

MELHORES EMPRESAS PARA TRABALHAR

GREAT
PLACE
TO
WORK®
CREATE YOURS



As 15 maiores entre as melhores

Todas elas trabalham no sentido de construir uma sociedade melhor, mantendo uma **postura ética**, de acordo com as **expectativas de funcionários** ouvidos no mundo todo, em **pesquisas** desenvolvidas pelo Great Place to Work Institute. Nesta edição, as 15 empresas **eleitas as melhores** para trabalhar entre as **maiores**, a partir do critério de no mínimo **5 mil funcionários** e faturamento acima de **R\$ 2 bilhões**

AS 15 ELEITAS / 2010

EMPRESA	ESTEVE NA LISTA EM 2009?	ESTADO	NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS
Alcoa Alumínio	Sim	SP	5.526
Ambev	Sim	SP	22.880
Banco do Brasil	Nova	DF	90.200
Banco do Nordeste do Brasil S.A	Nova	CE	5.602
Bradesco	Sim	SP	69.169
Embraer	Sim	SP	15.952
GVT	Nova	PR	5.531
IBM Brasil	Sim	SP	12.933
Itaú Unibanco	Sim	SP	78.699
Magazine Luiza	Sim	SP	13.275
Mc Donald's	Sim	SP	636.776
Prezunic	Nova	RJ	7.022
Sul America Associada ao ING	Nova	RJ	5.148
Telefonica São Paulo	Sim	SP	5.703
Vivo	Sim	SP	9.808

CRITÉRIOS

5 mil
funcionários
no mínimo

R\$ 2 bi
faturamento mínimo para
participar da pesquisa

384.224
total de funcionários entre as
15 melhores empresas

R\$ 112 bi

é o faturamento do Itaú Unibanco o maior entre as
15 maiores empresas do ranking

90.200
funcionários tem o Banco do Brasil,
o maior número do ranking

5.148
pessoas trabalham na Sul America,
o menor número do ranking

Distribuição por sexo,
nas 15 avaliadas

Homens
63%
Mulheres
37%

Na corrida, o incentivo para crescer

Criação de grupos de corrida e de liderança estimulou os funcionários da Telefônica

Marisa Folgado

ESPECIAL PARA O ESTADO

Foi preciso enfrentar uma das suas maiores crises, no ano passado, para a Telefônica descobrir onde estava sua força. “Era momento de arregaçar as mangas e esse cenário ruim mostrou o fantástico potencial humano de transformação, aqui dentro, e não canalizado para os resultados na empresa”, diz diretora executiva de Recursos Humanos, Françoise Trapenard. “Na medida em que a gente colocou foco para oferecer qualidade esperada pelo cliente, desenvolver melhoria interna, lançar produtos, encontramos a capacidade de todos juntos canalizar energia e potencial humano.”

Em 2010, a empresa mudou. “Em um ano deu uma virada, ganhou prêmios, foi reconhecida em vários fóruns de qualidade do cliente e qualidade de vida.” O Great Place to Work teve um sabor ainda mais especial. “É sempre bom estar entre as melhores, um reconhecimento que vem de dentro, porque quem res-

pondeu foram nossos funcionários. Ser comparada com outras empresas de mesmo porte dá muita satisfação, alegria, reitera que as políticas, práticas e vivências estão na direção certa.”

Uma novidade em qualidade de vida, segundo a diretora, foi a criação de grupos de corridas. Já há 200 participantes, que treinam no Parque do Ibirapuera e no Conjunto Nacional e já participaram de algumas provas. “Definimos os grupos por perfil, porque temos desde os principiantes até os que correm em maratonas.” Todos passaram por exames médicos e são acompanhados por personal trainers. “A adesão foi enorme.”

A empresa investiu forte também no seu Programa de Desenvolvimento de Líderes (PDL). No ano passado, participaram apenas os executivos (500 no total). “Desta vez abrimos a oportunidade para um nível abaixo na hierarquia, atendendo os supervisores e coordenadores. Mais 500 pessoas.” Incentivou ainda a capacitação técnica dos colaboradores. “São as certifica-

FOTOS: FERNANDO DANTAS/AE

ções dos nossos funcionários, cerca de 200, em sistemas como Microsoft, Oracle, tudo de mais avançado em tecnologia.”

Para Françoise, numa empresa ágil e simples, os gestores não podem ser gargalo. E se prepara para encarar os resultados da aquisição da Vivo pela Telefônica. “Isso vai fazer da empresa uma das três maiores do País, com 20 mil funcionários e 60 milhões de clientes”, explica. “Houve um primeiro momento de euforia e um receio de perder o emprego. Nesse cenário, a comunicação foi primordial para acalmar os ânimos e estimular os funcionários.”

