não valorização das pessoas” e “falta de reconhecimento”) então todos esses termos são considerados de maneira aditiva, ganhando-se mais profundidade na análise e diferenciação entre as empresas.

Por outro lado, a desvantagem deste método é que ele possibilita atribuir peso diferenciado a uma determinada avaliação, principalmente no caso dela conter diversas palavras ou expressões associadas a uma certa dimensão.

Método 3 – Escala de 0 a 100 para cada dimensão com utilização da mediana como base de cálculo

O terceiro método é calculado com base em três etapas. Na primeira, padroniza-se a pontuação obtida para cada dimensão pelo método 1 em uma escala de 0 a 100 por meio da seguinte equação:

Nota em escala de 0 a 100 da dimensão X = $100 \times (\text{pontuação da empresa na dimensão X} - \text{pontuação mínima de todas as empresas na dimensão X}) / (\text{pontuação máxima de todas as empresas na dimensão X} - \text{pontuação mínima de todas as empresas na dimensão X})$

Na segunda etapa, calcula-se a pontuação dos qualificadores e desqualificadores da empresa em escala de 0 a 100. Isto é feito por meio da seguinte equação:

Pontuação dos qualificadores = Mediana das notas em escala de 0 a 100 das dimensões: confiança organizacional, liderança ética, orientação para o bem comum, empatia e liberdade para falar.

Pontuação dos desqualificadores = Mediana das notas em escala de 0 a 100 das dimensões: injustiça organizacional, liderança abusiva, orientação egoísta, falta de consciência e medo de retaliação.

Na terceira etapa, calcula-se então a cultura ética em escala de 0 a 100 por meio da mesma equação anterior:

Cultura Ética = Pontuação dos qualificadores – Pontuação dos desqualificadores.

Há duas vantagens potenciais desse método: a criação de uma pontuação de 0 a 100 de fácil compreensão, o que permite uma comparação mais simples entre as empresas; e, a desconsideração das pontuações extremas das organizações em determinadas dimensões, uma vez que utiliza-se a mediana em vez da média.

Método 4 – Com base na escala de 0 a 100 computada no método 3, cálculo da cultura ética com base na média dos três qualificadores e desqualificadores com maior pontuação.

A diferença entre este método e o método 3 se dá no cálculo dos qualificadores e desqualificadores em escala de 0 a 100. Neste caso, computa-se a pontuação dos qualificadores e desqualificadores com base na soma das três dimensões com maior pontuação em cada um desses quesitos, respectivamente.

O racional para a utilização deste método alternativo é o seguinte: em algumas empresas, observamos que determinados aspectos positivos ou negativos se mostravam tão pronunciados que essas questões tendiam a ser o cerne da grande maioria das avaliações postadas.

Como exemplo, suponha que uma empresa tenha um ritmo extremamente frenético, estressante e pesado de trabalho (associado ao desqualificador “falta de consciência”). Neste caso, esta característica poderia induzir a maioria dos comentários negativos a mencionar esta questão, em detrimento de temas potencialmente negativos relacionados a outra dimensão (como, por exemplo, a falta de “liberdade para falar” na empresa).

A ausência de comentários sobre outra dimensão considerada menos relevante (“liberdade para falar” nesse caso), poderia levar a empresa a apresentar uma pontuação relativamente boa neste desqualificador.

Essa pontuação, contudo, se daria muito mais pela ausência de comentários do que pela inexistência deste problema adicional e considerado relativamente menor.

Ao selecionar apenas as três dimensões com maior pontuação para os desqualificadores e qualificadores, tem-se a vantagem de computar apenas as dimensões mais enfatizadas pelos funcionários, minimizando-se este eventual viés. Por outro lado, a desvantagem deste método é que ele deixa de considerar as cinco dimensões do modelo da Ethical Systems no cálculo da cultura ética.

4. Limitações

Nosso objetivo é criar um indicador de cultura ética aberto e transparente, em um verdadeiro processo de co-criação com o mercado. Como resultado, críticas e sugestões para o aprimoramento de sua metodologia são muito bem-vindas.

Em particular, nosso indicador possui limitações que merecem ser destacadas:

- Utilizamos apenas as opiniões dos funcionários, deixando de capturar as percepções de outros stakeholders relevantes da organização, como seus clientes, fornecedores e reguladores;
- O indicador tem como foco a qualidade dos relacionamentos e do ambiente do dia a dia organizacional. Não se pode excluir, por exemplo, a possibilidade de uma empresa fechar contratos de maneira espúria com o setor público ou lançar produtos questionáveis aos seus clientes e, simultaneamente, ter um ambiente interno percebido como saudável, positivo e correto por muitos de seus funcionários; e,
- Embora o website Glassdoor possua diversas diretrizes e controles para minimizar a probabilidade de manipulação das avaliações, não se pode excluir a possibilidade de algum tipo de viés. Neste sentido, identificamos avaliações em que os colaboradores afirmavam que suas empresas (em particular as áreas de recursos humanos) obrigavam as pessoas a realizar avaliações positivas na plataforma ou ofereciam incentivos para que assim o fizessem. Este potencial problema não é exclusividade nacional. Uma matéria do Wall Street Journal de 22/janeiro/2019 intitulada “How Companies Secretly Boost Their Glassdoor Ratings” mostra evidências dessa prática nos EUA. (texto disponível em <https://www.wsj.com/articles/companies-manipu-late-glassdoor-by-inflating-rankings-and-pressuring-employees-11548171977>).

