

Gestão de pessoas na tecnologia da informação em empresas de pequeno e grande porte

Rodrigo Carmo Mendes¹; Gustavo Carvalho Moreira²

¹ Bacharel em Engenharia Eletrônica e de Telecomunicação - Rua Vergueiro, 7170, Ap 104 - Vila Fimiano Pinto - CEP 04272-300 - São Paulo (SP), Brasil

² Esalq/USP - Doutorado em Economia Aplicada - Avenida Pádua Dias, 11 - São Dimas - CEP 13.416-900 - Piracicaba (São Paulo), Brasil

Gestão de pessoas na tecnologia da informação em empresas de pequeno e grande porte

Resumo

Cada vez mais o profissional busca trabalhar em empresas que não somente lhe garantam o sucesso financeiro, mas que proporcionem qualidade de trabalho. O segmento de Tecnologia da Informação, dada sua importância, demanda profissionais qualificados em exercer seus trabalhos. No entanto, este setor possui uma alta rotatividade, causada pela alta oferta de emprego nessa área, quando comparada a outras. Para assegurar a satisfação do funcionário, aumentando a sua motivação e diminuindo a rotatividade de profissionais, a gestão de pessoas assume um papel importante nessas corporações. O objetivo deste trabalho foi levantar, por meio da aplicação de questionários, os aspectos da gestão de pessoas em duas instituições privadas, sendo uma de grande e outra de pequeno porte sob a ótica dos funcionários, traçando assim os pontos em comum e os divergentes entre as empresas. Foi estabelecida uma relação comparativa entre as empresas através de análises gráficas e uma análise geral dos questionários pelo cálculo do “Ranking” Médio. Percebeu-se ao fim, que a qualidade da gestão de pessoas no setor analisado depende, em muitas vezes, da capacidade financeira e do porte de cada empresa.

Palavras-chave: Gestão de pessoas; Tecnologia da informação; Motivação

Introdução

Com o aumento cada vez mais expressivo do volume de informações, as organizações, para se destacarem perante a concorrência, são levadas a inovar de modo a se tornarem cada vez mais ágeis e eficazes. Com isso, a Tecnologia da Informação [TI], sendo responsável por gerir as informações organizacionais, assume um papel fundamental, necessitando de profissionais qualificados para garantir o sucesso da empresa.

Devido a importância da TI e a alta rotatividade de recursos, e, sabendo que o bem mais importante de uma empresa são as pessoas que nela trabalham, a valorização destas tem se tornado um ponto de grande atenção. Com as dificuldades do mercado e as pressões competitivas, muitas empresas sentem que, sem o fator humano, seus negócios correm o risco de desaparecer.

As pessoas passam boa parte de suas vidas trabalhando dentro das empresas, e estas dependem daquelas para poderem funcionar e alcançar o sucesso. De um lado, o trabalho toma considerável tempo de vida e de esforço das pessoas, que dele dependem para sua subsistência e sucesso pessoal. Separar o trabalho da existência das pessoas é muito difícil, quase impossível, em face da importância e impacto que nelas provoca (Chiavenato, 2010).

Conforme Chiavenato (2010) “a gestão de pessoas é a função na organização que está relacionada com provisão, treinamento, desenvolvimento, motivação e manutenção dos empregados”. Reter recursos, incentivar a motivação para enfrentar os desafios diários, superar obstáculos e mantê-los produtivos considerando todas as distrações disponíveis deixou de ser apenas um setor administrativo e passou a fazer parte do dia-a-dia dos projetos, sendo um dos maiores desafios para qualquer gerente. De acordo com Xavier (2006): “o ser humano, com toda a sua riqueza e diversidade, é o “problema” fundamental da gestão, sendo a palavra problema entendida aqui como questão a ser compreendida e orientação a ser adotada”.

A gestão de pessoas em um projeto inclui os processos que organizam, gerenciam e guiam a equipe que consiste das pessoas com papéis e responsabilidades designadas para completá-lo (PMI, 2013). Porém, com as transformações cada vez mais fortes na gestão de pessoas, onde o funcionário quer ser visto como parte da empresa, e não mais como apenas um “recurso” e sim como “pessoa”, tem-se demandado uma transformação também no papel do gerente, pois ele é responsável pelo comprometimento da equipe, pela qualidade, produtividade e por manter a criatividade ativa.

Todos esses fatores influenciam a eficiência e a produtividade, onde a satisfação no trabalho e o sucesso andam juntos, pois o sucesso de um indivíduo vem de uma motivação que o faz se sentir parte do todo, que o faz trabalhar por amor, por prazer e colocar aquilo que ele tem de melhor na atividade que exerce.

Para se tornar um bom líder, as vezes é preciso esquecer um pouco do cargo que ocupa e se sentir como as outras pessoas. A liderança é importante, mas é necessário que haja humildade e transparência nas ações e nos diálogos. A equipe é um dos elementos mais importantes para o sucesso ou insucesso de um projeto. Uma equipe bem gerenciada estará motivada e pronta para resolver problemas complexos e produzir resultados de qualidade.

Materiais e Métodos

Dada a importância da gestão de pessoas dentro de uma organização, o objetivo desse trabalho é apresentar as principais diferenças do gerenciamento de pessoas entre empresas de TI de pequeno e grande porte. Para tal fim, será realizado um estudo de caso em duas instituições. Alguns cenários serão avaliados, comparando as gestões e traçando pontos comuns que possam definir os aspectos mais importantes para uma gestão de sucesso.

