

# AS 40 MELHORES EMPRESAS

	AS 40 MELHORES EMPRESAS (ANO DE FUNDAÇÃO, SEDE E SITE)	NÚMERO DE EMPREGADOS	FATURAMENTO EM 2006	O QUE FAZ DELA UMA EMPRESA DIFERENTE?
1	<b>Kaizen</b> (1995, Indaiatuba - SP) www.kaizen.com.br	127	R\$ 20,3 milhões	Programa de Formação de Lideranças: tem como objetivo auxiliar e acelerar o desenvolvimento do perfil de lideranças na empresa. Palestras internas sobre responsabilidade e na ação diária das lideranças, gerentes e diretores
2	<b>Chemtech</b> (1989, Rio de Janeiro - RJ) www.chemtech.com.br	347	R\$ 65 milhões	Comitês: grupos para a troca de informações sobre projetos e para a divulgação das tecnologias. O objetivo é oferecer sugestões para soluções customizadas e identificar metodologias de trabalho e ferramentas que tenham sido usadas
3	<b>Microsoft</b> (1975, São Paulo - SP) www.microsoft.com.br	433	US\$ 44,2 bilhões*	Comitê de Compliance Office: o funcionário pode fazer denúncia por vivenciar situações que considere injustas ou desrespeitosas e que firam os valores e a ética da empresa. A confidencialidade do caso é preservada
4	<b>Intelig Telecom</b> (2000, Rio de Janeiro - RJ) www.inteligtelecom.com.br	683	R\$ 700 milhões	Gestão Social: a empresa abriu a oportunidade para os funcionários de todo o Brasil que desejassem fazer parte de um time multifuncional com a responsabilidade de gerir suas ações sociais
5	<b>Sabre Travel Network</b> (1996, São Paulo - SP) www.sabretravelnetwork.com.br	102	R\$ 35,1 milhões	Integração de novos funcionários: estratégia para todos conhecerem a história da empresa, recebendo treinamento nas ferramentas de uso diário, além de informações dos objetivos atuais e do desempenho anterior da companhia
6	<b>Telefonica São Paulo</b> (1998, São Paulo - SP) www.telefonica.com.br	7.496	R\$ 20,7 bilhões	Programa Jovens de Alto Potencial: iniciativa mundial para manter uma base de profissionais com perfil diferenciado para aproveitamento futuro. O programa tem duração de dois anos e, nesse período, são identificadas oportunidades para aproveitamento desses jovens
7	<b>ATP</b> (1994, Brasília - DF) www.atp.com.br	379	R\$ 309,5 milhões	Certificações: a empresa oferece reembolso para funcionários que conseguirem certificações em tecnologias como GED e PMI. A companhia também investe na capacitação do modelo próprio de gestão ATPWay
8	<b>EMC<sup>2</sup></b> (1997, São Paulo - SP) www.emc2.com.br	256	US\$ 11,1 bilhões*	Employee Referral Program: a indicação de novos profissionais pelos próprios funcionários é uma das principais formas de recrutamento. A companhia paga bônus de até US\$ 1.500 para quem apontar profissionais que são contratados
9	<b>Sydle</b> (1998, Belo Horizonte - MG) www.sydle.com	53	R\$ 2,5 milhões	Distribuição de espaço: empresa eliminou as salas exclusivas para a gerência ou diretoria, com todos trabalhando em um mesmo ambiente e com direito aos mesmos benefícios. A ideia é aproximar as pessoas e reduzir as barreiras
10	<b>CTBC</b> (1954, Uberlândia - MG) www.ctbc.com.br	1.063	R\$ 1,2 bilhão	Jovem Empreendedor: o programa possibilita que, por 18 meses, os jovens façam treinamento 'on-the-job' e em sala de aula. O primeiro tem foco na implementação de um projeto dentro de sua área de trabalho. Os treinamentos em sala de aula incluem temas diversos
11	<b>Leucotron Telecom</b> (1983, Santa Rita do Sapucaí - MG) www.leucotron.com.br	158	R\$ 30,9 milhões	Bolsas de estudos: incentivar o desenvolvimento dos colaboradores com cursos técnicos, superiores e pós-graduação, além de cursos de idiomas. O programa atende a todos os funcionários com mais de um ano na empresa
12	<b>IBM</b> (1917, São Paulo - SP) www.ibm.com.br	9.601	US\$ 91,4 bilhões*	Conselhos de diversidade: a empresa quer promover a conscientização interna, aumentar a sensibilização dos gerentes e encorajá-los a utilizar efetivamente uma força de trabalho diversificada
13	<b>Spress Informática</b> (1970, Belo Horizonte - MG) www.spress.com.br	175	R\$ 16 milhões	Programa para novos contratados: treinamento nos quatro primeiros dias de trabalho, com explicação dos departamentos, a história da empresa e os valores. Além disso, os novos funcionários são também apresentados à toda equipe
14	<b>Dell</b> (1984, Eldorado do Sul - RS) www.dell.com.br	1.435	US\$ 57,1 bilhões*	Projeto Cidadão Digital: a empresa, atuando com o governo local e parceiros, busca promover a capacitação técnica em informática para jovens e adolescentes de baixa renda, alunos do ensino médio regularmente matriculados em escolas públicas estaduais e municipais da comunidade local
15	<b>Alterdata</b> (1989, Teresópolis - RJ) www.alterdata.com.br	319	R\$ 13,9 milhões	Projeto para jovens carentes: a empresa ajuda instituição fornecendo computadores e treinamentos para adolescentes carentes. São oferecidas vagas para estagiários sem a necessidade de qualquer qualificação técnica
16	<b>Avaya</b> (2001, São Paulo - SP) www.avaya.com.br	222	US\$ 5,1 bilhões*	Reconhecimento Anual Especial: programa global de reconhecimento aos atributos de liderança e comportamento. Os vencedores recebem 5 mil dólares e um troféu entregue pelo presidente mundial em um evento especial
17	<b>Nasajon</b> (1982, Rio de Janeiro - RJ) www.nasajon.com.br	116	R\$ 9,3 milhões	Ouvidoria: a empresa criou um canal neutro contando com uma psicóloga contratada para ouvir os funcionários sobre qualquer tipo de insatisfação, conflito ou dificuldade no ambiente de trabalho
18	<b>Instituto Eldorado</b> (1997, Campinas - SP) www.eldorado.org.br	434	R\$ 47 milhões	Eldorado em Dia com Você: reúne grupos de funcionários, parte convidada e parte voluntária, com seus gestores. A empresa aposta no canal direto para que todos funcionários, independente da sua posição, possam trazer suas opiniões
19	<b>Logocenter</b> (1988, Joinville - SC) www.logocenter.com.br	301	R\$ 420,5 milhões**	A empresa mantém uma "família" de veículos de comunicação interna para interagir com os colaboradores, contribuindo com a informação e a formação dos profissionais
20	<b>Intelbras</b> (1976, São José - SC) www.intelbras.com.br	1.045	R\$ 222 milhões	Programa Colaborador Destaque: funcionários que têm atitudes e resultados exemplares participam de um café da tarde com o presidente da empresa. Os diretores estimulam o grupo a dar sugestões e fazer críticas construtivas