5. Relação das 1.871 organizações analisadas

- 99
- 3CON
- 3M
- 4all Tecnologia
- 7comm
- ABB
- Abbott
- Abengoa
- AC Camargo Cancer Center
- Acao Contact Center
- Accenture
- Accera
- Acciona
- Accor
- Aceco TI
- Acesso Digital
- Ache Laboratorios Farmaceuticos
- Aco Cearense
- Actionline
- ADCOS Dermocosmeticos
- Adecco
- Adidas
- ADM
- Admix
- Adobe Asses. Servicos Cadastrais
- ADP
- Adtalem Educacional do Brasil
- Advocacia-Geral da Uniao
- AeC Consulting
- Aegea Saneamento
- Aeroporto Int. Viracopos - Campinas
- AES Eletropaulo
- AETHRA Automotive Systems
- Affero
- AGCO
- Agencia Nacional de Aviacao Civil
- Aggreko
- Agibank
- Agora
- AGV Logistica
- AIESEC
- AIG
- Air Liquide
- Ajinomoto
- Aker Solutions
- Akzo Nobel Worldwide
- Alatur JTB
- Alcatel-Lucent
- Alcoa
- Alelo TLT, LLC.
- Alert Brasil
- Alesat
- Algar Group
- Algar Telecom / CTBC Telecom
- ALL NET
- Allen Informatica
- Allergan
- Allianz
- Allianz Partners
- Allied
- Allis
- AlmapBBDO
- Almaviva
- Almeida Kruger
- Almeida Santos Advogados
- Alphaville Urbanismo
- Alphavox
- ALSTOM
- Alterdata Software
- Altran Group
- Amaggi
- AMARO
- Amazon
- AMC Textile
- Amcham Brasil
- AMcom Sistemas de Informacao
- Amcor
- Amdocs
- Amil Assistencia Medica
- Amsted Maxion
- Ancar Ivanhoe
- Andrade Gutierrez
- Andritz
- Angeloni
- Anglo American
- AngloGold Ashanti
- Anhanguera Educacional
- Anima Educacao
- Animale
- Aon
- Aperam
- Apex-Brasil
- Apple
- APS Santa Marcelina
- Apsen Farmaceutica
- Aquamar
- Arauco
- Araujo Abreu Engenharia
- Arcadis Brasil
- ArcelorMittal
- Arcos Dorados
- Arezzo
- Armazem Paraiba
- Arteris
- Artplan
- Arysta LifeScience
- Aspen Pharmacare
- Assai Atacadista
- Associacao Brasileira das Entidades dos Mercados Financeiro e de Capitais (ANBIMA)
- Associacao de Assistencia a Crianca Deficiente
- Associacao Fundo de Incentivo a Pesquisa (AFIP)
- Associacao Paulista para o Desenvolvimento da Medicina (SPDM/PAIS)
- Associacao Saude da Familia (ASF)
- Assurant
- Astra
- AstraZeneca
- Atacadao
- Atacadista Roldao
- Atech
- Atento
- Athie Wohnrath
- Atlantica Hotels & Resorts
- Atlantico
- Atlas Copco
- Atlas Quantum - AtlasProject
- Atos
- Attps Informatica
- Atvos
- AUNDE Achter & Ebels
- Aurora
- Auto Viacao 1001
- Autoglass
- Avanade
- Avenue Code
- Avianca
- Avibras
- Aviva Parques e Resorts
- Avon
- Axxiom
- Azevedo Sette Advogados
- Azul - Linhas Aereas Brasileiras

- B2W Digital
- B3
- Babcock International Group
- Bain & Company
- Baker Hughes
- Baker Tilly International
- Banco Alfa
- Banco BBM
- Banco Bradesco
- Banco BV
- Banco Central do Brasil
- Banco da Amazonia
- Banco Daycoval
- Banco de Brasilia
- Banco Desenv..Minas Gerais(BDMG)
- Banco do Brasil
- Banco do Nordeste do Brasil
- Banco Fibra
- Banco Inter
- Banco Modal
- Banco Nac. Desenv. Econ. e Social
- Banco Original
- Banco PAN
- Bancoob
- Bancorbras
- Bandeirantes Communication Group
- Bank of America
- Banrisul
- Barbosa Mussnich Aragao
- BASF
- Basis Information Technology
- Baxter
- Bayer
- BD
- BDO
- Beach Park Hoteis e Turismo
- Beblue
- Beleza na Web
- Beleza Natural
- Belgo Bekaert Arames
- Bellinati Perez Advocacia
- Bematech
- Beneficencia Portuguesa de Sao Paulo
- Beneficio Certo
- Benner Solution
- BENTELER Group
- Berneck
- Besni
- Betha Sistemas
- BHS
- BIC
- Bichara Advogados
- Bifarma Drogarias
- Bild Desenvolvimento Imobiliario
- Biolab Sanus Farmaceutica
- Bionexo
- Biosev
- Bistek Supermercados
- BK Consultoria e Servicos
- Blau
- Blinks
- Blue Tree Hotels
- Bluesoft
- BMG
- BMW
- BNP Paribas
- Boa Vista Servicos
- Bodytech
- Boehringer Ingelheim
- Bombril
- Boston Consulting Group
- BP
- Brainfarma
- Brasal
- BrasFELS
- Brasil Brokers
- Brasil Center
- Brasil Center Comunicacoes
- Brasil Foods
- Brasil Telecom Call Center (BTCC)
- BrasilCenter Comunicacoes
- Brasilprev Seguros e Previdencia
- Braskem
- Braspag
- Braspress
- Bravante
- Brazil Fast Food
- Brazil Hospitality Group
- Brazilian Air Force
- Brazilian Institute of Geography and Statistics
- Brazilian Navy
- Bridgestone Global
- Brink's, Incorporated
- Brisa
- Britania
- BRK Ambiental
- BrMalls
- Brookfield Incorporacoes
- Brookfield Renewable
- Brookfield
- BRPH Companies
- BRQ
- BSI Tecnologia
- BT
- BTG Pactual
- Bunge Limited
- Bureau Veritas
- Burger King
- Buscape
- Butantan Institute
- BV Financeira
- C&A
- C&C Casa e Construcao
- C.Vale
- C6 Bank
- Cabal
- Cabify
- Cacau Show
- Cacau Show (Franqueado)
- Caedu
- Caio Induscar
- Caixa Economica Federal
- Calçados Beira Rio
- Call Tecnologia
- Callink Servicos de Call Center
- CALVIN KLEIN
- Camara dos Deputados
- Camara Interbancaria de Pagamentos (CIP)
- Camara Municipal de Sao Paulo
- Camargo Correa
- Camicado
- Camil Alimentos
- Canon
- CAPES
- Capgemini
- Cappta
- Caramuru
- Cargill
- Carglass
- CargoX
- Carlos Chagas Hospital
- Carlson Wagonlit Travel
- Carmen Steffens
- Carrefour
- Carrefour Solucoes Financeiras
- Carrier
- Carta Fabril
- Casa & Video
- Casas Bahia
- CASSI
- Cassol Centerlar
- Cast Group
- Castrolanda
- Caterpillar
- Catho Online
- Cbpi
- CBRE
- CCAA
- CCEE

