

LADO A LADO B

MÃO DE OBRA

Apresentação Consolidada Quali e Quanti



Agosto 2015

Com quem falamos?



Empregadores



Empregados

8 Discussões em Grupo e
720 entrevistas com proprietários de
micro e pequenas empresas:



COMÉRCIO



SERVIÇO



INDÚSTRIA



ME



EPP

São Paulo - Capital
São Paulo - Região Metropolitana
São Paulo - Interior



- ☑ Cliente
- ☑ Não Cliente

8 Discussões em Grupo e
720 entrevistas com funcionários de
micro e pequenas empresas:

São Paulo - Capital
São Paulo - Região Metropolitana
São Paulo - Interior



COMÉRCIO



SERVIÇO



INDÚSTRIA



ME



EPP

Sobre o que falamos?

Como é a questão da mão de obra nas micro e pequenas empresas tanto na visão do empregador quanto do empregado: Lado A e Lado B



Empregadores

Lado A - Empregador: Identificar o **comportamento** e a **opinião** das micro e pequenas empresas sobre **Mão de Obra**



Empregados

Lado B - Empregados: Identificar o **comportamento** e a **opinião** dos empregados das micro e pequenas empresas sobre **Mão de Obra**

Lado A x Lado B:

Identificar as **diferenças** nas visões dos empregados e empregadores sobre a questão da **mão de obra** na micro e pequena empresa



Contrato de trabalho



Empregadores

81% contrata com CLT

Trabalham em média 43 horas por semana



Concordam



Empregados

87% contratado com CLT

Trabalham em média 43 horas por semana

(%)

Para o empregador, o registro em carteira é a única forma de tentarem se proteger de possíveis ações trabalhistas

73%

dos empregadores consideram a faixa salarial praticada pelo mercado na definição dos salários dos empregados.



Empregadores

9%

Salário incompatível com o mercado



9%

Insatisfeitos com o salário que paga



Discordam



Empregados

29% Salário Incompatível com o mercado



24%

Insatisfeitos: “Desempenho muitas funções além das minhas”

Rotatividade X Salário

Empregadores acreditam que o funcionário troca de emprego sempre que há oportunidade de um salário um pouco maior

Para muitos há a percepção de que o funcionário não leva em consideração o 'tempo de casa' ou qualquer outro benefício



Eles se 'vendem' por um aumento qualquer de salário



Empregadores

73% acredita que o funcionário trocaria de emprego por um salário maior

"Você treina o vendedor, dá experiência para ele e o mercado leva o teu funcionário por 100 reais. O cara não tem apego nenhum a você" [Empregadores, EPP, Campinas]



Empregados

48% trocaria de emprego por um salário maior

Mas também há outros motivos:

"Eu mudaria de emprego por uma carga horária menos estressante" [Funcionários EPP, gerentes, São Paulo]

"Eu já troquei de emprego porque tinha que trabalhar de sábado" [Funcionários EPP, gerentes, Araçatuba]

31% dos empregados declaram que plano de carreira é um dos motivos para troca de emprego

Na tentativa de aumentar a retenção e o comprometimento, os empregadores recorrem aos benefícios



- Bonificações (em dinheiro) por produção
- Participação nos lucros
- Comissão sobre vendas
- Bonificações por 'tempo de casa'
- Premiações, por exemplo: viagens
- Arcar com custos de formação superior
- Flexibilizar horário

Na maioria dos casos, **esse extra é pago 'por fora'** – não entra no salário mensal registrado em carteira

“O funcionário fica motivado com os benefícios, ele deixa de ir para o concorrente que não tem (benefícios), para ficar com você” [Empregadores, ME, Araçatuba]



Benefícios também são um dos aspectos de maior peso na definição de um bom emprego para os empregados

Diferentemente do que acreditam os patrões, **os benefícios, muitas vezes, são mais valorizados** na escolha de um emprego **do que o próprio salário**

“Eu acho que hoje os benefícios contam mais que o salário na hora de você procurar um emprego” [Funcionários, EPP, gerentes, SP]

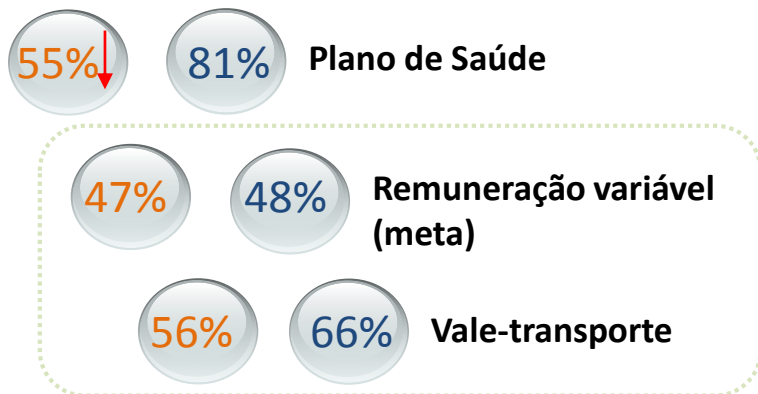
Importância entre os Benefícios (Top 2 box)

