



**virtuous
company**

**RANKING
VIRTUOUS COMPANY DE
CULTURA ÉTICA® 2022**

**UMA ANÁLISE DE 2.942 ORGANIZAÇÕES BRASILEIRAS
COM BASE EM 636.295 AVALIAÇÕES DE COLABORADORES**

**RELATÓRIO 2
SETOR:
SERVIÇOS FINANCEIROS**

**SUBSETORES:
BANCOS, FINTECHS, SEGUROS & PREVIDÊNCIA**

NOVEMBRO DE 2022

ÍNDICE

I. RESUMO EXECUTIVO	1
<i>Amostra</i>	3
II. RANKING DE CULTURA ÉTICA 2022	
VIRTUOUS COMPANY	
<u>SETOR SERVIÇOS FINANCEIROS</u>	4
<i>As 10 Melhores de Grande Porte</i>	13
<i>Rankings por dimensão: Aspectos positivos</i>	14
<i>Rankings por dimensão: Aspectos negativos</i>	16
<i>Ranking por Subsetor: Bancos</i>	18
• <i>Rankings por dimensão: Aspectos positivos</i>	20
• <i>Rankings por dimensão: Aspectos negativos</i>	22
<i>Ranking por Subsetor: Fintechs</i>	24
<i>Ranking por Subsetor: Seguros e Previdência</i>	26
<i>Ranking por Subsetor: Serviços financeiros diversos</i>	27
III. APÊNDICES	
1. Conceito de Cultura Ética	28
2. Método	29
3. Cálculo do indicador de cultura ética	35
4. Limitações	38
5. Ranking das 2.942 organizações (em ordem alfabética)	39



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. Elas são denominadas "qualificadoras": confiança organizacional, liderança ética, orientação para o bem comum, empatia e liberdade para falar.

Denominamos as outras cinco dimensões como "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 636.295 avaliações de empregados referentes a 2.942 organizações brasileiras postadas no website Glassdoor de janeiro de 2017 a dezembro de 2021.

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® 2022 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 e porte.

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 empíricas de que culturas tóxicas são associadas a problemas éticos, destruição de valor e falta de diversidade, os rankings também podem sinalizar para reguladores e investidores quais são 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.

Favor citar este relatório como:

Di Miceli da Silveira, A., Donaggio, A. (2022).
“Ranking Virtuous Company de Cultura Ética
2022: Uma Análise de 2.942 Organizações
Brasileiras. Setor: Serviços Financeiros”.
Relatório Virtuous Company Consultoria e
Educação Executiva.

Disponível em www.virtuouscompany.com

Tendo em vista a profundidade e amplitude da pesquisa, apresentaremos os resultados em uma série de relatórios.

Este Relatório apresenta os resultados do setor "serviços financeiros", dividido nos subsetores bancos, fintechs, seguros & previdência e serviços financeiros diversos.

Boa leitura!



Alexandre Di Miceli, Ph.D.



Angela Donaggio, Ph.D.



Líderes do Estudo e
Fundadores da Virtuous Company

Se você deseja saber detalhes sobre o desempenho de sua organização no Ranking Virtuous Company de Cultura Ética®, entre em contato conosco (contato@virtuouscompany.com).

**Será um prazer contribuir para o sucesso sustentável de sua organização.
Este é o nosso propósito!**



Amostra

Analizamos 636.295 avaliações referentes a 2.942 organizações realizadas no website Glassdoor de janeiro de 2017 a dezembro de 2021. O termo "organizações" abarca empresas, órgãos públicos 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 2017 a 2021.

Analizamos uma média de 216 avaliações por organização. Como algumas empresas da amostra possuem um número significativamente elevado de avaliações (máximo de 11.532 para Itaú-Unibanco), vale destacar a mediana de 106 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 2017 E 2021

#	SETOR	Número de Organizações	%
1	Agronegócio	58	2.0%
2	Automotivo	103	3.5%
3	Bens de Consumo	167	5.7%
4	Construção e Mercado Imobiliário	83	2.8%
5	Educação	197	6.7%
6	Energia, Mineração e Saneamento	105	3.6%
7	Entidades Sem Fins Lucrativos, Associações e Fundações	49	1.7%
8	Governo e Setor Público	138	4.7%
9	Hotéis, Restaurantes, Turismo e Entretenimento	66	2.2%
10	Indústria	217	7.4%
11	Logística e Transporte	107	3.6%
12	Mídia e Meios de Comunicação	75	2.5%
13	Saúde	241	8.2%
14	Serviços Financeiros	246	8.4%
15	Serviços para Empresas	280	9.5%
16	TI (Tecnologia da Informação)	571	19.4%
17	Varejo e Atacado	239	8.1%
TOTAL		2.942	100%

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

Serviços Financeiros (todos os subsetores)

RANKING GERAL COM BASE NOS QUATRO MÉTODOS APLICADOS
(VIDE APÊNDICE 3)

Posição Geral	Organização	Subsetor	# Avaliações
1	will bank	Bancos	139
2	Vindi	Fintechs	173
3	Koin	Fintechs	78
4	Grupo H	Fintechs	64
5	Warren	Fintechs	101
6	Foxbit	Fintechs	58
7	ASAAS	Fintechs	119
8	Pismo	Fintechs	54
9	Meliuz	Fintechs	137
10	Bom Pra Crédito	Fintechs	69
11	banQi	Serviços Financeiros Diversos	101
12	JLT Group	Serviços Financeiros Diversos	51
13	Guiabolso	Fintechs	129
14	Creditas	Fintechs	1116
15	Bemobi	Fintechs	64
16	DMCard	Serviços Financeiros Diversos	203
17	Juno	Fintechs	88
18	Youse Seguros	Fintechs	116
19	iugu	Fintechs	60
20	Pitzi	Fintechs	69
21	FortBrasil	Fintechs	114
22	Atlas Quantum - AtlasProject	Fintechs	93
23	APPMAX	Fintechs	103
24	MetLife	Seguros e Previdência	209
25	M4U	Fintechs	157
26	Blu	Fintechs	96
27	CREDZ	Serviços Financeiros Diversos	80
28	Ame Digital	Fintechs	391
29	Pagar.me	Fintechs	106
30	Geru	Fintechs	58

