



UNifeob
| ESCOLA DE NEGÓCIOS



2022

**PROJETO DE CONSULTORIA
EMPRESARIAL**



UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

ESCOLA DE NEGÓCIOS

ADMINISTRAÇÃO

PROJETO DE EXTENSÃO

SUSTENTABILIDADE

W7

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP
MAIO, 2022

UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

ESCOLA DE NEGÓCIOS

ADMINISTRAÇÃO

PROJETO DE EXTENSÃO

SUSTENTABILIDADE

W7

MÓDULO DE SUSTENTABILIDADE

Desenvolvimento Sustentável – Prof. Celso Antunes de Almeida Filho

Ética e Sociedade – Prof. José Márcio Carioca

Comunicação, Expressão e Metodologia Científica – Prof. Renata E. de Alencar Marcondes

Comportamento Humano nas Organizações – Prof. Karina Strobel

Projeto Sustentabilidade – Prof. Renata E. de Alencar Marcondes

Alunos:

Breno Eduardo de Aquino, RA 22001206

Rafael Gouveia Milani, RA22000312

Mentor:

Cauan do Santos Machado, RA 22001333

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

MAIO, 2022

Sumário

1 INTRODUÇÃO	5
2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA	7
3 METODOLOGIA	8
4 RESULTADOS	12
5 CONCLUSÃO	13
6 REFERÊNCIA	14

1 INTRODUÇÃO

Com a aceleração da economia brasileira e com o avanço da tecnologia, as organizações de diferentes ramos passaram a buscar em softwares as soluções para as suas tarefas do dia a dia. O que colabora com o fato da demanda por profissionais da área de Tecnologia da Informação (TI) ser maior que a oferta de mercado, o que tem tornado cada vez mais difícil para as empresas como a W7 a encontrarem profissionais qualificados, e ainda mais difícil manter os que já fazem parte da equipe da empresa.

Os profissionais da área de TI pertencem a uma geração que não concorda com a ideia de passar a vida toda em uma única empresa. Por ser uma área muito dinâmica eles buscam desafios frequentes, oportunidades de crescerem nas empresas que atuam, bons salários e oportunidade de trabalhar com tecnologias de última geração. Quando isso não acontece o profissional muitas das vezes quer sair da empresa, e quando permanece na organização sua produtividade pode cair muito, o que o leva ao desligamento por iniciativa da própria organização, que está sempre em busca de profissionais qualificados, mas nem sempre sabe como motivar um funcionário frustrado.

A empresa deve conhecer o perfil de seus profissionais, para que assim as técnicas de motivação possam ser aplicadas diariamente no ambiente de trabalho, aumentando o nível de satisfação e o desempenho de seus funcionários, podendo assim reduzir o índice de turnover.

A rotatividade ou Turnover, não é nada mais que a entrada e a saída de funcionários em determinado período de tempo em alguma organização. A rotatividade pode ser consequência de variáveis externas, como: motivos consequentes da economia; a oferta e procura de mercado; as oportunidades de empregos, e as causas internas como: remuneração abaixo da média de mercado; as oportunidades de crescer na empresa; as relações interpessoais; as condições físicas e psicológicas de trabalho; a estrutura e a cultura organizacional.

Apesar de ser visto por muitos como algo natural, o turnover é algo que deve preocupar as empresas de TI, pois cada demissão é seguida por uma admissão, o que em muitas das vezes acaba atrasando os projetos de softwares, além de criar

um custo financeiro consideravelmente alto no processo de admissão e demissão de funcionários.

Pensando nisso o objetivo desse trabalho é apresentar por meio de uma pesquisa científica do tipo qualitativa, os fatores motivacionais que podem estar levando esses indivíduos a deixarem seus empregos e que soluções podem ser aplicadas na W7.

2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA

- Endereço da empresa Wi7H: Av. Dona Gertrudes 273, Centro – Sala 8, 2º andar, São João da Boa Vista/SP.
- Seu CNPJ é 19.881.867/0001-21
- A sua razão social é A. E. Azevedo e Marques.

O objetivo da W7 é criar a melhor experiência digital para seus clientes. Trabalhando com inovação e tecnologia nos últimos dez anos. A Wi7h Solutions se tornou uma startup em 2021 após desenvolver uma solução única de varejo online e offline.

São especialistas em criar e desenvolver soluções customizadas e inovadoras para empresas como: estratégias de comunicação on-line, projetos omnichannel, ideias, portais, performance e consultoria para negócios digitais. Entregam resultados para seus clientes baseados em análise de dados, segmentação de público, realidade de mercado e expertise de sua equipe.

A W7 conta com soluções totalmente digitais, com acesso à web de qualquer dispositivo.

Utilizam na empresa tecnologia e criatividade em seus jobs de software, aplicativos, atividades de mídia social, onde criam sites, lojas de comércio eletrônico e integram com marketplaces. Além de design, fotografia e vídeo, eles trabalham na promoção de sua marca. Especializados em:

- Desenvolvimento de Softwares, aplicativos, e-commerce, website e soluções personalizadas.
- Gestão de campanhas em social media, gerenciamento de tráfego Google e Instagram Ads, big data e estudo de mercado.
- Criação de branding, desenvolvimento de criativos para social media, prototipagem UX/UI e criação de conteúdos.
- Desenvolvimento de projetos inovadores, escaláveis e com característica exponencial.
- Transformação digital, mentoria para empresas novas e tradicionais, a fim de iniciar projetos inovadores.

