

# AS 30 MELHORES EMPRESAS

	AS 30 MELHORES EMPRESAS (ANO DE FUNDAÇÃO, SEDE E SITE)	NÚMERO DE EMPREGADOS	FATURAMENTO EM 2005	O QUE FAZ DELA UMA EMPRESA DIFERENTE?
<b>1</b>	<b>Chemtech</b> (1989, Rio de Janeiro - RJ) www.chemtech.com.br	<b>251</b>	<b>R\$ 55</b> milhões	A empresa procura contratar profissionais que possuam os mesmos valores. Para selecionar estes profissionais, a companhia tem um forte trabalho de recrutamento nas universidades, que é feito na forma de treinamentos. Os alunos candidatam-se a cursos gratuitos dados pela empresa sobre autoconhecimento, como não se inibir ao falar em público, comportamentos, feedbacks, utilização de ferramentas de computação etc. Os alunos com melhor aproveitamento nestes cursos são convidados a estagiar na empresa.
<b>2</b>	<b>Kaizen</b> (1995, Indaiatuba - SP) www.kaizen.com.br	<b>105</b>	<b>R\$ 13,9</b> milhões	Um comitê formado por um grupo de funcionários reúne-se para discutir e propor soluções a problemas pontuais, em boa parte das vezes relacionados a questões de impacto para toda a empresa. A composição do comitê é geralmente feita por adesão. Questões salariais coletivas, pacote de benefícios e de ambiente de trabalho são exemplos de temas trabalhados pelo grupo, que se reúne quando sente necessidade.
<b>3</b>	<b>Microsoft</b> (1975, São Paulo - SP) www.microsoft.com.br	<b>400</b>	<b>R\$ 1</b> bilhão*	As oportunidades de crescimento dentro da empresa são tantas que cerca de 5% dos funcionários brasileiros são "perdidos" para a corporação ao ano.
<b>4</b>	<b>IBM Brasil</b> (1917, São Paulo - SP) www.ibm.com/br	<b>8.114</b>	<b>R\$ 6,58</b> bilhões*	Parceiros de funcionários homossexuais também têm acesso aos benefícios da empresa, como plano de saúde médico e odontológico. Além disso, a IBM também passa a conceder benefícios aos parceiros de funcionários com menos de cinco anos de união sem casamento, independentemente da igualdade ou não de sexo.
<b>5</b>	<b>EMC<sup>2</sup></b> (1979, São Paulo - SP) www.emc2.com.br	<b>222</b>	<b>R\$ 475</b> milhões*	Cesta flexível de benefícios, o que significa que os funcionários têm direito a alocar o correspondente a 6% de sua remuneração total anual da forma que melhor lhes convier.
<b>6</b>	<b>Dell</b> (1984, Eldorado do Sul - RS) www.dell.com.br	<b>934</b>	<b>R\$ 527</b> milhões*	A empresa possui a Ethics Helpline, uma linha telefônica direta e específica para denúncias de discriminação, assédio, retaliação ou outro tipo de conduta imprópria dirigida contra os funcionários.
<b>7</b>	<b>ATP</b> (1994, Brasília - DF) www.atp.com.br	<b>279</b>	<b>R\$ 238,7</b> milhões	É realizada com os funcionários uma avaliação de experiência em que os eventuais gaps são tratados pela equipe de RH em conjunto com os gestores (coaching interno).
<b>8</b>	<b>CTBC</b> (1954, Uberlândia - MG) www.ctbc.com.br	<b>957</b>	<b>R\$ 1,4</b> bilhão*	Há na empresa um programa de vídeo diário, com duração média de um minuto, que é distribuído para todos os funcionários como forma de atualização das notícias sobre a empresa.
<b>9</b>	<b>Telefônica São Paulo</b> (1998, São Paulo - SP) www.telefonica.com.br	<b>7.382</b>	<b>R\$ 20,3</b> bilhões*	MBA subsidiado em instituições como USP, FGV e BSB destinado a novos talentos é executivo, e Programa Bercas, que oferece bolsas de estudo para pós-graduação e MBA na Espanha.
<b>10</b>	<b>Sun Microsystem</b> (1982, São Paulo - SP) www.sun.com.br	<b>213</b>	<b>R\$ 556</b> milhões*	A Sun possui um programa internacional de capacitação de líderes para que assumam diretorias estratégicas da companhia.
<b>11</b>	<b>Spress Informática</b> (1970, Belo Horizonte - MG) www.spress.com.br	<b>168</b>	<b>R\$ 16,2</b> milhões	São criadas campanhas em que os funcionários são responsáveis pela detecção de problemas e sugestões de melhorias.
<b>12</b>	<b>Leucotron Telecom</b> (1983, Santa Rita do Sapucaí - MG) www.leucotron.com.br	<b>149</b>	<b>R\$ 24,8</b> milhões	Antes de implantar um cartão de benefícios em substituição aos acordos com estabelecimentos comerciais da cidade, o que facilitaria o trabalho da área de RH, a empresa perguntou aos funcionários o que achavam da mudança. Os acordos foram mantidos, e a ideia do cartão, arquivada.
<b>13</b>	<b>Service IT Solutions</b> (1995, Porto Alegre - RS) www.service.com.br	<b>152</b>	<b>R\$ 18</b> milhões	A companhia premia, anualmente, um profissional de destaque. A eleição do Profissional do Ano é feita pelos próprios funcionários, por meio da intranet, e o resultado é divulgado na festa de final de ano.
<b>14</b>	<b>Sabre Travel Network</b> (1996, São Paulo - SP) www.sabretravelnetwork.com.br	<b>113</b>	<b>R\$ 32</b> milhões	A Sabre tem um programa para garantir a sucessão. Anualmente, os líderes da companhia publicam sua lista de sucessores, com informações específicas sobre as habilidades prontas e as que precisam ser desenvolvidas no prazo de seis meses a dois anos.
<b>15</b>	<b>Nasajon Sistemas</b> (1982, Rio de Janeiro - RJ) www.nasajon.com.br	<b>121</b>	<b>R\$ 8,8</b> milhões	Mensalmente há gincanas de qualidade, cujo objetivo é premiar os funcionários que mais se destacam. Os quesitos avaliados e a premiação são definidos pelos próprios empregados.