RANKING GERAL DE CULTURA ÉTICA

Serviços Financeiros (todos os subsetores)

RANKING GERAL COM BASE NOS QUATRO MÉTODOS APLICADOS
(VIDE APÊNDICE 3)

Posição Geral	Organização	Subsetor	# Avaliações
31	Moip	Fintechs	51
32	Nubank	Bancos	722
33	Braspag	Fintechs	85
34	Atlantico	Fintechs	175
35	Acqio	Fintechs	61
36	CloudWalk	Fintechs	59
37	PicPay	Fintechs	646
38	Banco Carrefour	Bancos	176
39	Saque e Pague	Fintechs	64
40	Empiricus	Serviços Financeiros Diversos	203
41	EBANX	Fintechs	280
42	Zettle	Fintechs	50
43	Monetizze	Fintechs	79
44	Liberty Mutual Insurance	Seguros e Previdência	129
45	Banco Desenv. Minas Gerais (BDMG)	Bancos	80
46	RecargaPay	Fintechs	82
47	C6 Bank	Bancos	351
48	Cresol	Bancos	145
49	Neon Pagamentos	Fintechs	358
50	Icatu Seguros	Seguros e Previdência	304
51	SumUp	Fintechs	368
52	Easynvest	Serviços Financeiros Diversos	134
53	Mastercard	Serviços Financeiros Diversos	175
54	Banco Nordeste Brasil (BNB)	Bancos	259
55	Remessa Online powered by BeeTech	Fintechs	110
56	Viacredi Cooperativa de Crédito	Bancos	94
57	Experian	Serviços Financeiros Diversos	658
58	Swiss Re	Seguros e Previdência	131
59	CredSystem	Fintechs	65
60	Trustly	Fintechs	55

RANKING GERAL DE CULTURA ÉTICA

Serviços Financeiros (todos os subsetores)

RANKING GERAL COM BASE NOS QUATRO MÉTODOS APLICADOS
(VIDE APÊNDICE 3)

Posição Geral	Organização	Subsetor	# Avaliações
61	Xerpay	Fintechs	61
62	Carta	Serviços Financeiros Diversos	66
63	W1 Consultoria Financeira	Serviços Financeiros Diversos	443
64	BS2	Bancos	119
65	CPQi	Serviços Financeiros Diversos	67
66	BNP Paribas	Bancos	261
67	Azul Seguros	Seguros e Previdência	82
68	Luz Soluções Financeiras	Serviços Financeiros Diversos	50
69	banco BV	Bancos	703
70	Volkswagen Financial Services	Bancos	54
71	ConectCar Mobilidade Eletrônica	Fintechs	76
72	Omni Financeira	Fintechs	131
73	Wiz Soluções	Serviços Financeiros Diversos	795
74	Wirecard	Fintechs	82
75	Banco PAN	Bancos	636
76	Deutsche Bank	Bancos	92
77	Central Ailos	Bancos	70
78	Sinqia	Fintechs	412
79	Alper Consultoria em Seguros	Serviços Financeiros Diversos	94
80	Tokio Marine America	Seguros e Previdência	50
81	Tokio Marine Holdings	Seguros e Previdência	188
82	digio	Bancos	101
83	Grupo SURA	Seguros e Previdência	71
84	SulAmérica	Seguros e Previdência	1059
85	PayGo	Fintechs	66
86	Porto Seguro Seguros	Seguros e Previdência	1849
87	Tempo Assist	Serviços Financeiros Diversos	219
88	Cartao Elo	Serviços Financeiros Diversos	90
89	Grupo Sabemi	Seguros e Previdência	94
90	Pravaler	Fintechs	219

RANKING GERAL DE CULTURA ÉTICA

Serviços Financeiros (todos os subsetores)

RANKING GERAL COM BASE NOS QUATRO MÉTODOS APLICADOS
(VIDE APÊNDICE 3)

Posição Geral	Organização	Subsetor	# Avaliações
91	B3	Serviços Financeiros Diversos	721
92	Cielo	Serviços Financeiros Diversos	955
93	Willis Towers Watson	Serviços Financeiros Diversos	212
94	MAG Seguros	Seguros e Previdência	331
95	TransUnion	Serviços Financeiros Diversos	80
96	Marsh McLennan	Serviços Financeiros Diversos	199
97	HDI Seguros	Seguros e Previdência	200
98	Junto Seguros	Seguros e Previdência	68
99	Conductor	Fintechs	194
100	Captalys	Serviços Financeiros Diversos	77
101	WEX	Fintechs	109
102	Grupo Recovery	Fintechs	92
103	Banco da Amazônia	Bancos	80
104	PayPal	Fintechs	77
105	AllCare Benefícios	Seguros e Previdência	64
106	Monte Bravo Investimentos	Serviços Financeiros Diversos	73
107	Sicredi	Bancos	1442
108	Morgan Stanley	Bancos	127
109	Centro Cooperativo Sicoob - CCS	Bancos	218
110	J.P. Morgan	Bancos	254
111	PagSeguro	Fintechs	786
112	UBS	Bancos	77
113	Vivest	Seguros e Previdência	70
114	Edenred	Serviços Financeiros Diversos	278
115	Banco BBM	Bancos	74
116	TecBan	Serviços Financeiros Diversos	242
117	HSBC	Bancos	305
118	Fidelity Investments	Serviços Financeiros Diversos	56
119	Zurich Insurance	Seguros e Previdência	217
120	Sicoob	Bancos	148

RANKING GERAL DE CULTURA ÉTICA

Serviços Financeiros (todos os subsetores)

