

Dificuldades das microempresas para reter profissionais: um estudo de caso

Aluna: Gabriela Rodrigues da Mota, RA 615137

Orientadora: Cristina Lourenço Ubeda

AGENDA

- Introdução*
- Referencial Teórico*
- Metodologia*
- Estudo de Caso*
- Considerações Finais*



PROBLEMA:

Quais são as principais dificuldades enfrentadas pelas microempresas em reter profissionais?

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:



Identificar as principais dificuldades em reter profissionais nas microempresas;



Analisar as melhores práticas de retenção de pessoas;



Mapear as dificuldades de retenção da microempresa;



Verificar quais práticas podem ser aplicadas a realidade das microempresas, e sugerir práticas que levem melhorias para o caso.

JUSTIFICATIVA:

Para as microempresas:

Potencializar a retenção de profissionais

Para os profissionais:

Melhorar o ambiente de trabalho

Para o meio acadêmico

Contribuições para estudos futuros

CARACTERÍSTICAS DAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS

Fonte: IBGE 2003



*baixo investimento em
inovação tecnológica*

**centralização do
poder decisório**

*presença de funcionários
com laços familiares*

**altas taxas de natalidade
e mortalidade**

*baixo volume de
capital empregado*

Comércio e serviços
Micro: com até 09 empregados.
Pequena: de 10 a 49 empregados.
Média: 50 a 99 empregados.
Grande: mais de 100 empregados.

Classificação de empresas

Fonte – Adaptado de SEBRAE (2017). Elaborado pela autora.

**difficuldade de definição
dos custos fixos**

*difficuldade de acesso
a financiamento*

**não distinção da pessoa
física do proprietário
com a pessoa jurídica**

*baixo nível de
terceirização*

**contratação direta
de mão-de-obra**

A rotatividade (*turnover*) nas microempresas



$$\left[\frac{(\text{Funcionários contratados} + \text{Funcionários demitidos})}{2} \right] \times 100$$

Total de funcionários (período anterior)

Cálculo da rotatividade

Fonte: DIAS, 2017.

Variáveis Internas	Variáveis Externas
<ul style="list-style-type: none">• Política salarial e rol benefícios;• Estilo gerencial;• Oportunidades de crescimento;• Estrutura de cargos e carreira;• Relacionamento Interpessoal;• Condições do ambiente de trabalho.	<ul style="list-style-type: none">• Situação do mercado de trabalho;• Contexto econômico;• Outras oportunidades de emprego.

Variáveis que influenciam a rotatividade

Fonte: Elaborado pela autora

Metodologia

Estudo de Caso



Através de uma abordagem qualitativa, o método a ser utilizado para comparar a teoria com a prática será o estudo de caso.

A pesquisa é realizada em uma microempresa da região de Sorocaba, interior de São Paulo, que se preocupa com a temática de retenção de pessoas.