- CDF
- Cebrace
- Cedaspy
- Cedro Technologies
- CEFET-MG
- Cel.Lep
- Celesc
- Celg Distribuicao
- CEMIG
- Cencosud
- Centauro Loja de Esporte
- CentralIT
- Centro Brasileiro de Cursos (CEBRAC)
- Centro Diagnosticos Brasil (CDB)
- Centro Estudos Pesq. Dr. Joao Amorim (CEJAM)
- Centro de Estudos e Sistemas Avancados do Recife - C.E.S.A.R
- Centro Paula Souza (ETEC, FATEC, SDECTI)
- Centro Universitario Mauricio de Nassau (UNINASSAU)
- Centro Universitario Una
- CERTI Foundation
- Certisign Certificadora Digital
- Cervejaria Ambev
- Cescon, Barrieu, Flesch & Barreto Advogados
- CEVA Logistics
- CGI
- Chalfin Goldberg Vainboim & Fichtner Advogados Associados (CGVF)
- Chemtech
- Chery Brasil
- Chesf
- Chevron
- Chifon
- Chilli Beans
- Chubb
- CI
- CI&T
- Cicsa
- CIEE
- Cielo
- Cinemark
- Cinopolis
- CINQ Technologies
- Citicapital Commercial Corp
- CitroSUco
- Clariant
- Claro
- ClearSale
- Club Med
- CMPC Melhoramentos
- CNA Ensino de Linguas
- CNH Industrial
- Cnova
- CNPEM
- CNPq
- Coamo
- Coats
- Cobasi
- Cobra Tecnologia
- Coca Cola Andina
- Coca-Cola FEMSA
- Coca-Cola Refrescos Bandeirantes
- Cocamar
- Coelba
- COFCO
- Cognizant Technology Solutions
- Colegio Objetivo
- Colegio pH
- Colegio Santa Catarina
- Colegio Visconde de Porto Seguro
- Colgate-Palmolive
- Comau
- Comercial Esperanca
- Comgas
- Comlurb
- Commcenter
- Companhia Brasileira de Alumínio
- Cia Brasileira de Trens Urbanos
- Cia Engenharia de Trafego (CET)
- Companhia de Saneamento
- Companhia de Tecidos Norte
- Cia Docas do Estado de Sao Paulo - CODESP
- Cia Ener. Pernambuco - Celpe
- Cia Est. Aguas e Esgotos (CEDAE)
- Cia Mun. Energia e Iluminacao
- Cia Paulista Trens Metropolitanos (CPTM)
- Companhia Siderurgica do Pecem
- Companhia Siderurgica Nacional
- Compasso
- Compesa
- Concentrix
- Concrete Solutions
- Condor Supermercados
- Conductor
- Conduent
- ConectCar
- Confederacao Nacional da Industria
- ConnectCom
- Consinco
- Constellation
- Construcap
- Construtora OAS
- Construtora Triunfo
- ContaAzul
- Contabilizei
- CONTAX
- Contem 1g
- Continental
- Coop
- Cooperativa de Consumo
- Copacol-Cooperativa Agroindustrial
- Copagaz
- COPEL
- Copobras
- Coppetec
- Corpo Bombeiros Militar Estado RJ
- Corsan
- Cosern
- Cosin Consulting
- CostaCruzeiros
- Cotacao
- DTVM
- Coty
- CPFL
- Energia
- CPFL
- Renovaveis
- CPqD
- Credit Cash
- Credit Suisse
- Creditas
- Crefisa
- Cremer
- Cristalia
- Cruzeiro do Sul University
- CSU
- CardSystem
- Cteep
- CTIS
- Cultura Inglesa
- Cummins
- CURY
- Cushman & Wakefield
- CVC Brasil Op. Agência de Viagens
- CWI Software
- Cyrela Brazil Realty
- Daf Caminhoes
- Dafiti
- Daitan Group
- Dana (OH)
- Dannemann Siemsen Bigler & Ipanema Moreira

- Danone
- DASA
- DATACOM
- Datametrica
- Dataprev
- DB Schenker
- DB1 Global Software
- DBC
- DBM Contact Center
- DBServer
- Deal
- Decathlon
- Decolar
- Defensoria Publica da Uniao
- Defensoria Publica do Estado de SP
- Defensoria Publica Geral Estado RJ
- Dell Technologies
- Deloitte
- Demarest Advogados
- DeMillus
- DENSO
- Descomplica
- Dextra
- DHL Supply Chain
- Di Santinni
- Dia Brasil
- Dia Group
- Diageo
- Dicico
- Diebold Nixdorf
- Digisystem
- Digitro Tecnologia
- Dimep Sistemas
- Dinamo Engenharia
- Dinastia Solucoes Financeiras
- Direcional Engenharia
- Distribuidora SantaCruz
- DISYS
- Dm9
- DMCARD
- DOC88
- DocPlanner
- Domingues e Pinho Contadores
- DOT digital group
- Dotz
- Dow
- DP6
- DPaschoal
- Dr. Emerson Laboratorio e Imagem
- dr.consulta
- Drogaria Araujo
- Drogaria Onofre
- Drogaria Sao Paulo
- Drogaria Venancio
- Drogarias Big Ben
- Drogarias DPSP
- Drogarias Farmais
- Drogarias Pacheco
- DSM
- DTI Digital Technologies
- Dudalina
- Dufry do Brasil Duty Free Shop
- DuPont
- Duratex
- DXC Technology
- E.life Group
- Easy Taxi
- Easynvest
- Eaton
- EBANX
- Ebserh
- Ecolab
- Econocom
- e-Core
- Ecorodovias
- Edelman
- Edenred
- Editora Abril S/A
- Editora Globo
- Editora Moderna
- Editora Positivo
- EDP
- Eduzz
- EF English Live
- Egali Intercambio
- Eldorado Brasil
- Eldorado Research Institute
- Electrolux
- Elektro
- Eletricidade e Servicos
- Eletrobras
- Eletronuclear
- Eleva Educacao
- Eli Lilly and Company
- Eliane Revestimentos Ceramicos
- Elo Contact Center
- Elo7
- Elog Logistica
- EloGroup
- Embasa
- Embraco North America
- Embracon
- Embraer
- EMBRAPA
- Embratel
- Emerson
- Empiricus
- Empresa Brasil de Comunicacao
- Empresa Brasileira de Bebidas e Alimentos (Ebba)
- Empresa Brasileira de Correios e Telegrafos - ECT
- Empresa Metropolitana de Transportes Urbanos (EMTU)
- Empresas Concremat
- EMS Pharma
- Endeavor Global
- Endicon Engenharia
- Enel
- Energisa
- Eneva
- Engevix Engenharia
- ENGIE
- Engineering Ingegneria Informatica
- EPA Supermercados
- Equinix
- Ericsson-Worldwide
- Escale
- Escola Mobile
- Escola Superior De Propaganda E Marketing (ESPM)
- Esmaltec
- Espaco Laser
- Esporte Clube Pinheiros
- Esporte Interativo
- ESPRO
- essence IT
- Essilor
- Estaleiro Atlantico Sul
- Estapar Estacionamentos
- Estee Lauder Companies
- Estre Ambiental
- Eternit
- ETNA
- Eucatex
- Eucatur
- Eudora
- Eurofarma
- Eurofins Scientific
- Europ Assistance
- Even Construtora e Incorporadora
- Everis
- Evino
- ewave
- Exact Sales
- Exercicio Brasileiro
- Experian
- Expresso Sao Miguel
- Extra Supermercados
- Extrafarma
- ExxonMobil
- EY