RANKING GERAL COM BASE NOS QUATRO MÉTODOS APLICADOS
(VIDE APÊNDICE 3)

Posição Geral	Organização	Subsetor	# Avaliações
121	Rabobank	Bancos	142
122	XP Inc.	Bancos	631
123	Paraná Banco	Bancos	163
124	Minuto Seguros	Seguros e Previdência	88
125	Sistema Coop. Crédito do Brasil	Bancos	800
126	SPC Brasil	Serviços Financeiros Diversos	119
127	Portocred	Serviços Financeiros Diversos	73
128	BNY Mellon	Bancos	109
129	Orbitall	Fintechs	202
130	Sompo Holdings	Seguros e Previdência	99
131	Visa Inc.	Serviços Financeiros Diversos	56
132	Losango	Serviços Financeiros Diversos	87
133	Sinaf	Seguros e Previdência	57
134	Itaú Unibanco Holding	Bancos	70
135	American Express	Serviços Financeiros Diversos	50
136	Citicapital Commercial Corp	Bancos	322
137	Bank of America	Bancos	183
138	Tribanco	Bancos	95
139	Sicoob Central	Bancos	173
140	Dacasa Financeira	Serviços Financeiros Diversos	94
141	Equals	Serviços Financeiros Diversos	64
142	Stone	Fintechs	2357
143	Zanc	Serviços Financeiros Diversos	84
144	Seguros Unimed	Seguros e Previdência	115
145	Aon	Seguros e Previdência	291
146	Banco Sofisa Direto	Bancos	61
147	Mercado Pago	Fintechs	62
148	Banco ABC Brasil	Bancos	91
149	Banrisul	Bancos	563
150	Embracon	Serviços Financeiros Diversos	328

RANKING GERAL DE CULTURA ÉTICA

Serviços Financeiros (todos os subsetores)

RANKING GERAL COM BASE NOS QUATRO MÉTODOS APLICADOS
(VIDE APÊNDICE 3)

Posição Geral	Organização	Subsetor	# Avaliações
151	Rede	Serviços Financeiros Diversos	155
152	Zoop	Fintechs	90
153	Assurant	Seguros e Previdência	64
154	Banco Fibra	Bancos	72
155	AIG	Seguros e Previdência	50
156	Brasilprev Seguros e Previdência	Seguros e Previdência	149
157	AUDAC	Serviços Financeiros Diversos	86
158	Midway Financeira	Serviços Financeiros Diversos	77
159	Rodobens	Serviços Financeiros Diversos	306
160	XP Investimentos	Serviços Financeiros Diversos	144
161	Grupo Travelex Confidence	Serviços Financeiros Diversos	171
162	Senff	Serviços Financeiros Diversos	64
163	Golden Cross	Seguros e Previdência	66
164	Livelo	Serviços Financeiros Diversos	75
165	Allianz Partners	Seguros e Previdência	211
166	Citi	Bancos	281
167	Serasa	Serviços Financeiros Diversos	314
168	Caixa Econômica Federal	Bancos	2178
169	DLL	Serviços Financeiros Diversos	82
170	Brasilseg Seguradora	Seguros e Previdência	102
171	Allianz	Seguros e Previdência	169
172	Banco Original	Bancos	358
173	GRB Serviços Financeiros	Serviços Financeiros Diversos	100
174	Localcred	Serviços Financeiros Diversos	74
175	Intervalor	Fintechs	185
176	Mapfre	Seguros e Previdência	246
177	Unifisa Consórcio Nacional	Serviços Financeiros Diversos	64
178	Bradesco Seguros	Seguros e Previdência	152
179	Banco de Brasília	Bancos	138
180	Banco BMG	Bancos	215

RANKING GERAL DE CULTURA ÉTICA

Serviços Financeiros (todos os subsetores)

RANKING GERAL COM BASE NOS QUATRO MÉTODOS APLICADOS
(VIDE APÊNDICE 3)

Posição Geral	Organização	Subsetor	# Avaliações
181	Pátria Investments	Serviços Financeiros Diversos	65
182	Banco Daycoval	Bancos	133
183	Prudential	Seguros e Previdência	335
184	Genial Investimentos	Serviços Financeiros Diversos	99
185	Gertec	Fintechs	85
186	Banco Rendimento	Bancos	65
187	Goldman Sachs	Bancos	141
188	FINNET	Fintechs	100
189	Siscom	Fintechs	85
190	Itaú Unibanco (Itaú BBA e Rede)	Bancos	11532
191	Banco Inter	Bancos	376
192	Banco do Brasil	Bancos	2385
193	BNP Paribas Cardif	Seguros e Previdência	89
194	Agi	Bancos	503
195	FIS	Fintechs	458
196	GetNet	Fintechs	321
197	CSU CardSystem	Serviços Financeiros Diversos	624
198	Valid	Fintechs	295
199	Unicred	Bancos	250
200	Multimarcas Consórcios	Serviços Financeiros Diversos	88
201	Ramos & Silva	Serviços Financeiros Diversos	236
202	Ebix	Fintechs	88
203	Cotação DTVM	Serviços Financeiros Diversos	142
204	Europ Assistance	Serviços Financeiros Diversos	247
205	ValeCard	Fintechs	102
206	Diebold Nixdorf	Fintechs	285
207	Beblue	Fintechs	244
208	Fiserv	Serviços Financeiros Diversos	55
209	It'sSeg	Serviços Financeiros Diversos	56
210	Paschoalotto	Serviços Financeiros Diversos	417

RANKING GERAL DE CULTURA ÉTICA

Serviços Financeiros (todos os subsetores)

RANKING GERAL COM BASE NOS QUATRO MÉTODOS APLICADOS
(VIDE APÊNDICE 3)