O estudo de caso em questão foi aplicado em duas empresas de pequeno e grande portes, que serão denominadas A e B, respectivamente. A Empresa A é privada, de pequeno porte, e pertence ao Segmento de Tecnologia da Informação, atuando no ramo de consultoria e desenvolvimento de sistemas e aplicativos “mobile”, fundada em 2013 e com sede na cidade de São Paulo, Brasil. Possui 50 funcionários sendo que 40 atuam em projetos e serão o objeto desta pesquisa. A Empresa B, de grande porte, também é do segmento de Tecnologia da Informação, sediada em São Paulo. Possui cerca de oito mil funcionários em sua operação no Brasil, sendo que cerca de 80 atuam em projetos de TI e serão objeto desta pesquisa. Os nomes de ambas empresas serão mantidos sob sigilo no presente estudo.

Foi realizada uma pesquisa qualitativa exploratória do tipo “survey” que pode ser descrita como a obtenção de dados ou informações sobre características, ações ou opiniões de determinado grupo de pessoas, indicado como representante de uma população alvo, por meio de um instrumento de pesquisa, normalmente um questionário (Pinsonneault e Kraemer, 1993).

Para manter a proporção de análise para as duas empresas, foi utilizada uma amostra de 45% dos funcionários que atuam em projetos em ambas empresas para aplicação de um questionário no período de 30 mai. 2016 a 10 jun. 2016, sendo 18 funcionários da Empresa A e 45 da Empresa B, totalizando 63 pessoas que responderam ao questionário, elaborado tendo como base melhores práticas do gerenciamento de pessoas da bibliografia estudada, composto das seguintes questões:

- A empresa que trabalha contribui para seu desenvolvimento pessoal? (Treinamentos, “e-learning”).
- Seu cargo hoje condiz com o cargo que você foi inicialmente contratado?
- Seu plano de carreira é claro em sua empresa?
- A comunicação de seu gerente é clara? (Escopo de projetos, “feedbacks”, carreira, etc.).
- A empresa preza pela integração entre os funcionários?
- Ocorrem reuniões ou ciclos de “feedback”?
- A mudança de função ou área em sua empresa é facilitada?
- A empresa oferece infraestrutura necessária para o bom desenvolvimento de seu trabalho? (“Notebooks”, estações de trabalho, Internet...).
- A empresa incentiva a educação de seus funcionários por meio de auxílio à cursos de graduação, “Master in Business Administration [MBA]”, idiomas?
- A gestão de pessoas em sua empresa supera suas expectativas?

As respostas seguem uma escala de cinco pontos do tipo Likert, com uma abordagem qualitativa. A escala Likert nos permite medir as atitudes e conhecer o grau de conformidade do entrevistado para com as questões propostas. As opções de resposta foram: (1) Discordo totalmente; (2) Discordo; (3) Neutro; (4) Concordo; e (5) Concordo totalmente.

Para a análise do questionário, foram utilizadas duas abordagens: a análise percentual individual de cada questão e uma análise geral comparativa através do cálculo do “Ranking” Médio como proposto por Oliveira (2005), obtido conforme eq (1):

$$RM = \frac{MP}{R} \quad (1)$$

onde RM: é o “Ranking” Médio; R: é Quantidade de respostas obtidas na questão; e, MP: é a média ponderada, obtida conforme eq (2):

$$MP = \sum F \times P \quad (2)$$

onde MP: é à média ponderada; F: é frequência de resposta obtida através da escala Likert de 1 a 5; e, P: é o peso atribuído a cada resposta de 1 a 5.

As perguntas foram desenvolvidas na ferramenta Google Forms que convertem as respostas em planilhas no Google Docs, compatíveis com a ferramenta de planilhas Microsoft Excel, utilizado nas análises das respostas, geração de gráficos e identificação de padrões capazes de alcançar o objetivo do presente estudo.

Resultados e Discussão

As análises apresentadas foram coletadas a partir das respostas dos questionários aplicados aos 63 funcionários das duas empresas. Foram consolidados e compilados com a utilização da ferramenta Microsoft Excel e podem ser verificados para as empresas A e B, nas Tabelas 1 e 2, respectivamente.

Com a pesquisa, foi possível verificar diferentes aspectos da gestão de pessoas em uma nova empresa nacional de pequeno porte contrastados com a gestão de pessoas em uma empresa multinacional com muitos anos de atividade. A partir das Tabelas 1 e 2, foram feitos gráficos comparativos entre as duas empresas ressaltando a satisfação dos funcionários para cada item questionado.

Tabela 1. Resultado do questionário para Empresa A, Pequeno porte

Questões	Escala Likert				
	1	2	3	4	5
A empresa que trabalha contribui para seu desenvolvimento pessoal? (Treinamentos, “e-learning”)	44%	28%	22%	6%	0%
Seu cargo hoje condiz com o cargo que você foi inicialmente contratado?	6%	0%	22%	50%	22%
Seu plano de carreira é claro em sua empresa?	44%	39%	17%	0%	0%
A comunicação de seu gerente é clara? (Escopo de projetos, “feedbacks”, carreira, etc.)	6%	6%	11%	33%	44%
A empresa preza pela integração entre os funcionários?	0%	6%	33%	17%	44%
Ocorrem reuniões ou ciclos de “feedback”?	33%	44%	17%	0%	6%
A mudança de função ou área em sua empresa é facilitada?	50%	28%	11%	6%	6%

Fonte: Resultados da pesquisa

Nota: (1) Discordo totalmente; (2) Discordo; (3) Neutro; (4) Concordo; e (5) Concordo totalmente

Tabela 2. Resultado do questionário para Empresa B, Grande Porte

Questões	Escala Likert				
	1	2	3	4	5
A empresa que trabalha contribui para seu desenvolvimento pessoal? (Treinamentos, “e-learning”)	2%	7%	22%	29%	40%
Seu cargo hoje condiz com o cargo que você foi inicialmente contratado?	22%	22%	31%	18%	7%
Seu plano de carreira é claro em sua empresa?	9%	9%	38%	31%	13%
A comunicação de seu gerente é clara? (Escopo de projetos, “feedbacks”, carreira, etc.)	22%	33%	24%	13%	7%
A empresa preza pela integração entre os funcionários?	40%	22%	27%	9%	2%
Ocorrem reuniões ou ciclos de “feedback”?	4%	2%	42%	29%	22%
A mudança de função ou área em sua empresa é facilitada?	31%	44%	16%	9%	0%

Fonte: Resultados originais da pesquisa

Nota: (1) Discordo totalmente; (2) Discordo; (3) Neutro; (4) Concordo; e (5) Concordo totalmente

De acordo com a Figura 1, verifica-se que a Empresa A investe pouco para o crescimento profissional do funcionário. Já na Empresa B, pelo alto poder financeiro para investir em treinamentos, faz desse desenvolvimento pessoal um ganho para a própria empresa. Com funcionários mais bem preparados e desenvolvidos há maior

rentabilidade no projeto, menor taxa de falhas e um sentimento de compromisso do funcionário para com a empresa.