- EZTEC
- F.biz
- Faber-Castell
- Facchini
- Faculdade Pitagoras
- Faculdade Unyleya
- Faculdades Metropolitanas Unidas
- Falcao Bauer
- FALCONI
- FAPESP
- Farm Brasil
- Farmacias e Drogarias Nissei
- Farmacias Pague Menos
- Farmacias Sao Joao
- FasanoHotels and Restaurants
- Fast Shop
- Faurecia
- FCA Brasil
- FCA Fiat Chrysler Automobiles
- Febracis
- Federacao Industrias Estado da Bahia
- Federacao Industrias Estado de SC
- Federacao Industrias do Rio Grande do Sul (FIERGS)
- Federacao das Unimeds do Estado de Sao Paulo (FESP)
- Federal University of Pernambuco
- Fedex Express
- Feevale University
- Femme - Laboratorio da Mulher
- Ferreira Costa & Cia.
- Ferreira e Chagas Advogados
- Ferrero
- Ferrous Resources
- Fertilizantes Heringer
- Festo
- FH Consulting
- FIAP
- FIESP
- FINEP
- FINNET
- Fiocruz
- FIS
- Fisk Brasil
- FIT - Instituto de Tecnologia
- FiTec
- Flex Contact Center
- Flora
- FMC Technologies
- Fnac
- Focus Tributos
- Folha de Sao Paulo
- Ford Motor Company
- Forever 21
- Fort Atacadista
- Fosfertil
- Foton Informatica
- Foxbit
- Foxconn
- FPF Tech
- FQM Farmoquimica
- Fresenius Kabi
- Frigelar
- Frimesa
- FS
- FSB Comunicacoes
- FTD Educacao
- Fujioka
- Eletro Imagem
- Fujitsu
- Funcao Informatica
- Fundacao Casa
- Fundacao Casper Libero
- Fundacao do ABC
- Fundacao Fac. de Medicina (FFM)
- Fundacao Getulio Vargas
- Fund. Padre Anchieta (TV Cultura)
- Fundacao Procon
- Fundep
- Furnas
- Furukawa Industrial
- G&P Projetos e Sistemas
- Gafisa
- Garoto
- Gazeta do Povo
- GBarbosa
- GE
- GE Healthcare
- Geap Saude
- Gemalto
- General Mills
- General Motors (GM)
- Generali Group
- Geofusion
- Gep Industria Comercio
- Gerdaul
- Gestamp
- GetNet
- GetNinjas
- GfK
- GFT Technologies
- Gi Group
- Giassi Supermercados
- Giraffas
- Givaudan
- GKN
- GlaxoSmithKline
- GlobalWeb
- Globo TV
- Globosat
- Gocil Seguranca e Servicos
- Gol Linhas Aereas Inteligentes
- Golden Tulip Hotel, Suites & Resorts
- Goodyear
- Google
- Governanca Brasil (GOVBR)
- Government of the Federal District
- Governo do Estado da Paraiba
- Governo do Estado de Minas Gerais
- Governo do Estado de Sao Paulo
- Governo do Estado do Parana
- Governo do Estado do Rio de Janeiro
- Governo Estado Rio Grande Do Sul
- GPA
- Granado
- Grant Thornton
- GreenLine
- Grendene
- Group CEEE
- Group Software
- Groupe PSA
- Groupe SEB
- Groupon
- GRSA
- GRU Airport Aeroporto Intern. SP
- Grupo 3coracoes
- Grupo A
- Grupo Aguas do brasil
- Grupo Apisul
- Grupo Arcor
- Grupo ASSA
- Grupo Barigui
- Grupo Bimbo
- Grupo Boticario
- Grupo Brasanitas
- Grupo Cacao
- Grupo Cataratas
- Grupo CCR
- Grupo Cimed
- Grupo Comunique-se
- Grupo Dass
- Grupo D'Avo
- Grupo Delga
- Grupo Dimed
- Grupo Edson Queiroz
- Grupo Educacional ETAPA
- Grupo Empreza
- Grupo Estado
- Grupo FCamara
- Grupo Fleury
- Grupo Flytour
- Grupo Garantia Real (GR)
- Grupo Globo
- Grupo GPS
- Grupo Graber

- Grupo Havan
- Grupo Herval
- Grupo Hospitalar Conceicao
- Grupo Ideal Trends
- Grupo Interplayers
- Grupo Julio Simoes Logistica (JSL)
- Grupo Konecta
- Grupo Libra
- Grupo Livrarias Curitiba
- Grupo LTM
- Grupo Magna Cosma Internacional
- Grupo Maquina de Vendas (Insinuante, Ricardo Eletro, CityLar, Eletroshopping, Salfer)
- Grupo Marista
- Grupo Mateus
- Grupo MRV
- Grupo New Space
- Grupo Notre Dame Intermedica
- Grupo Orbital
- Grupo Petropolis
- Grupo Plaenge
- Grupo RAI
- Grupo RBS
- Grupo S2 Holding
- Grupo Sabemi
- Grupo Saga
- Grupo Sao Francisco
- Grupo Saraiva
- Grupo SBF
- Grupo Ser Educacional
- Grupo Serveng
- Grupo Services
- Grupo Servnac
- Grupo SLC
- Grupo Soma
- Grupo Souza Lima
- Grupo Technos
- Grupo Tejofran
- Grupo ThyssenKrupp
- Grupo TPC
- Grupo Travelex Confidence
- Grupo Trigo (Spoleto, Koni, Gurume, LeBonton)
- Grupo TV1
- Grupo UNINTER
- Grupo Verzani & Sandrini
- Grupo Zaffari
- Grupo ZAP
- GSW Software
- GTFoods Group
- Guararapes Confecoos
- Guiabolso
- Gympass
- H. Stern
- Habib's Delivery
- Hagana Seguranca
- Halliburton
- Hamburg Sud
- Hapvida Saude
- Havas Worldwide
- HBSIS
- HCL Technologies
- Hcor
- HDI Seguros
- Heineken
- Henkel
- Herbalife
- Hering
- Hermes Pardini
- Hewlett Packard Enterprise | HPE
- Hilti Group
- Hinode
- HITSS
- HNSG Hosp. Nossa S^a Gracias
- Hon Hai
- Honda
- Honeywell
- HOPE Servicos
- Hortifruti
- Hospital 9 De Julho
- Hospital Alemao Oswaldo Cruz
- Hospital Anchieta
- Hospital Beneficencia Portuguesa
- Hospital Cruz Azul
- Hospital das Clinicas
- Hospital De Base Funfarme
- Hospital de Cancer de Barretos
- Hospital Clinicas de Porto Alegre
- Hospital do Coracao HCor
- Hosp. Serv. Pub. Est. IAMSPE
- Hospital e Mat. Santa Joana
- Hospital Evangelico de Londrina
- Hospital IGESP
- Hospital Israelita Albert Einstein
- Hospital Leforte
- Hospital Mae de Deus
- Hospital Moinhos de Vento
- Hospital Nipo-Brasileiro
- Hospital Pequeno Principe
- Hospital Salvalus
- Hospital Samaritano
- Hosp. Santa Casa Misericordia
- Hospital Santa Catarina
- Hospital Santa Cruz
- Hospital Santa Isabel
- Hospital Santa Luzia
- Hospital Santa Marcelina
- Hospital Santa Marta
- Hospital Santa Paula
- Hospital Sao Lucas
- Hospital Sao Paulo
- Hospital Sao Rafael
- Hospital Sepaco
- Hospital Sirio-Libanês
- Hospital SPDM
- HostGator.com
- Hotmart
- HP Inc.
- HS Prevent
- HSBC Global Techn. (HSBC GLT)
- HSBC Holdings
- Huawei Technologies
- Hurb
- Hyatt
- Hydro
- Hypera Pharma
- Hyundai Motor
- ibi Promotora
- ibis
- IBM
- Icatu Seguros
- Icomon Tecnologia
- ID Logistics
- IESDE
- iFood
- IFSP
- Iguatemi Emp. Shopping Centers
- IHARA
- Ilegra
- Imaginarium (Lojas)
- IMC Saste
- IMCMV Holdings
- Imovelweb
- In Loco
- In Press Porter Novelli
- Inatel Competence Center
- InBrands
- Indigo
- Indra
- Industrias Nucleares do Brasil
- InFlux English School
- Infoglobo
- Infojobs Brasil
- InfoPrice
- Infosys
- Infracommerce
- Infraero
- Ingram Micro
- Ingredion
- Inmetrics
- Insper
- InstaCarro
- Instituto Aquila
- Instituto das Cidades Inteligentes