Posição Geral	Organização	Subsetor	# Avaliações
211	Caixa Assistência Func. Banco Brasil (CASSI)	Seguros e Previdência	115
212	Help! Loja de Crédito	Serviços Financeiros Diversos	82
213	Central de Recuperação de Crédito	Serviços Financeiros Diversos	75
214	Chubb	Seguros e Previdência	110
215	Sumitomo Group	Serviços Financeiros Diversos	131
216	Câmara Interb. Pagamentos (CIP)	Serviços Financeiros Diversos	130
217	Mercantil do Brasil	Bancos	429
218	Boa Vista Servicos	Serviços Financeiros Diversos	223
219	Poupacred	Serviços Financeiros Diversos	74
220	Itaú USA Asset Management	Serviços Financeiros Diversos	99
221	Banco Bradesco	Bancos	5837
222	China Construction Bank	Bancos	62
223	Liderança Cobranças Inteligentes	Serviços Financeiros Diversos	130
224	SafraPay	Serviços Financeiros Diversos	65
225	Credit Cash	Serviços Financeiros Diversos	247
226	BTG Pactual	Bancos	678
227	Generali	Seguros e Previdência	90
228	Banco Pine	Bancos	73
229	Santander	Bancos	4101
230	APSA	Serviços Financeiros Diversos	51
231	Fund. Petrobras de Seguridade Social	Seguros e Previdência	68
232	Banco Modal	Bancos	93
233	Credit Cash Assessoria de Cobrança	Fintechs	105
234	Banco Safra	Bancos	941
235	Acesso Soluções de Pagamento	Serviços Financeiros Diversos	73
236	Grupo Cercred	Serviços Financeiros Diversos	92
237	Facta	Serviços Financeiros Diversos	58
238	Calcard	Serviços Financeiros Diversos	56
239	Banco Mercantil do Brasil	Bancos	114
240	Banco Alfa	Bancos	87

RANKING GERAL DE CULTURA ÉTICA

Serviços Financeiros (todos os subsetores)

RANKING GERAL COM BASE NOS QUATRO MÉTODOS APLICADOS
(VIDE APÊNDICE 3)

Posição Geral	Organização	Subsetor	# Avaliações
241	Brinks E-Pago	Fintechs	241
242	Grupo Redebrasil	Serviços Financeiros Diversos	242
243	Financeira Alfa	Serviços Financeiros Diversos	243
244	Credit Suisse	Bancos	244
245	ModalMais	Serviços Financeiros Diversos	245
246	Crefisa	Serviços Financeiros Diversos	246

RANKING GERAL DE CULTURA ÉTICA

Serviços Financeiros (todos os subsetores)

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

Posição	Instituição	Subsetor	# Avaliações
1	Creditas	Fintechs	1116
2	DMCard	Serv. Financeiros Diversos	203
3	MetLife	Seguros e Previdência	209
4	Ame Digital	Fintechs	391
5	Nubank	Bancos	722
6	PicPay	Fintechs	646
7	Empiricus	Serv. Financeiros Diversos	203
8	EBANX	Fintechs	280
9	C6 Bank	Bancos	351
10	Neon Pagamentos	Fintechs	358

As 10 Melhores com 50 a 200 avaliações

Posição	Instituição	Subsetor	# Avaliações
1	will bank	Bancos	139
2	Vindi	Fintechs	173
3	Koin	Fintechs	78
4	Grupo H	Fintechs	64
5	Warren	Fintechs	101
6	Foxbit	Fintechs	58
7	ASAAS	Fintechs	119
8	Pismo	Fintechs	54
9	Meliuz	Fintechs	137
10	Bom Pra Crédito	Fintechs	69

RANKINGS POR DIMENSÃO

ASPECTOS POSITIVOS

Serviços Financeiros (todos os subsetores)

1. Confiança Organizacional

10 MELHORES

Posição no Setor	Empresa	# Avaliações	Probabilidade de ocorrência de palavras ou termos associados à dimensão (%)
1	Koin	78	67.9%
2	Vindi	173	61.3%
3	Meliuz	137	59.1%
4	Foxbit	58	58.6%
5	Atlas Quantum - AtlasProject	93	57.0%
6	Bom Pra Crédito	69	56.5%
7	JLT Group	51	54.9%
8	Braspag	85	54.1%
9	ASAAS	119	53.8%
10	Pismo	54	53.7%



2. Liderança Ética

10 MELHORES

Posição no Setor	Empresa	# Avaliações	Probabilidade de ocorrência de palavras ou termos associados à dimensão (%)
1	Bom Pra Crédito	69	20.3%
2	JLT Group	51	17.6%
3	Vindi	173	16.2%
4	Losango	87	14.9%
5	Grupo H	64	14.1%
6	Unifisa Consórcio Nacional	64	14.1%
7	Moip	51	13.7%
8	FortBrasil	114	13.2%
9	ASAAS	119	12.6%
10	Empiricus	203	12.3%

3. Orientação para o Bem Comum

10 MELHORES

Posição no Setor	Empresa	# Avaliações	Probabilidade de ocorrência de palavras ou termos associados à dimensão (%)
1	Warren	101	22.8%
2	Grupo H	64	21.9%
3	will bank	139	18.0%
4	Monte Bravo Investimentos	73	15.1%
5	banQi	101	14.9%
6	Viacredi Cooperativa de Crédito	94	13.8%
7	Creditas	1116	13.8%
8	MetLife	209	12.9%
9	Pravaler	219	12.8%
10	Vindi	173	12.7%

RANKINGS POR DIMENSÃO

ASPECTOS POSITIVOS

Serviços Financeiros (todos os subsetores)



4. Empatia

10 MELHORES

Posição no Setor	Empresa	# Avaliações	Probabilidade de ocorrência de palavras ou termos associados à dimensão (%)
1	iugu	60	53.3%
2	Koin	78	51.3%
3	Bom Pra Crédito	69	50.7%
4	DMSCard	203	49.3%
5	Moip	51	49.0%
6	APPMAX	103	48.5%
7	Atlas Quantum - AtlasProject	93	48.4%
8	ASAAS	119	47.1%
9	Vindi	173	46.8%
10	Guiabolso	129	45.7%