(Top 2 box: % de respostas das 2 notas mais altas em uma escala. Nos resultados abaixo consideramos as notas 9 e 10 em uma escala de 0 a 10)

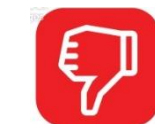
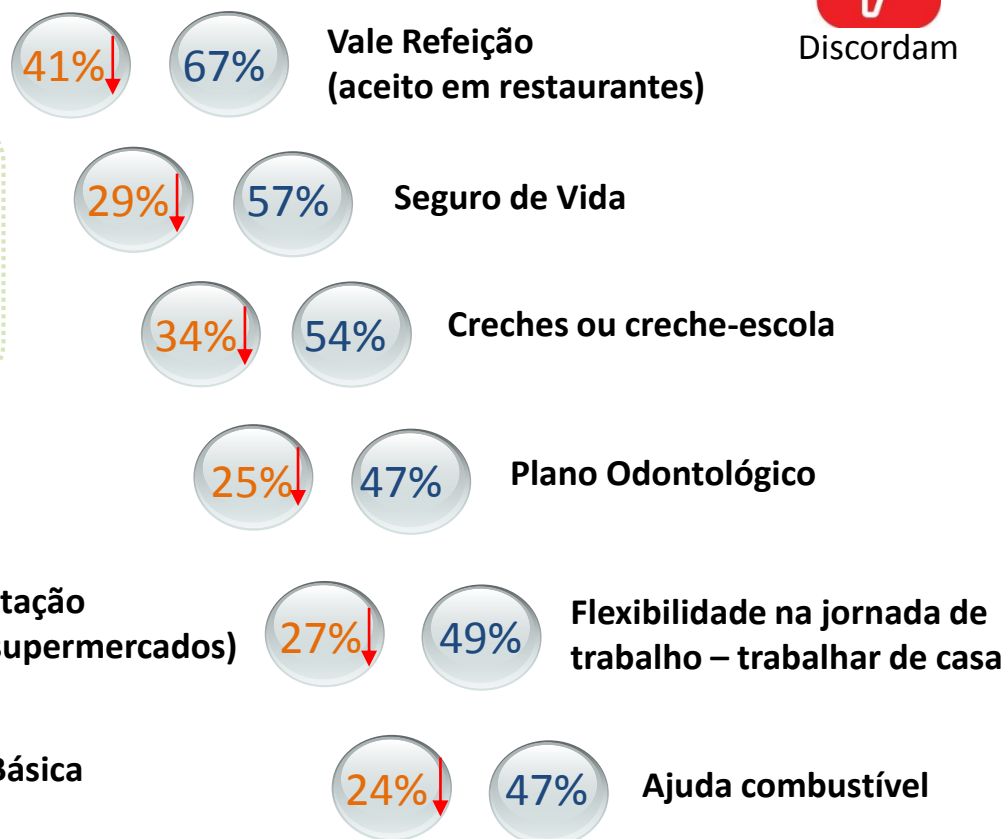
Com exceção de remuneração variável e vale-transporte, **os empregadores subestimam a importância** de todos os benefícios trabalhistas.

(%)

Empregadores Empregados



Empregadores Empregados



Discordam

Benefícios



Base Empregadores: Possui funcionários nível Básico/níveis mais altos (1206)

Base Empregados: Amostra (720)

P24A/B. Para cada tipo de benefício que vou ler, por favor me diga o quanto você considera cada um deles atrativo/importante para os seus funcionários. Avalie cada opção em uma escala de 0 a 10, onde 0 significa "Nada importante/atrativo" e 10 significa "Muito Importante/Atrativo" (RU) / P24. Para cada tipo de benefício que vou ler, por favor me diga o quanto você considera cada um deles atrativo/importante. Avalie cada opção em uma escala de 0 a 10, onde 0 significa "Nada importante/atrativo" e 10 significa "Muito Importante/Atrativo" (RU POR LINHA)

Investimento na qualificação dos funcionários

Investir nos funcionários também é visto como uma **forma de reconhecimento**

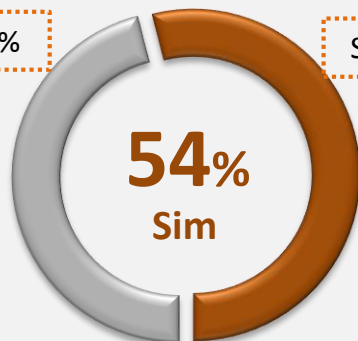
A empresa oferece cursos ou incentivos de capacitação?