- Inst. Atencao Bas. Avancada e Saude
- Instituto de Cardiologia do DF
- Instituto do Cancer do Estado de SP
- Instituto do Coracao (Incor) do Hospital das Clinicas da FMUSP
- Instituto Embelleze
- Instituto Infnet
- Instituto Mix de Profissoes
- Instituto Nac. Seguridade Social
- Instituto Nordeste Cidadania
- Intelbras
- IntelServ
- InterCement
- InterCity Hotels
- Interfile
- Intermedica
- International Flavors & Fragrances
- International Paper
- International School Brasil
- Intervalor
- Invillia
- Involves
- lochpe-Maxion
- iPlace
- Ipsos
- IPT Inst. Pesquisas Tecnologicas
- IQVIA
- Irmandade da Santa Casa de Misericordia de Sao Paulo
- Iron Mountain Inc
- Isobar
- ISS
- IT2B
- Itaipu
- Itamaraty
- Itambe
- Itau Unibanco (Itau BBA e Rede)
- Itautec
- Iteris Consultoria e Software
- Iveco UK
- IVIA
- J. Macedo
- J. Walter Thompson Worldwide
- J.P. Morgan
- Jabil
- Jacto Agricola
- Jamef Transportes
- Janssen
- Japan Tobacco International
- JBS
- JBS USA Holdings, Inc.
- Jequiti Cosméticos
- JLL
- JLT Group
- John Deere
- Johnson & Johnson
- Johnson Controls
- Joyson Safety Systems
- Jussi
- Justica Federal 2ª Regiao (TRF/2)
- Kalunga
- Kantar Media
- Kantar Worldpanel
- Karsten
- Kelly Services
- Kerry
- Keyrus Group
- Khelf
- Kimberly-Clark
- Kinghost
- Kinross Gold
- Klabin
- Kley Hertz
- KNN Idiomas
- Koin
- Komatsu
- Kopenhagen Chocolates
- Korn Ferry
- KPMG
- Kraft Heinz Company
- Kroton Educacional
- Kuhne + Nagel
- Kumon Group
- Laboratorio Sabin
- Lactalis
- LACTEC
- LafargeHolcim
- Lanlink Informatica
- LANXESS
- Latam Airlines Group
- Laureate Education
- Le Biscuit
- Le Lis Blanc Deux
- Le Postiche
- Leader
- Leao Alimentos e Bebidas
- Lear Corporation
- Legiao da Boa Vontade (LBV)
- Legrand
- Lenovo
- Leo Madeiras
- Leroy Merlin
- LG Electronics
- LG Lugar de Gente
- Libbs Farmaceutica
- Liberty Mutual Insurance
- Lider Aviacao
- Lideranca Cobrancas Inteligentes
- Lideranca Servicos
- Liebherr
- Light
- Linx
- Liq
- Liquigas Distribuidora
- Livraria Cultura
- Livraria Leitura
- Localcred
- Localiza
- Locar
- Locaweb
- L'Occitane
- Loggi
- Logicalis
- Log-In Logistica Intermodal
- Loja Youcom
- Lojas Americanas
- LOJAS AVENIDA
- Lojas Bemol
- Lojas CEM
- Lojas Colombo
- Lojas Lebes
- Lojas Quero-Quero
- Lojas Rede
- Lojas Renner
- Lojas Riachuelo
- Lopes Consultoria
- Lopes Consultoria de Imoveis
- L'Oreal
- Lorenzetti
- Losango
- Louis Dreyfus Company
- Loungerie
- Luandre Consultoria
- Luft Logistics
- Luigi Bertolli
- Luiza Labs
- Lupo
- M. Dias
- Branco
- M. Officer
- M4U
- Machado
- Meyer
- Mackenzie University
- MadeiraMadeira
- Maersk Group
- Magazine Luiza
- Magna Sistemas
- Magneti
- Marelli
- MAHLE International