5. Liberdade para Falar

10 MELHORES

Posição no Setor	Empresa	# Avaliações	Probabilidade de ocorrência de palavras ou termos associados à dimensão (%)
1	Geru	58	37.9%
2	Koin	78	35.9%
3	will bank	139	35.3%
4	Pitzi	69	31.9%
5	Vindi	173	30.6%
6	Warren	101	28.7%
7	Nubank	722	26.7%
8	Xerpay	61	26.2%
9	Juno	88	26.1%
10	Bom Pra Crédito	69	26.1%

RANKINGS POR DIMENSÃO ASPECTOS NEGATIVOS

Serviços Financeiros (todos os subsetores)

6. Injustiça Organizacional

10 PIORES

Posição no Setor	Empresa	# Avaliações	Probabilidade de ocorrência de palavras ou termos associados à dimensão (%)
237	Banco Pine	73	38.4%
238	SPC Brasil	119	38.7%
239	ConectCar Mobilidade Eletrônica	76	39.5%
240	Banco Rendimento	65	40.0%
241	It'sSeg	56	41.1%
242	Moip	51	41.2%
243	Caixa Assist. Func. Banco do Brasil (CASSI)	115	42.6%
244	Banco Alfa	87	43.7%
245	China Construction Bank	62	45.2%
246	Golden Cross	66	47.0%



7. Liderança Abusiva

10 PIORES

Posição no Setor	Empresa	# Avaliações	Probabilidade de ocorrência de palavras ou termos associados à dimensão (%)
237	digio	101	16.8%
238	Credit Cash Assessoria de Cobrança	105	17.1%
239	Geru	58	17.2%
240	Beblue	244	17.6%
241	Banco Fibra	72	18.1%
242	Acesso Soluções de Pagamento	73	20.5%
243	ModalMais	81	21.0%
244	Unifisa Consórcio Nacional	64	21.9%
245	Grupo Redebrasil	63	23.8%
246	Crefisa	412	29.9%

8. Orientação Egoísta

10 PIORES

Posição no Setor	Empresa	# Avaliações	Probabilidade de ocorrência de palavras ou termos associados à dimensão (%)
237	Banco Modal	93	10.8%
238	Fiserv	55	10.9%
239	BTG Pactual	678	11.2%
240	PayPal	77	11.7%
241	Braspag	85	11.8%
242	Câmara Interb. Pagamentos (CIP)	130	13.1%
243	ModalMais	81	13.6%
244	Acesso Soluções de Pagamento	73	15.1%
245	Credit Suisse	175	16.0%
246	Livelo	75	17.3%

RANKINGS POR DIMENSÃO ASPECTOS NEGATIVOS

Serviços Financeiros (todos os subsetores)



9. Falta de Consciência

10 PIORES

Posição no Setor	Empresa	# Avaliações	Probabilidade de ocorrência de palavras ou termos associados à dimensão (%)
237	Morgan Stanley	127	19.7%
238	Goldman Sachs	141	19.9%
239	Fiserv	55	20.0%
240	Itaú USA Asset Management	99	20.2%
241	Multimarcas Consórcios	88	20.5%
242	ModalMais	81	21.0%
243	Paschoalotto	417	21.8%
244	Credit Suisse	175	23.4%
245	BTG Pactual	678	24.6%
246	Crefisa	412	30.6%

10. Medo de Retaliação

10 PIORES

Posição no Setor	Empresa	# Avaliações	Probabilidade de ocorrência de palavras ou termos associados à dimensão (%)
237	Brasilprev Seguros e Previdência	149	11.4%
238	Pravaler	219	11.4%
239	Bom Pra Crédito	69	11.6%
240	AIG	50	12.0%
241	Geru	58	12.1%
242	Xerpay	61	13.1%
243	Banco Rendimento	65	13.8%
244	Crefisa	412	14.6%
245	Financeira Alfa	75	17.3%
246	FINNET	100	18.0%

RANKING DE CULTURA ÉTICA

Setor: Serviços Financeiros

Subsetor: Bancos

RANKING GERAL DE CULTURA ÉTICA
(COM BASE NOS QUATRO MÉTODOS APLICADOS - VIDE APÊNDICE 3)

Posição no Subsetor	Instituição	# Avaliações
1	will bank	139
2	Banco Carrefour	176
3	Nubank	722
4	Banco Desenv. Minas Gerais (BDMG)	80
5	Banco Nordeste Brasil (BNB)	259
6	C6 Bank	351
7	Cresol	145
8	Viacredi Cooperativa de Crédito	94
9	BNP Paribas	261
10	BS2	119
11	Volkswagen Financial Services	54
12	Banco BV	703
13	Deutsche Bank	92
14	Banco PAN	636
15	Banco da Amazonia	80
16	digio	101
17	Centro Cooperativo Sicoob - CCS	218
18	Morgan Stanley	127
19	Central Ailos	70
20	J.P. Morgan	254
21	Sicredi	1442
22	UBS	77
23	XP Inc.	631
24	Banco BBM	74
25	HSBC	305

Posição no Subsetor	Instituição	# Avaliações
26	BNY Mellon	109
27	Rabobank	142
28	Citicapital Commercial Corp	322
29	Paraná Banco	163
30	Tribanco	95
31	Sistema Coop. Crédito do Brasil	800
32	Sicoob	148
33	Bank of America	183
34	Sicoob Central	173
35	Itaú Unibanco Holding	70
36	Banco Sofisa Direto	61
37	Banco ABC Brasil	91
38	Banrisul	563
39	Banco Fibra	72
40	Citi	281
41	Banco BMG	215
42	Caixa Econômica Federal	2178
43	Banco de Brasília	138
44	Banco Rendimento	65
45	Itaú Unibanco (Itaú BBA e Rede)	11532
46	Goldman Sachs	141
47	Banco Daycoval	133
48	Banco do Brasil	2385
49	Banco Original	358
50	Agi	503