Levantamento bibliográfico



Coleta de dados



Análise dos dados



Caracterização da Empresa

Microempresa de Sorocaba/SP

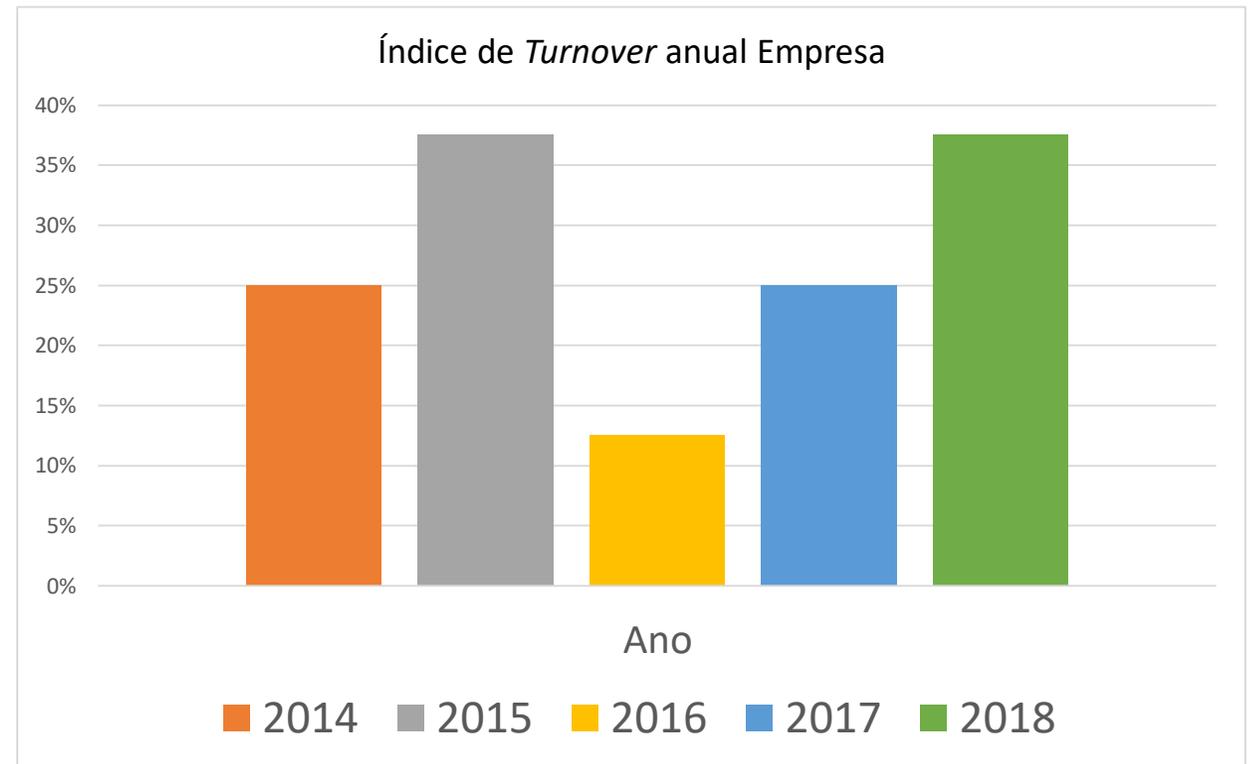


Atua com Empreendimentos Imobiliários

A empresa está no mercado desde 1940, e passa por sucessão familiar até então.

A empresa funciona em um escritório e conta com a colaboração de 4 funcionários.

A empresa sofre muitos problemas com a alta rotatividade de funcionários e não conta com um profissional de gestão de pessoas em seu quadro.



Fonte: Elaborado pela autora.

O processo de gestão de pessoas na empresa

Práticas de gestão de pessoas	Empresa
Recrutamento e seleção	Análise de currículo e entrevista
Integração/socialização	Não realiza
Carreira	Não oferece
Feedback	Não é passado
Entrevista de desligamento	Sempre realiza

Fonte: Elaborado pela autora.

Percepção do gestor sobre os fatores de retenção de pessoas



“Acredito que algumas funcionárias gostam de trabalhar aqui, que talvez nem precisassem, mas se sentem bem. Mas outras eu sei que é pura necessidade de um trabalho, que estão aqui apenas por obrigação, porque precisam e eu sinto muito por isso, pois uma das minhas melhores funcionárias está nessa situação, e eu não gostaria de perdê-la, mas é difícil, ela não está feliz aqui” (GESTOR, 2019).

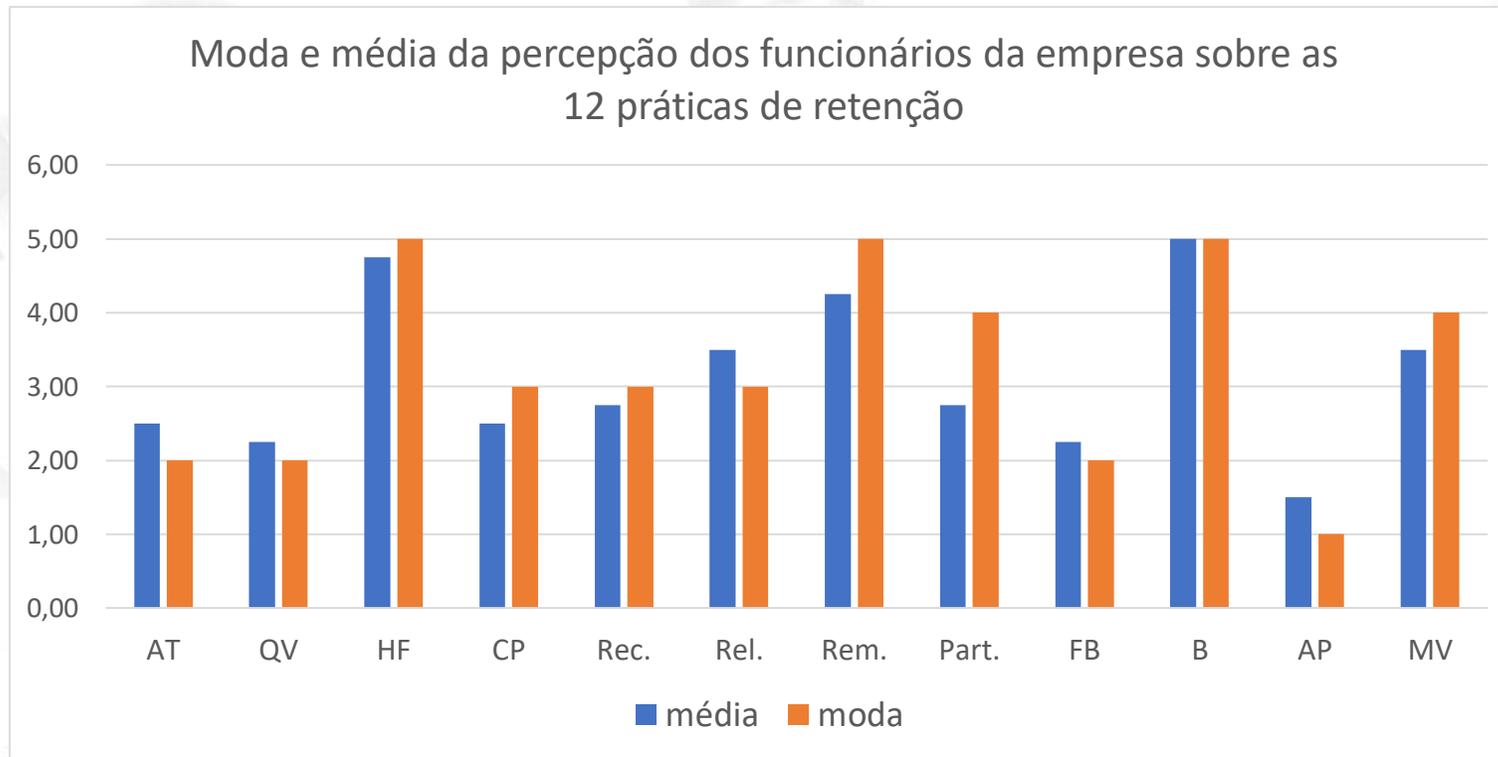
Fatores internos
<ul style="list-style-type: none">• Motivos financeiros• Crescimento profissional• Mudança de área• Descontentamento