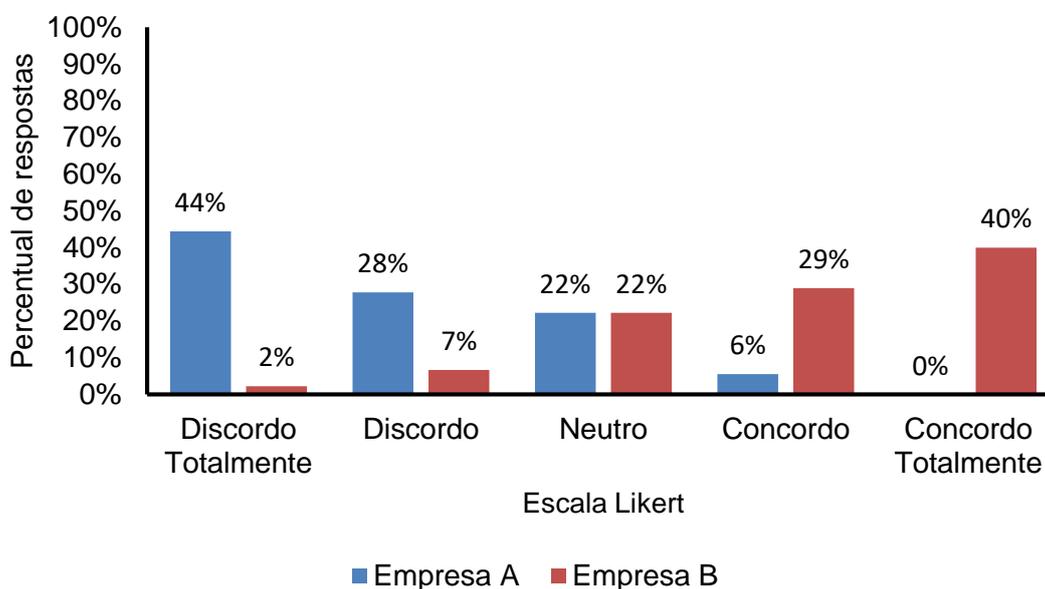


Figura 1. A empresa que trabalha contribui para seu desenvolvimento pessoal? (Treinamentos, “e-learning”, etc.)

Fonte: Resultados da pesquisa

Na Figura 2, nota-se que o cargo atribuído a funcionários da Empresa A são melhor definidos e sofre pouca mudança. Na Empresa B, a grande maioria dos funcionários são neutros ou discordam. Em empresas de grande porte, os funcionários por terem acesso a diferentes treinamentos e especializações, possuem constante evolução dentro da função que foram contratados para executar inicialmente, ou são designados para outras funções dentro da empresa, o que possibilita ao funcionário uma visão de crescimento em sua carreira.

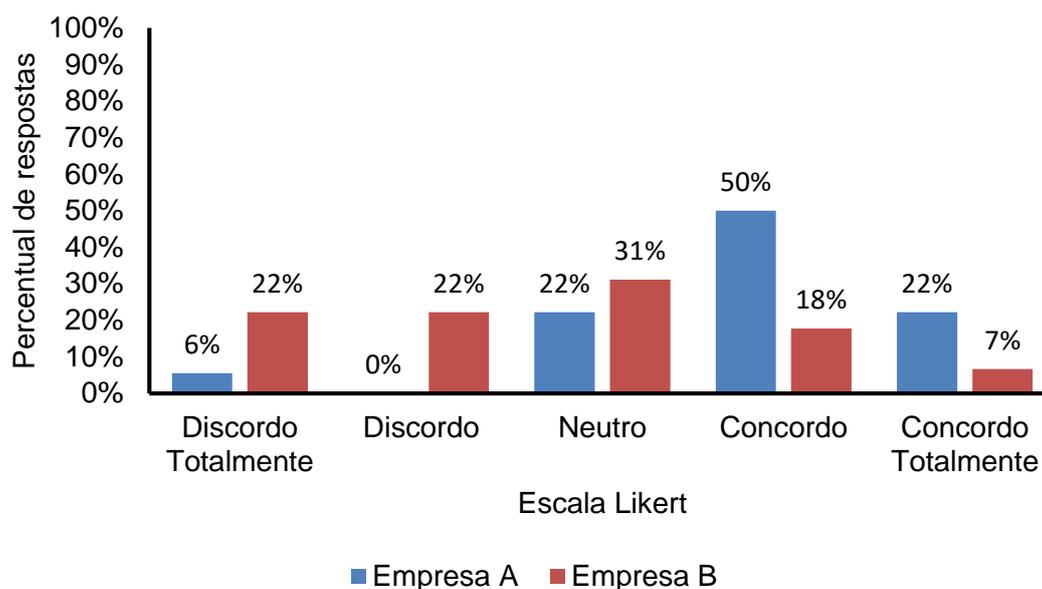


Figura 2. Seu cargo hoje condiz com o cargo que você foi inicialmente contratado?