\*Faturamento global; \*\*Faturamento do grupo Totvs

# AS 40 MELHORES EMPRESAS

	AS 40 MELHORES EMPRESAS (ANO DE FUNDAÇÃO, SEDE E SITE)	NÚMERO DE EMPREGADOS	FATURAMENTO EM 2006	O QUE FAZ DELA UMA EMPRESA DIFERENTE?
<b>21</b>	<b>Softtek</b> (1982, São Paulo - SP) www.softtek.com	<b>1.164</b>	<b>R\$ 96,3</b> milhões	Usa treinamentos técnicos, curso de formação de consultores, certificações externas e especialização, entre outros, para garantir que o colaborador possua as habilidades e características necessárias para desempenhar a função
<b>22</b>	<b>Ci&amp;T</b> (1995, Campinas - SP) www.cit.com.br	<b>341</b>	<b>R\$ 27</b> milhões	Descobrimo Talentos de TI: programa em parceria com companhias de tecnologia da região para formar novos talentos. Após participar da iniciativa, os participantes estagiam nas empresas e têm oportunidade de efetivação
<b>23</b>	<b>Ivirtua</b> (2001, Montenegro - RS) www.ivirtua.com	<b>64</b>	<b>R\$ 5,1</b> milhões	Remuneração por competências: criado no segundo semestre de 2006, o programa busca valorizar as competências dos colaboradores, planejando a capacitação necessária para o desenvolvimento profissional e intelectual
<b>24</b>	<b>Service IT</b> (1995, Porto Alegre - RS) www.service.com.br	<b>130</b>	<b>R\$ 23</b> milhões	A empresa escolhe os profissionais mais destacados do ano, que recebem uma placa de reconhecimento ao trabalho e prêmio em dinheiro durante a festa de final de ano. Em 2006, o prêmio foi um cruzeiro pelas praias brasileiras
<b>25</b>	<b>Sun Microsystems</b> (1982, São Paulo - SP) www.sun.com.br	<b>236</b>	<b>US\$ 13,1</b> bilhões*	Programa Sun Life: plano de apoio ao funcionário que passa por problemas pessoais, emocionais, familiares, legais ou financeiros. A empresa contrata um profissional especializado para ajudá-lo a retomar a vida cotidiana
<b>26</b>	<b>Engeset</b> (1990, Uberlândia - MG) www.engeset.com.br	<b>986</b>	<b>R\$ 58,9</b> milhões	A empresa desenvolveu um programa de inclusão de portadores de necessidades especiais em busca de novos talentos. A iniciativa conta com indicações das pessoas da comunidade ou de funcionários
<b>27</b>	<b>zS</b> (1992, Santana de Parnaíba - SP) www.zs.com.br	<b>69</b>	<b>R\$ 23,5</b> milhões	A empresa tem como política efetivar os estagiários que entram na empresa. A idéia é optar por investir no desenvolvimento de estagiários que já estão na companhia em vez de procurar profissionais externos
<b>28</b>	<b>AT&amp;T</b> (1999, São Paulo - SP) www.att.com	<b>171</b>	<b>US\$ 63</b> bilhões*	Virtual Office: o empregado pode minimizar seus deslocamentos até a empresa, desenvolvendo suas atividades em ambiente mais adequado a suas necessidades, como as suas casas, com total acesso à rede corporativa
<b>29</b>	<b>Siemens</b> (1905, São Paulo - SP) www.siemens.com.br	<b>1.388</b>	<b>R\$ 584</b> milhões	Programa 3i (Idéias, Impulsos e Iniciativas): o colaborador apresenta e encaminha uma sugestão de melhoria. Depois de passar por várias fases de análise, a idéia aprovada é premiada em dinheiro
<b>30</b>	<b>ACS</b> (1999, Uberlândia - MG) www.acs.com.br	<b>6.743</b>	<b>R\$ 193,2</b> milhões	Programa Acompanhamento de Gestantes: promover a qualidade de vida e bem-estar da gestante, bebê e família. As oficinas conduzidas por profissionais como psicólogos, nutricionistas, ginecologistas, entre outros, discutem temas como: Orientação Postural, Psicológica e Sexo durante a gravidez