\*Faturamento local estimado pelo especial 100 Maiores empresas de TI e Telecom 2006, publicado pelo IDG Brasil

	AS 30 MELHORES EMPRESAS (ANO DE FUNDAÇÃO, SEDE E SITE)	NÚMERO DE EMPREGADOS	FATURAMENTO EM 2005	O QUE FAZ DELA UMA EMPRESA DIFERENTE?
16	<b>Riosoft</b> (1990, São José do Rio Preto - SP) www.riosoft.com.br	145	R\$ 5,1 milhões	A empresa incentiva a responsabilidade em todos os níveis. Um exemplo é que todos os funcionários são responsáveis pela definição de suas metas, planos e objetivos de carreira.
17	<b>Amazônia Celular</b> (1994, Belém - PA) www.amazoniacelular.com.br	891	R\$ 605,3 milhões	O programa Escola de Líderes, válido para funcionários da própria empresa e dos seus parceiros comerciais, tem como missão criar ambientes de aprendizagem e suportar a formação de líderes motivados e comprometidos com a construção de desempenho excepcional.
18	<b>iVirtua Solutions</b> (2001, Montenegro - RS) www.ivirtua.com.br	52	R\$ 6,8 milhões	A busca de condições que equilibrem a vida profissional e pessoal é uma das marcas registradas da empresa, que ainda incentiva abertamente a capacitação de seus profissionais.
19	<b>zS Integração e Conectividade</b> (1992, São Paulo - SP) www.zs.com.br	73	R\$ 14,3 milhões	A zS mantém uma relação bastante próxima com seus funcionários que, trimestralmente, participam de um jantar em que a direção reforça mensagens institucionais importantes para o dia-a-dia.
20	<b>DISOFT</b> (1984, São Paulo - SP) www.disoft.com.br	75	R\$ 8,7 milhões	Um diálogo franco com todos os integrantes da equipe é realizado periodicamente em comitês, em que são debatidas questões como relacionamento, apoio e estrutura adequados para a realização do trabalho.
21	<b>ACS Algar</b> (1998, Uberlândia - MG) www.acs.com.br	6.546	R\$ 165,5 milhões	Uma empresa essencialmente jovem - 4 mil dos pouco mais de 6,5 mil funcionários têm até 25 anos -, a ACS oferece grandes oportunidades de crescimento profissional. Em 2005, 1.886 pessoas foram promovidas.
22	<b>Ci&amp;T Software</b> (1995, Campinas - SP) www.cit.com.br	252	R\$ 20 milhões	As práticas de mentoring e demais iniciativas de formação são regra na Ci&T, que também reúne seus funcionários para comemorar com champagne todas as vezes que as metas são atingidas.
23	<b>Softtek</b> (1982, São Paulo - SP) www.softtek.com.br	550	R\$ 66,7 milhões	Comunicação é, provavelmente, a mais clara das preocupações da companhia, cujas iniciativas na área incluem até mesmo uma solução de software para controlar o fluxo das mensagens e garantir que todas as dúvidas sejam sanadas o mais rápido possível.
24	<b>Microcity</b> (1984, Nova Lima - MG) www.microcity.com.br	151	R\$ 86,6 milhões	A empresa preocupa-se até mesmo em evitar o famigerado "rádio peão", utilizando para isso um programa batizado de Rame-rame, baseado em mensagens curtas e rápidas usadas para combater informações erradas que podem prejudicar o bom ambiente de trabalho.
25	<b>LocaWeb</b> (1998, São Paulo - SP) www.locaweb.com.br	213	R\$ 32,3 milhões	Em busca de um bom ambiente de trabalho, a empresa oferece a seus funcionários massagens e ginástica laboral duas vezes por semana.
26	<b>Instituto de Pesquisas Eldorado</b> (1997, Campinas - SP) www.eldorado.org.br	364	R\$ 49 milhões	Com o objetivo de incentivar a formação de seus profissionais, o Instituto Eldorado propicia job rotation, treinamentos no exterior e participação em eventos.
27	<b>RM Sistemas</b> (1986, Belo Horizonte - MG) www.rm.com.br	758	R\$ 98,9 milhões	Sob o nome de Empresa Democrática, a RM mantém programas em que todos os funcionários são ouvidos nas questões que afetam a organização.
28	<b>BRQ</b> (1993, São Paulo - SP) www.brq.com.br	384	R\$ 74,9 milhões	Além de foco em ações de gestão de competências, a BRQ mantém acordos com empresas de lazer (cinemas, teatros e parques de diversão) e um programa de shiatsu.
29	<b>Engeset</b> (1990, Uberlândia - MG) www.engeset.com.br	885	R\$ 55 milhões	Iniciativas de comunicação são os destaques da Engeset, que reúne seus funcionários mensalmente para apresentação de mensagens importantes.
30	<b>Telemig Celular</b> (1998, Belo Horizonte - MG) www.telemigcelular.com.br	2.364	R\$ 1,6 bilhão	O programa Vida Legal - Saúde Integral busca melhorar o desempenho dos funcionários por meio da promoção da saúde, ao estimular o autogerenciamento do estilo de vida. Participam da iniciativa colaboradores, familiares, estagiários e prestadores de serviços que trabalham dentro da empresa.