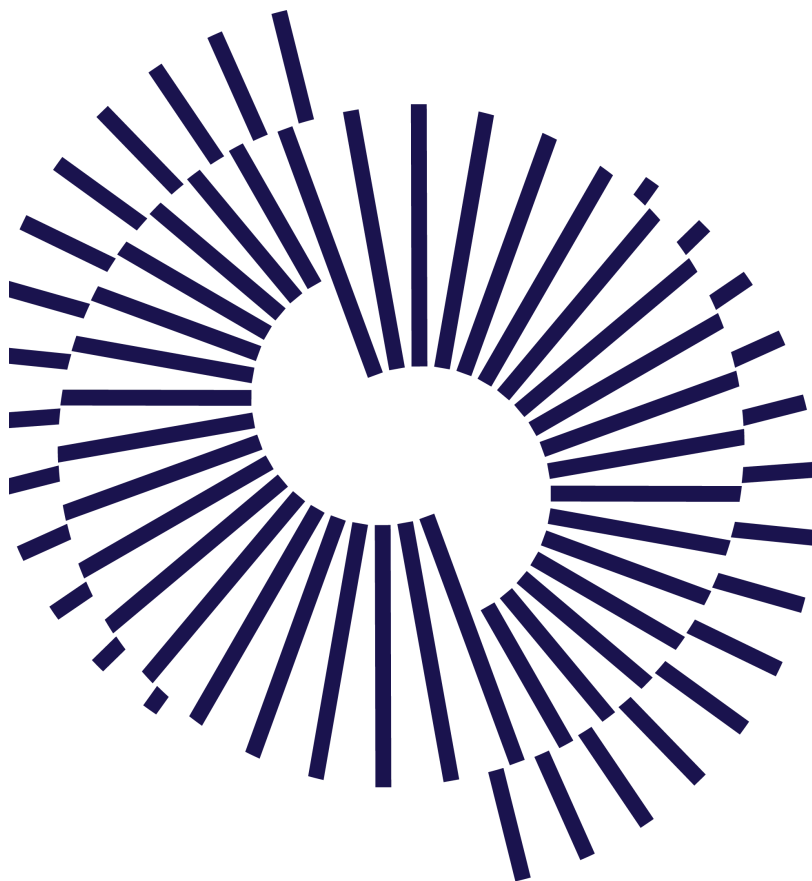
- Makro Atacadista
- Malwee
- MAN Latin America
- Management Solutions
- Mandae
- Mandic
- ManpowerGroup
- Manserv
- Mapfre
- Maple Bear Global Schools
- Marcelo Tostes Advogados
- Marcopolo
- Marfrig
- Maria Filo
- Marisa
- Marisol SA
- Marjan Farma
- Marketdata
- Mars
- Martin-Brower
- Martins Commerce and Distribution Services
- Mary Kay
- MASISA
- Mastercard
- Mastermaq Software
- Matera Systems
- Mattos Filho
- Maxion Wheels
- MaxMilhas
- Mazars
- MCassab
- McDonald's
- McKinsey & Company
- Medabil
- MedGrupo
- Mediterranean Shipping Company
- Medley
- Medtronic
- MEGA
- Melissa Shoes
- Meliuz
- Mendes Junior
- Mercado Eletronico
- Mercado Livre
- MercadoCar
- Mercantil do Brasil
- Mercatto Gestao de Recursos
- Mercedes-Benz International
- Mercer
- Merck
- Mercos
- Mercure Hotels
- Messer Gases Brasil
- Meta IT
- Metafrio
- MetLife
- Metodo Engenharia
- Metro Rio
- Metso
- Mexichem
- MG Contecnica
- Michelin
- Microcamp Tecnologia
- Microcity
- Microlins
- Microsoft
- Minas Gerais Adm. Servicos (MGS)
- Minds English School
- Mineracao Rio do Norte
- Minerva Foods
- Ministerio da Agricultura, Pecuaria e Abastecimento (MAPA)
- Ministerio da Saude
- Ministerio Publico da Uniao
- Ministerio Publico Estado de Goias
- Ministerio Publico Estado de MG
- Ministerio Publico Estado de SP
- Ministerio Publico Estado do PR
- Ministerio Publico Federal
- Mint of Brazil
- Minuto Seguros
- Mirante Tecnologia
- Mirum
- MJV Tecnologia e Inovacao
- ML Gomes Advogados Associados
- MMC Automotores
- Mobly
- MODEC
- Modulo Security
- Mondelēz International
- Mongeral Aegon
- Montreal Informatica
- Moove Lubrificantes
- Morgan Stanley
- Mosaic Fertilizantes do Brasil
- Motiva Contact Center
- Motorola Solutions
- Moura Moveis
- Gazin
- Movida Aluguel de Carros
- Movable
- MRS Logistica
- MSC Cruzeiros
- Mstech
- MSX International
- Multicoisas
- Multilab
- Multilaser
- Multiplus
- Mundiale Servicos
- Mundivox
- Mundo Verde
- Mutant
- MV Sistemas
- MWM International
- MXM Sistemas
- Nacional Gas
- Nadir Figueiredo
- Nagem
- Nasajon Sistemas
- National Oilwell Varco
- Natura Cosméticos
- NDDigital
- NEC (Japan)
- Nelson Wilians & Adv. Associados
- Neobpo
- Neodent
- Neoenergia
- NeoGrid
- Neon Pagamentos
- Neoway
- Nestle
- Net Servicos de Comunicacao
- Netshoes
- Newell Brands
- Nexa Resources
- Nexans Hellas
- Nextel Brasil
- Nibo
- Nielsen
- NIKE
- Nimbi
- Niplan
- Nissan
- Nivea
- Nokia
- Nova Rio
- Novartis
- Novelis
- Novo Mundo Moveis e Eletros
- Novo
- Nordisk
- NTT
- Nubank Brasil
- Nube - Nucleo Brasileiro de Estagios
- O Boticario
- Objective Solutions
- Ocyan
- Odebrecht
- Odebrecht Ambiental
- Odontoclinic
- Odontoprev
- Ogilvy

- Oi
- OKI
- Olist
- OLX Brasil
- Omie
- Omni Taxi Aereo
- Oracle
- Orange
- Orbitall
- Orizon
- Orsegups
- Ortobom
- OSF Global Services
- Osklen
- Oticas Carol
- Oticas Diniz
- Otis Elevadores
- Ouro Verde Locacao
- Ourofino Saude Animal
- Outback Steakhouse
- Owens-Illinois
- Oxiteno
- Padtec
- Pagar.me
- PageGroup
- PagSeguro
- Panalpina
- Panasonic
- Panco
- Pandora Jewelry
- Pandurata Alimentos (Bauducco)
- Panpharma
- Panvel Farmacias
- Paqueta
- Parana Banco
- Parker Hannifin
- Parla Contact Center
- Paschoalotto
- Passarela Calcados
- PayPal
- PC Service
- PDG
- Pearson
- Peixe Urbano
- Pelissari Gestao e Tecnologia
- Penske Truck Leasing
- PepsiCo
- Pernambucanas
- Pernod Ricard
- Personal Service
- Perto
- Petrobras
- Petrobras Distribuidora
- Petrobras Energia
- Petz
- Pfizer
- Philip Morris International
- Philips
- Pif Paf Alimentos (Rio Branco)
- Pinheiro Neto Advogados
- Piracanjuba
- Piraque
- Pirelli
- Pitang Agile IT
- Pixon
- Pizza Hut
- Plansul
- Pluris Midia
- PMESP
- Poder Judiciario Estado do RJ
- Policia Civil do Estado de Sao Paulo
- Policia Federal
- Policia Militar do Estado da Bahia
- Policia Militar do Estado de MG
- Policia Militar Estado do RJ (PMERJ)
- Policia Rodoviaria Federal
- Poliedro
- Polishop
- Polo Wear
- Pontifical University of Minas Gerais
- Pontificia Univ. Catolica de Campinas (PUC-Campinas)
- Pontificia Univ. Catolica de Sao Paulo
- Pontificia Univ. Catolica do RS
- Pop Trade Marketing
- Portal do Departamento de Transito do Estado do RJ
- Porto Seguro Seguros
- Portobello
- Positivo Informatica
- Positron
- Poupatempo
- PPG
- Prati-Donaduzzi
- PRAVALER
- Praxair
- Praxio
- Prefeitura Cidade do Rio de Janeiro
- Prefeitura de Joinville
- Prefeitura de Mogi das Cruzes
- Prefeitura de Sao Paulo
- Prefeitura de Vitoria
- Prefeitura Municipal de Barueri
- Prefeitura Mun. Belo Horizonte
- Prefeitura Municipal de Campinas
- Prefeitura Municipal de Curitiba
- Prefeitura Municipal de Fortaleza
- Prefeitura Municipal de Guarulhos
- Prefeitura Municipal de Jundiai
- Prefeitura Municipal de Osasco
- Prefeitura Municipal de Porto Alegre
- Prefeitura Municipal de Praia Grande
- Prefeitura Municipal de Salvador
- Prefeitura Municipal de Santo Andre
- Prefeitura Municipal de Santos
- Prefeitura Mun. S. Bernardo Campo
- Prefeitura Municipal de Sorocaba
- Prefeitura Mun. de Taboao da Serra
- Prefeitura Municipal de Uberlandia
- Prefeitura Sao Jose dos Campos
- Prepara Cursos Profissionalizantes
- Prevent Senior
- Prezunic
- Printi
- Privalia
- Processor Group
- Procter & Gamble
- Procuradoria Geral da Fazenda Nacional (PGFN)
- Procuradoria Geral do Estado
- PRODAM
- Prodemge
- Prodesp
- Produquimica
- Profarma Distribuidora
- Progen
- Promob Software Solutions
- Promon Group
- ProPay BR
- Pro-Saude
- Prosegur
- Proxxi Tecnologia
- Prudential
- Prysmian Group
- PSM Company
- Pubicis Worldwide
- PUCPR
- PUC-Rio
- Puket
- PwC
- Qualicorp Adm. de Beneficios
- Quality
- Queiroz Galvao
- Quem Disse Berenice ?
- Quero Educacao
- QuintoAndar
- R.R. Donnelley
- Raccoon Marketing Digital
- Radio and Television Record
- Radix Engenharia e Software
- Raia Drogasil
- Raizen
- Ramos e Silva
- Randon
- Randstad