RANKING DE CULTURA ÉTICA

Setor: Serviços Financeiros

Subsetor: Bancos

RANKING GERAL DE CULTURA ÉTICA
(COM BASE NOS QUATRO MÉTODOS APLICADOS - VIDE APÊNDICE 3)

Posição no Subsetor	Instituição	# Avaliações
51	Banco Inter	376
52	Unicred	250
53	China Construction Bank	62
54	Mercantil do Brasil	429
55	Banco Bradesco	5837
56	Santander	4101
57	Banco Pine	73
58	BTG Pactual	678
59	Banco Modal	93
60	Banco Safra	941
61	Banco Mercantil do Brasil	114
62	Banco Alfa	87
63	Credit Suisse	175

RANKINGS POR DIMENSÃO

ASPECTOS POSITIVOS

Setor: Serviços Financeiros
Subsetor: Bancos

1. Confiança Organizacional

10 MELHORES

Posição no Subsetor	Empresa	# Avaliações	Probabilidade de ocorrência de palavras ou termos associados à dimensão (%)
1	BS2	119	52.9%
2	will bank	139	48.2%
3	Nubank	722	47.2%
4	banco BV	703	44.0%
5	Banco Carrefour	176	43.2%
6	C6 Bank	351	42.7%
7	Volkswagen Fin. Services	54	40.7%
8	Centro Coop. Sicoob - CCS	218	40.4%
9	Morgan Stanley	127	39.4%
10	Deutsche Bank	92	39.1%



2. Liderança Ética

10 MELHORES

Posição no Subsetor	Empresa	# Avaliações	Probabilidade de ocorrência de palavras ou termos associados à dimensão (%)
1	will bank	139	11.5%
2	Banco ABC Brasil	91	9.9%
3	Banco Fibra	72	9.7%
4	Cresol	145	9.7%
5	Banco BBM	74	9.5%
6	BS2	119	9.2%
7	Central Ailos	70	8.6%
8	Nubank	722	8.4%
9	Banco Daycoval	133	8.3%
10	Banco Pine	73	8.2%

3. Orientação para o Bem Comum

10 MELHORES

Posição no Subsetor	Empresa	# Avaliações	Probabilidade de ocorrência de palavras ou termos associados à dimensão (%)
1	will bank	139	18.0%
2	Viacredi Coop. de Crédito	94	13.8%
3	Central Ailos	70	11.4%
4	Nubank	722	10.2%
5	J.P. Morgan	254	7.5%
6	C6 Bank	351	7.1%
7	Sicredi	1442	7.0%
8	XP Inc.	631	6.8%
9	Sicoob	148	6.8%
10	Cresol	145	6.2%

RANKINGS POR DIMENSÃO

ASPECTOS POSITIVOS

Setor: Serviços Financeiros
Subsetor: Bancos



4. Empatia

10 MELHORES

Posição no Subsetor	Empresa	# Avaliações	Probabilidade de ocorrência de palavras ou termos associados à dimensão (%)
1	will bank	139	42.4%
2	Nubank	722	31.9%
3	digio	101	30.7%
4	Banco Carrefour	176	30.7%
5	banco BV	703	27.7%
6	C6 Bank	351	27.6%
7	Banco Desenv. MG (BDMG)	80	27.5%
8	Banco PAN	636	27.4%
9	Banco Nordeste Brasil (BNB)	259	27.0%
10	BS2	119	26.9%

5. Liberdade para Falar

10 MELHORES

Posição no Subsetor	Empresa	# Avaliações	Probabilidade de ocorrência de palavras ou termos associados à dimensão (%)
1	will bank	139	35.3%
2	Nubank	722	26.7%
3	C6 Bank	351	16.0%
4	Banco Carrefour	176	15.9%
5	XP Inc.	631	14.9%
6	digio	101	13.9%
7	BNP Paribas	261	12.3%
8	Banco Desenv. MG (BDMG)	80	11.3%
9	Banco PAN	636	10.8%
10	Credit Suisse	175	9.7%

RANKINGS POR DIMENSÃO

ASPECTOS NEGATIVOS

Setor: Serviços Financeiros
Subsetor: Bancos

6. Injustiça Organizacional

10 PIORES

Posição no Subsetor	Empresa	# Avaliações	Probabilidade de ocorrência de palavras ou termos associados à dimensão (%)
54	Viacredi Coop. de Crédito	94	29.8%
55	Mercantil do Brasil	429	30.8%
56	BS2	119	31.1%
57	Banco Sofisa Direto	61	31.1%
58	Unicred	250	34.4%
59	Banco Fibra	72	34.7%
60	Banco Pine	73	38.4%
61	Banco Rendimento	65	40.0%
62	Banco Alfa	87	43.7%
63	China Construction Bank	62	45.2%



7. Liderança Abusiva

10 PIORES

Posição no Subsetor	Empresa	# Avaliações	Probabilidade de ocorrência de palavras ou termos associados à dimensão (%)
54	Banco Inter	376	11.4%
55	Banco Pine	73	12.3%
56	Santander	4101	12.7%
57	Agi	503	13.7%
58	Credit Suisse	175	14.3%
59	Banco Mercantil do Brasil	114	14.9%
60	Banco Alfa	87	14.9%
61	Banco Modal	93	15.1%
62	digio	101	16.8%
63	Banco Fibra	72	18.1%

8. Orientação Egoísta

10 PIORES

Posição no Subsetor	Empresa	# Avaliações	Probabilidade de ocorrência de palavras ou termos associados à dimensão (%)
54	Citicapital Commercial Corp	322	6.8%
55	Santander	4101	6.9%
56	Itaú Unibanco (Itaú BBA/Rede)	11532	6.9%
57	Parana Banco	163	7.4%
58	Banco Mercantil do Brasil	114	7.9%
59	Banco Pine	73	8.2%
60	Banco Rendimento	65	9.2%
61	Banco Modal	93	10.8%
62	BTG Pactual	678	11.2%
63	Credit Suisse	175	16.0%