<b>31</b>	<b>Microcity</b> (1984, Nova Lima - MG) www.microcity.com.br	<b>185</b>	<b>R\$ 56,7</b> milhões	Menor Aprendiz: programa foca a questão do primeiro emprego. Em parceria com uma instituição de caridade, a empresa oferece emprego para crianças e adolescentes carentes
<b>32</b>	<b>Qualità Informática</b> (1991, Porto Alegre - RS) www.qualita.inf.br	<b>54</b>	<b>R\$ 4,2</b> milhões	Avaliações de desempenho: análise formal dos colaboradores com indicativos como pontos fortes e oportunidades de melhorias. Além disso, o funcionário pode colocar seu ponto de vista sobre aspectos gerais da corporação
<b>33</b>	<b>LocaWeb</b> (1998, São Paulo - SP) www.locaweb.com.br	<b>275</b>	<b>R\$ 53,8</b> milhões	Programa de inovação: incentiva os funcionários a expor suas idéias para melhorar os processos de trabalho. Depois de seis meses de testes, se for comprovada a melhoria o funcionário recebe um prêmio em dinheiro
<b>34</b>	<b>BMS</b> (1984, Belo Horizonte - MG) www.bms.com.br	<b>632</b>	<b>R\$ 91,6</b> milhões	Pesquisa de clima: cada área da empresa escolhe um representante para compor o comitê de clima. Sem diferenças hierárquicas, esses participantes atuam como ouvidores e estudam ações a partir das sugestões dos colaboradores
<b>35</b>	<b>Eletropaulo Telecom</b> (1998, São Paulo - SP) www.eletropaulotelecom.com.br	<b>97</b>	<b>R\$ 54</b> milhões	A empresa oferece a opção de auxílio creche/escola, através de reembolso, para todas as funcionárias com filhos, além de empregados solteiros, viúvos, separados judicialmente e divorciados que detenham a guarda legal dos filhos
<b>36</b>	<b>Disoft</b> (1984, São Paulo - SP) www.disoft.com.br	<b>65</b>	<b>R\$ 9,9</b> milhões	A empresa substituiu as salas por ambientes abertos que favorecem o diálogo e contato direto, apostando em uma estrutura orgânica. Até o presidente deixou sua sala para ocupar uma estação de trabalho junto às equipes
<b>37</b>	<b>Venturus</b> (1995, Campinas - SP) www.venturus.org.br	<b>194</b>	<b>R\$ 35,5</b> milhões	A companhia oferece a oportunidade de intercâmbio quando existem vagas em projetos e a possibilidade de realocação de colaboradores que demonstram interesse em atuar em outras áreas ou atividades
<b>38</b>	<b>BRQ</b> (1993, São Paulo - SP) www.brq.com	<b>660</b>	<b>R\$ 112,5</b> milhões	A empresa convida 100 jovens carentes a participar da formação profissional. Depois do processo de recrutamento e seleção, eles passam a receber formação técnica em linguagem de programação, com objetivo de qualificar mão-de-obra para o setor de TI e formar novos profissionais
<b>39</b>	<b>Walar</b> (1995, São Paulo - SP) www.walar.com.br	<b>122</b>	<b>R\$ 11,6</b> milhões	Atuação em parceria com a instituição de caridade "Casa do Menor" envolve doação de alimentos, cursos de informática e de inglês, além da doação de computadores e da criação do site da instituição
<b>40</b>	<b>Synapsis</b> (1997, Eusébio - CE) www.synapsisbrasil.com.br	<b>307</b>	<b>R\$ 45,4</b> milhões	Sintonia Digital é um dos meios de comunicação utilizado para comunicar informações de interesse dos colaboradores via e-mail e, depois, são publicadas no jornal bimestral distribuído aos colaboradores, clientes e parceiros

\*Faturamento global; \*\*Faturamento do grupo Totvs