Fonte: Resultados originais da pesquisa

No caso analisado, verifica-se que a empresa de pequeno porte não tem oportunidade de crescimento para os funcionários. Como são poucos cargos, não há espaço para contratações e evoluções de carreira. No entanto, na empresa de grande porte, como há uma rotatividade maior entre os cargos, essa ascensão de carreira para os funcionários é prevista desde o momento de sua contratação. Pode-se observar na Figura 3 que na Empresa A, 83% dos funcionários não tem um plano de carreira claro, enquanto na Empresa B, 43% dos empregados tem visibilidade de sua possibilidade de ascensão na companhia.

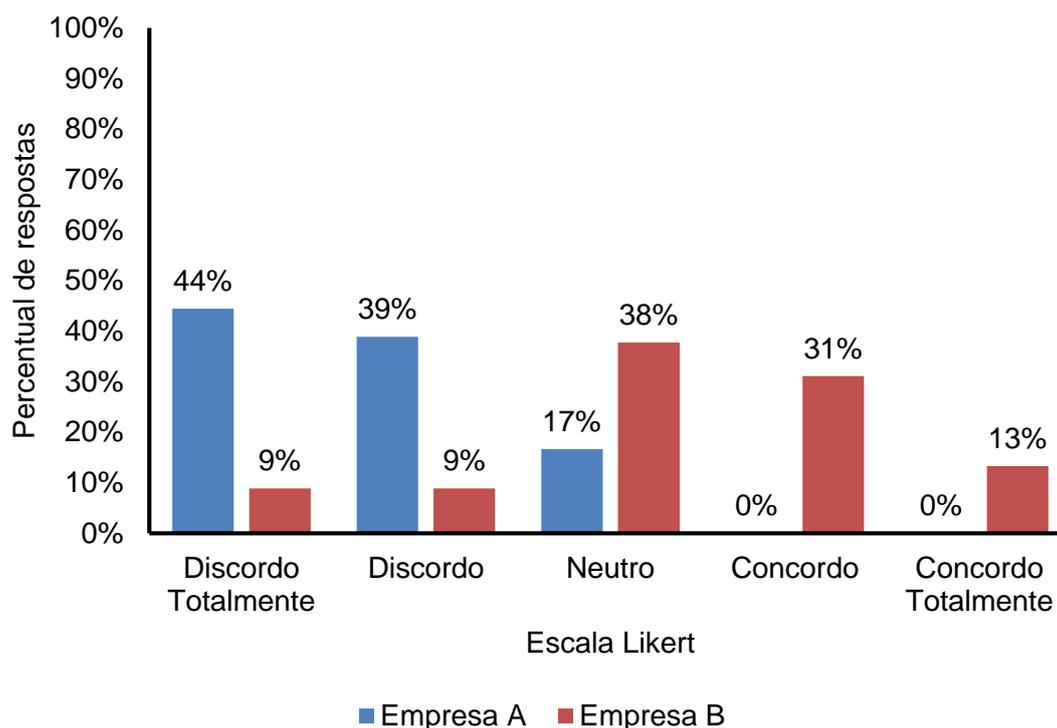


Figura 3. Seu plano de carreira é claro em sua empresa?

Fonte: Resultados originais da pesquisa

Na Figura 4, observa-se que há um problema claro de comunicação entre gerente e gerenciado na Empresa A. A falta de processos bem definidos ou processos muito informais em empresas de pequeno porte causa ruídos na gestão de pessoas não possibilitando um direcionamento claro do funcionário. Em empresas de grande porte, existem processos bem definidos quanto à “coaching”, escopo de projetos, o que gera uma segurança maior para o funcionário.

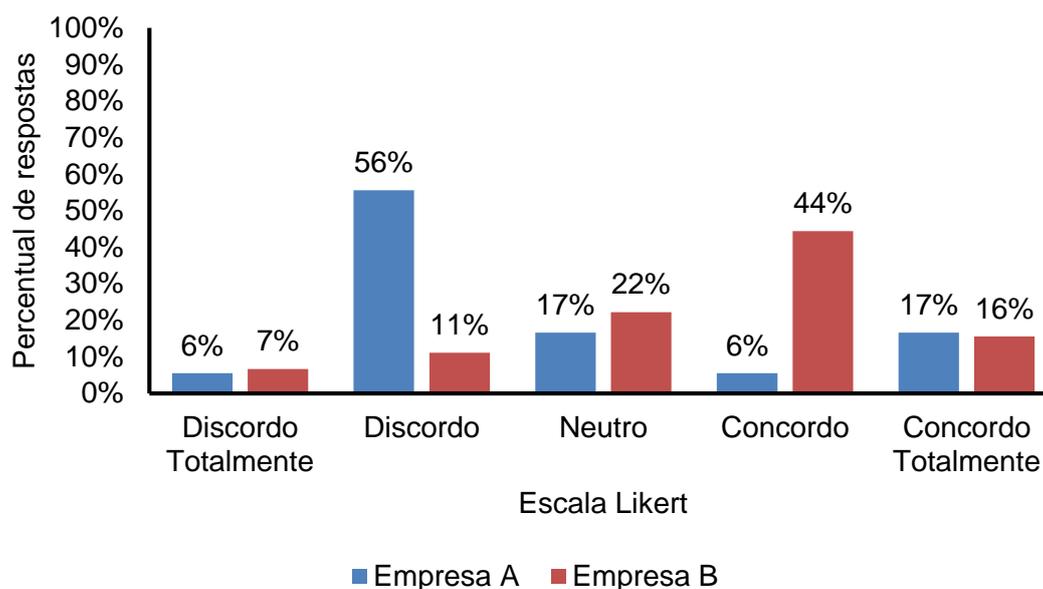


Figura 4. A comunicação de seu gerente é clara? (Escopo de projetos, “feedbacks”, carreira, etc.)