3 METODOLOGIA

O objetivo geral do trabalho aqui apresentado é indicar os fatores motivacionais que podem levar os profissionais da área de TI a deixarem os seus cargos, sendo assim o propósito deste estudo foi entender os elementos que podem motivar os profissionais a continuarem em seus cargos ou a deixá-los.

Foram também estudadas as principais características de um profissional da área de TI, com o objetivo de relacionar os fatores motivacionais a esses indivíduos. Identificando esses elementos, foi possível ver as principais causas que podem estar influenciando a insatisfação dos profissionais nas empresas de TI. Com base nestas variáveis foi elaborado um questionário com 36 perguntas para fazer com sua empresa com a W7.

As perguntas que compõem este questionário foram baseadas nos sete principais aspectos motivacionais no trabalho:

- Ambiente de Trabalho; são 4 perguntas:

1. O ambiente de trabalho disponibilizado para cada profissional e os recursos disponíveis (iluminação, computadores, material para escritório, entre outros), são adequados e suficientes para a realização de suas atividades?
2. O local de trabalho possibilita, de maneira satisfatória, que o profissional se concentre em suas atividades individuais?
3. Existe um local específico para a realização de atividades para relaxar (conversas para distrair, almoços, eventos de aniversário, etc)?
4. A gerência trabalha para garantir um ambiente de trabalho saudável para a equipe, onde os membros possam se sentir confiantes, seguros, valorizados e que tenham afinidade com as atividades que desempenham. Tirando, assim, o melhor de cada um?

-Gerenciando Pessoas; são 3 perguntas:

1. .Ao cometer um erro você é motivado pela gerência a tentar novamente, evitando assim um ambiente no qual não seriam permitidos erros?
2. Ao estabelecer um prazo para entrega de um produto ou serviço, a gerência se preocupa em determinar um prazo possível, evitando assim que o grupo cumpra horas intermináveis de trabalho, sacrificando sua vida pessoal, e conseqüentemente a qualidade dos produtos ou serviços prestados?
3. Ao longo do trabalho, a gerência mantém uma presença contínua, participando das reuniões importantes e acompanhando os problemas que surgem?

-Trabalho em Equipe; são 6 perguntas:

1. A equipe de trabalho é uma equipe coerente e estável, onde todos os membros estão focados no mesmo objetivo?
2. Existe uma preocupação da gerência em fornecer oportunidades constantes para que a equipe se torne e se mantenha coerente, sendo bem-sucedida em conjunto, evitando, para isso, a rotatividade de seus membros, e procurando alocar aqueles membros que interferem na consolidação em outra equipe?
3. Os líderes tratam os problemas de desempenho, discutindo-os com os demais envolvidos e desenvolvendo planos de melhorias, os quais são frequentemente avaliados, conversados e documentados?
4. Os líderes evitam que os membros da equipe saibam que estão sendo “dirigidos”, permitindo que a mesma trabalhe de forma cooperativa, tendo autonomia para que seus membros possam exercer completamente seus talentos em suas áreas de competências?
5. Os membros da equipe possuem autonomia, sempre que possível, para escolherem o projeto e as pessoas com as quais querem trabalhar?
6. Como é seu relacionamento com os seus superiores?

- Sistema de Recompensas e Punições; são 3 perguntas:

1. A empresa promove a todos os profissionais remunerações e benefícios baseados em suas contribuições para a empresa, motivando e recompensando as habilidades e os comportamentos que a organização considera essencial para o seu sucesso?
2. A empresa possibilita,adequadamente, incentivos tangíveis (comissão em dinheiro, melhoria salarial, etc) e intangíveis (elogio ou reconhecimento público) a cada membro da equipe, quando praticam comportamentos considerados essenciais para a empresa e que estejam de acordo com as limitações físicas ou psicológicas de cada trabalhador?
3. As recompensas usadas pela organização vão ao encontro das necessidades e expectativas dos trabalhadores?

- Desenvolvimento de Carreira; são 3 perguntas:

1. Existe um investimento da empresa no treinamento frequente dos profissionais?
2. A empresa garante que os trabalhadores tenham oportunidades de desenvolver as competências de mão de obra necessárias ao alcance de seus ideais profissionais?
3. A empresa oferece planos de carreiras graduadas, a fim de auxiliar a promoção e o crescimento das competências de mão de obra necessárias para a execução de suas atividades de negócio?

- O Significado do Trabalho; são 6 perguntas:

1. O profissional concorda com as tarefas que lhe são atribuídas, no que diz respeito à abrangência das tarefas desempenhadas e à sua visibilidade dos resultados?
2. O profissional possui liberdade para planejar e executar o seu trabalho e se sentir responsável pelos seus resultados?
3. O gerente fornece, freqüentemente, feedback ao profissional referente à qualidade e à quantidade do seu desempenho?
4. Você está cursando algum curso técnico ou graduação que não esteja relacionado com as suas funções na empresa?