- Rappi
- RB
- RDI Software
- Receita Federal
- Red Balloon
- Red Bull
- Rede Conecta
- Rede D'Or Sao Luiz
- Rede Globo
- Rede La Salle
- Rede Mater Dei de Saude
- RedeTV!
- Reed Exhibitions
- Regus
- Renault
- Renner
- Rentcars.com
- Reply
- Reserva
- Resource IT Solutions
- Restaurante Madero
- Restoque
- Resultados Digitais
- Reweb
- Rexam
- RGIS
- RHI Magnesita
- Ri Happy
- Rio 2016
- RM Telecom
- RNI
- Robert Bosch
- Robert Half
- Roche
- Rock Content
- Rockwell Automation
- Rodobens
- Rodonaves Transp. Encom. - RTE
- Rommanel
- Rossi Residencial
- RSI Informatica
- RSM Brasil
- Rumo
- S2 IT
- Sa Cavalcante
- SABESP
- Sadia
- Safra Bank
- Sage
- Saint-Gobain Weber
- Saipem
- Salomao Zoppi Diagnosticos
- Samarco
- SambaTech
- Samsung Electronics
- Sandoz International
- Sandvik
- Saneago
- Sanepar
- Sankhya Gestao de Negocios
- Sankyu
- Sanofi
- Santa Casa Misericordia Porto Alegre
- Santa Clara
- Santa Helena
- Santander
- Santher
- Santista
- Santos Brasil
- Sao Marcos Laboratorio
- Sao Martinho
- Sao Paulo Alpargatas
- Sao Paulo Metro
- SAP
- Saphyr Shopping Centers
- Sapiient AG2
- Sapore
- SAS Plataforma de Educacao
- Sascar Tecnologia Automotiva
- Savegnago Supermercados
- SBK Business process outsourcing
- SBM Offshore
- SC Johnson
- Scania
- Schaeffler Group
- Schindler
- Schlumberger
- Schneider Electric
- Sciensa
- Scopus Solucoes
- Sealed Air Corporation
- Seara Alimentos
- SEBRAE
- Seconci Hosp. Estad. Vila Alpina
- Secr. Ed. Estado MG (SEDUC/MG)
- Secr. Ed. Estado de Sao Paulo
- Secr. Ed. Estado do RJ (SEEDUC/RJ)
- Sec. Fazenda e Planej. Estado. SP
- Secretaria de Estado da Educacao
- Secr. Estado de Educacao do DF
- Segula Technologies Group
- Seguradora Lider DPVAT
- Sem Parar
- Semantix
- SEMP TCL
- Senado Federal
- SENAI
- Senior Sistemas
- Senior Solution
- Sensedia
- Sephora
- Sequoia Logistica
- Serasa Consumidor
- Sercom Contact Center
- Serede
- Serpro
- Servico Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC)
- Servico Social da Industria (SESI)
- SERVIMED Comercial
- SESC
- SESI-SP
- Sest Senat
- SGS
- Shell
- Sherwin-Williams
- Shoulder
- Sicoob Central
- SICPA
- Sicedi
- SIDI
- Siemens
- Siemens Healthineers
- Simpress
- Singia
- Siqueira Castro - Advogados
- Siscom
- Sistema Brasileiro de Televisao
- Sist. Cooperativas Credito do Brasil
- Sist. Federacao Ind. Estado Parana
- Sistema Fiemg
- Sistema FIRJAN
- Sitel
- Skill
- SKY
- Smart Fit
- Socicam
- Sodexo
- Sodimac
- Softbox
- Soften Sistemas
- SoftExpert
- Softmarketing
- Softplan
- Softtek
- Solar BR Coca Cola
- Soluti Certificacao Digital
- Solutis Tecnologias
- Solvay
- Somos Educacao
- Sonda
- Sonda Delivery
- Sony
- Sorocaba Refrescos
- Sorridents Clinicas Odontologicas