Fonte: Resultados da pesquisa

Quando questionados se a empresa preza pela integração entre os funcionários, a grande maioria dos funcionários da Empresa A concordou, por outro lado, funcionários da Empresa B não tem o mesmo sentimento, o que pode ser visto na Figura 5. O fato de não ter tantos funcionários, uma empresa de pequeno porte possibilita uma maior integração entre os funcionários criando um ambiente amistoso, quase familiar. Já empresas de grande porte, dada a rotatividade de projetos não tem tanta abertura para o convívio entre os funcionários.

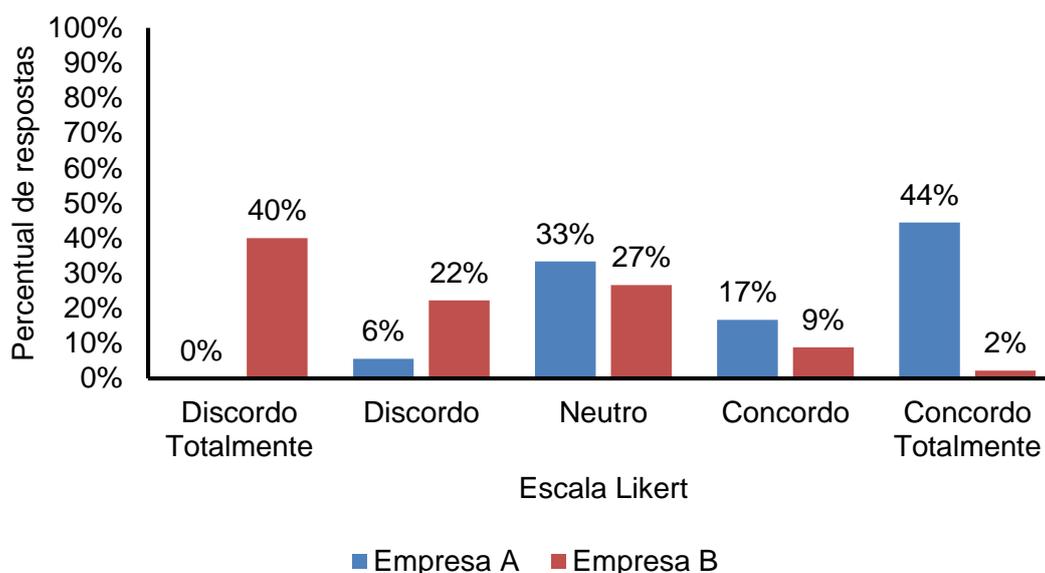


Figura 5. A empresa preza pela integração entre os funcionários?

Fonte: Resultados da pesquisa

A questão sobre reuniões ou ciclos de feedbacks mostrou a diferença quanto às rotinas das empresas, o que pode-se observar na Figura 6. 77% dos funcionários da Empresa A relatam não ter reuniões de “feedback”. Já 49% dos entrevistados da Empresa B concordam que ocorrem reuniões de “feedbacks”. Empresas de pequeno porte em sua grande maioria não tem seus processos de “feedbacks” formalizados, o que dificulta uma visibilidade do funcionário quanto à boa execução do seu trabalho. Empresas de grande porte tem em sua agenda ciclos de “feedbacks” entre funcionários e gerentes.

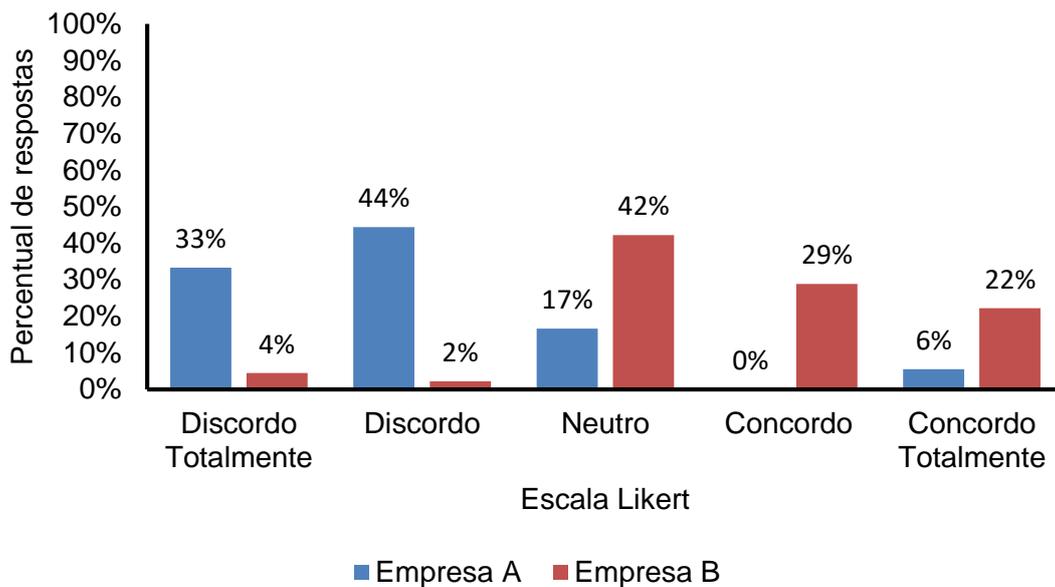


Figura 6. Ocorrem reuniões ou ciclos de “feedback”?

Fonte: Resultados da pesquisa

A Figura 7 nos mostra que em ambas as empresas há a dificuldade de o funcionário transitar entre funções ao longo de sua carreira. Em empresas de pequeno porte há a dificuldade pelo número reduzido de cargos. Já em empresas grandes, a burocracia em sua maioria impede um funcionário mudar de área. Um empregado insatisfeito com sua função ou cargo tenta, a princípio, se recolocar dentro da própria empresa, quando esta não permite este trânsito, motiva o funcionário a buscar no mercado oportunidades que tenham mais sintonia com suas vontades.