Fatores externos
<ul style="list-style-type: none">• Gestaçã• Novas oportunidades

Motivos de desligamento dos funcionários da empresa

Fonte: Elaborado pela autora

Percepção dos profissionais sobre as práticas de retenção de pessoas na empresa



Fonte: Elaborado pela autora.

Práticas de retenção

Ambiente de trabalho (AT)

Qualidade de vida (QV)

Horários Flexíveis (HF)

Crescimento profissional (CP)

Reconhecimento (Rec.)

Relacionamento (Rel.)

Remuneração (Rem.)

Participação (Part.)

Feedbacks (FB)

Benefícios (B)

Alinhamento de perfil (AP)

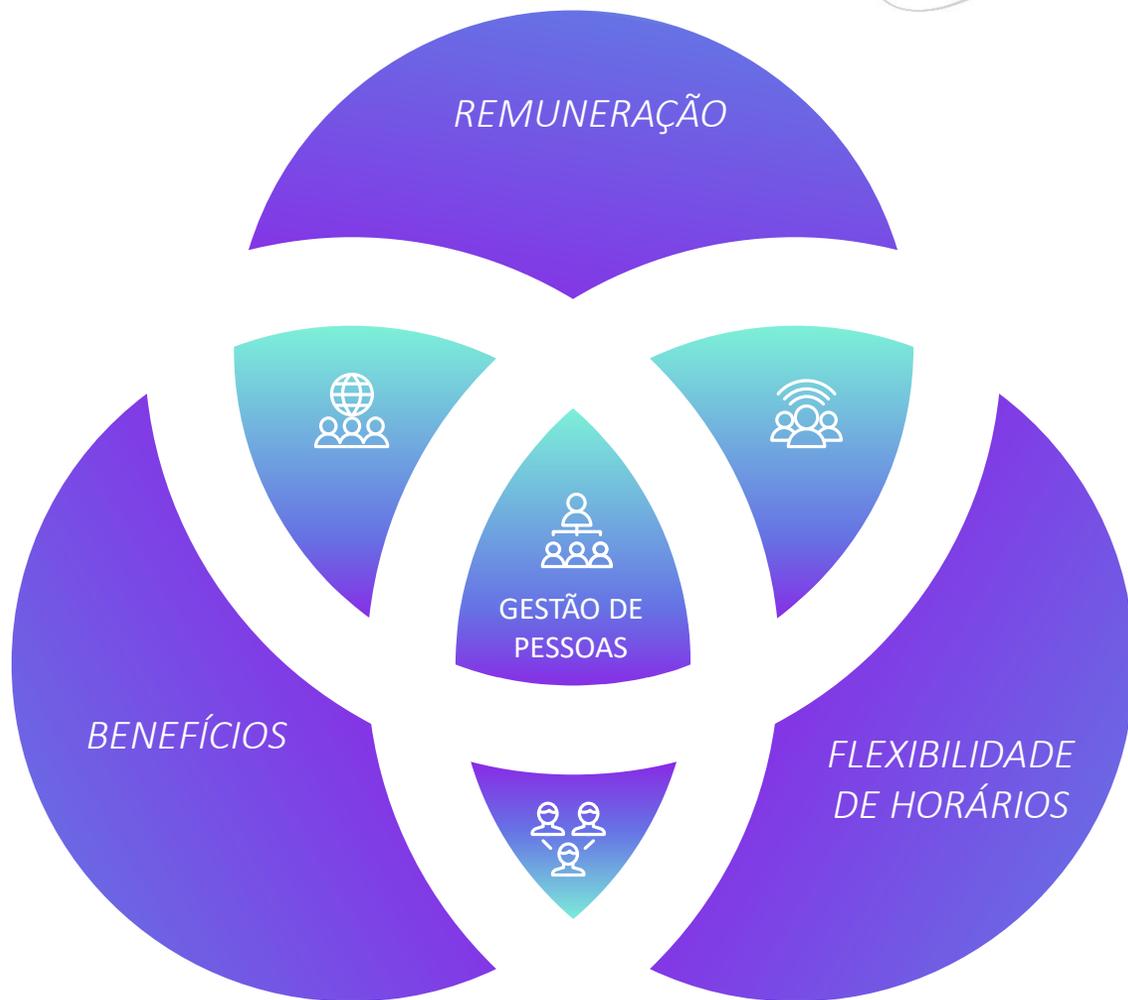
Transparência missão e visão (MV)