5. O que estimula ou estimula você a sair da empresa?
6. O que o motivou para você ficar na empresa?

- Organização e Profissional; são 6 perguntas:

1. A empresa permite que seus profissionais sejam eles mesmos?
2. A empresa demonstra um foco contínuo em proporcionar o melhor ambiente de trabalho possível, investindo fortemente no desenvolvimento pessoal e profissional onde os colaboradores podem obter altos cargos, proporcionando atividades de trabalho adicionais, como eventos sociais, etc.?
3. A empresa motiva a participação dos trabalhadores em decisões internas?
4. Você se considera um membro importante da empresa?
5. Você gosta do que faz?
6. Gostaria de trabalhar em outro setor ou em outra área de TI que exista na empresa?

Para a realização desse questionário, é exigido para maioria das questões duas notas, que variam de 1 a 5, onde 5 é a maior nota e 1 a menor, o entrevistado deve informar uma nota ideal, que seria o grau de importância que ele atribuía ao aspecto motivacional retratado, e uma nota real, que seria a sua satisfação com o aspecto motivacional dentro da empresa que trabalha. Assim vai ser possível identificar os aspectos motivacionais mais importantes para a maioria dos profissionais e saber a realidade vivida por eles na empresa que trabalham.

4 RESULTADOS

Esperamos que com esse questionário tenha, diminuição dos gastos, pois com a baixa rotatividade do turnover estagna os custos com rescisões contratuais, novas contratações, treinamentos de novos funcionários, entre outros. Elevação de capital intelectual, pois o colaborador não desligado de uma empresa não leva consigo todas as suas experiências adquiridas. Aumento de network e vendas, pois quando um colaborador sai de sua empresa ele leva junto todos os contatos adquiridos durante sua jornada, então se ele continuar na empresa os contratos são mantidos nos mesmo. Bom relacionamento entre os profissionais, pois mantendo uma equipe que já tem de certo forma uma intimidade no trabalho eles sobressaem melhor diante as suas tarefas, tendo já uma forma melhor de se entenderem entre si. Melhorar a imagem da empresa, pois visando que uma empresa que tem alta rotatividade de turnover pode acabar sendo mal vista pela sociedade e isso acaba sendo prejudicial para a imagem da empresa.

5 CONCLUSÃO

De acordo com a pesquisa realizada para a realização deste trabalho, conclui-se que o desempenho dos profissionais está diretamente relacionado com sua satisfação na empresa. E que a melhor forma para avaliar o nível de satisfação dos profissionais, e assim tentar prever os motivos que poderão levar ao Turnover, é realizando investimentos na gestão estratégica de pessoal.

De acordo com os estudos realizados, organizações como a W7 devem investir mais: na gestão das pessoas, investimento em tecnologia, proporcionar aos seus profissionais um ambiente de trabalho com novos desafios e oportunidades de crescerem na empresa, melhorar os sistemas de benefícios.

No entanto, este trabalho pode ser utilizado como um indicador de ações a serem tomadas pela empresa, auxiliando os gestores de TI, principalmente o RH, a elaborar planos ou projetos, visualizando ações corretivas, que podem aumentar a satisfação dos profissionais com relação às empresas que dirigem. , reduzindo assim a taxa de rotatividade dessas empresas.

REFERÊNCIA

-CANALTECH, Ana Cláudia S. Reis. Quais características profissionais de TI devem ter para encantar recrutadores? Disponível em: <https://canaltech.com.br/carreira/quais-caracteristicas-profissionais-de-ti-devem-ter-para-encantar-recrutadores-48401/> >Acesso em em: 26/04/22

-GUPY, Mariana Dias. Turnover: o que é, como calcular e qual o impacto da rotatividade na empresa. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/turnover> >Acesso em em: 24/04/22

-ITFORUM, Felipe Couto. Turnover em TI: como analisar e criar estratégias para evitá-lo. Disponível em: <https://itforum.com.br/colunas/turnover-em-ti-como-analisar-e-criar-estrategias-para-evita-lo/> >Acesso em em: 24/04/22

-ITFORUM, Paul Heltzel, CIO/EUA. 16 características indispensáveis aos profissionais de TI. Disponível em: <https://itforum.com.br/noticias/16-caracteristicas-indispensaveis-aos-profissionais-de-ti/> >Acesso em em: 26/04/22

-LEUCOTRON. O que precisa ser feito para eliminar o turnover de TI? Disponível em: <https://blog.leucotron.com.br/turnover-de-ti/> >Acesso em em: 26/04/22

-W7, Eduardo Marques CEO. Quem somos? <https://wi7h.com.br/> >Acesso em em: 24/04/22

-ZENDESK, Douglas da Silva, Web Content & SEO Associate, LATAM. O que é turnover? Quais são seus tipos e o percentual ideal? Disponível em:<https://www.zendesk.com.br/blog/o-que-e-turnover> > Acesso em em: 26/04/22