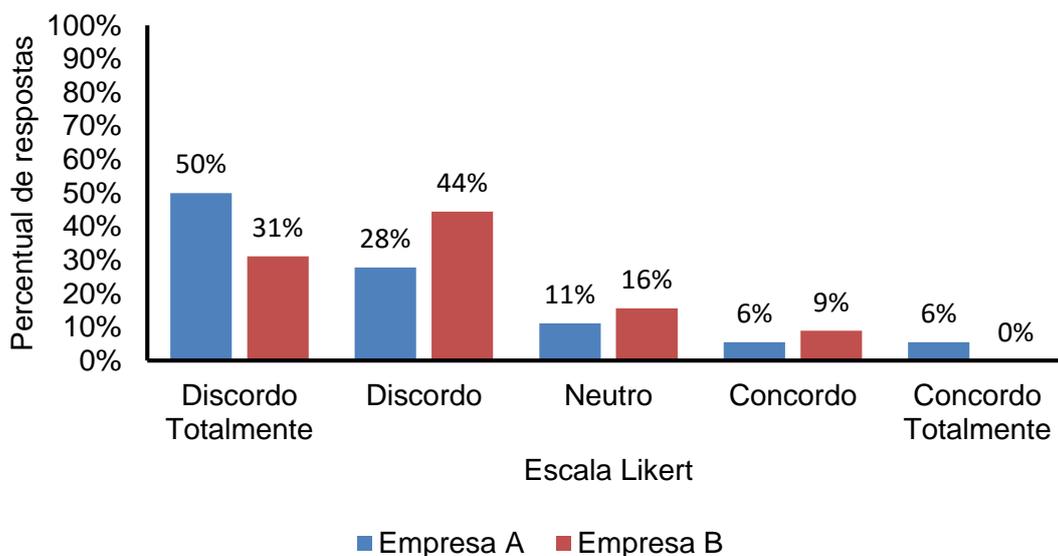


Figura 7. A mudança de função ou área em sua empresa é facilitada?

Fonte: Resultados da pesquisa

Poucos funcionários discordam ou são neutros quando questionados se a empresa fornece infraestrutura necessária para exercer o seu trabalho, como se pode observar na Figura 8. O funcionário precisa de um ambiente adequado para se que sinta satisfeito com seu emprego.

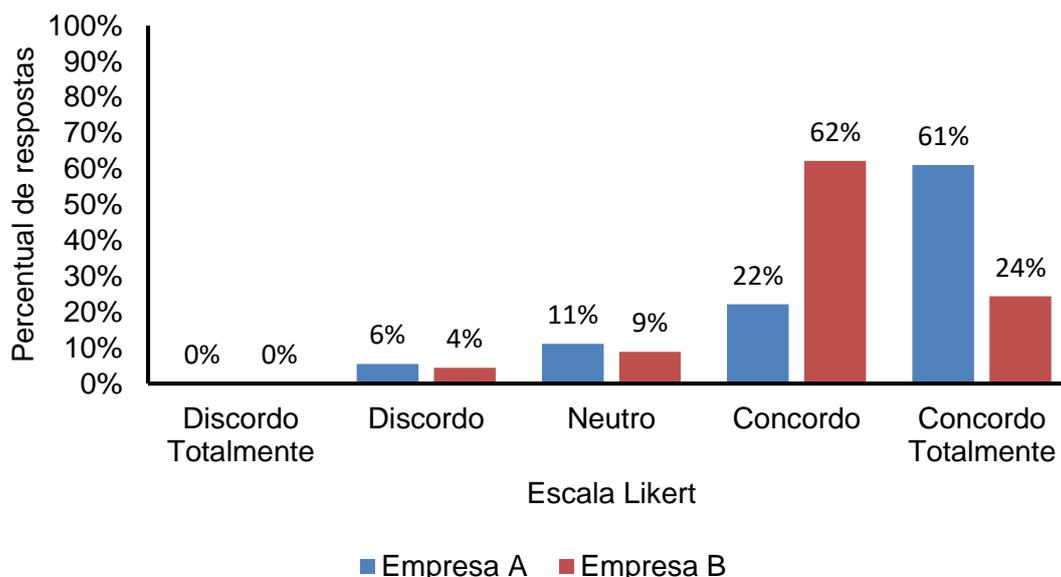


Figura 8. A empresa oferece infraestrutura necessária para o bom desenvolvimento de seu trabalho? (“Notebooks”, estações de trabalho, Internet...)

Fonte: Resultados da pesquisa

A Empresa B incentiva a educação de seus funcionários através de auxílio à cursos externos, enquanto na Empresa A, 94% dos entrevistados discordou quando questionados sobre o mesmo item, como observa-se na Figura 9.