Corridas. Quatro meses sem entrar na academia rapidamente se transformaram em sete quilos a mais para Isabel Vieira da Cruz, de 51 anos. “O programa de corridas e caminhadas da Telefônica surgiu na hora certa. Me inscrevi logo”, conta Isabel, que treina duas vezes por semana na pista da cobertura do Conjunto Nacional, na Avenida Paulista. “Além do exercício, há o espírito de equipe, um incentivando o outro, é muito bom. Estou melhorando meu tempo a cada dia. Até meu diretor corre.”

Assistente administrativa de diretoria, Isabel está na compa-



Dayanna Gramani. Mudança de vida e da visão profissional com o curso de liderança

nhia há 31 anos. “Minha mãe entrou primeiro, quando ainda era Telesp. Depois ela saiu e eu continuei.”

Isabel recebeu com alegria a notícia do prêmio. “Sinto orgulho, é muito importante. Nosso clima é muito bom, o pessoal se ajuda muito e acho que esse é o diferencial. A empresa me deu oportunidade de aproveitar vários cursos e de crescer.”

O crescimento também marca a carreira da coordenadora de sistemas Dayanna Gramani. Aos 33 anos, trabalhando na Telefônica há quase seis anos, ela diz que teve várias oportunidades, “praticamente todos os anos”. A mais recente foi o Programa de Desenvolvimento de Lideranças (PDL). “O treinamento mudou bastante minha forma de trabalhar. Vim da área técnica e não havia sido treinada para lidar com as pessoas.”

Dayanna diz que compreende melhor, agora, como agir para ter um clima legal, a importância da comunicação e da transparência. “Passei a ver pessoas e não atividades.”

Ela destaca o reconhecimento também. “Temos o selo ‘Mandou bem!’, que todo mundo pode mandar para alguém para elogiar seu trabalho, p que estimula bastante a equipe.” Os planos de crescer também estão acalentados. “Estamos sempre trabalhando para evoluir e estou num setor importante, que está crescendo muito também e espero minha chance.”



Françoise Trapenard. Gestores não podem ser gargalo

FICHA TÉCNICA

● Telefonica

- **Atividade:** Serviço
- **Ano da Fundação:** 1988
- **Faturamento no Brasil 2009:** R\$ 23,2 bilhões
- **Faturamento Mundial 2009:** US\$ 78.856.000.000,00
- **Currículos recebidos em 2009:** 67.940
- **Onde Atua:** BA - DF - MG - PR - RJ - RS - SP (sede)
- **Total de trabalhadores:** 5.697 – homens, 64,02%
mulheres, 35,98%

O que os funcionários mais valorizam?

- **Qualidade de vida** 19,33%
- **Remuneração e Benefícios** 24,56%
- **Estabilidade** 2,24%
- **Desenvolvimento profissional** 52,74%
- **N/A** 1,13%

Conexão entre as pessoas explica clima de trabalho

Na Vivo, estar no ranking do Great Place to Work é resultado de um esforço desenvolvido continuamente durante sete anos

Marilena Rocha

ESPECIAL PARA O ESTADO

Em apenas três anos a Vivo mais que dobrou o seu contingente de colaboradores. Com essa informação, a diretora Sandra Lima destaca o que considera a causa principal que a empresa abraçou: a conexão das pessoas. “Todas as ações nesses sete anos de Vivo foram para construir justamente um bom local de trabalho, oferecendo às pessoas todos os meios para viverem bem.”

Estar no ranking das maiores do Great Place to Work é, segundo a diretora, consequência direta do trabalho. “Não foi por acaso.”

“A hierarquia aqui não coíbe a participação e o desenvolvimento das pessoas. Elas valorizam muito a marca e também o ambiente propício para o seu crescimento”, acrescenta a gerente de desenvolvimento Lília Vieira. Todos são convidados a participar de projetos multidisciplinares, interagindo com as mais diferentes áreas da empresa. A participação é maciça.

Sandra diz que há sempre uma ampla divulgação das ações. “Queremos criar uma cultura de desenvolvimento que depende só da própria pessoa. Todas as ferramentas e possibilidades são dadas. É o conceito de auto-desenvolvimento disseminado e compreendido por quem traba-

lha conosco.”

Apesar da intensidade exigida pelas tarefas e do ritmo exigido por uma indústria de telecomunicações, a Vivo garante que sua preocupação com a qualidade de vida dos colaboradores faz com que tudo seja balanceado de forma a valorizar um ambiente de convergência de valores.