Principais dificuldades de retenção de pessoas nas microempresas



Fatores de retenção	Gestor	Funcionários
Ambiente de trabalho	✓	X
Qualidade de vida	X	X
Horários flexíveis	✓	✓
Crescimento profissional	X	X
Valorização e reconhecimento	X	X
Relacionamento interpessoal	X	X
Remuneração	✓	✓
Incentivo a participação	X	✓
Política de feedbacks	X	X
Benefícios	✓	✓
Alinhamento de perfil	X	X
Clareza na missão, visão e valores da empresa	X	✓

Fonte: Elaborado pela autora.



Sugestões de melhorias

- *AMBIENTE DE TRABALHO*, propor uma relação mais informal em alguns momentos;
- *QUALIDADE DE VIDA*, entender as necessidades de cada profissional;
- *RECONHECIMENTO E VALORIZAÇÃO*, alinhar de acordo com o perfil de cada um;
- *CRESCIMENTO PROFISSIONAL*, propor atividades de desenvolvimento profissional;
- *RELACIONAMENTO INTERPESSOAL*, oferecer um curso de liderança;
- *INCENTIVO À PARTICIPAÇÃO*, reuniões periódicas antes das tomadas de decisão;
- *FEEDBACKS* criar uma rotina mensal;
- *ALINHAMENTO DE PERFIL* já no momento da contratação de um novo funcionário.

Considerações Finais



- Compreender o cenário das microempresas, e identificar suas as principais características de gestão.
- A proposta do problema da pesquisa foi atendida.
- Foram contemplados todos os objetivos específicos.
- O trabalho sugeriu melhorias simples para a empresa, sem aumento significativo dos custos.
- A pesquisa gerou dados para um novo trabalho na área, incluindo a participação de pequenas empresas.



Principais referências



ALMEIDA, W. **Captação e seleção de talentos: repensando a teoria e a prática**. São Paulo: Atlas, 2004. Disponível em:

<<https://www.metodista.br/revistas/revistas-ims/index.php/ReFAE/article/view/3137/3172>>. Acesso em 08 out de 2018.

BRASIL. MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA E COMÉRCIO EXTERIOR - MDIC. **A micro e pequena empresa no Brasil: dados**. Brasília, [2000].

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro; Elsevier, 2004.

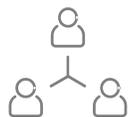
DIAS, Elisângela. **Turnover**. Dicionário Financeiro, 2017. Disponível em: <<https://www.dicionariofinanceiro.com/turnover/>>. Acesso em 24 jul. 2019.

GRAMIGNA, Maria Rita. **Modelo de competências e gestão dos talentos**. 2. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007

HAUSKNECHT, John; RODDA, Julianne; HOWARD, Michael. Targeted Employee Retention: Performance-Based and Job-Related Differences in Reported Reasons for Staying. **Human Resource Management**, v. 48, n. 2, p. 269-288, 2009.

SEBRAE. **Classificação de empresas**. Disponível em: <<http://www.sebrae.com.br/uf/goias/indicadores-das-mpe/classificacao-empresarial>>. Acesso em 20 abr. 2018.

SILVA, L. F. A.; SCHEFFER, A. B. B. **A gestão de pessoas nas micro e pequenas empresas: comparando experiências**. Revista de empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas, v.4, n.3, 2015.



Obrigada!

EDITAL ProPq 001/2018 ICT

gaby.mota07@gmail.com

cristina-ubeda@ufscar.br