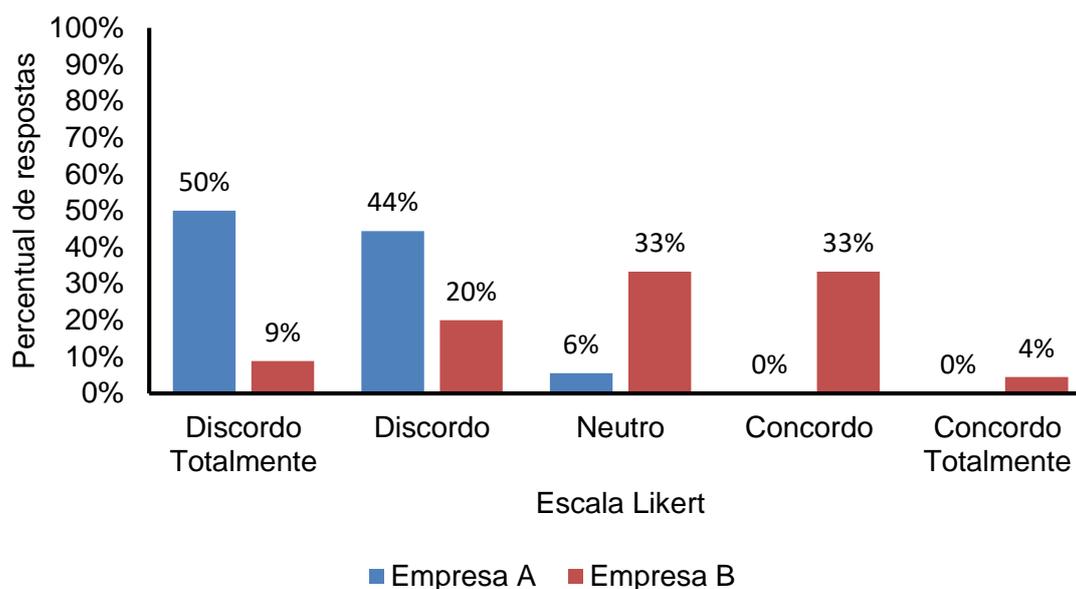


Figura 9. A empresa incentiva a educação de seus funcionários por meio de auxílio à cursos de graduação, MBA, idiomas?

Fonte: Resultados da pesquisa

A questão sobre a expectativa dos funcionários quanto à gestão de pessoas nos dá como resultado, como mostra a Figura 10, que os funcionários de ambas as empresas estão satisfeitos com a gestão de pessoas em suas companhias.

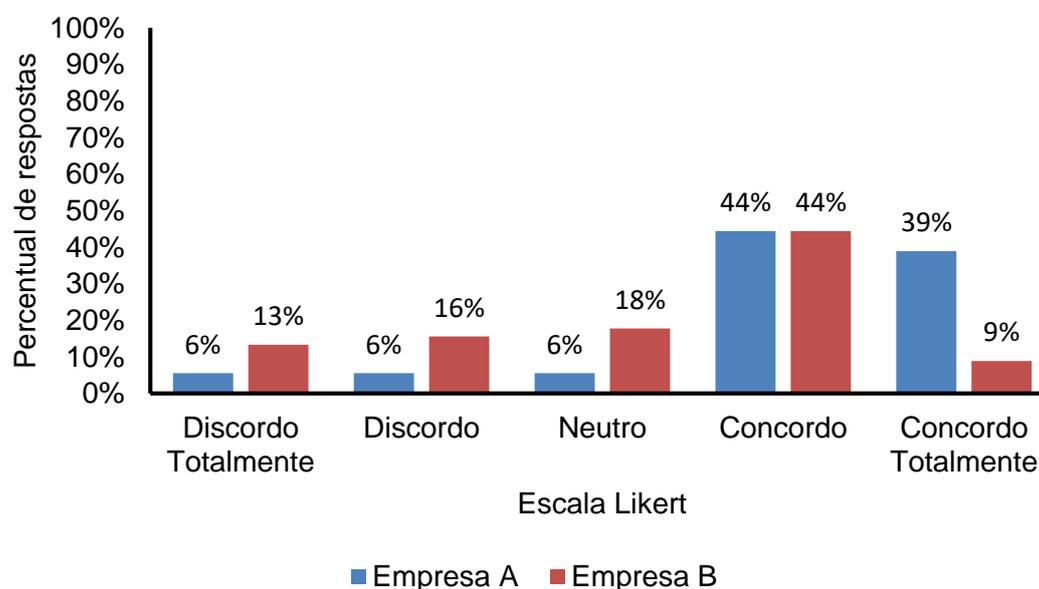


Figura 10. A gestão de pessoas em sua empresa supera suas expectativas?

Fonte: Resultados da pesquisa

Por fim, calculou-se o “Ranking” Médio entre a Empresa A e a Empresa B (Tabela 3), onde a nota 5,0 para a questão é o melhor cenário esperado.

Tabela 3. “Ranking” Médio – Empresa A x Empresa B

Questões	“Ranking” Médio	
	Empresa A	Empresa B
A empresa que trabalha contribui para seu desenvolvimento pessoal? (Treinamentos, “e-learnings”)	1,9	4,0
Seu cargo hoje condiz com o cargo que você foi inicialmente contratado?	3,8	2,6
Seu plano de carreira é claro em sua empresa?	1,7	3,3
A comunicação de seu gerente é clara? (Escopo de projetos, “feedbacks”, carreira, etc.)	2,7	3,5
A empresa preza pela integração entre os funcionários?	4,0	2,1
Ocorrem reuniões ou ciclos de “feedback”?	2,0	3,6
A mudança de função ou área em sua empresa é facilitada?	1,9	2,0
A empresa oferece infraestrutura necessária para o bom desenvolvimento de seu trabalho? (“Notebooks”, estações de trabalho, Internet...)	4,4	4,1
A empresa incentiva a educação de seus funcionários por meio de auxílio à cursos de graduação, MBA, idiomas?	1,6	3,0
A gestão de pessoas em sua empresa supera suas expectativas?	4,1	3,2

Fonte: Resultados da pesquisa

De forma geral, pode-se perceber que os empregados das duas empresas estão satisfeitos quanto à gestão de pessoas. Funcionários da Empresa A tem uma deficiência maior no acompanhamento e desenvolvimento de suas carreiras, porém estão satisfeitos com a gestão de pessoas da companhia. Os funcionários da Empresa B tem uma instabilidade nos cargos atribuídos e uma incerteza quanto à sua carreira na empresa, apesar de existir todo um incentivo quanto ao desenvolvimento pessoal e ciclos de “feedbacks”.

Conclusão

A partir dos resultados obtidos foi possível observar as semelhanças e as divergências entre a gestão de pessoas em empresas de TI de pequeno e grande portes, consideradas neste estudo Empresa A e Empresa B, respectivamente. Porém, não podemos afirmar que uma empresa é melhor que a outra, mas sim que são empresas com pontos positivos e negativos distintos.