Empregadores

Comércio 52%

Serviço 62%

46%
Não



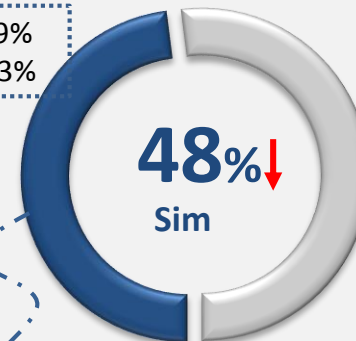
- ▶ Sim apenas para funcionários em cargos mais altos **10%**
- ▶ Sim, para todos os funcionários **45%**
- ▶ Serviço 52%


Empregados

Capital 49%
Interior 53%

RM 61%

52%
Não



- ▶ Sim apenas para funcionários em cargos mais altos **9%**
- ▶ Sim, para todos os funcionários **39%**

“Contratei uma enfermeira que é a minha melhor funcionária, e por isso estou pagando a faculdade dela. Então é assim, eu estou gastando? Estou. Mas ela é realmente, uma das que vestem a camisa”

[Empregadores, EPP, Araçatuba]

Mas existe receio em perder o funcionário após investir na sua qualificação



Há vários casos 'traumáticos' de quem investiu no funcionário e perdeu o empregado para o mercado



O que reforça a percepção de que muitos **funcionários são ingratos**, não reconhecem o esforço do empregador

Portanto, qualificar ou não o funcionário, é uma decisão complicada para o empregador

“O problema de você qualificar ou não qualificar é que você qualificando, você está suscetível ao concorrente vir e buscar ele. Se você não treinar ele, não melhorar o desempenho dele, você pode perder em qualidade e acabar perdendo o cliente. Então você fica entre a cruz e a espada”
[Empregadores, EPP, Araçatuba]

“Eu paguei para dois cabeleireiros meus fazerem um curso de aperfeiçoamento em Buenos Aires. Eles foram, acharam maravilhoso, gostaram muito, só que um deles me largou no mês seguinte. Então é isso, a gente tem vontade de ajudar, mas quando você passa por uma experiência assim você fica pensando: Será que vale à pena?” (Empregadores, ME, SP)

Cursos de Capacitação – Participação

Quando questionados sobre os motivos de não realizar cursos ou treinamentos com incentivo da empresa, há uma **troca de acusações**:



41% dos empregadores afirmam que tem **funcionários que se recusam a participar dos cursos**

- Falta de interesse em fazer cursos 43%
- Não tem a disponibilidade de horário 21%
- Falta de perspectiva de crescimento profissional/ falta de objetivo 19%

“Hoje em dia está muito complicado isso com os mais jovens; eles não querem aprender, acham que já sabem e só querem ganhar dinheiro” [Empregadores, EPP, São Paulo]



29% dos empregados afirmam que **não realizaram cursos e treinamentos** com incentivo da empresa

- Não houve oportunidade 16%
- Falta de tempo/ não tenho disponibilidade de horário 11%
- Ainda não surgiu oportunidade para minha área/setor 8%

O problema é que, segundo os próprios empregados, os funcionários de cargos mais baixos, em geral, não possuem acesso a esse tipo de qualificação

Importância entre cursos de capacitação (Top 2 box)

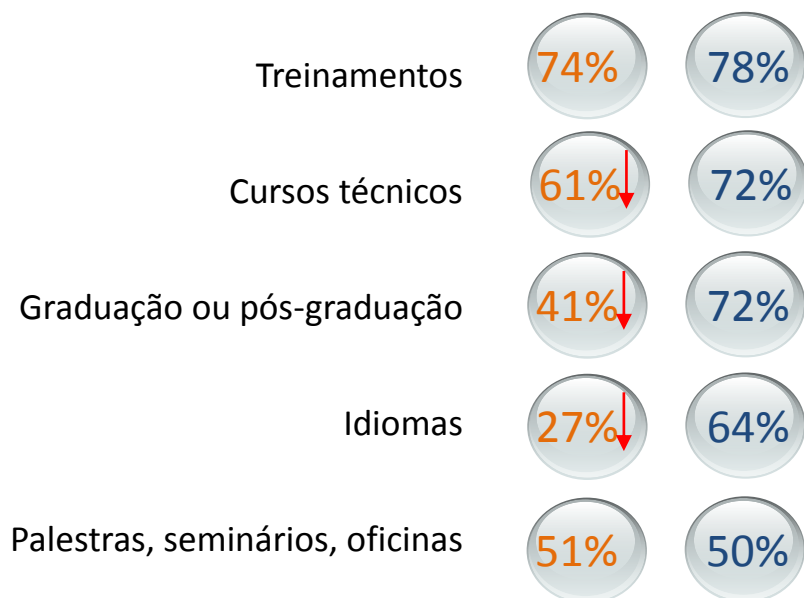
(Top 2 box: % de respostas das 2 notas mais altas em uma escala. Nos resultados abaixo consideramos as notas 9 e 10 em uma escala de 0 a 10)