- Sotreq
- Souza Cruz
- Spani Atacadista
- Spassu tecnologia
- SPC Brasil
- SPDM
- Spread
- Squadra
- St. Marche
- Stanley Black & Decker
- Starbucks
- STB
- Stefanini
- Stemac
- STIHL Ferramentas Motorizadas
- Stone
- Stone Pagamentos
- Studio Fiscal
- Subsea 7
- Subway
- SulAmerica
- Sulzer
- Sumitomo Rubber Industries
- SumUp
- Sunset Comunicacao
- Superbid
- Supergasbras
- Superior Tribunal de Justica (STJ)
- Supermercado Muffato
- Supermercados ABC
- Supermercados Bahamas
- Supermercados BH
- Supermercados Bretas
- Supermercados Guanabara
- Supermercados Mundial
- Supermercados Nordeste
- Supervia
- Suzano
- SYKES
- Sympla
- Synchron
- Sistemas de Informacao
- Syngenta
- SysMap Solutions
- Taco (Brazil)
- Take
- Takeda Pharmaceuticals
- Tambasa Atacadistas
- Tata Consultancy Services
- Tauil & Chequer Advogados
- Taurus
- TecBan
- Tech
- Mahindra
- Techint
- Technip USA
- TechnipFMC
- Tecnisa
- Tecsis
- Tecumseh Products
- Tegma
- Teknisa
- Teksid
- Tel Telecomunicacoes
- Tel Telematica
- Telefonica
- Telemont
- Teleperformance
- TeleTech (Cairo)
- Telhanorte
- Tempo Assist
- Tenaris
- Tenbu
- Tenda
- Tenda Atacado
- Tereos
- Terminal Containeres de Paranagua
- Ternium
- Terra Networks
- Tetra Pak
- Teuto
- The Coca-Cola Company
- Thermo Fisher Scientific
- Thomson Reuters
- ThoughtWorks
- thyssenkrupp
- Tiberio
- Tigre
- TIM BRASIL
- TIMAC Agro International
- Tivit
- TJDFT
- TMF Group
- TMKT
- tng
- TNL Contax
- TNT Business Solutions
- TNT Express
- Todeschini
- Tok & Stok
- Tokio Marine Holdings
- Toledo do Brasil Ind. de Balancas
- Toledo Piza Advogados
- Servicos e Sistemas
- Torra Torra
- Total Alimentos
- Total Express
- TOTVS
- Tower International
- Toyota Motor Corporation
- TozziniFreire Advogados
- Track & Field
- Tramontina
- Transamerica Hospitality Group
- Transportes Bertolini
- TRC Taborda
- Trench, Rossi e Watanabe Adv.
- TREND Operadora
- Trezo
- Triad Systems
- Tribanco
- Tribunal de Contas da Uniao
- Tribunal de Justica de Minas Gerais
- Tribunal Justica Estado de SC
- Tribunal Justica Estado de Sao Paulo
- Tribunal Justica do Estado do Parana
- Tribunal Justica Estado do RS
- Tribunal Reg. Federal da 1° Regiao
- Tribunal Reg. Federal da 3ª Regiao
- Trombini
- TruckPad
- T-Systems
- TTEC
- Tupperware
- Tupy
- TUV. Rheinland
- Uber
- UDS Solucoes Digitais
- UFABC
- UFJF
- UFMG
- UFSCAR
- Ultrafarma
- Ultragas
- UNASP
- Uniao Quimica
- Unicamp
- UniCesumar
- Unicoba
- Unicred do Brasil
- Unidas
- Unify
- Unilever
- Unimed
- UniRitter
- Unisys
- UnitedHealth Group
- Universidade Anhembi Morumbi
- Universidade de Brasilia
- Universidade de Fortaleza - Unifor
- Universidade de Sao Paulo
- Universidade do Estado de SC
- Universidade do Estado do RJ
- Univ. do Grande Rio (UNIGRANRIO)
- Universidade Estacio de Sa

- Univ. Estadual Paulista (UNESP)
- Univ. Federal da Bahia
- Univ. Federal de Campina Grande
- Universidade Federal de Goiás
- Universidade Federal de Itajuba
- Universidade Federal de Lavras
- Univ. Federal de Santa Catarina
- Univ. Federal de Santa Maria
- Universidade Federal de Sao Paulo
- Universidade Federal de Vicosa
- Universidade Federal do Ceara
- Univ. Federal Espirito Santo (UFES)
- Universidade Federal do Para
- Universidade Federal do Parana
- Univ. Federal do Rio de Janeiro
- Univ. Federal Rio Grande do Norte
- Univ. Federal do Rio Grande do Sul
- Universidade Federal Fluminense
- Universidade Federal Uberlandia
- Univ. Luterana do Brasil (ULBRA)
- Univ. Metodista de Sao Paulo
- Univ. Norte do Parana (UNOPAR)
- Universidade Nove de Julho
- Universidade Paulista
- Universidade Positivo
- Universidade Potiguar (UnP)
- Universidade Sao Judas Tadeu
- Univ. Tecnologica Federal do Parana
- Universidade Veiga de Almeida
- UOL
- Uptime Consultants
- Uranet
- Usiminas
- Usina Coruripe
- UTC Engenharia
- VAGAS Tecnologia
- Valdac Global Brands
- Vale
- ValeCard
- Valeo
- Valid
- Vallourec & Sumitomo Tubos do Brasil (VSB)
- Veirano Advogados
- Venturus Centro de Inovacao Tecnologica
- Verisure
- VHSYS
- Via Mia
- Via Varejo
- Viacredi Cooperativa de Credito
- Vicunha Textil
- Vidalink
- Vigna Advogados Associados
- Vigor Alimentos
- Vikstar Contact Center
- Villares Metals
- Vilma Alimentos
- Vindi
- Visagio
- Visteon
- Viva Rio
- Vivante
- Vivara
- VivaReal
- Vivo (Telefonica Brasil)
- Vix Logistica
- VLI
- Vogel Telecom
- Voith
- Voith Hydro
- Volkswagen
- Volvo Group
- Vonpar
- Votorantim
- Votorantim Cimentos
- Voxline
- VR Beneficios
- VTEX
- Vulcabras|Azaleia
- W1 Consultoria Financeira
- Walmart
- Weatherford Laboratories
- Webedia
- Webmotors
- WEG Industrias
- WestRock
- Westwing Home and Living
- WHB
- Whirlpool Corporation
- White Martins
- Wickbold
- Willis Towers Watson
- Wilson Sons
- Windsor Hotels
- Wine.com.br
- Wipro
- Wise Up
- Wittel
- Wiz Solucoes
- Wizard
- WMcCann
- Wobben
- Windpower
- Wolters Kluwer
- Wooza
- Worley
- WTorre
- Wunderman
- Wurth
- XP Inc.
- Yamaha
- Yaman
- Yara Brasil
- Yazaki
- Yazigi
- Yes!
- Idiomas
- Youse
- Seguradora
- Ype
- (Quimica Amparo)
- Zanc
- Zap Imoveis
- Zara
- Zaraplast
- Zema
- ZEN
- Zenvia
- ZF Group
- Zinzane
- Zona Sul
- Supermercados
- Zopone
- Engenharia
- Zup
- Zurich Insurance Group



Se você deseja saber detalhes sobre o desempenho de sua organização no Ranking Virtuous Company de Cultura Ética®, bem como mensurar de maneira objetiva temas como Propósito, Liderança e Diversidade, entre em contato conosco pelo e-mail contato@virtuouscompany.com

Será um prazer contribuir para o sucesso sustentável de sua organização.

Este é o nosso propósito!



www.virtuouscompany.com