Um outro diferencial apontado pela diretora diz respeito ao modelo de gestão de saúde. “Ele foca toda a família do colaborador. A diferença é que, além do plano de saúde, ele conta com uma equipe interna de médicos e enfermeiros. É um tratamento absolutamente vip, personalizado e que dá tranquilidade ao trabalhador e sua família.” Segundo Lília, essa consultoria de saúde adicional é muito valorizada pelo trabalhador. “As pessoas se sentem mais seguras.”

As festas nas datas mais importantes comemoradas no País estão entre as ações de aproximação com os familiares. Há também uma série de iniciativas voltadas para o bem-estar do empregado: ginástica laboral, sessões de massagem e um centro de convivência (nesse último caso só em São Paulo e no Rio) com serviços de cabeleireiro, sapateiro e

FICHA TÉCNICA

Vivo

- **Atividade:** Telecomunicações
- **Ano da Fundação:** 2003
- **Faturamento no Brasil 2009:**
R\$ 22.871.874.000,00
- **Currículos recebidos em 2009:**
60.000

● **Onde Atua:**

AC - AL - AM - AP - BA - CE - DF - ES - GO - MA - MS - MT - PA - PB - PE - PI - PR - RJ - RN - RO - RR - RS - SC - SE - SP (sede) - TO

● **Total de trabalhadores:**

8.389 - homens, 53,80%
mulheres, 46,20%

O que os funcionários mais valorizam?

- **Qualidade de vida** 16,36%
- **Remuneração e Benefícios** 16,22%
- **Estabilidade** 1,33%
- **Desenvolvimento profissional** 64,49%
- **N/A** 1,60%

costureira. Há ainda convênios com academias.

“Olhamos a sociedade como um todo, contribuindo para o embasamento de valores. Construir uma organização dessa em sete anos é o grande diferencial, que faz com que todos nós tenhamos muito orgulho”, diz Sandra.

A empresa acredita que a valorização do ambiente Vivo por parte dos colaboradores indica que o caminho traçado até aqui está correto. “Por isso pretendemos dar continuidade a tudo que está dando certo. Ou seja, a receita está certa, mas sei que sempre dá para acrescentar um ingrediente ou outro para melhorar ainda mais.”

Crescer sem mudar. Crescimento profissional e qualidade de vida são as principais razões para Rodrigo Otávio Gonçalves, de 34 anos, não ter a mínima disposição de buscar emprego em outra empresa. Gerente de garantia de receita da Vivo, ele se orgulha de estar na empresa desde a sua fundação, em 2003, “mesmo ano em que tive a certeza de que teria uma carreira aqui e que eles investiriam para valer em mim”.

Gonçalves já tinha pouco mais de três anos de Telesp Celular quando a Vivo foi criada. “Entrei como trainee. Sou formado em engenharia elétrica na Unicamp, passei por todas as áreas da empresa, do setor de vendas à engenharia.”

Foi para o Rio, para a área de vendas, “dada a minha facilidade de comunicação e conhecimentos técnicos”. Voltou a São Paulo em 2005, para ser gerente. “Virei gestor. Depois passei para a área de finanças, cada vez acumulando mais atividades. Aqui não existe essa história de acomodação.”

De volta. Karina Bezerra de Figueiredo, de 33 anos, consultora de marketing, até tentou um futuro profissional fora da Vivo. “Não gostei não e estou de volta”, diz. “Posso garantir que aqui os benefícios são maiores do que os problemas.”

Karina entrou como trainee em 2002, quando a empresa ainda era Telesp Celular. “Trabalhei na Vivo até 2007 e fiz uma pós-graduação em marketing graças à flexibilidade de horário. Mas aí recebi uma oferta irrecusável, muito tentadora mesmo, e saí da empresa.” Um ano foi suficiente para ela ver que não tinha feito um bom negócio. Largou tudo e foi para a Nova Zelândia. Quando voltou, foi surpreendida com uma oferta da Vivo.

“Não pensei duas vezes e aceitei. Descobri que, no espaço de tempo em que fiquei fora, muitas inovações foram feitas, novos benefícios foram acrescentados. Até a participação nos lucros quase dobrou. O clima está bem melhor também e a gente se sente mais e mais motivada.”

Karina acha que as oportunidades para o colaborador também se multiplicaram. “Vejo as pessoas crescerem e as coisas são muito transparentes. Está muito mais fácil de mostrar meus méritos, de me expor. O RH sempre nos atualiza sobre as oportunidades. Tudo aqui só me dá certeza de que farei carreira mesmo na Vivo.”



Karina Bezerra de Figueiredo. Na volta para a Vivo, a descoberta de que a participação nos lucros quase dobrou



Rodrigo Otávio Gonçalves. Certeza de que vai crescer e se desenvolver na empresa