Ambas as partes concordam com a importância dos treinamentos, palestras e seminários para os funcionários, mas empregadores reafirmam percepção de falta de interesse por parte dos funcionários nos demais cursos, o que não é confirmado pelos empregados



Importância dos cursos

Empregadores Empregados

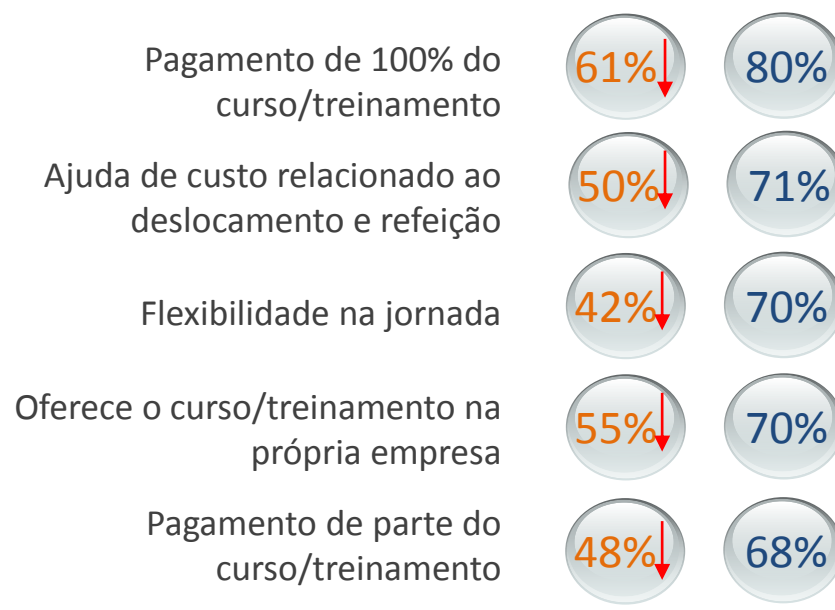


Base: Amostra (720)



Importância dos Incentivos

Empregadores Empregados



Base: Amostra (720)

P30a. Para cada tipo curso que eu vou ler, por favor me diga o quanto você considera cada um deles atrativo/importante para seus funcionários. Avalie cada opção em uma escala de 0 a 10, onde 0 significa "Nada importante/atrativo" e 10 significa "Muito Importante/Atrativo" - RU / **P30b.** Para cada tipo de benefício/incentivo que vou ler, por favor me diga o quanto você considera cada um deles atrativo/importante para seus funcionários. Avalie cada opção em uma escala de 0 a 10, onde 0 significa "Nada importante/atrativo" e 10 significa "Muito Importante/Atrativo" - RU / **P30a.** Para cada tipo curso que eu vou ler, por favor me diga o quanto você considera cada um deles atrativo/importante. Avalie cada opção em uma escala de 0 a 10, onde 0 significa "Nada importante/atrativo" e 10 significa "Muito Importante/Atrativo" - RU **30b.** E para cada tipo incentivo/benefício que eu vou ler, por favor me diga o quanto você considera cada um deles atrativo/importante. Avalie cada opção em uma escala de 0 a 10, onde 0 significa "Nada importante/atrativo" e 10 significa "Muito Importante/Atrativo" - RU

Atividades extra



O **funcionário não comprometido** é aquele que:

- **Não gosta de fazer hora extra** – mesmo recebendo por isso
- **Falta por qualquer motivo** e depois leva atestado médico
- **Não se dedica além do normal** – por exemplo: trabalhar até mais tarde, de final de semana, para cumprir com um prazo de entrega para o cliente (não veste a camisa)

“O não comprometido é aquele que qualquer dorzinha, ele pede um atestado. Não tem comprometimento com horário, com responsabilidade de atender bem a pessoa que está chegando...”

[Empregadores, ME, Araçatuba]

Em contrapartida o trabalhador está buscando cada vez mais essa relação entre emprego e qualidade de vida

“Eu era cobradora de ônibus e trabalhava de madrugada. Mudei para um emprego em que eu ganho menos, mas eu entro as 6 da manhã e saio as 3 da tarde. Isso foi fundamental”

[Funcionários ME, cargos mais baixos, Campinas]

“Eu já troquei de emprego porque tinha que trabalhar de sábado”

[Funcionários EPP, gerentes, Araçatuba]

“Eu mudaria de emprego por uma carga horária menos estressante”

[Funcionários EPP, gerentes, São Paulo]

Hora Extra

Aproximadamente **20%** das empresas necessitam que os empregados façam horas extras de trabalho, porém **para 23% dos empregados** isso não foi esclarecido no momento da contratação.