RANKINGS POR DIMENSÃO

ASPECTOS NEGATIVOS

Setor: Serviços Financeiros
Subsetor: Bancos



9. Falta de Consciência

10 PIORES

Posição no Subsetor	Empresa	# Avaliações	Probabilidade de ocorrência de palavras ou termos associados à dimensão (%)
54	Banco Modal	93	16.1%
55	Itaú Unibanco (Itaú BBA/Rede)	11532	16.6%
56	Santander	4101	18.5%
57	Banco BBM	74	18.9%
58	XP Inc.	631	19.2%
59	Banco Mercantil do Brasil	114	19.3%
60	Morgan Stanley	127	19.7%
61	Goldman Sachs	141	19.9%
62	Credit Suisse	175	23.4%
63	BTG Pactual	678	24.6%

10. Medo de Retaliação

10 PIORES

Posição no Subsetor	Empresa	# Avaliações	Probabilidade de ocorrência de palavras ou termos associados à dimensão (%)
54	Banco Bradesco	5837	6.5%
55	Banco Pine	73	6.8%
56	Banco Modal	93	7.5%
57	Unicred	250	7.6%
58	Mercantil do Brasil	429	8.6%
59	Banco Daycoval	133	9.0%
60	Banco Safra	941	9.7%
61	Central Ailos	70	10.0%
62	Banco Alfa	87	10.3%
63	Banco Rendimento	65	13.8%

RANKING DE CULTURA ÉTICA

Setor: Serviços Financeiros

Subsetor: Fintechs

RANKING GERAL DE CULTURA ÉTICA
(COM BASE NOS QUATRO MÉTODOS APLICADOS - VIDE APÊNDICE 3)

Posição no Subsetor	Instituição	# Avaliações
1	Vindi	173
2	Koin	78
3	Grupo H	64
4	Warren	101
5	Foxbit	58
6	ASAAS	119
7	Pismo	54
8	Meliuz	137
9	Bom Pra Crédito	69
10	Creditas	1116
11	Bemobi	64
12	Guiabolso	129
13	Juno	88
14	APPMAX	103
15	FortBrasil	114
16	Youse Seguros	116
17	iugu	60
18	Pitzi	69
19	Atlas Quantum - AtlasProject	93
20	M4U	157
21	Blu	96
22	Ame Digital	391
23	Pagar.me	106
24	Atlantico	175
25	Moip	51

Posição no Subsetor	Instituição	# Avaliações
26	Geru	58
27	Acqio	61
28	CloudWalk	59
29	PicPay	646
30	EBANX	280
31	Saque e Pague	64
32	Braspag	85
33	Zettle	50
34	RecargaPay	82
35	Monetizze	79
36	CredSystem	65
37	Neon Pagamentos	358
38	SumUp	368
39	Trustly	55
40	Xerpay	61
41	Omni Financeira	131
42	Wirecard	82
43	Remessa Online p. by BeeTech	110
44	ConectCar Mob. Eletrônica	76
45	Sinqia	412
46	PayGo	66
47	Pravaler	219
48	WEX	109
49	PagSeguro	786
50	Grupo Recovery	92

RANKING DE CULTURA ÉTICA

Setor: Serviços Financeiros

Subsetor: Fintechs

RANKING GERAL DE CULTURA ÉTICA
(COM BASE NOS QUATRO MÉTODOS APLICADOS - VIDE APÊNDICE 3)

Posição no Subsetor	Instituição	# Avaliações
51	Orbitall	202
52	Conductor	194
53	PayPal	77
54	Mercado Pago	62
55	Stone	2357
56	Zoop	90
57	Intervalor	185
58	Gertec	85
59	Ebix	88
60	Siscom	85
61	FIS	458
62	Valid	295
63	Diebold Nixdorf	285
64	ValeCard	102
65	FINNET	100
66	GetNet	321
67	Beblue	244
68	Credit Cash Ass. de Cobrança	105
69	Brinks E-Pago	68

RANKING DE CULTURA ÉTICA

Setor: Serviços Financeiros

Subsetor: Seguros e Previdência

RANKING GERAL DE CULTURA ÉTICA
(COM BASE NOS QUATRO MÉTODOS APLICADOS - VIDE APÊNDICE 3)

Posição no Subsetor	Instituição	# Avaliações
1	MetLife	209
2	Liberty Mutual Insurance	129
3	Icatu Seguros	304
4	Swiss Re	131
5	Azul Seguros	82
6	Tokio Marine Holdings	188
7	Grupo Sabemi	94
8	Porto Seguro Seguros	1849
9	SulAmérica	1059
10	Grupo SURA	71
11	HDI Seguros	200
12	Tokio Marine America	50
13	Junto Seguros	68
14	MAG Seguros	331
15	Vivest	70
16	Sinaf	57
17	Zurich Insurance	217
18	Minuto Seguros	88
19	AllCare Benefícios	64
20	Golden Cross	66
21	Sompo Holdings	99
22	Allianz Partners	211
23	Brasilprev Seg. e Previdência	149
24	Assurant	64
25	Aon	291

Posição no Subsetor	Instituição	# Avaliações
26	Seguros Unimed	115
27	Allianz	169
28	Brasilseg Seguradora	102
29	AIG	50
30	Mapfre	246
31	Caixa Assist. Func. Banco do Brasil (CASSI)	115
32	Prudential	335
33	Bradesco Seguros	152
34	BNP Paribas Cardif	89
35	Chubb	110
36	Fund. Petrobras Seg. Social	68
37	Generali	90