Na Empresa A, nota-se uma maior integração entre os funcionários e uma maior

estabilidade de cargos, o que contribui para um ambiente onde as pessoas se sentem mais à vontade para trabalhar, garantindo a satisfação dos funcionários para com a gestão de pessoas em sua empresa. Por outro lado, a empresa não contribui para o desenvolvimento e não possui processos formais para acompanhamento da carreira de seus empregados, o que provoca o sentimento no funcionário de não valorização pela empresa, gerando assim instabilidade profissional.

A Empresa B tem um foco maior no desenvolvimento de seus empregados, contribuindo tanto com treinamentos internos quanto com incentivos em educação para desenvolvimento pessoal que cria uma relação “ganha-ganha”. O funcionário se desenvolve profissionalmente com a ajuda da empresa que também ganha em produtividade e valorização do empregado. A Empresa B também possui processos bem definidos de “feedback” e comunicação com o gerente. O ponto negativo é o de que existe pouca integração entre os funcionários, gerando um clima mais competitivo.

Desse modo, para uma gestão de pessoas de sucesso, as empresas de TI, sendo elas de grande ou pequeno porte, tem como desafio atender às necessidades de seus profissionais em todos os quesitos aqui questionados, diminuindo assim a rotatividade e garantindo um melhor aproveitamento de seus talentos, pois, nota-se, através deste estudo, a necessidade de adequação da gestão de pessoas para cada instituição conforme o porte e a capacidade financeira de cada uma, a empresa de pequeno porte com um foco maior em incentivos para os funcionários com treinamentos e um plano de carreira mais bem definido e a empresa de grande porte deve ter um foco maior na integração entre os empregados em um ambiente menos competitivo.

Agradecimentos

Agradeço à minha namorada Caren pelo carinho, companheirismo e também pelos “insights” na execução neste trabalho e também ao meu orientador Gustavo, por todo o apoio e rapidez na elaboração da monografia sempre que precisei.

Referências

Bandeira, M. 2013. Texto 11: Como elaborar um questionário. Disponível em: <http://www.ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/lapsam/Metodo%20de%20pesquisa/Metodos%20de%20pesquisa%202013/Texto_11-_Como_elaborar_um_quesitonario.pdf> Acesso em 18 mai. 2016.

Chiavenato, I. 2010. Gestão de Pessoas. Editora Elsevier, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

Gil, A. C. 2007. Gestão de Pessoas: Enfoque nos Papeis Profissionais. Editora Atlas. São Paulo, SP, Brasil.

Oliveira, L. H. 2005. Exemplo de cálculo de Ranking Médio para Likert. Notas de Aula. Metodologia Científica e Técnicas de Pesquisa em Administração. Mestrado em Adm. e Desenvolvimento Organizacional. PPGA CNEC/FACECA: Varginha, MG, Brasil.

Pinsonneault, A.; Kraemer, K. L. 1993. Survey research in management information systems: an assessment. Disponível em:
<http://borders.arizona.edu/classes/mis696a/resources/readings/PinsonneaultKraemer-1993-JMIS-SurveyResearchMethodologyInMIS_AnAssessment.pdf> Acesso em 10 jun. 2016

Project Management Institute [PMI] 2013. Um Guia do Conhecimento em Gerenciamento de Projetos. 5ed. Newtown Square, Pennsylvania, USA.

Xavier, R. 2006. Gestão de Pessoas, na Prática. Editora Gente, São Paulo, SP, Brasil.

Apêndice

Questionário utilizado para o estudo de caso

Links: <<http://goo.gl/forms/boXd48OrurQsvzj43> (Empresa A)

<http://goo.gl/forms/qm6ibLsJo4yMpPDx1> (Empresa B)

Gestão de Pessoas na Tecnologia da Informação (TI)

Responda as questões a seguir conforme seu grau de concordância

1 - Discordo totalmente; 2 – Discordo; 3 – Neutro; 4 – Concordo; 5 - Concordo totalmente

Q1: A empresa que trabalha contribui para seu desenvolvimento pessoal?
(Treinamentos, “e-learning”)?

Discordo totalmente 1 — 2 — 3 — 4 — 5 Concordo totalmente

Q2: Seu cargo hoje condiz com o cargo que você foi inicialmente contratado?

Discordo totalmente 1 — 2 — 3 — 4 — 5 Concordo totalmente

Q3: Seu plano de carreira é claro em sua empresa?

Discordo totalmente 1 — 2 — 3 — 4 — 5 Concordo totalmente

Q4: A comunicação de seu gerente é clara? (Escopo de projetos, “feedbacks”, carreira, etc.).

Discordo totalmente 1 — 2 — 3 — 4 — 5 Concordo totalmente

Q5: A empresa preza pela integração entre os funcionários?

Discordo totalmente 1 — 2 — 3 — 4 — 5 Concordo totalmente

Q6: Ocorrem reuniões ou ciclos de “feedback”?

Discordo totalmente 1 — 2 — 3 — 4 — 5 Concordo totalmente

Q7: A mudança de função ou área em sua empresa é facilitada?

Discordo totalmente 1 — 2 — 3 — 4 — 5 Concordo totalmente

Q8: A empresa oferece infraestrutura necessária para o bom desenvolvimento de seu trabalho? (“Notebooks”, estações de trabalho, Internet...).

Discordo totalmente 1 — 2 — 3 — 4 — 5 Concordo totalmente

Q9: A empresa incentiva a educação de seus funcionários por meio de auxílio à cursos de graduação, MBA, idiomas?

Discordo totalmente 1 — 2 — 3 — 4 — 5 Concordo totalmente

Q10: A gestão de pessoas em sua empresa supera suas expectativas?

Discordo totalmente 1 — 2 — 3 — 4 — 5 Concordo totalmente