Empregadores



Empregados

(%)

Empregados precisam fazer hora extra?

80% Não
20% Sim

São informados no momento da contratação?

4% Não
96% Sim



Concordam



Discordam

Empregados precisam fazer hora extra?

23% Sim
77% Não

São informados no momento da contratação?

78% Sim
23% Não

73% dos empregadores dizem **pagar horas extras**, mas apenas **61%** dos empregados **confirmam** e **para 8%** os empregados as horas extras trabalhadas não são compensadas.

Tarefas extras

(Realização de tarefas além das que correspondem ao cargo)

Para os empregados, é mais comum ter de realizar tarefas que não correspondem ao cargo que ocupam do que admitem os empregadores. (%)



Empregadores

Funcionários precisam realizar tarefas além das suas funções?

76%

Não

25%
Sim

Não Clientes 81%

Clientes 28%

Base: Amostra (720)

São informados no momento da contratação?

5%

Não

95%
Sim

Base: Funcionários realizam outras tarefas (176)



Empregados

Realizam tarefas além das suas funções?

46%

Sim

54%

Não

Capital 52%

Interior 61%

Base: Amostra (720)

São informados no momento da contratação?

57%
Sim

41%
Não

2%
Nem todas

Base: Funcionários realizam outras tarefas (340)

O acúmulo de funções, ou o famoso ‘faz tudo’



Empregadores

Acreditam que fazer tarefas além das que correspondem ao contrato na carteira é **algo natural e intrínseco a qualquer funcionário de empresa de pequeno porte**

Além disso, o empregador associa o ‘faz tudo’ a **comprometimento** e a possibilidade do funcionário expandir seus conhecimentos

*“Eu já falo logo o seguinte: ‘aqui você é contratado pra tal coisa, mas tem que ajudar nisso, nisso e nisso’
[Empregadores, ME, Araçatuba]”*



Empregados

Para os **gerentes**, acumular funções é algo quase que inerente ao cargo que ocupam



*“Minha função é gerenciar o salão, mas quando o salão está cheio eu vou até lavar cabelo de cliente, a gente tem que ajudar”
[Funcionários ME, gerentes, SP]”*

Para os funcionários de **cargos mais baixos**, fazer de tudo é uma forma de abuso e exploração dos patrões



*“Eu acho que esse negócio de lavar banheiro um absurdo. Eu sou vendedor, eu não lavo banheiro. Mas tem gente que faz para não ser mandado embora”
[Funcionários ME, Campinas]”*

Reconhecimento do bom desempenho

O reconhecimento do bom desempenho é mais um ponto em que os dois lados discordam: 19% dos empregados dizem que o bom desempenho não é reconhecido, mas apenas 3% dos empregadores confirmam.

(%)