RANKING DE CULTURA ÉTICA

Setor: Serviços Financeiros

Subsetor: Serviços Financeiros Diversos

RANKING GERAL DE CULTURA ÉTICA
(COM BASE NOS QUATRO MÉTODOS APLICADOS - VIDE APÊNDICE 3)

Posição no Subsetor	Instituição	# Avaliações
1	banQi	101
2	JLT Group	51
3	DMCard	203
4	CREDZ	80
5	Empiricus	203
6	Luz Soluções Financeiras	50
7	Easynvest	134
8	Mastercard	175
9	Experian	658
10	Carta	66
11	CPQi	67
12	W1 Consultoria Financeira	443
13	Wiz Soluções	795
14	Monte Bravo Investimentos	73
15	TransUnion	80
16	B3	721
17	Alper Consultoria em Seguros	94
18	Captalys	77
19	Tempo Assist	219
20	Cielo	955
21	Edenred	278
22	Marsh McLennan	199
23	Cartao Elo	90
24	Willis Towers Watson	212
25	Equals	64

Posição no Subsetor	Instituição	# Avaliações
26	TecBan	242
27	SPC Brasil	119
28	Losango	87
29	Portocred	73
30	Visa Inc.	56
31	Livelo	75
32	Fidelity Investments	56
33	American Express	50
34	Dacasa Financeira	94
35	Serasa	314
36	Zanc	84
37	XP Investimentos	144
38	Midway Financeira	77
39	Embracon	328
40	Rede	155
41	Grupo Travelex Confidence	171
42	Senff	64
43	Pátria Investments	65
44	Rodobens	306
45	DLL	82
46	AUDAC	86
47	Localcred	74
48	Genial Investimentos	99
49	GRB Servicos Financeiros	100
50	Unifisa Consórcio Nacional	64

RANKING DE CULTURA ÉTICA

Setor: Serviços Financeiros

Subsetor: Serviços Financeiros Diversos

RANKING GERAL DE CULTURA ÉTICA
(COM BASE NOS QUATRO MÉTODOS APLICADOS - VIDE APÊNDICE 3)

Posição no Subsetor	Instituição	# Avaliações
51	Fiserv	55
52	Ramos & Silva	236
53	CSU CardSystem	624
54	It'sSeg	56
55	Cotação DTVM	142
56	Boa Vista Serviços	223
57	Europ Assistance	247
58	Multimarcas Consórcios	88
59	Paschoalotto	417
60	Câmara Interb. Pagam. (CIP)	130
61	Central de Rec. de Crédito	75
62	Poupacred	74
63	Help! Loja de Crédito	82
64	Sumitomo Group	131
65	Itaú USA Asset Management	99
66	Liderança Cobr. Inteligentes	130
67	Credit Cash	247
68	Acesso Sol. de Pagamento	73
69	APSA	51
70	SafraPay	65
71	Grupo Cercred	92
72	Facta	58
73	Calcard	56
74	Grupo Redebrasil	63
75	Financeira Alfa	75

Posição no Subsetor	Instituição	# Avaliações
76	ModalMais	81
77	Crefisa	412

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 aceitas 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.



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 crítico; Bom relacionamento com colegas/pessoas; Camaradagem/entrosamento/ como se fosse uma família; Clima/cultura saudável/bom/agradável/legal/meritocrática; Colaboradores/funcionários/empregados cooperam/colaboram/são valorizados/são reconhecidos; Colaboradores/funcionários/empregados 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 é 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 convencionado. 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/contato 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/li deranças/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 ou 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/posado/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 omisso 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 cultiva 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 mantém 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; Chantageiam; 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 é 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 embarço."

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 papéis 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/ angustadas/estressadas/stress; ▪ Falta consciência/propósito/valores/humanidade/sem preocupação com o ser humano; ▪ Falta diversidade/inclusão/participação feminina/ presença de LGBTs, 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 se 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 é 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 adubar de sua família e amigos, atividades extras pra se dedicar a eles, pra chegar em algum lugar. Que lugar?"

Dimensão 10. Medo de Retaliação

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 é 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 silêncio 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.** A seguir, descrevemos os 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 equação:

$$Cultura \acute{E}tica = Soma \ da \ pontua\c{c}o\tilde{e} \ dos \ qualifica\c{d}ores \ (confian\c{c}a \ organiza\c{c}o\tilde{e} \ + \ lideran\c{c}a \ \acute{e}tica \ + \ orienta\c{c}o\tilde{e} \ para \ o \ bem \ comum \ + \ empatia \ + \ liberdade \ para \ falar) \ - \ Soma \ da \ pontua\c{c}o\tilde{e} \ dos \ desqualifica\c{d}ores \ (injusti\c{c}a \ organiza\c{c}o\tilde{e} \ + \ lideran\c{c}a \ abusiva \ + \ orienta\c{c}o\tilde{e} \ ego\acute{I}sta \ + \ falta \ de \ consci\ê}ncia \ + \ medo \ de \ retalia\c{c}o\tilde{e}).$$

Na segunda etapa, calcula-se a pontuação dos qualificadores e desqualificadores da empresa. A vantagem deste método é que ele evita atribuir um peso excessivo a 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 associadas 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 calculada pela equação:

$$\text{Cultura Ética} = \text{Soma da pontuação dos qualificadores} - \text{Soma da pontuação dos desqualificadores}$$

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

Como exemplo, se um determinado comentário contiver diversas características negativas associadas a determinada dimensão como, “injustiça organizacional” (ex. “ausência de meritocracia” e “falta de reconhecimento”) então 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 utilizando a mediana como base de cálculo

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

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

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, reguladores e sociedade civil;
- O indicador tem como **ênfase 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 oferecer 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-manipulate-glassdoor-by-inflating-rankings-and-persuading-employees-11548171977>).

Caso você tenha identificado outras limitações de nosso indicador além das destacadas, por favor, compartilhe conosco em contato@virtuouscompany.com.

A diversidade de olhares é essencial para buscarmos melhorar sempre!



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 Cultura Ética, 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