Empregadores

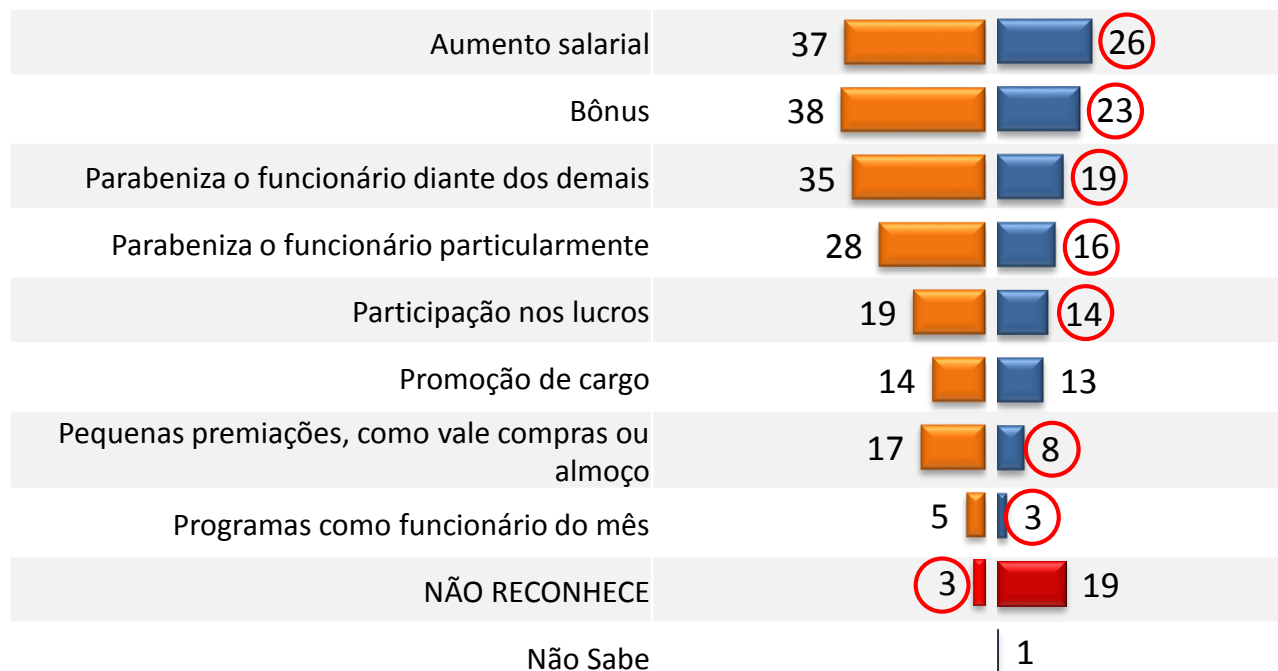


Empregados

RECONHECE O BOM DESEMPENHO DOS FUNCIONÁRIOS

97%

80%



Base: Amostra (720)
I.M: 2,0

Base: Amostra (720)
I.M: 1,4



O reconhecimento também está diretamente ligado à maior ou menor satisfação com o emprego



O empregador afirma que reconhece **financeiramente** o funcionário mais comprometido

“Eu tenho três funcionários, e um deles começou a se destacar bastante. Quando ele ia entregar o tapete lavado para o cliente, ele aproveitava e deixava um panfleto nosso na portaria do prédio e isso começou a aumentar a nossa clientela, então eu passei a pagar um extra para ele”
[Empregadores, ME, Araçatuba]

Na percepção dos funcionários, esse reconhecimento está associado aos seguintes pontos:

Flexibilidade no horário de trabalho

“Reconhecimento é quando eu preciso tirar um dia de folga para resolver um problema, ou chegar mais tarde e eles me liberam”
[Funcionários ME, cargos mais baixos, São Paulo]

Oportunidades de crescimento

“Quando ela te sobe de cargo em vez de pegar uma pessoa de fora”
[Funcionários, EPP, gerentes, São Paulo]

Bonificações ou aumento de salário

“Quando você recebe algum extra por um serviço a mais que fez ou por algo que se destacou”
[Funcionários, EPP, gerentes, São Paulo]

Reconhecimento – o que é mais gratificante?

(Top 2 box: % de respostas das 2 notas mais altas em uma escala. Nos resultados abaixo consideramos as notas 9 e 10 em uma escala de 0 a 10)

(%)

Aumento salarial, promoção de cargo e bônus são os reconhecimentos que geram maior gratificação para os empregados. Mas todas as opções de reconhecimento, são mais valorizadas pelos empregados do que acreditam os empregadores.

Importância das formas de reconhecimento do desempenho:

Empregadores Empregados



Aumento salarial

Empregadores Empregados



Parabeniza o funcionário particularmente



Promoção de cargo



Participação nos lucros



Bônus



Pequenas premiações, como vale compras ou almoço



Parabeniza o funcionário diante dos demais



Programas como funcionário do mês

Base Empregadores: Amostra (720)

Base Empregados: Amostra (720)

P34. Para cada tipo de reconhecimento que vou ler, por favor me diga o quanto você considera cada um deles atrativo/importante para o funcionário? Avalie cada opção em uma escala de 0 a 10, onde 0 significa "Nada importante/atrativo" e 10 significa "Muito Importante/Atrativo" (LER CADA UMA DAS OPÇÕES – RU POR LINHA – RODIZIAR BENEFÍCIOS)

P34. Para cada tipo de reconhecimento que vou ler, por favor me diga o quanto você considera cada um deles atrativo/importante. Avalie cada opção em uma escala de 0 a 10, onde 0 significa "Nada importante/atrativo" e 10 significa "Muito Importante/Atrativo" (LER CADA UMA DAS OPÇÕES – RU POR LINHA – RODIZIAR BENEFÍCIOS)

Principais Problemas:
relação chefe x funcionário



Principais Problemas: relação chefe x funcionário

É maior a parcela de empregadores que relatam problemas com empregados do que o contrário – falta de comprometimento é o destaque, sendo citado por 44% dos entrevistados.

(%)



Empregadores

PROBLEMAS COM FUNCIONÁRIOS 63%

Falta de comprometimento 44%

Baixa produtividade 13%

Problemas de relacionamento 7%

Problemas com salário (pedido de aumento/antecipação) 2%

Administração da empresa 2%

Saúde/doença 2%

Benefícios trabalhistas 1%

Não sabe 1%

NENHUMA 36%

Base: Amostra (720)



Empregados

20% PROBLEMAS COM SUPERIOR

Problemas de relacionamento 10%

Falta de reconhecimento 4%

Distância / dificuldade de contato 1%

Ficar além do horário de trabalho 1%

Falta de educação 1%

Quando é pedido aumento salarial 1%

Mau humor 1%

Não sabe 1%

NENHUMA 79%

Base: Amostra (720)

Alguns também atribuem a falta de comprometimento e excesso de rotatividade às particularidades da CLT

Culpa do Seguro desemprego e dos atestados médicos que respaldam o trabalhador



É o que vários empregadores chamam de **'funcionário encostado na CLT'**

"Quando a gente entrava num emprego demorava dois anos pra você ser registrado, quando você era registrado, era uma gloria. Hoje, o cara já entra registrado com dissídio, não sei mais o que, ganha cesta básica e pode ficar não sei quantos meses só vivendo de seguro desemprego"
[Empregadores, EPP, Araçatuba]

Na visão do empregador, é como se as leis trabalhistas incentivassem a falta de comprometimento

Legislação: o inimigo número 1 do empregador

O empregador se sente constantemente ‘ameaçado’ pela CLT – afirmam que a lei está sempre do lado do trabalhador, jamais favorece o patrão

“A legislação sempre deixa o empregador inseguro, sempre tem uma brecha para nos prejudicar”
[Empregadores, EPP, Campinas]

“O problema é que as leis, as regras do jogo, só favorecem o funcionário”
[Empregadores, ME, Araçatuba]

“Na audiência trabalhista tudo é direito do empregado, o patrão não tem direito a nada. Você tem que ficar quieto e pagar, acatar o que o advogado do funcionário está falando”
[Empregadores, ME, Araçatuba]



Concordância

Empregadores Empregados

O seguro desemprego dá segurança para os funcionários, pois muitos não se importam de perder o emprego e viver do seguro.	6,9	4,4↓
O registro na CLT dá segurança aos funcionários para se negarem a fazer tarefas que não são de sua responsabilidade	5,8	3,9↓
São comuns funcionários que trabalham devagar ou erram propositalmente para serem demitidos	5,4	3,8↓
Você conhece funcionários que já apresentaram atestado médico falso para poder faltar ao trabalho	5,5	4,0↓

Base: Amostra (720)

Análise médias



P37. (PARA TODOS) Agora eu vou ler algumas frases que ouvimos de outros funcionários de micro e pequenas empresas e gostaria que você me dissesse o quanto concorda ou discorda com cada uma delas. Use uma nota entre “0” e “10”, onde o “0” significa discorda totalmente e “10” significa concorda totalmente. (ESTIMULADA - RU NA LINHA) / **P37. (PARA TODOS)** Agora eu vou ler algumas frases que ouvimos de outros empregadores de micro e pequenas empresas e gostaria que você me dissesse o quanto concorda ou discorda com cada uma delas. Use uma nota entre “0” e “10”, onde o “0” significa discorda totalmente e “10” significa concorda totalmente. (ESTIMULADA - RU NA LINHA)

O custo de se manter um funcionário registrado em carteira acaba sendo mais um motor para insatisfação



O custo da CLT é uma das principais reclamações dos empregadores: um funcionário custa para a empresa mais que o dobro do seu salário

Aspecto que impacta diretamente no quadro reduzido de funcionários - em especial das ME

Inclusive, é comum o empregador não demitir o funcionário por não ter condições de arcar com os custos da demissão



O que discrimina o pensamento de cada perfil?

Empregadores e Empregados pensam diferente em diversos aspectos:
Para que possam atender as necessidades de ambos os perfis é preciso aproximar os pensamentos.

A minha impressão sobre os meus funcionários é:

A minha opinião sobre a empresa em que trabalho é:



Empregadores **Empregados**

A análise à seguir traz uma comparação das diferenças significativas que discriminam os perfis*, ou seja, em quais aspectos as visões mais de diferenciam.

**teste de proporção entre os percentuais das variáveis aplicadas para ambos perfis*

O que discrimina o pensamento de cada perfil?

“Conheço funcionários que já apresentaram **atestado médico falso** para poder faltar ao trabalho”

Empregadores 5,5 x **4,0** **Empregados**

“Os funcionários sempre acreditam que são **mais qualificados do que realmente são**”

Empregadores 6,9 x **5,8** **Empregados**

“O **seguro desemprego dá segurança** para os funcionários, pois muitos **não se importam de perder o emprego** e viver do seguro.”

Empregadores 6,9 x **4,4** **Empregados**

“São comuns funcionários que **trabalham devagar ou erram propositalmente** para serem demitidos ou para prejudicar o negócio/dono da empresa”

Empregadores 4,6 x **3,2** **Empregados**

“Os funcionários se sentem **desmotivado ou irritado** quando precisam ajudar a empresa executando tarefa que não são de sua responsabilidade”

Empregadores 5,5 x **3,7** **Empregados**

“O registro na **CLT dá segurança** aos funcionários **para se negarem a fazer tarefas** que não são de sua responsabilidade”

Empregadores 5,8 x **3,9** **Empregados**

“Em alguns momentos os funcionários **precisam fazer hora extra ou trabalhar em dias de folga**”

Empregadores 4,5 x **2,2** **Empregados**

Base: Amostra (720)

A empresa em que trabalho é **flexível com horário** para que eu consiga resolver problemas pessoais

Empregadores 7,9 x **8,2** **Empregados**

Você entende que na empresa que você trabalha existem poucos funcionários e que **todos precisam ajudar em tarefas além das suas funções**

Empregadores 3,8 x **4,7** **Empregados**

Base: Amostra (720)



Empregadores **Empregados**

Funcionários com Deficiência Física



Empregados com deficiência física

Já tiveram funcionários com deficiência?

Possui alguma deficiência?



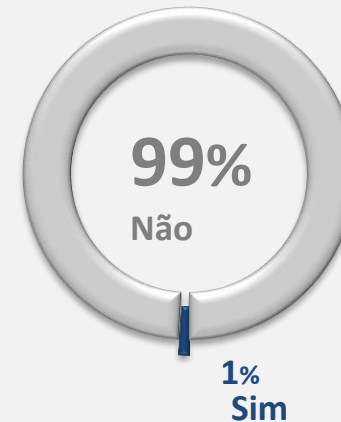
Empregadores



Base: Amostra (720)



Empregados



Base: Amostra (720)



Empregados com deficiência física



VANTAGENS

São mais comprometidos	36%
Inclusão social	5%
Contribuir com a sociedade	3%
São mais flexíveis/ amigos	3%
Oportunidade de mostrar que é capaz	3%
Oportunidade para a pessoa se tornar útil	2%
Aceitam mais o aprendizado	2%
Procuram ser eficientes	2%
Valorização do funcionário com deficiência	2%
São mais corretos	2%

Base: Amostra (135) I.M: 1,2



DESVANTAGENS

A produtividade é menor	36%
Não podem executar determinados serviços	5%
Acessibilidade	3%
Impaciência por parte da equipe/ cliente	3%
Dificuldade no aprendizado/ treinamento	3%
É perigoso	2%
Exige um acompanhamento mais próximo	2%
Precisam se ausentar com frequência para tratamentos médicos	2%

Base: Amostra (135) I.M: 1,1

Empregados com deficiência física

Motivos de não ter contratado funcionários com deficiência Física



Base: Amostra (585)

Não houve procura por emprego com esse perfil	38
O tipo de trabalho não permite	26
Não foi necessário/ não surgiu oportunidade	16
A minha empresa não está preparada para receber este tipo de funcionário	9
Quadro pequeno de funcionários/ quantidade pequena de funcionários	4
Empresa não tem estrutura/ espaço físico é limitado	3
Não houve interesse	2
Quadro de funcionários está completo/ não tem vagas	2
Falta de qualificação	1
Não sei em que área poderia atuar na empresa	1
Nenhum motivo específico	10

FICHA TÉCNICA

Projeto: Lado A Lado B – Mão de Obra

Objetivo: Analisar como é a questão da mão de obra nas micro e pequenas empresas tanto na visão do empregador quanto na visão do empregado

Metodologia/Técnica de Coleta de Dados Qualitativa (16 grupos de discussão)
Quantitativas (entrevistas por telefone) , sendo 720 com empregadores e 720 com empregados de ME e EPP

Local: Estado de São Paulo

Período da coleta de dados: Entre julho e agosto de 2015

Unidade Gestão Estratégica: Philippe Vedolim Duchateau

Coordenação: Marcelo Moreira

Equipe Técnica: Déborah Regina Picarelli Gonçalves, Carolina Fabris Ferreira, Márcia Shizue Kikuchi e Alexandre Sousa Nascimento

Fornecedor: IBOPE Inteligência Pesquisa e Consultoria Ltda

SEBRAE-SP

R. Vergueiro, 1117 - Paraíso

CEP: 01504-001 - São Paulo - SP

Homepage: www.sebraesp.com.br

Informações sobre produtos /serviços do SEBRAE-SP: 0800 570 0800

Informações sobre este relatório: (11) 3177- 4654/4574/4906/4874

The logo for SEBRAE SP is centered on a white background. It features the word "SEBRAE" in a bold, blue, italicized sans-serif font. Above and below the word are two parallel horizontal blue bars. Below these bars, the letters "SP" are written in the same bold, blue, italicized sans-serif font.

SEBRAE
SP